

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASI
PADA GURU RA
(Studi Pada Gugus Halimatussa'diyyah di Kabupaten Kebumen)**

**Arif Tri Nugroho
STIE PUTRA BANGSA KEBUMEN**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi, Kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada Gugus Halimatussa'diyyah di Kabupaten Kebumen. Responden dalam penelitian ini adalah Guru RA pada Gugus Halimatussa'diyyah yang berjumlah 53 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS *Version* 22,0. Metode statistika yang dilakukan adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji korelasi dan analisis jalur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. kompetensi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui komitmen organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.

Kata Kunci : Motivasi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja,

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of motivation, competence on performance through organizational commitment to the Gugus Halimatussa'diyyah in Kebumen Regency. Respondents in this study were RA teachers in Gugus Halimatussa'diyyah, total 53 people. This research uses descriptive and statistical analysis methods with the help of the SPSS Version 22.0 program. The statistical methods used are validity, reliability, classic assumption test, t test, correlation test and path analysis.

The results of this study indicate that motivation has a positive and significant effect on organizational commitment, competence has a positive and significant effect on organizational commitment, motivation has a positive and significant effect on performance. competence has a positive and significant effect on performance, organizational commitment has a positive effect on performance, motivation has a positive effect on performance through organizational commitment and competence has a positive and significant effect on performance through organizational commitment.

Keywords: *Motivation, Competence, Organizational Commitment, and Performance.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan faktor penting dalam kehidupan sehari-hari. pendidikan memiliki peran yang penting dan menjadi faktor yang mempengaruhi masa depan seseorang, tanpa adanya pendidikan seseorang tidak bisa mengetahui hal-hal yang ada di lingkungan sekitar. Oleh karena pentingnya pendidikan maka dibuatlah jenjang pendidikan di mulai dari pendidikan anak usia dini hingga perguruan tinggi.

Pendidikan menjadi hal yang penting sehingga membutuhkan sumber daya manusia dapat memberikan nilai tambah (*added value*) sebagai tolok ukur keberhasilan organisasi. Kualitas SDM ini sebagai *competitive advantage* dari unit kerja (Bass,2008) Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja merupakan faktor penting dalam proses kinerja suatu organisasi. Hal ini juga berlaku dalam organisasi pada lembaga pendidikan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas dengan kuantitas yang tepat akan memberikan optimalisasi sumber daya manusia dalam pelaksanaan kinerja.

Berdasarkan pendapat dari beberapa pakar seperti Steer & Porter Gibson et.al, Leslie and Lyold, bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi, **kompetensi kerja**, komitmen organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Motivasi dan kompetensi menjadi perhatian penting karena memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja seperti kinerja, komitmen, absensi karyawan dan juga *turn over* karyawan.

Pendidikan usia dini diperlukan, sehingga untuk menjalankan proses pendidikan tersebut maka dibuatlah lembaga pendidikan untuk menjadi wadah bagi seseorang belajar ilmu pengetahuan. Dengan begitu di mulai dari anak usia dini sebaiknya di kenalkan dengan dunia belajar, karena pada masa itu merupakan usia emas, sehingga penting dalam memberikan pengetahuan kepada anak usia dini. Guna melancarkan tujuan organisasi di butuhkan SDM yang memiliki pengetahuan luas dan mendasar untuk membentuk karakter individu baru untuk menghasilkan generasi muda yang berkarakter dibutuhkan guru yang potensial (Akhmad,2017).

Lembaga pendidikan memegang peranan penting dalam membangun individu

yang berkualitas di Kabupaten Kebumen. lembaga disini adalah lembaga pendidikan anak usia dini yang bernaung dibawah Kementrian Agama Kabupaten Kebumen yang disebut dengan Rhaudlatul Athfal (RA).

Rhaudlatul Athfal di kabupaten Kebumen memiliki perkumpulan yang disebut Gugus Halimatussa'diyyah. Gugus Halimatussa'diyyah Kabupaten Kebumen merupakan kelompok kerja guru atau di singkat (KKG) dengan kewenangan wajib dalam mencapai Visi dan Misi serta tujuan pendidikan di Kabupaten Kebumen dalam meningkatkan kualitas pendidikan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk dapat melaksanakan tanggungjawab dalam bekerja sangatlah diperlukan kinerja yang baik, dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang profesional sesuai kompetensi dengan karakteristik pekerjaan untuk meningkatkan kinerja sesuai amanah undang-undang (Agung Prihartoro, 2012).

