

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU ASN DI SMA NEGERI 1 PRAJEKAN DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Zhylda Putri Inayatul Maula
pzhylida@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Yudhistira Harisandi
Yudhistira_harisandi@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Edy Kusnadi
Edy1134@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

Education is a very important element in the progress of the nation, in educational institutions teachers play an important role in the teaching and learning process so that by doing so produce superior and competitive human resources. The purpose of this study was to analyze and test the effect of competence and work commitment on the performance of ASN teachers at SMA Negeri 1 Prajekan with work motivation as an intervening variable.

This study uses a quantitative approach. The population in this study were ASN teachers at SMA Negeri 1 Prajekan. Sampling technique using saturated sample. Data analysis and hypothesis testing in this study used the Structural Equation Model – Partial Least Square (PLS-SEM).

The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, show that Competence has a significant positive effect on Work Motivation, Work Commitment has a positive significant effect on Work Motivation, Competence has a positive significant effect on ASN Teacher Performance, Work Commitment has a positive but not significant effect on ASN Teacher Performance, Work Motivation has a significant positive effect on the Performance of ASN Teacher Performance, Competence on ASN Teacher Performance through Work Motivation has a significant positive effect, Work commitment on ASN Teacher Performance through Work Motivation has a significant positive effect

Keywords: *Competence, work commitment, work motivation, ASN teacher performance.*

I. PENDAHULUAN

SMA Negeri 1 Prajekan merupakan sekolah menengah atas yang memberikan wadah untuk peserta didik dalam menimba ilmu, mengembangkan potensi yang dimiliki serta SMA Negeri 1 Prajekan memiliki kualitas dan akreditasi yang baik. SMA Negeri 1 Prajekan bertempat di Jalan Raya Situbondo-Prajekan, Seraten II, Prajekan Kidul, Prajekan, Kabupaten Bondowoso.

SMA Negeri 1 Prajekan memiliki keseluruhan guru ASN berjumlah 34 orang selain pimpinan.

Adapun fenomena yang terjadi pada saat peneliti melakukan studi pendahuluan di lingkungan SMA Negeri 1 Prajekan yaitu dilihat melalui Kompetensi yang dimiliki seorang guru di SMA Negeri 1 Prajekan belum cukup maksimal sehingga dapat berdampak pada Kinerja. Komitmen yang dimiliki guru di

SMA Negeri 1 Prajekan masih terbilang rendah, hal ini dilihat dari masih rendahnya loyalitas yang dimiliki guru ASN terhadap sekolah dan kurangnya semangat kerja dalam meraih prestasi kerja. Dukungan Motivasi kerja guru ASN bisa berasal dari internal dan eksternal. Motivasi juga bisa diberikan melalui pujian terhadap kinerjanya yang bagus, sehingga membuat kinerja guru lebih meningkat dan memberikan inovasi dalam mengajarnya. Dukungan Motivasi kerja guru ASN bisa berasal dari internal dan eksternal. Motivasi juga bisa diberikan melalui pujian terhadap kinerjanya yang bagus, sehingga membuat kinerja guru lebih meningkat dan memberikan inovasi dalam mengajarnya

II. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai suatu kebijakan serta praktik yang dibutuhkan seseorang yang melaksanakan aspek “orang” atau SDM dari posisi seorang manajemen, yang mencakup perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian (Sutrisno, 2016:5). Menurut Handoko (2013:4) mendefinisikan bahwa “Sumber daya manusia atau karyawan adalah aset perusahaan yang terpenting untuk diperhatikan oleh perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Pemeliharaan serta penggunaan SDM guna mencapai tujuan individu ataupun organisasi”. Sumber daya manusia ini dapat memberikan organisasi bakat, karya, kreatifitas, dan dorongan. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam melakukan

pendayagunaan sumber daya manusia untuk mewujudkan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam melakukan pendayagunaan sumber daya manusia untuk mewujudkan tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:20) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

1) Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan

2) Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas – tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

3) Fungsi Pengarahan (*Directing*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

4) Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang di lakukan untuk

mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

Kompetensi

Menurut Mulyadi (2013:19) mendefinisikan bahwa “Kompetensi memperlihatkan terdapatnya suatu pencapaian dan pemeliharaan didalam suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seseorang anggota guna memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan”. Kompetensi merupakan suatu kemampuan guna melaksanakan atau melakukan sesuatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016:271).

