

## Pengaruh Kompetensi Administratif Kepala Sekolah, Komitmen Organisasi dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Administrasi Jakarta Pusat

**Hafizh Taufiqurahman<sup>1</sup>, Sintha Wahjusaputri<sup>2</sup>, Ihsana El Khuluqo<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Email: [hafizhtaufiqurahman@gmail.com](mailto:hafizhtaufiqurahman@gmail.com), [sinthew@uhamka.ac.id](mailto:sinthew@uhamka.ac.id), [ihsana\\_khuluqo@uhamka.ac.id](mailto:ihsana_khuluqo@uhamka.ac.id)

**Abstract:** Tujuan penelitian untuk menganalisis dan mengetahui (1) Pengaruh langsung kompetensi administratif kepala sekolah terhadap kinerja guru, (2) Pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja guru, (3) Pengaruh langsung motivasi guru terhadap kinerja guru, (4) Pengaruh langsung kompetensi administratif kepala sekolah terhadap motivasi guru, (5) Pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap motivasi guru, (6) Pengaruh langsung kompetensi administratif kepala sekolah terhadap komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri 1 Jakarta, SMK Negeri 39 Jakarta, SMK Negeri 44 Jakarta dan SMK Negeri 54 Jakarta, dengan sampel penelitian berjumlah 147 guru yang diambil secara acak (*random sampling*). Teknik analisis penelitian menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa: (1) Tidak terdapat pengaruh Kompetensi Administratif Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. Hal ini dibuktikan dari hasil *thitung* < *ttabel* (0,103 < 1,9767) dan nilai koefisien jalur sebesar 0,007, (2) Tidak terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru. Hal ini dibuktikan dari hasil *thitung* < *ttabel* (1,663 < 1,9767) dan nilai koefisien jalur sebesar 0,137, (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru. Hal ini dibuktikan dari hasil *thitung* > *ttabel* (8,285 > 1,9767) dan nilai koefisien jalur sebesar 0,676, (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Administratif Kepala Sekolah terhadap Motivasi Guru. Hal ini juga dibuktikan dari hasil *thitung* > *ttabel* (3,088 > 1,9767) dan nilai koefisien jalur sebesar 0,201, (5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Guru. Hal ini juga dibuktikan dari hasil *thitung* > *ttabel* (9,840 > 1,9767) dan nilai koefisien jalur sebesar 0,640, dan (6) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Administratif Kepala Sekolah terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini juga dibuktikan dari hasil *thitung* > *ttabel* (8,794 > 1,9767) dan nilai koefisien jalur sebesar 0,590. Dengan demikian kompetensi administratif kepala sekolah, komitmen organisasi dan motivasi guru yang tinggi berimplikasi terhadap kinerja guru SMK.

**Kata Kunci:** *Kompetensi Administratif Kepala Sekolah, Komitmen Organisasi, Motivasi Guru, Kinerja Guru*

### Pendahuluan

Guru merupakan komponen penting dalam dunia pendidikan, oleh karenanya perhatian yang lebih perlu diberikan agar dapat menciptakan guru yang berkualitas sehingga hal tersebut dapat menunjang kinerja guru (Uno & Nina, 2022). Guru juga memegang peran penting dalam dunia pendidikan khususnya dalam bidang formal disekolah, guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam hal proses belajar mengajar yang biasa dilaksanakan di sekolah. Keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya (Zein & Hadijah, 2018). Oleh karena itu lingkungan sekitar khususnya dalam hal ini pihak sekolah semisal kepala sekolah yang mampu memotivasi serta memberdayakan guru agar tercipta kinerja yang baik serta mampu berperan sebagai guru yang professional disamping guru itu sendiri yang mampu meningkatkan kinerja (Hayati et al., 2020).

Fakta mengenai kelayakan kinerja guru khususnya guru yang mengajar di sekolah menengah atas di Indonesia dapat diamati dari data Departemen Pendidikan Nasional pada tahun 2021 berikut ini

**Tabel 1. 1 Guru SMA dan SMK yang Layak Mengajar di Indonesia 2021**

Jenjang Sekolah	Jumlah Guru	Layak Mengajar	
		Layak	Persentase
SMA	230.114 orang	74.684 orang	32,3%
SMK	147.559 orang	63.961 orang	43,3%

Sumber: Kemendiknas 2021

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa kelayakan guru dari SMA dan SMK masih di bawah 50% dimana sekolah menengah atas masih lebih rendah yakni persentasenya adalah sebesar 32,8% jika dibandingkan dengan persentase guru yang layak mengajar di sekolah menengah kejuruan yakni 43,3%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar dari guru sekolah menengah atas belum menunjukkan kinerja yang baik dan optimal seperti yang diharapkan oleh banyak pihak selama ini.

Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Adapun cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan meningkatkan motivasi kerja melalui training, misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerja, berikan reward (bonus) bagi pegawai yang berprestasi, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar pegawai dengan pimpinan (Harahap & Khair, 2020).

Ada banyak faktor yang mempengaruhi motivasi belajar yang dapat dibedakan menjadi dua faktor. Menurut Siswanto (2019) motivasi belajar dapat timbul karena faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi belajar yaitu: (1) Faktor Fisik meliputi nutrisi (gisi), kesehatan, dan fungsi-fungsi fisik (terutama panca indera), (2) Faktor Psikologis, yaitu berhubungan dengan aspek-aspek yang mendorong atau menghambat aktivitas belajar pada siswa. Faktor eksternal (yang berasal dari lingkungan) yang mempengaruhi motivasi belajar meliputi: (1) Faktor NonSosial meliputi keadaan udara (cuaca panas atau dingin), waktu (pagi, siang, malam), tempat (sepi, bising, atau kualitas sekolah tempat belajar), sarana dan prasarana atau fasilitas belajar, (2) Faktor Sosial, merupakan faktor manusia (guru, konselor, dan orang tua).

Penelitian yang dilakukan oleh (Zein & Hadijah, 2018), (Hayati et al., 2020) dan (Sari, 2019) hanya meneliti mengenai komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru, pada penelitian (Simatupang & Silalahi, 2019), (Afriza et al., 2022) dan (Sahara & Suriansyah, 2020) hanya meneliti mengenai kompetensi terhadap kinerja guru, sedangkan pada penelitian yang akan diteliti membahas mengenai kompetensi administratif kepala sekolah, komitmen organisasi dan motivasi guru terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara langsung di sekolah tanggal 9 Februari 2023 sampai dengan tanggal 14 Februari 2023 pada empat sekolah di Kota Administrasi Jakarta Pusat yang menjadi sasaran penelitian ditemukan beberapa permasalahan yakni kurangnya peran dalam menyusun perencanaan sekolah, mengelola sarana dan prasarana, mengorganisir, hingga menilai kinerja bawahannya. Fenomena yang terjadi di lapangan ialah terdapat beberapa oknum guru yang kurang meningkatkan kinerja dalam mengajar, hal ini tercermin dari guru yang kurang mampu membuat silabus, kurang disiplin dalam mengajar, tidak menguasai bahan ajar dengan baik. Ditemukan fenomena kurangnya komitmen organisasi terhadap sekolah. Ditandai dengan adanya guru yang belum profesional saat bekerja sebagai guru. Dari pengamatan yang dilakukan ditemukan masih kurangnya motivasi yang dimiliki guru dalam menjalankan tugasnya. Hal ini bisa diketahui dalam menjalankan tugas masih tergantung pada pengawasan kepala sekolah, dalam memasuki kelas untuk mengajar masih ada yang terlambat, pada saat guru tidak dapat mengajar guru sekedar memberikan catatan kepada siswa.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi Administratif Kepala Sekolah, Komitmen Organisasi dan Motivasi Guru

Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Administrasi Jakarta Pusat, Studi Kuantitatif pada Guru SMK Negeri 1 Jakarta, SMK Negeri 39 Jakarta, SMK Negeri 44 Jakarta dan SMK Negeri 54 Jakarta.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Pendekatan Penelitian**

Untuk menguji hipotesis tersebut peneliti dapat memilih metode/strategi/pendekatan/desain penelitian yang sesuai. Pertimbangan ideal untuk memilih metode adalah tingkat ketelitian data yang diharapkan dan konsisten yang dikehendaki. Dalam penelitian kuantitatif metode penelitian yang digunakan adalah metode survei (Sugiyono, 2018).

