

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan pondasi utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkelanjutan. Guru menempati posisi strategis sebagai ujung tombak transformasi pendidikan, yang secara langsung memengaruhi kualitas pembelajaran dan pencapaian prestasi peserta didik. Kinerja guru menjadi faktor kritis dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional yang bermutu, inovatif, dan kompetitif.

Komitmen merupakan sikap atau keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan seseorang terhadap organisasi atau profesinya. Dalam konteks guru, komitmen guru mencerminkan sejauh mana guru memiliki rasa keterikatan dan dedikasi terhadap profesinya sebagai pendidik. Komitmen guru yang tinggi diharapkan dapat mempengaruhi motivasi dan semangat dalam melaksanakan tugas mereka serta meningkatkan kualitas pengajaran yang diberikan kepada siswa. Jurnal Bisnis dan Manajemen Sementara itu, kompetensi guru merujuk pada kualitas dan kecakapan guru dalam menguasai materi pelajaran, mengelola kelas, menggunakan metode pengajaran yang efektif, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perkembangan terkini dalam pendidikan. Guru yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu menghadirkan pembelajaran yang efektif dan relevan bagi siswa, sehingga berpotensi meningkatkan pencapaian akademik dan perkembangan siswa secara keseluruhan.

Komitmen guru merupakan pengakuannya terhadap profesi yang

dijalaninya. Guru yang profesional adalah guru yang berdasarkan keahlian, kompetensi dan pengetahuan spesialis yang diperoleh melalui pendidikan tertentu. Guru yang profesional adalah guru yang bermutu dan berkualitas **(Nailah & Afifa, 2022)**

Dengan demikian, guru profesional harus komitmen menjalankan tugas profesinya yakni mendidik, mengajar, membimbing, mendidik mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi sebagai bentuk tanggung jawab baik kepada Allah, kepada dirinya sendiri dan kepada sesame **(Nailah & Afifa, 2022)**

Komitmen organisasi adalah aspek penting untuk mencapai keberhasilan organisasi karena karyawan yang berkomitmen tinggi akan mencurahkan lebih banyak waktu mereka dan melakukan upaya ekstra dalam pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika karyawan berkomitmen, organisasi akan menjadi lebih efektif dan produktif. Keberhasilan jangka panjang sebuah organisasi tergantung pada komitmen para karyawan. Oleh karena itu, komitmen organisasi adalah masalah penting untuk menjalankan organisasi. Upaya untuk meningkatkan tingkat komitmen organisasi dari setiap karyawan dapat mengurangi keinginan untuk meninggalkan organisasi. Komitmen merupakan wujud dari loyalitas karyawan kepada organisasi **(A. Darmawan & Anggelina, 2022)**

Menurut **(Harahap & Tirtayasa, 2020)** motivasi kerja sebagai pemberian atau penimbulkan motif yang merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang mengarahkan dan menyalurkan, sikap dan pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi internal dan eksternal menjadi energi penggerak guru untuk senantiasa mengembangkan potensi diri, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan memberikan kontribusi maksimal dalam pencapaian tujuan pendidikan.

Motivasi memiliki kata dasar berupa “motif”, yang memiliki arti sebab seorang melakukan sesuatu hal (**Lumbantobing, 2020**). Hal tersebut yang berarti seorang manusia dalam hal ini adalah karyawan akan melakukan sesuatu kegiatan yang menyenangkan baginya untuk dilakukan. Jika dia tidak suka, maka dengan sendiri dia tidak akan melakukannya. Prinsip tersebut tidak akan menutup kondisi dimana dalam keadaan tertentu seorang mungkin melakukan aktivitas yang tidak diinginkan.

Yayasan Murni Padang ini memiliki jumlah siswa yang banyak, jumlah guru dan perangkat sekolah lainnya. Fasilitas sekolah untuk mendukung kegiatan guru mengajar juga sangat baik. Namun untuk menilai sekolah tersebut dapat dikatakan baik, tidak hanya dilihat dari fasilitas sekolah semata, namun juga dari sumber daya manusia (SDM) yang ada yaitu guru dan perangkat organisasi sekolah bertanggung jawab dalam berlangsungnya kegiatan belajar mengajar yang efektif.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah komitmen organisasi. komitmen organisasi juga mempengaruhi kinerja guru. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap para kinerja guru. dan jalannya operasi organisasi, sehingga tingkat produktivitas organisasi dipengaruhi oleh komitmen organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Komitmen organisasi yang tertanam dalam diri guru akan dapat