Tabel 1-1
Jumlah tenaga pendidik/guru dalam gugus Halimatussa'diyyah

No.	Nama sekolah	Jumlah tenaga pendidik/guru
1	RA Nurul Islam	4
2	RA Salafiah	3
3	RA Perwanida	4
4	RA Bidayatul Hidayah	5
5	RA Yaa Bunayya	12
6	RA Al Manar	5
7	RA Miftahul Ulum	2
8	RA Masyitoh	4
9	RA Al Hikmah	4
10	RA Masyitoh Depokrejo	3
11	RA Al Fata	4
12	RA Nurul Hidayah	3
Jml		53

Sumber : Data gugus Halimatussa'diyyah 2020

Data di atas merupakan acuan sebagai subyek dalam penelitian, berdasarkan data tersebut di ketahui jumlah lembaga beserta jumlah guru yang menjadi anggota Gugus Halimatussa'diyyah.

Guru merupakan salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan sangat strategis dalam sistem pendidikan, karena guru

menentukan terselenggaranya pendidikan yang bermutu. Guru yang kompeten, profesional dan memiliki kepribadian yang baik maka kegiatan belajar mengajar dapat berlangsung dengan lancar dan berkualitas sehingga guru dituntut memiliki motivasi kerja untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. (UU tentang guru dan dosen, 2007).

Fenomena yang terjadi selama ini berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada kelompok kerja guru Gugus Halimatussa'diyyah dalam hal pembelajaran kurang memperhatikan kemampuan (*competence*) dari anggota tersebut, sehingga tuntutan untuk profesionalisme guru pada Gugus Halimatussa'diyyah belum terpenuhi sehingga tingkat kualitas pendidikan di Kabupaten Kebumen masih belum sesuai dengan yang di harapkan, hanya sebagian lembaga pendidikan RA yang mampu menjalankan tugas sesuai dengan penilaian prestasi kerjanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Guru RA di Gugus Halimatussa'diyyah dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi. Dengan kinerja tinggi maka tingkat sumber daya manusia di Kabupaten Kebumen akan sedikit demi sedikit meningkat terutama para generasi selanjutnya. Sehingga terciptalah generasi yang cerdas dan mampu menghadapi tantangan-tantangan masa depan (Agung Prihartoro, 2012).

Seorang guru memiliki kompetensi yang sesuai dalam bekerja bisa dinilai dari tingkat kinerja yang diukur oleh hasil kerjanya yang dilaporkan kepada Kementerian Agama melalui program sertifikasi, karena lembaga RA merupakan naungan Kementerian Agama. Pelaporan tersebut disebut dengan sertifikasi sebagai kriteria pencapaian kompetensi professional guru tersebut.

Pada dasarnya Guru RA di Gugus Halimatussa'diyyah Kabupaten Kebumen yang termotivasi dalam pekerjaannya akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pula. Hal ini berdasarkan observasi pada beberapa lembaga pendidikan RA.

Berdasarkan uraian tersebut dapat di ketahui fenomena dan permasalahan yang ada di dalam organisasi Berdasarkan fenomena di atas maka penulis tertarik dan melakukan penelitian dengan judul "**Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap**

Kinerja Melalui Komitmen Organisasi pada Guru RA".

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang terjadi maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi mempengaruhi komitmen organisasional pada Guru RA Gugus Halimatussa'diyyah ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Guru RA Gugus halimatus sa'diyyah ?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pada Guru RA Gugus Halimatussa'diyyah?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada Guru RA Gugus Halimatussa'diyyah?
5. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pada Guru RA Gugus Halimatussa'diyyah ?
6. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui variabel komitmen organisasi pada Guru RA Gugus Halimatussa'diyyah ?
7. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui variabel komitmen organisasi pada Guru RA Gugus Halimatussa'diyyah ?