Survei merupakan satu jenis penelitian yang banyak dilakukan oleh peneliti dalam bidang: sosiologi, bisnis, politik, pemerintahan dan pendidikan. Penelitian survei yang terkenal adalah dengan *The Gallup Poll* yang dimaksudkan untuk mengetahui pendapat masyarakat. Informasi yang diperoleh dari penelitian survei dilakukan pada sebagian populasi sehingga disebut dengan *survey sampel* (Arikunto, 2018). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan survei kausal, dimana survei ini dilakukan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel yang diteliti.

### **2. Bentuk Penelitian Kuantitatif**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan). Menurut (Wira Saputra & Supartha, 2019) *explanatory research* adalah suatu penelitian dimana peneliti menjelaskan hubungan kausal sebab akibat antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto, 2018) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, dari hasil kuesioner tersebut dianalisis untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yang dihitung menggunakan analisis SPSS.

### **3. Populasi dan Sampel**

#### **a. Populasi Penelitian**

Menurut (Arikunto, 2018) yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Pendapat lebih spesifik dikemukakan oleh (Umar, 2019), populasi dapat diartikan sebagai kumpulan elemen yang mempunyai karakteristik tertentu yang sama dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Menurut (Sugiyono, 2018) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut (Sukardi, 2018) bahwa populasi merupakan semua anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama dalam satu tempat dan secara terencana menjadi target kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian. Singkatnya populasi ialah seluruh anggota dari suatu kelompok yang menjadi target kesimpulan dari penelitian (Wahjusaputri S & Purwanto, 2022).

Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan yang jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya yang disebut populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Jadi apabila dalam sebuah hasil penelitian dikeluarkan

kesimpulan, maka menurut etika penelitian kesimpulan tersebut hanya berlaku untuk populasi sasaran yang telah ditentukan.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Sampel terdiri dari beberapa anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, beberapa, tapi tidak semuanya, elemen dari populasi dapat diambil dari sampel (Sekaran, 2017). Menurut (Sugiyono, 2018), *A subset or some part of a large population*. (Artinya: Suatu subset atau beberapa bagian dari suatu populasi yang besar). Sedangkan (Abdullah, 2015) mengemukakan bahwa sampel yang baik ialah sampel yang benar-benar dapat digunakan untuk menggambarkan karakteristik populasinya. Sampel adalah kumpulan orang, benda, atau peristiwa yang mewakili kelompok yang lebih luas dari mana sampel diambil (Bunyamin et al., 2023).

Ukuran sampel diperoleh berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus slovin (Sugiyono, 2018) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana:

n = sampel

N = populasi

e = persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (5%)

$$\begin{aligned} \text{Sampel} &= \frac{n}{1 + \text{Populasi} (\text{Kelonggaran kesalahan pengambilan sampel})^2} \\ &= \frac{233}{1 + 233 (0,05)^2} \\ &= \frac{233}{1 + 0,5825} \\ &= \frac{233}{1,5825} \end{aligned}$$

$$n = 147,23 \text{ (dibulatkan menjadi 147 guru)}$$

4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan studi pustaka.

1. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab dengan skala likert. Adapun media pengumpulan data menggunakan google formulir.
2. Studi Pustaka dilakukan dengan mempelajari buku-buku, artikel dan literatur lain yang dapat menunjang penelitian ini

1. Validitas Alat Ukur

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya pertanyaan-pertanyaan dalam suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel yang digunakan.

Uji validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan metode pengujian validitas konstruk, yaitu validitas yang berkaitan dengan kesanggupan suatu alat ukur dalam mengukur pengertian suatu konsep yang diukurnya dengan menggunakan analisis item

melalui perhitungan rumus korelasi *product moment* (Siregar, 2017). Suatu instrumen dinyatakan valid apabila :

- 1) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,296 (n= 30).
- 2) Koefisien korelasi *product moment* > r-tabel ( $\alpha$  ; n – 2) n = jumlah sampel.
- 3) Nilai  $sig \leq \alpha$ .