meningkatkan produktivitas kerja. apabila seseorang guru mempunyai komitmen organisasi yang besar terhadap sekolah dimana ia bekerja, maka guru tersebut akan memiliki hubungan emosional yang dapat memperkuat ikatannya dengan sekolah tersebut. Jika hubungan emosional tersebut terus dipupuk maka segala beban kerja yang harus dijalani oleh seorang guru akan terasa lebih ringan dan setiap pekerjaan akan dikerjakan dengan baik.

Bedasarkan penelitian awal yang dilakukan pada Yayasan Murni Padang di lapangan, terdapat indikasi bahwa tingkat kehadiran guru cukup rendah. Dan bisa dilihat juga dari tabel 1.1 yaitu masih banyak guru yang alfa. pada bulan juni sebanyak 4 orang, dan di bulan oktober 4 orang, sedangkan yang terlambat di bulan juni sebanyak 7 orang, di bulan juli 1 orang, di bulan September 10 orang. maka dari itu masalah ini menarik untuk saya teliti karna sesuai dengan variabel yang saya ambil. apa pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru, bagaimana komitmen organisasi mempengaruhi kinerja guru, sejauh mana motivasi berfungsi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru.

Tabel 1.1
Absensi Guru Yayasan Murni Padang Tahun 2024
(Juni-Oktober)

BULAN	JUMLAH GURU	KETERANGAN				
		HADIR	ALPHA	IZIN	SAKIT	TERLAMBAT
JUNI	40	19	4	5	5	7
JULI	40	29	0	6	4	1
AGUSTUS	40	24	0	5	3	8
SEPTEMBER	40	23	0	4	4	9
OKTOBER	40	23	0	4	4	9

Sumber: Yayasan Murni Padang Tahun 2024(Juni-Oktober)

Bedasarkan table 1.1. diatas dilihat bahwa tingkat kehadiran guru pada Yayasan Murni Padang Tahun 2024 cukup rendah. Tetapi data guru yang alpha rendah dari bulan Juni sampe Oktober Tahun 2024.maka dapat dilihat terdapat 40 orang jumlah guru di Yayasan Murni Padang, dimana absensi pada bulan Juni hadir sebanyak 19 orang, alpha sebanyak 4 orang, izin sebanyak 5 orang, sakit sebanyak 5 orang, dan terlambat sebanyak 7 orang. Pada bulan Juli yang hadir sebanyak 29 orang,yang alpha tidak ada, yang izin sebanyak 6 orang, yang sakit sebanyak 4 orang, dan yang terlambat 1 orang. Di bulan Agustus yang hadir sebanyak 24 orang dan tidak terdapat keterangan alpha,izin 5 orang,sakit 3 orang, dan terlambat 8 orang, Pada bulan September yang hadir sebanyak 23 orang, yang alpha tidak ada, yang izin juga 4 orang, yang sakit sebanyak 4 orang, dan untuk yang terlambat sebanyak 9 orang.di bulan Oktober yang hadir sebanyak 23 orang, yang alpha tidak ada,yang izin sebanyak 4 orang, yang sakit 4 orang, dan yang terlambat sebanyak 9 orang.

Tabel 1.2
Daftar Nominatif Penilaian Prestasi Kinerja Guru
Yayasan Murni Padang
PeriodeTahun 2024

NO	JABATAN	NILAI SKP	PRILAKU				
			Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama
1	kepala yayasan murni	92,00	91	90	89	84	85
2	kepala sekolah SMA	91,07	83	89	94	86	85
3	wakil kepala sekolah SMA	91,17	83	83	93	83	83
4	tata usaha	90,75	83	85	92	83	80
5	guru agama	92,00	84	81	90	83	80