Penelitian ini memiliki tujuan menemukan bukti empiris mengenai pengaruh antar variabel.oleh karena itu tujuan dalam penelitian ini untuk:

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi guru RA gugus Halimatussa'diyyah.
2. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi guru RA gugus Halimatussa'diyyah.
3. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru RA gugus Halimatussa'diyyah.
4. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pada guru-guru RA gugus Halimatussa'diyyah.
5. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru RA gugus Halimatussa'diyyah.
6. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui komitmen otganisasi guru RA pada Gugus Halimatussa'diyyah.
7. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja melauai komitmen organisasi guru RA pada Gugus Halimatussa'diyyah.

Penelitian ini bermanfaat secara teoritis untuk menambah pengetahuan mengenai motivasi, kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja. Selain itu bermanfaat sebagai referensi untuk penelitian yang akan mendatang dan sebagai acuan dan gambaran di penelitian berikutnya.

Secara praktis dalam penelitian ini di gunakan sebagai bahan pertimbangan khususnya di bidang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) terkait dengan, motivasi, kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja guru-guru RA di gugus Halimatussa'diyah Kabupaten Kebumen.

Landasan Teori

Kinerja

Swasto (2018) mendefinisikan kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur, yang dalam hal ini dapat berkaitan dengan jumlah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat di selesaikan dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Moelyono (2012:113) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang di bebankan. Namun menurut Sudarmanto (2016) dari perbedaan pengertian, dapat di kategorikan menjadi dua, yaitu :

Pertama merujuk kepada hasil. Dalam konteks hasil, Bernardin (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atau fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas-aktifitas selama periode waktu tertentu. Pengertian kinerja juga berkaitan dengan produktifitas dan efektifitas Richard,(2017). Produktifitas merupakan hubungan antara jumlah barang atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang dalam bekerja.

Kedua, kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku. Terkait dengan kinerja sebagai perilaku, Murphy (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi . pengertian kinerja sebagai perilaku juga dikemukakan oleh Mohrman (1999), Cambell (1999) Cardy & Dobbins (1994), Walman (1994). Kinerja merupakan sinonim dengan perilaku. Kinerja adalah sesuatu perilaku yang secara aktual seseorang kerjakan dan dapat di observasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja

bukan konsekuensi atau hasil tindakan tetapi tindakan itu sendiri.

Menurut Sahertian (2009) indikator Kinerja guru yang baik adalah :

1. Guru dapat melayani pembelajaran yang secara individual maupun kelompok.
2. Mampu memilih dan menggunakan media pembelajaran yang memudahkan siswa belajar,
3. Mampu merencanakan dan menyusun persiapan pembelajaran.
4. Mengikuti sertakan peserta didik dalam berbagai pengalaman belajar.
5. Guru menempatkan diri sebagai pemimpin yang aktif bagi peserta

Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi. Kesiapan untuk melakukan upaya ekstra demi untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari organisasi. Definisi yang umum, Luthan (2014) mengartikan komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Meyer, (2006) mendefinisikan komitmen sebagai suatu kekuatan dari pengidentifikasi dan keterlibatan seseorang individu dalam organisasi tertentu, sedangkan Becker (dalam Meyer, dalam Ari Husnawati, (2006) mendeskripsikan komitmen sebagai suatu tendensi atau kecenderungan untuk meningkatkan diri dalam garis dan aktifitas yang konsisten.

Komitmen organisasi menunjukkan pada pengidentifikasi dengan tujuan organisasi, kemampuan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian di dalam organisasi (Mowday, Steers, dkk 2006) menjelaskan komitmen organisasi memiliki beberapa indikator terdiri dari 3 (tiga) , yaitu :

1. Keinginan yang kuat untuk tetap untuk menjadi anggota organisasi ayau di sebut kesetiaan.
2. Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi.
3. Kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Melayu, 2001). Menurut Robbins (2007) menyatakan definisi dari motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Motivasi dalam penelitian ini dibatasi oleh indikator motivasi yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (2008:138), yang terdiri dari 6 indikator motivasi, yaitu :