Rumus yang digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma XY - \Sigma X \Sigma Y}{\sqrt{\{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r = Korelasi
- X = Skor setiap item
- Y = Skor total dikurangi item tersebut
- N = Ukuran sampel

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini merupakan analisa instrumen secara keseluruhan. Untuk koefisien dari reliabilitas penelitian ini menggunakan dasar penjelasan oleh (Azwar, 2017, p. 35) yang menyatakan bahwa koefisien reliabilitas yaitu berada pada rentang angka 0 sampai dengan 1,00. Semakin nilai koefisien mendekati angka 1,00 maka instrumen semakin ajeg dan handal. Penelitian ini menggunakan pendekatan satu kali pengukuran dengan menggunakan metode teknik koefisien *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ) dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\Sigma \sigma_i^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

- $n$  = banyaknya butir pertanyaan
- $\sigma_i^2$  = varians skor setiap item
- $\sigma_1^2$  = varians skor total

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain skala yang digunakan akan memiliki hasil yang konsisten apabila digunakan kembali pada penelitian selanjutnya. Peneliti menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dimana suatu instrumen dikatakan handal (reliabel) apabila memiliki nilai koefisiensi keandalan atau *alpha* sebesar 0,60 atau lebih.

## 5. Instrumen Penelitian

### 1. Kinerja Guru (Y)

#### a. Definisi Konseptual

Kinerja guru adalah prestasi kerja guru yang ditunjukkan atau hasil yang dicapai oleh guru atas pelaksanaan tugas professional dan fungsional dalam pembelajaran yang ditentukan dalam kurun waktu tertentu.

#### b. Definisi Operasional

Kinerja guru adalah penerapan kompetensi guru dalam hal pengelolaan pembelajaran yang meliputi kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik, pemberian tugas-tugas kepada peserta didik, kemampuan mengelola kelas dan kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh Kompetensi Administratif Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis penelitian dapat diketahui bahwa Pengaruh Kompetensi Administratif Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan t hitung sebesar 0,103, nilai P value sebesar 0,918 dan koefisien (beta) sebesar 0,006. Hasil uji t menggambarkan bahwa t hitung lebih kecil dari pada t tabel ( $0,103 < 1,9767$ ). Berdasarkan P-Value, hasil perhitungan menunjukkan bahwa P value lebih besar dari signifikan ( $0,918 > 0,05$ ). Hasil ini dapat dijelaskan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan P value lebih besar dari nilai signifikan, maka hasilnya adalah tidak berpengaruh. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja (Y) tidak dapat dijelaskan secara langsung oleh Kompetensi Administratif Kepala Sekolah (X1) atau variabel Kompetensi Administratif Kepala Sekolah (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Menurut (Febriana, 2021) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu persyaratan kemampuan dalam melaksanakan jabatan. Biasanya kemampuan ini dikaitkan dengan keahlian, keterampilan atau profesionalisme, kompetensi jabatan fungsional, demikian juga dengan kompetensi jabatan negara/politik jauh berbeda dengan jabatan struktural, perbedaan ini menunjukkan karena tugas pokok, fungsi, wewenang dan tanggungjawabnya amat berbeda satu sama lain.

Adanya kompetensi yang baik maka mampu meningkatkan kinerja guru. Menurut (Rismawati & Mattalata, 2018) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pengaruh variabel Kompetensi Administratif Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja (Y) ditolak. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Ardliana, B., Rusdarti, R., & Suminar, 2021), (Owan dan Agunwa, 2019), (Ratnasari et al., 2021) dan (Simatupang & Silalahi, 2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

### 2. Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis penelitian dapat diketahui bahwa Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan t hitung sebesar 1,663, nilai P value sebesar 0,099 dan koefisien (beta) sebesar 0,103. Hasil uji t menggambarkan bahwa t hitung lebih kecil dari pada t tabel ( $1,663 < 1,9767$ ). Berdasarkan P-Value, hasil perhitungan menunjukkan bahwa P value lebih besar dari signifikan ( $0,099 > 0,05$ ). Hasil ini dapat dijelaskan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan P value lebih besar dari nilai signifikan, maka hasilnya adalah tidak berpengaruh. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja (Y) tidak dapat dijelaskan secara langsung oleh Komitmen Organisasi (X2) atau variabel Komitmen Organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Hasil tersebut ditunjukkan dengan kurangnya keterikatan antara komitmen organisasi dengan apek untuk melaksanakan tugas sehari – hari guru, dimana terdapat fasilitas atau pendukung yang masih belum terpenuhi, sehingga komitmen yang terbangun masih tidak terbentuk secara langsung untuk meningkatkan kinerja guru. Kemudian masih terdapat perbedaan pandangan dan guru mengalami ketidakcocokan antara harapan dan realita lingkungan kerja yang dapat mengurangi komitmen organisasi dan kinerja guru.

Menurut (Yusuf & Syarif, 2018) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk

mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.