	khatolik						
6	guru agama islam	91,52	82	83	91	83	81
7	guru agama budha	91,33	86	80	91	88	80
8	guru agama	90,96	80	83	90	88	81
9	guru bahasa indonesia	91,50	81	82	91	82	80
10	guru bahasa inggris	90,33	82	80	91	80	83
11	guru matematika	92,00	80	80	92	80	83
12	guru biologi	92,00	82	82	93	80	83
13	guru bahasa jepang	90,17	79	81	89	80	82
14	guru pkn	92,00	79	79	88	79	80
15	guru sosilogi	89,50	79	78	90	79	80
16	guru tik	91,10	78	78	89	80	80
17	kepala pustaka	88,00	78	80	88	80	79
18	guru sejarah	87,89	78	78	92	80	78
19	guru seni budaya	88,00	78	77	91	79	79
20	pustakawan	89,41	80	81	90	79	78
21	guru ekonomi	88,70	78	78	90	78	77
22	guru fisika	89,41	79	79	90	86	80
23	kepala labotarium	85,80	78	78	90	85	79
24	kepala sekolah SMP	92,20	80	88	92	88	80
25	wakil kepala sekolah SMP	90,03	80	87	90	85	77
26	guru BK	88,40	78	78	88	80	78
27	kordinator tata usaha	83,30	76	77	89	85	79
28	tata usaha	84,40	78	80	91	80	78
29	guru matematika	90,20	89	82	87	80	79
30	guru bahasa indonesia	89,00	76	79	89	80	78
31	guru geografi	83,00	71	80	89	79	80
32	guru agama budha	90,30	88	79	89	81	81
33	pembina osis	88,02	78	78	90	81	80
34	guru bahasa mandarin	90,00	80	79	90	81	82
35	guru kimia	87,77	79	80	91	80	80
36	guru fisika	88,00	78	79	91	80	79
37	guru BK	88,90	79	78	87	82	80
38	guru tik	90,00	80	79	89	80	82
39	satpam 1	89,00	79	78	88	85	80
40	satpam 2	85,00	77	78	88	85	81

Sumber: Yayasan Murni Padang Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.2 daftar nominatif penilaian prestasi kinerja guru, terlihat bahwa nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) terendah berada pada guru geografi 83.00, kordinator tata usaha 83,40, dan yang tertinggi berada pada kepala Yayasan Murni 92,00, kepala sekolah SMA 91,07, wakil kepala sekolah SMA 91,17, guru tik 91,10, guru agama islam 91,52, guru agama khatolik 92,00, guru matematika 92.00, guru bahasa Indonesia 91,50.

Latar belakang penelitian pada Yayasan Murni Padang pada data diatas dapat dilihat bahwa kompetensi kerja guru masih belum maksimal dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Tinggi rendahnya tingkat kinerja guru tentu berpengaruh terhadap kinerja didalam organisasi tersebut. Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang tinggi berkontribusi positif terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki kompetensi baik mampu merencanakan dan melaksanakan pembelajaran dengan lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan hasil belajar siswa. Guru dengan komitmen tinggi cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara positif dalam lingkungan kerja mereka. Motivasi yang kuat dapat mendorong guru untuk melakukan tugas mereka dengan lebih baik dan mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Guru adalah seseorang yang berperan penting penting dalam membantu siswa dalam mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan nilai-nilai moral yang akan dibutuhkan siswa untuk sebuah keberhasilan di masa depan. **(Sulistiani et al., 2023)**

Secara keseluruhan, kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja. Untuk meningkatkan kinerja guru,

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

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

Menurut **(Muspawi, 2021)** Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di sekolah selama melakukan aktivitas pembelajaran dan dapat memberikan dorongan serta pengaruh kepada peserta didik agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dan berjalan dengan baik serta sesuai dengan yang diharapkan, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja guru maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja guru rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi pada perkembangannya banyak ditemukan guru yang kurang bertanggung jawab

sehingga sering kali menimbulkan masalah baik bagi dirinya sendiri.

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

Fenomena yang terjadi terkait dengan komitmen organisasi adalah komitmen guru terhadap organisasi sekolah. Guru bagian dari organisasi sekolah, oleh sebab itu guru diharapkan memiliki komitmen terhadap sekolah. Komitmen organisasi tersebut ditampilkan ketika seorang guru melakukan tugas tugas keguruannya dan juga tugasnya sebagai bagian organisasi sekolah. Guru yang memiliki komitmen akan meningkatkan kualitas kerjanya, yang selanjutnya menentukan mutu pendidikan. Sebaliknya guru yang memiliki kualitas kerja di bawah standar minimal akan menghambat peningkatan kualitas pendidikan.