- 1) Kemauan
- 2) Kerelaan
- 3) Tanggung jawab
- 4) Kewajiban
- 5) Tujuan
- 6) Daya pendorong

Kompetensi

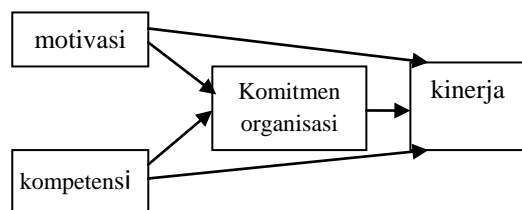
Kompetensi menurut Spencer dan Spencer dalam Palan (2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang individu yang berhubungan secara kausal /dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan.

Berdasarkan Undang-Undang Dasar nomor 14 Tahun 2007 menjelaskan definisi kompetensi sebagai berikut :

- a. Kompetensi pedagogik, yaitu menguasai dan memahami karakter serta mengidentifikasi potensi dan kesulitan belajar siswa. Guru juga harus mampu membuat rancangan pembelajaran yang menarik dan memanfaatkan teknologi dan informasi untuk kepentingan pendidikan
- b. Kompetensi professional, yaitu kecakapan seorang guru dalam mengimplementasikan hal-hal yang terkait dengan profesionalisme yang terlihat dalam kemampuan mengembangkan tanggung jawab, melaksanakan perannya dalam pembelajaran di kelas.
- c. Kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan seorang guru untuk menjadi teladan akan sikap positif.
- d. Kompetensi sosial, yaitu kemampuan seorang guru dalam berinteraksi dengan siswa, orang tua/wali siswa, rekan kerja,

dan lingkungan sekitar baik secara langsung maupun tidak langsung.

Model Empiris



Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pada penelitian ini :

- H1 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi
- H2 : Terdapat pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi
- H3 : Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja
- H4 : Terdapat Pengaruh motivasi terhadap kinerja
- H5 : Terdapat Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:61). Dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasinya guru RA di Gugus Halimatussa'diyah Kebumen

Dalam suatu penelitian, peneliti tidak perlu meneliti semua populasi karena akan memerlukan waktu, biaya dan tenaga besar. Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah guru RA di Gugus Halimatussa'diyah yang berjumlah 53 orang.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data kualitatif, bersifat tidak terstruktur, dikumpulkan dengan menggunakan metode wawancara,

diskusi grup terfokus dan teknik proyeksi.

- b. Data kuantitatif, bersifat terstruktur yang memungkinkan peneliti mengubah data semula menjadi data berwujud angka. Data dikumpulkan dengan metode survey atau kuesioner, observasi dan eksperimen.

2. Sumber Data

- a. Data Primer adalah data asli yang peneliti dapatkan langsung dari responden.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, literatur, arsip, dokumen, peraturan dan kebijakan. Berdasarkan sumbernya

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui :

- a. Observasi yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
- b. Kuesioner yaitu dengan membuat sejumlah daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada responden. Jawaban setiap item instrument menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, Sugiyono,(2008 : 143).
 - 1.Sangat Setuju skor = 4
 - 2.Setuju skor = 3
 - 3.Tidak Setuju skor = 2
 - 4.Sangat Tidak Setuju skor = 1
- c. Studi Pustaka, yaitu dengan mengambil teori-teori yang ada pada literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Dalam perhitungan pengolahan data regresi linier berganda peneliti mempergunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu *SPSS for windows* versi 22

Hasil Analisis Dan Pembahasan

Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS maka diketahui hasil uji t regresi linier berganda analisis jalur adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi, berdasarkan hasil uji t diperoleh dari t_{hitung} sebesar $3,183 > t_{tabel} 2,008$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ hal ini menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, jadi H1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi. Seorang guru yang memiliki keinginan yang tinggi untuk berada dalam organisasi, mereka akan memberikan energi lebih karena memiliki peran pada organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Tokhibin dan Wuradji (2017), penelitian tersebut menghasilkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen organisasi