Menurut Wibowo (2017:86) Mengatakan bahwa “Kompetensi ialah suatu kemampuan guna menjalankan atau melakukan suatu pekerjaan ataupun tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Kompetensi merupakan kemampuan, keterampilan, dan pemahaman seorang guru dalam pekerjaannya sehingga dapat menyampaikan ilmunya dalam tujuan melaksanakan tugasnya dengan profesional. Menurut Sutrisno (2016:212) terdapat beberapa indikator Kompetensi yaitu sebagai berikut:

1) Pengetahuan (*Knowledge*) merupakan kesadaran yang

dimiliki seseorang dalam bidang kognitif.

- 2) Kemampuan (*Skil*) merupakan sesuatu yang dipunyai seorang pegawai untuk menjalankan tugas maupun pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- 3) Nilai (*Value*) merupakan standart perilaku yang dipercayai dan secara psikologis telah menjadi satu dalam diri seseorang.
- 4) Sikap (*Attitude*) merupakan perasaan atau reaksi pada sesuatu rangsangan dari
- 5) Minat (*Interest*) merupakan Kecenderungan seseorang dalam melaksanakan suatu tindakan, misalnya melakukan sesuatu kegiatan kerja.

Komitmen Kerja

Menurut Robbins dan Timothy (2014:140) mendefinisikan bahwa "Komitmen organisasi merupakan situasi dimana seseorang karyawan berpihak terhadap organisasi tertentu serta bertujua untuk mempertahankan keanggotaan didalam organisasi tersebut". Menurut Luthans (2012:249) mengemukakan bahwa "Komitmen organisasi adalah sikap yang menggambarkan loyalitas seorang karyawan terhadap organisasi serta proses terus-menerus dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta peningkatan yang berkelanjutan".

Menurut Sutrisno (2017:292) mengatakan bahwa “Komitmen organisasi ialah keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, dan suatu keyakinan tertentu dan penerimaan

terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi”. Menurut Samsuddin (2018:61) mendefinisikan bahwa “Komitmen organisasi yakni adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu”. Berdasarkan pengertian para ahli maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Komitmen kerja ialah sikap diri seorang pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dengan melaksanakan pekerjaannya dengan profesional. Menurut Robbins dan Timothy (2014:101) mengelompokkan komitmen organisasi dengan tiga indikator yaitu:

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah perasaan emosional untuk organisasi serta keyakinan dalam nilai-nilai.
- 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) merupakan nilai ekonomi yang dirasakan mereka berkomitmen terhadap suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah kewajiban karyawan untuk tetap bertahan di dalam suatu organisasi guna alasan-alasan moral atau etis. Komitmen tersebut menyebabkan seorang karyawan terus bertahan terhadap suatu pekerjaan sebab mereka memiliki rasa berkewajiban dalam melakukannya.

Motivasi Kerja

Menurut Samsudin (2015:281) mengatakan bahwa “Motivasi

merupakan serangkaian proses memberikan pengaruh atau dorongan dari luar kepada seseorang atau sekelompok pekerja agar mereka mau menjalankan sesuatu yang telah ditetapkan”. Menurut Sunyoto (2015:4) mengemukakan bahwa “Motivasi kerja adalah sebagai suatu situasi yang mendorong keinginan individu dalam menjalankan serangkaian aktivitas tertentu guna mencapai keinginannya”. Menurut Hasibuan (2017:141) mengatakan bahwa “Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi kerja merupakan proses dimana seseorang memberikan semangat ataupun dorongan kerja dalam melaksanakan serangkaian pekerjaan yang mengarah pada tercapainya suatu tujuan dimana berhasil tidaknya Motivasi kerja yang dimiliki seorang tenaga kerja juga ikut menentukan besar kecilnya suatu prestasi kerjanya. Menurut Syahyuti (2010:11) mengemukakan indikator-indikator motivasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Dorongan mencapai tujuan merupakan seseorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka di dalam dirinya memiliki dorongan yang guna mencapai kinerja yang maksimal, serta nantinya akan memberikan pengaruh terhadap tujuan dari suatu organisasi atau instansi pemerintah.
- 2) Semangat kerja adalah suasana psikologis yang baik bila

semangat kerja dapat memberikan kesenangan yang mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih giat serta lebih baik dan konsekuen dalam menggapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi pemerintah.