Adanya komitmen organisasi yang baik maka mampu meningkatkan kinerja guru. Menurut (Rismawati & Mattalata, 2018) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) ditolak. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Sari, 2019), (Hayati et al., 2020), (Afriza et al., 2016) dan (Pranitasari, 2020a) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

### 3. Pengaruh Motivasi Guru (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis penelitian dapat diketahui bahwa Pengaruh Motivasi Guru (X3) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan t hitung sebesar 8,285, nilai P value sebesar 0,000 dan koefisien (beta) sebesar 0,623. Hasil uji t menggambarkan bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel ( $8,285 > 1,9767$ ). Berdasarkan P-Value, hasil perhitungan menunjukkan bahwa P value lebih kecil dari signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil ini dapat dijelaskan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan P value lebih kecil dari nilai signifikan. Nilai koefisien jalur (beta) memiliki angka positif, maka hasilnya adalah positif signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja (Y) dapat dijelaskan secara langsung oleh Motivasi Guru (X3) atau variabel Motivasi Guru (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Menurut (Silalahi, 2021) motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Adanya motivasi yang baik maka mampu meningkatkan kinerja guru. Menurut (Rismawati & Mattalata, 2018) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pengaruh variabel Motivasi Guru (X3) terhadap Kinerja (Y) diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Sari, 2019), (Hayati et al., 2020), (Afriza et al., 2022) dan (Zein & Hadijah, 2018) menyatakan bahwa motivasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

### 4. Pengaruh Kompetensi Administratif Kepala Sekolah (X1) terhadap Motivasi Guru (X3)

Berdasarkan hasil analisis penelitian dapat diketahui bahwa Pengaruh Kompetensi Administratif Kepala Sekolah (X1) terhadap Motivasi Guru (X3) menunjukkan t hitung sebesar 3,088, nilai P value sebesar 0,002 dan koefisien (beta) sebesar 0,186. Hasil uji t menggambarkan bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel ( $3,088 > 1,9767$ ). Berdasarkan P-Value, hasil perhitungan menunjukkan bahwa P value lebih kecil dari signifikan ( $0,002 < 0,05$ ). Hasil ini dapat dijelaskan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan P value lebih kecil dari nilai signifikan. Nilai koefisien jalur (beta) memiliki angka positif, maka hasilnya adalah positif signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Guru (X3) dapat dijelaskan secara langsung oleh Kompetensi Administratif Kepala Sekolah (X1) atau variabel Kompetensi Administratif Kepala Sekolah (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Guru (X3).

Kompetensi mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan, kecakapan atau keahlian. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya, (Dudung, 2018). Menurut (Sudrajat, 2020) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu persyaratan kemampuan dalam melaksanakan jabatan. Biasanya kemampuan ini dikaitkan dengan keahlian, keterampilan atau profesionalisme, kompetensi jabatan fungsional, demikian juga dengan kompetensi jabatan negara/politik jauh berbeda dengan jabatan struktural, perbedaan ini menunjukkan karena tugas pokok, fungsi, wewenang dan tanggungjawabnya amat berbeda satu sama lain.

Adanya kompetensi yang baik juga mampu meningkatkan motivasi guru. Menurut (Pratiwi, 2018) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Menurut (Sutrisno & Sunarsi, 2019) motivasi adalah suatu rangsangan keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pengaruh variabel Pengaruh Kompetensi Administratif Kepala Sekolah (X1) terhadap Motivasi Guru (X3) diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Ratnasari et al., 2021) dan (Ardliana, 2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru.

#### 5. Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Motivasi Guru (X3)

Berdasarkan hasil analisis penelitian dapat diketahui bahwa Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Motivasi Guru (X3) menunjukkan t hitung sebesar 9,840, nilai P value sebesar 0,000 dan koefisien (beta) sebesar 0,524. Hasil uji t menggambarkan bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel ( $9,840 > 1,9767$ ). Berdasarkan P-Value, hasil perhitungan menunjukkan bahwa P value lebih kecil dari signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil ini dapat dijelaskan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan P value lebih kecil dari nilai signifikan. Nilai koefisien jalur (beta) memiliki angka positif, maka hasilnya adalah positif signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Guru (X3) dapat dijelaskan secara langsung oleh Komitmen Organisasi (X2) atau variabel Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Guru (X3).