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi, berdasarkan hasil uji t diperoleh dari t_{hitung} sebesar $2,732 > t_{tabel} 2,008$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$ hal ini menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, jadi H2 diterima. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Seorang guru yang memiliki kompetensi akan memiliki inisiatif yang tinggi untuk memperbaharui ketrampilan mereka untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian Tokhibin dan Wuradji (2017), penelitian tersebut menghasilkan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja, berdasarkan hasil uji t diperoleh dari t_{hitung} sebesar $2,372 > t_{tabel} 2,009$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$ hal ini menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, jadi H3 diterima. Hal ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan merasa

mampu, dan mempunyai peran sehingga akan melakukan kinerja yang maksimal. Hal ini didukung oleh penelitian Arief Rachman (2017), penelitian tersebut menghasilkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja, berdasarkan hasil uji t diperoleh dari t_{hitung} sebesar $2,680 > t_{tabel}$ $2,009$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$ hal ini menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, jadi H4 diterima. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Guru yang memiliki kompetensi yang baik akan mampu memperbaiki kerja mereka dan melakukan peningkatan. Hal ini didukung oleh penelitian Retno Windiarsih Arum Etikariena (2017), penelitian tersebut menghasilkan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis kelima dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, berdasarkan hasil uji t diperoleh dari t_{hitung} sebesar $0,514 < t_{tabel}$ $2,009$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$ hal ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Guru, jadi H5 diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh terhadap kinerja yang semakin baik. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dalam penelitian ini. Hal ini sama dengan penelitian Agung Prihartoro (2012), yang menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

SIMPULAN

Simpulan Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai pengaruh Motivasi, Kompetensi terhadap Kinerja melalui Komitmen organisasi pada Guru RA di Gugus Halimatussa'diyyah Kabupaten Kebumen maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Guru RA di Gugus Halimatussa'diyyah Kabupaten Kebumen. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa guru

yang memiliki motivasi, kemauan dan juga kerelaan untuk bekerja dalam organisasi maka guru tersebut akan memiliki komitmen dalam organisasi yang baik.

2. Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Guru RA di Gugus Halimatussa'diyyah kabupaten Kebumen. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa guru yang memiliki kompetensi yang baik dalam bekerja akan meningkatkan komitmen untuk berorganisasi. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Guru RA yang memiliki motivasi, kemauan dan juga kerelaan bekerja dalam organisasi maka akan meningkatkan kinerja.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Guru RA yang memiliki kompetensi yang baik maka akan semakin meningkatkan kinerja.
4. Komitmen organisasi yang dimiliki Guru RA berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Guru RA memiliki Komitmen organisasi yang tinggi yang dapat meningkatkan kinerja.
5. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Komitmen organisasi mampu memediasi motivasi terhadap kinerja dan kompetensi terhadap kinerja.

Keterbatasan

1. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja pada Guru RA di Gugus Halimatussa'diyyah Kabupaten Kebumen, hanya terbatas pada faktor Motivasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi.
2. Penelitian ini melibatkan subjek yang sangat terbatas, yaitu lembaga pendidikan anak usia dini Rhaudlatul Athfal di Kabupaten Kebumen. Populasi penelitian ini adalah Guru RA yang bekerja di lembaga pendidikan anak usia dini Rhaudlatul Athfal pada Gugus Halimatussa'diyyah Kabupaten Kebumen serta sampel yang diambil oleh peneliti hanya 53 responden.

Implikasi

Tulisan ini di buat bertujuan untuk menyampaikan untuk meningkatkan motivasi dan kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Bagi Guru RA Gugus Halimatussa'diyah motivasi dan kompetensi perlu ditingkatkan lagi, agar semakin kuat komitmen dalam berorganisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja dan menghasilkan generasi penerus bangsa yang berkualitas. Maka dari itu perlunya melakukan perkumpulan untuk meningkatkan hubungan yang harmonis antar anggota organisasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kompetensi yang mengarah pada kekuatan berorganisasi dan kinerja. Selain itu Guru RA yang menjadi anggota akan merasakan kepercayaan dan juga peran di dalam organisasi tersebut.
2. Bagi Guru RA motivasi diri untuk bekerja perlu ditingkatkan lagi agar bisa lebih meningkatkan kompetensi untuk diimplementasikan ke pekerjaannya.