- 3) Inisiatif dan kreatifitas, Inisiatif adalah kekuatan atau kemampuan pegawai dalam memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh antusias tanpa adanya dorongan dari pihak lain namun atas kehendaknya sendiri, sedangkan kreatifitas ialah kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menemukan kaitan-kaitan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat memberikan sesuatu hal yang baru. Dalam hal tersebut sesuatu yang baru itu bukan berarti sebelumnya tidak ada. Akan tetapi sesuatu yang baru tersebut dapat berupa sesuatu yang belum diketahui sebelumnya.
- 4) Rasa tanggung jawab merupakan suatu sikap yang dimiliki individu pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik, harus memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan yang dilakukannya sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

Kinerja guru ASN

Pengertian “Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seseorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya” (Mangkunegara, 2015:47). Menurut Rivai (2013:14) mengatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil ataupun tingkat keberhasilan seseorang yang secara totalitas selama periode tertentu di dalam menjalankan tugasnya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target ataupun sasaran ataupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu serta telah disetujui bersama”.

Menurut Kasmir (2016:182) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah diraih dengan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya di dalam suatu periode tertentu”. Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan hasil yang diraih oleh seorang tenaga kerja dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan untuk perusahaan tempatnya bekerja. Menurut Bangun (2012:234) indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah:

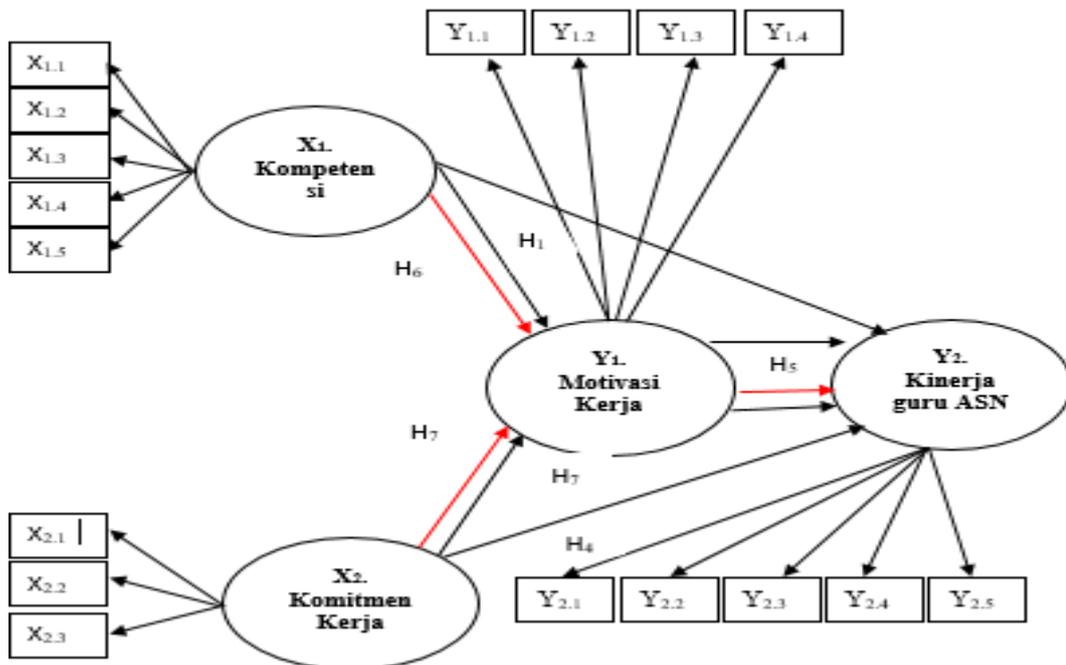
- 1) Jumlah pekerjaan
Jumlah pekerjaan diperoleh oleh individu ataupun kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar dalam pekerjaan.
- 2) Kualitas pekerjaan
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat mendapatkan hasil kerja yang sesuai dengan kualitas yang diterapkan suatu pekerjaan tertentu.