Komitmen Organisasi merupakan suatu keadaan di mana seorang individu atau karyawan memihak organisasi yang merekrut individu tersebut yang mana memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaannya (Santris, 2019a). Komitmen guru merupakan kunci keberhasilan sekolah dalam meningkatkan pencapaian belajar siswa yang ditunjukkan melalui komitmen aktif seorang guru terhadap pembelajaran siswa di kelas.

Adanya komitmen yang baik juga mampu meningkatkan motivasi guru. Menurut (Pratiwi, 2018) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Menurut (Sutrisno & Sunarsi, 2019) motivasi adalah suatu rangsangan keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Motivasi Guru (X3) diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Santris, 2019a) menyatakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru.

#### 6. Pengaruh Kompetensi Administratif Kepala Sekolah (X1) terhadap Komitmen Organisasi (X2)

Berdasarkan hasil analisis penelitian dapat diketahui bahwa Pengaruh Kompetensi Administratif Kepala Sekolah (X1) terhadap Komitmen Organisasi (X2) menunjukkan t hitung

sebesar 8,794, nilai P value sebesar 0,000 dan koefisien (beta) sebesar 0,666. Hasil uji t menggambarkan bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel ( $8,794 > 1,9767$ ). Berdasarkan P-Value, hasil perhitungan menunjukkan bahwa P value lebih kecil dari signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil ini dapat dijelaskan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan P value lebih kecil dari nilai signifikan. Nilai koefisien jalur (beta) memiliki angka positif, maka hasilnya adalah positif signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X2) dapat dijelaskan secara langsung oleh Kompetensi Administratif Kepala Sekolah (X1) atau variabel Kompetensi Administratif Kepala Sekolah (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (X2).

Komitmen Organisasi merupakan suatu keadaan di mana seorang individu atau karyawan memihak organisasi yang merekrut individu tersebut yang mana memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaannya (Santris, 2019a). Komitmen guru merupakan kunci keberhasilan sekolah dalam meningkatkan pencapaian belajar siswa yang ditunjukkan melalui komitmen aktif seorang guru terhadap pembelajaran siswa di kelas.

Adanya kompetensi yang baik juga mampu meningkatkan komitmen organisasi. Kompetensi mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan, kecakapan atau keahlian. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya (Dudung, 2018). Menurut (Sudrajat, 2020) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu persyaratan kemampuan dalam melaksanakan jabatan. Biasanya kemampuan ini dikaitkan dengan keahlian, keterampilan atau profesionalisme, kompetensi jabatan fungsional, demikian juga dengan kompetensi jabatan negara/politik jauh berbeda dengan jabatan struktural, perbedaan ini menunjukkan karena tugas pokok, fungsi, wewenang dan tanggungjawabnya amat berbeda satu sama lain.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pengaruh Kompetensi Administratif Kepala Sekolah (X1) terhadap Komitmen Organisasi (X2) diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Samtono, 2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh Kompetensi Administratif Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK di daerah Jakarta yaitu SMK Negeri 1 Jakarta, SMK Negeri 39 Jakarta, SMK Negeri 44 Jakarta dan SMK Negeri 54 Jakarta. Hal ini dibuktikan dari hasil *thitung* < *ttabel* ( $0,103 < 1,9767$ ) dan nilai koefisien jalur sebesar 0,007.
2. Tidak terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru SMK di daerah Jakarta yaitu SMK Negeri 1 Jakarta, SMK Negeri 39 Jakarta, SMK Negeri 44 Jakarta dan SMK Negeri 54 Jakarta. Hal ini dibuktikan dari hasil *thitung* < *ttabel* ( $1,663 < 1,9767$ ) dan nilai koefisien jalur sebesar 0,137.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru SMK di daerah Jakarta yaitu SMK Negeri 1 Jakarta, SMK Negeri 39 Jakarta, SMK Negeri 44 Jakarta dan SMK Negeri 54 Jakarta. Hal ini dibuktikan dari hasil *thitung* > *ttabel* ( $8,285 > 1,9767$ ) dan nilai koefisien jalur sebesar 0,676.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Administratif Kepala Sekolah terhadap Motivasi Guru SMK di daerah Jakarta yaitu SMK Negeri 1 Jakarta, SMK Negeri 39 Jakarta,

SMK Negeri 44 Jakarta dan SMK Negeri 54 Jakarta. Hal ini juga dibuktikan dari hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,088 > 1,9767$ ) dan nilai koefisien jalur sebesar 0,201.