Daftar Pustaka

- Akhmad, 2017. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Islam Terpadu Cordonova Samarinda". *Jurnal* (tidak dipublikasikan). Samarinda : Universitas Mulawarman Samarinda.
- Agung Prihartoro, 2012. "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen" study kasus di Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiah, Kajen Pati". *Journal: Universitas Islam Pati*
- Alek Niti S., 2009. Pengembangan sumber daya manusia : pengaruhnya terhadap kinerja dan imbalan. *Journal Administrasi Bisnis 2*
- Asmani, Jamal Ma'mur 2009. " 7 Kompetensi Guru Menyenangkan dan profesional". Jogjakarta : Power Books.
- Bass, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Bernardin, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco*. Bandung : Armico
- Dahlan S.M 2013. *Besar Sampel dan Cara Pengambilan Sampel*. Jakarta : Salemba Medika
- Data gugus Halimatussa'diyah 2020
- Draft, Richard, 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Effendi, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Bumi Aksara,
- George. Jennifer and Gareth R Jones, 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New Jersey.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Vol.100-125.
- _____. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno, 2001. *Metodologi Research Jilid III*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu, S.P 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima,

- penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Hezberg, Frederick. 2011. *Hezberk's motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction* Sunway University Malaysia : Teck Han Tan and Amna Waheed.
- Luthan ,2014. *Organisation Behavior*, Edisi 7. Jakarta : Gramedia
- Mangkuprawira, 2016. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia Bogor
- Maslow. *Motivation and Personality*, Rajawali. Jakarta
- Mathis, R.I & J.H Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat.
- Meyer, 2006. *Multymedia Learning*, Yogyakarta Pustaka Pelajar,
- _____, dan Allen, 2013. *The measure and Antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization*. Journal of occupational psychology 63.1 1-18, Mc. Clelland (1987) *Human Motivation : New York : Cambridge University*
- Moelyono, 2012. *Manajemen Administrasi dan Organisasi pendidikan*, Yogyakarta , Ar Ruzz Media Group
- Murphy, 2007. *Relative Performance evaluation for Chief. Executive officer*. Vol.43
- Nadia Catalina, 2015. “*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja pada MA Salfiah Depok*”. Institusi Pertanian Bogor
- O'Reilly Charles and Jennifer. 1998, *Organisation Commitment and Psychological Attachment*, *Journal of applied Psychology*, Vol 71
- Porter, 2003. *Keunggulan Bersaing: Menciptakan dan Mempertahankan Kinerja Unggul*, PT. Gramedia. Jakarta
- Powell, 2014. *Pengembangan sumber daya manusia : pengaruhnya terhadap kinerja dan imbalan*, FIA-UNIBRAW, Malang
- Richard, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Bumi Aksara,
- Rismayanti, 2007. *Penerapan Fungsi Manajemen sebagai Metode Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Journal Administrasi Bisnis 2, 1-8
- Robbins, 2007. *Perilaku Organisasi: Terjemahan*, Jakarta : Gramedia
- Sahertian, 2009. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Sarwono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Jogjakarta: Graha Ilmu..
- Sondang P. Siagian, Purnomo, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Bumi Aksara,
- Spencer, Palan, 2007. *Competency Management : Teknis mengimplementasikan Manajemen berbasis kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*
- Steers, Ricard M, 2012 (terjemahan) Magdalena J. *Efektifitas Organisasi* Jakarta : Erlangga

- Sudarmanto, 2016. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar,
- Sugiyono, 2002. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung, Alfabeta.
- _____. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Salemba Empat Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Salemba Empat Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2018. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Hadi. 2004. *Metodologi Research 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Swasto, 2010., *Metodologi Penelitian Aplikasi dalam Pemasaran*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Tokhibin dan Wuradji, 2017. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi, motivasi dan kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK”. Universitas Magelang
- Umar, 2011 *Perilaku Organisasi: Terjemahan*, Jakarta : Gramedia
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14. 2007. Tentang Guru dan Dosen. Diakses dari <https://www.bi.go.id/id/tentang/bi/uu/biDocuments/UU14> pada tanggal 23 juni 2020.
- Van Scooter, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Bumi Aksara,