- 3) Ketepatan waktu
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan dalam tepat waktu, sebab mempunyai ketergantungan atas pekerjaan yang lainnya.
- 4) Kehadiran
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kesediaan karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang telah ditentukan.
- 5) Kemampuan kerjasama
Tidak semua pekerjaan dapat dituntaskan oleh satu orang karyawan saja. Jenis pekerjaan

tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Kerangka Konseptual Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:60) mengatakan bahwa "Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti". Berikut ini merupakan kerangka konseptual penelitian yang di uraikan pada Gambar 1 berikut ini



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:69) mengemukakan bahwa "Hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan ke dalam bentuk kalimat

pertanyaan". Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Diduga Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja.

- H₂: Diduga Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja.
- H₃: Diduga Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru ASN
- H₄: Diduga Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru ASN
- H₅: Diduga Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru ASN
- H₆: Diduga Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru ASN melalui Motivasi kerja
- H₇: Diduga Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru ASN melalui Motivasi kerja

III. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Menurut Tahir (2011:51) mendefinisikan bahwa “Rancangan penelitian adalah langkah-langkah penelitian yang terstruktur, ekonomis dan sesuai dengan tujuan penelitian sehingga data-data yang didapatkan adalah data yang akurat”. Rancangan penelitian juga bisa diartikan sebagai skema atau bagan karena rencana itu membuat atau memuat peta kegiatan yang akan kita laksanakan dan digunakan sebagai petunjuk. menggunakan metode kuantitatif, yaitu pengukuran secara cermat pada fenomena sosial yang terjadi.

Tempat dan Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan yakni bulan Maret sampai dengan Mei 2022. Tempat penelitian ini dilakukan di SMAN 1 Prajekan Kabupaten Bondowoso di

Jalan Raya Situbondo-Prajekan, Jl. KHR As’ad Syamsul Arifin, Prajekan - Bondowoso.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:135) mendefinisikan bahwa “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya”. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh guru ASN SMA Negeri 1 Prajekan yang berjumlah 32 orang selain pimpinan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Sampel jenuh. Menurut sugiyono (2017:85) mengatakan bahwa “Sampel jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, ataupun penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil”. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh guru ASN di SMA Negeri 1 Prajekan yang berjumlah 32 orang selain pimpinan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah serangkaian proses yang paling utama dalam suatu penelitian, sebab tujuan utama dari penelitian ialah mendapatkan data. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

- 1) Observasi
- 2) Wawancara
- 3) Studi Kepustakaan
- 4) Angket (Kuesioner)
- 5) Dokumentasi

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan alat analisis Partial Least Square (PLS) dengan perangkat lunak Smart PLS 3.0 untuk mengolah serta menganalisis hasil data yang telah dikumpulkan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah guru ASN di SMA Negeri 1 Prajekan yang berjumlah 32 orang selain pimpinan.

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen dalam penelitian ini dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 untuk mengukur nilai AVE (*Average Variance Extracted*) dan mengukur nilai *outer loading*. Untuk menilai validitas konvergen yaitu nilai *outer loading* harus lebih dari 0,7, serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih dari 0,5. Hasil uji validitas konvergen pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator lebih dari 0,7. Dengan demikian, masing-masing indikator dikatakan valid (angka berwarna hijau).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan dari suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel laten. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability*. Uji Reliabilitas dapat

dikatakan reliabel atau tidaknya apabila dapat memenuhi kriteria yaitu nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability* mencapai $\geq 0,70$. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70, dengan demikian instrumen yang digunakan pada penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi ataupun sempurna antara variabel bebas ataupun tidak dalam model regresi. Uji multikolinieritas dapat diketahui dengan cara melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Pada hasil analisis partial least square Smart PLS 3.0 dinyatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik multikolinieritas apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) $\leq 5,00$ dan apabila lebih nilai VIF (Variance Inflation Factor) maka dinyatakan melanggar multikolinieritas.