5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Guru SMK di daerah Jakarta yaitu SMK Negeri 1 Jakarta, SMK Negeri 39 Jakarta, SMK Negeri 44 Jakarta dan SMK Negeri 54 Jakarta. Hal ini juga dibuktikan dari hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,840 > 1,9767$ ) dan nilai koefisien jalur sebesar 0,640.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Administratif Kepala Sekolah terhadap Komitmen Organisasi SMK di daerah Jakarta yaitu SMK Negeri 1 Jakarta, SMK Negeri 39 Jakarta, SMK Negeri 44 Jakarta dan SMK Negeri 54 Jakarta. Hal ini juga dibuktikan dari hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,794 > 1,9767$ ) dan nilai koefisien jalur sebesar 0,590.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Adi, I. P., Putra, K., & Sudibya, I. G. A. (2018). *Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap organizational citizenship behavior*. 7(8), 4447–4474.
- Afiattresna Octavia, S. (2019). *Sikap dan kinerja guru profesional*. Deepublish.
- Afriza, Arjuna, Suhardi, & Ahmad Yani. (2016). *The Effect Of Procedural Justice, Quality Of Work Life, And Intrinsic Work Motivation On Organizational Citizenship Behavior And Their Impact On Honorer Teacher Performance In Pangkalpinang*. 2022(4), 1–23.
- Afriza, Arjuna, Suhardi, & Yani, A. (2022). The Effect Of Procedural Justice, Quality Of Work Life, And Intrinsic Work Motivation On Organizational Citizenship Behavior And Their Impact On Honorer Teacher Performance In Pangkalpinang. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 6(4).
- Andina, E. (2018). Efektivitas pengukuran kompetensi guru. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 9(2), 204–220.
- Anggranei, F. N. (2020). Realitas Kompetensi Guru Pasca Sertifikasi. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 331–340. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i4.229>
- Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 160–164. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.16>
- Ardliana, B., Rusdarti, R., & Suminar, T. (2021). Effect of Principal Leadership, School Culture and Pedagogic Competence Through Work Motivation on Teachers Performance. *Educational Management*, 10(2), 73–78.
- Ardliana, B., Rusdarti, R., & Suminar, T. (2021). Effect of Principal Leadership, School Culture and Pedagogic Competence Through Work Motivation on Teachers Performance. *Educational Management*, 10(2), 273–283.
- Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 73–87.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arlita, S. E., Ahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Akademik dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Attractive: Innovative Education Journal*, 2(3), 8–14.
- Azwar, S. (2017). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar.
- Bunyamin, B., Wahjusaputri, S., & N, I. O. (2023). *The Influence of Principal Prophetic*

- Leadership and Organizational Culture On Teacher Achievement Motivation at Tsanawiyah State Madrasah Teachers In West Jakarta.* 3, 1963–1976. <https://doi.org/10.30868/ei.v12i03.4462>
- Creswell. (2015). *Riset Perencanaan, dan evaluasi riset kualitatif dan kuantitatif Pendidikan*. Pustaka Pelajar.
- Darmika, N. K. A. P., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional Dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4153. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p06>
- Devinta, S., & Santosa, A. B. (2022). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional sebagai Moderasi. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 294–303. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v15i2.840>
- Dudung, A. (2018). Kompetensi Profesional Guru. *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan)*, 5(1), 9–19. <https://doi.org/10.21009/jkkp.051.02>
- Erlangga, C. Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Ombudsman Republik Indonesia). *Jurnal Komunikasi*, 8(2).
- Erwatiningsih E. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2).
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Elmatara.
- Febriana. (2020). Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. TRI Bahtera Srikandi Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 2(2).
- Febriana, R. (2021). *Kompetensi guru*. Bumi Aksara.
- Gaol, N. T. ., & Siburian, P. (2018). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan N*, 5(1), 66–73. <https://ejournal.uksw.edu/kelola/article/view/1662/923>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Hartinah, S., Suharso, P., Umam, R., Syazali, M., Lestari, B. D., Roslina, R., & Jermisittiparsert, K. (2020). Teacher’s performance management: The role of principal’s leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters*, 235–246. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.038>
- Hasanah, M. L., & Kristiawan, M. (2019). Supervisi Akademik dan Bagaimana Kinerja Guru. *Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 3(2), 97. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v3i2.1159>
- 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>