Hasil Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dikatakan , menunjukkan bahwa nilai pada VIF (Variance Inflation Factor) $< 5,00$ (angka berwarna hijau) Maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi pelanggaran uji asumsi multikolinieritas.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki

distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dianalisis melalui program *Smart PLS 3.0* dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* dalam rentang $-2,58 < CR < 2,58$. Hasil Uji normalitas dalam penelitian ini dikatakan bahwa sebaran data seluruh indikator tersebut berdistribusi normal karena mendapatkan nilai jika nilai excess kurtosis atau skewness berada pada rentang $-2,58 < CR > 2,58$.

Uji *Goodness Of Fit* (GOF)

Uji *goodness of fit* (GOF) bertujuan guna mengetahui apakah sebuah distribusi data dari sampel mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu atau tidak. Pada uji *Smart PLS 3.0* menggunakan tiga ukuran fit model yaitu **SRMR** (*standardized Root Mean Square Residual*), **Chi-square** dan **NFI** (*Normed Fit Index*). Hasil uji *goodness of fit* dalam penelitian ini dapat dikatakan *fit*, sehingga model penelitian ini menunjukkan kesesuaian fenomena penelitian yang terjadi di lapangan.

Uji Koefisien Determinasi

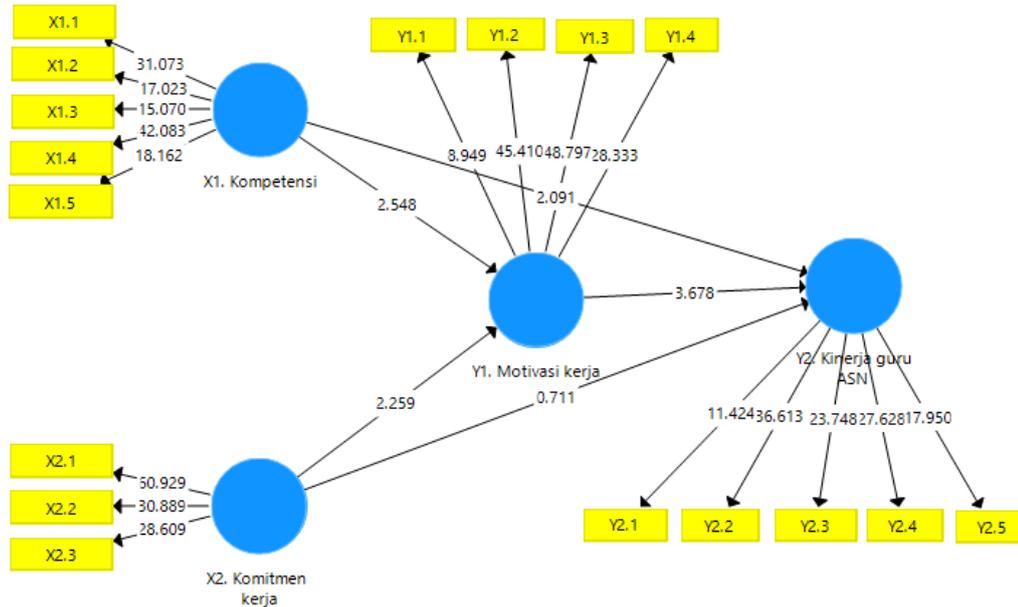
Uji koefisien determinasi digunakan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Uji koefisien determinasi ini dapat diketahui melalui nilai *R-square* untuk variabel dependen. Koefisien

determinasi digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi (X_1) dan Komitmen kerja (X_2) mempengaruhi Motivasi kerja (Y_1) sebesar 0,820 (82,0%), sedangkan sisanya 0,180 (18,0%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
2. Variabel Kompetensi (X_1) dan Komitmen kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja guru ASN (Y_2) sebesar 0,914 (91,4%), sedangkan sisanya 0,086 (8,6%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (*Inner Model*)

Inner model atau model struktural menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. *Inner model* dapat dianalisis dengan menggunakan sistem *bootstrapping* melalui program *Smart PLS 3.0* maka dapat ditemukan persamaan nilai koefisien regresi dengan menggunakan dua sistem output ialah *Path Coefficient* dan *Specific Indirect Effects*. Hasil analisis persamaan struktural dalam penelitian ini dapat dilihat dari gambar berikut ini:



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural

Pembahasan Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji hipotesis pertama menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja dengan *original sample* yaitu positif (0,494) dan nilai *P Value* 0,011 (<0,05). Dengan demikian **Hipotesis ke 1 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat disimpulkan jika Kompetensi meningkat maka Motivasi kerja juga akan meningkat. Adanya Kompetensi akan berdampak pada Motivasi kerja, karena hal itu dibutuhkan kompetensi yang tepat agar mendukung terbentuknya Motivasi kerja. Kompetensi yang meningkat dan diimbangi dengan Motivasi kerja akan membuat pengaruh terhadap peningkatan semangat kerja agar lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan

penelitian terdahulu oleh Gulo (2020).

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji hipotesis kedua menyatakan bahwa Komitmen kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja dengan *original sample* yaitu positif (0,446) dan nilai *P Value* 0,037 (<0,05). Dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat disimpulkan jika Komitmen kerja yang dimiliki oleh guru ASN tinggi, maka Motivasi kerja juga akan meningkat. Sebaliknya, apabila tingkat Komitmen kerja yang dimiliki guru ASN rendah, maka Motivasi kerja guru ASN akan semakin lemah. Perasaan akan keterikatan terhadap organisasi dan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam sebuah organisasi memunculkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Keterlibatan guru ASN dalam kegiatan yang

diadakan organisasi akan membuat perasaan dibutuhkan sehingga membentuk Motivasi kerja dalam meningkatkan kemajuan organisasi. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Riyanto (2020).

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru ASN

Hasil uji hipotesis ketiga menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja guru ASN dengan *original sample* yaitu positif (0,252) dan nilai P Value 0,024 (<0,05). Dengan demikian **Hipotesis ke 3 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat disimpulkan jika Kompetensi yang dimiliki oleh guru ASN tinggi, maka Kinerja guru ASN juga meningkat. Kinerja yang dihasilkan oleh guru ASN dipengaruhi dari Kompetensi yang dimilikinya. Peran guru ASN sangat penting di sekolah sehingga diharapkan seorang guru memiliki Kompetensi yang baik sebagai pemacu dalam menghasilkan suatu Kinerja yang berkualitas sebagai seorang pendidik. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Safira (2019).

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru ASN

Hasil uji hipotesis keempat menyatakan bahwa Komitmen Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja guru ASN dengan *original sample* yaitu positif (0,127) dan nilai P Value 0,477 (>0,05). Dengan demikian **Hipotesis ke 4 ditolak**. Hal ini menjelaskan bahwa jika Komitmen Kerja yang dimiliki

oleh guru ASN meningkat ataupun menurun, maka tidak berpengaruh signifikan pada Kinerja guru ASN. Dalam hal ini menandakan bahwa Komitmen kerja bukanlah variabel utama dalam menentukan Kinerja guru ASN. Pada penelitian ini variabel Komitmen kerja diukur melalui indikator Komitmen efektif, Komitmen berkelanjutan, dan Komitmen normatif. Meskipun Komitmen kerja dimiliki oleh guru ASN, namun belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja guru ASN. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Suryanulloh (2017).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru ASN

Hasil uji hipotesis kelima menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja guru ASN dengan *original sample* yaitu positif (0,612) dan nilai P Value 0,000 (<0,05). Dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika Motivasi kerja tinggi, maka Kinerja guru ASN juga meningkat. Motivasi kerja mendeskripsikan seorang guru ASN yang memiliki dorongan dari diri sendiri dalam meningkatkan Kinerjanya. Motivasi kerja seorang guru dapat meningkat apabila kebutuhan diri guru ASN terpenuhi di dalam sekolah dan sesuai dengan apa yang diinginkan, maka hal itu dapat meningkatkan semangat dalam bekerjanya dan menghasilkan hasil Kinerja yang maksimal. Hasil penelitian ini mendukung dan

memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Handoko (2016).

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru ASN melalui Motivasi Kerja

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,302) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,040 ($<0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja guru ASN (X_2) melalui Motivasi kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif, dengan demikian **Hipotesis ke 6 diterima**. Dalam pendidikan guru memiliki peranan yang terpenting, guru yang memiliki Kompetensi yang baik akan mampu menghasilkan suatu Kinerja yang maksimal dalam membentuk anak didiknya dan hal tersebut juga didorong dengan adanya Motivasi kerja. Melalui Motivasi kerja yang berupa dorongan semangat maupun keinginan yang dipenuhi dalam sekolah akan menghasilkan guru yang berkompotensi karena dengan adanya hal itu guru akan merasa senang dan melakukan pekerjaannya dengan senang hati sehingga menghasilkan Kinerja guru yang baik. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Gulo (2020) dan Handoko (2016).

Pengaruh Komitmen kerja terhadap Kinerja Guru ASN melalui Motivasi Kerja

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,273) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,019 ($<0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen kerja (X_2) terhadap

Kinerja guru ASN (X_2) melalui Motivasi kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif, dengan demikian **Hipotesis ke 7 diterima**. Guru ASN yang memiliki Komitmen kerja yang tinggi akan dengan suka rela memberikan kontribusinya terhadap sekolah sehingga hal itu akan menghasilkan Kinerja yang baik. Motivasi yang didapatkan akan memberikan pengaruh terhadap seseorang dalam melakukan pekerjaannya, begitu pula seorang guru yang mendapatkan Motivasi akan memberikan hasil kerja yang baik serta memberikan kontribusinya dengan suka rela dalam meningkatkan kualitas sekolah. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Riyanto (2020) dan Handoko (2016).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah di uraikan sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja (H_1 diterima);
2. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Motivasi Kerja (H_2 diterima);
3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru ASN (H_3 diterima);
4. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru ASN (H_4 ditolak);
5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru ASN (H_5 diterima);

6. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru ASN melalui Motivasi Kerja (H₆ diterima);
7. Pengaruh Komitmen kerja terhadap Kinerja Guru ASN melalui Motivasi Kerja (H₇ diterima);

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun beberapa saran akan dituliskan sebagai berikut:

Bagi Universitas Abdueachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang dapat menambah ilmu serta wawasan tentang pentingnya penggunaan Variabel Kompetensi, Komitmen kerja, Motivasi kerja, dan Kinerja guru ASN dalam peningkatan Kinerja SDM.

Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan kinerja SDM serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini.

Bagi SMA Negeri 1 Prajekan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan evaluasi untuk terus mempertahankan dan meningkatkan Kompetensi, Komitmen kerja, Motivasi kerja serta Kinerja guru ASN. Guru ASN SMA Negeri 1

Prajekan diharapkan untuk bisa lebih meningkatkan lagi keterbukaan, kejujuran, serta dalam melaksanakan tugas. Selain itu, guru ASN di SMA Negeri 1 Prajekan diharapkan lebih meningkatkan lagi rasa wajib tetap bekerja terhadap sekolah. Guru ASN di SMA Negeri 1 Prajekan juga harus lebih meningkatkan lagi motivasinya agar menghasilkan kinerja yang maksimal dan juga diharapkan guru ASN lebih semangat lagi dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang telah diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Handoko. 2013. Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. S. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Luthans, F. 2012. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyadi. 2013. Sistem Akuntansi, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, S. P. dan Timothy, A. J. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsuddin, H. 2018. *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Samsudin, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Jaya.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (*Center of Academic Publishing Service*).
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syahyuti, 2010. *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bina Rena Pariwara.
- Wibowo . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke-5. Jakarta: Rajawali Press.