Pada hakikatnya, kinerja guru erat kaitannya dengan proses pembelajaran yang terdiri atas dua kegiatan yang saling melengkapi, yakni kegiatan mengajar (guru) dan kegiatan belajar (siswa). Secara umum kinerja guru dapat diukur dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Kinerja mempunyai arti penting bagi guru, adanya penilaian kinerja berarti guru mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja

guru karena dengan penilaian kinerja ini mungkin guru yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya guru yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan.

Evaluasi kinerja yang baik dapat membantu menilai kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi, serta memberikan umpan balik yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang. Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan efektif bahwa kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun, pengaruh ini mungkin tidak langsung dan dapat dimediasi oleh motivasi.

Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi (**Karim et al., 2023**) Pembentukan komitmen organisasi akan memiliki perbedaan antara guru baru dan guru yang bekerja dalam kurun waktu yang lama, serta menganggap bahwa lembaga pendidikan atau organisasi tersebut sudah menjadi bagian dalam hidupnya.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji atau membuktikan penelitian terdahulu yang mengambil tema sejenis. Untuk melakukan hal tersebut maka penelitian ini mengajukan tiga pertanyaan, yang pertama adalah mengetahui besarnya pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja guru pada Yayasan Murni Padang, yang kedua menganalisis besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi kerja guru pada Yayasan Murni Padang, dan yang ketiga untuk menganalisis besarnya pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi secara

bersama-sama terhadap motivasi kerja guru, dan yang ketiga untuk menganalisis besarnya pengaruh kompetensi kepala sekolah dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru pada Yayasan Murni Padang.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Komitmen organisasi yang dilaksanakan dengan baik akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja, disiplin kerja dan tanggung jawab guru terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Komitmen organisasi yang baik akan berdampak pada performa kerja tinggi. Selain itu komitmen organisasi bertujuan untuk mengurangi tingkat kesalahan yang terjadi dan diharapkan tidak terjadi secara terus menerus.

Motivasi sangat diperlukan oleh seorang individu karena pada dasarnya manusia membutuhkan dorongan atau pancingan agar dapat bekerja lebih baik. Motivasi diberikan sebagai salah satu cara meningkatkan kinerja pegawai untuk melakukan tanggung jawabnya.

Menurut **(Nurfaliza & Hindrasti, 2021)** Motivasi adalah perubahan tenaga di dalam diri seseorang yang ditandai dengan dorongan yang berasal dari diri seseorang untuk mencapai tujuan. Dorongan dan reaksi-reaksi usaha yang disebabkan karena adanya kebutuhan untuk berprestasi dalam hidup. Hal tersebut menjadikan individu memiliki usaha, keinginan dan dorong untuk mencapai hasil belajar yang tinggi.

Dalam dunia pendidikan, peran dan tugas guru merupakan faktor yang sangat penting. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar baik dalam jalur pembelajaran formal maupun informal. Oleh karena itu, dengan

segala peningkatan mutu pendidikan di tanah air, tidak mungkin dapat dipisahkan berbagai persoalan yang berkaitan dengan keberadaan guru

1.2. Identifikasi Masalah

Bedasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja guru masih kurang menyebabkan menurunnya kinerja guru.
2. Banyaknya penurunan kehadiran yang menunjukkan bahwa komitmen para guru mengalami penurunan sehingga mengakibatkan pada kinerja yang semakin menurun.
3. Komitmen organisasi yang masih rendah di lingkungan Yayasan Murni Padang hal ini terlihat pada tingkat kehadiran guru.
4. Beberapa guru menunjukkan ketidakpuasan terhadap kebijakan yayasan, sehingga komitmen mereka terhadap visi dan misi organisasi menjadi lemah.
5. Beban kerja yang berlebihan menyebabkan stres bagi guru, yang berdampak negatif pada kualitas pengajaran dan motivasi mereka.
6. Belum maksimalnya kinerja guru dibuktikan dengan pencapaian prestasi siswa pada Yayasan Murni Padang.
7. Beberapa guru di Yayasan Murni Padang mengalami beberapa kesulitan dalam mengimplementasikan metode pembelajaran digital secara efektif.
8. Beberapa guru menunjukan ketidakpuasan terhadap kebijakan Yayasan Murni Padang, sehingga komitmen mereka pada visi dan misi menjadi

lemah.

9. Kurangnya tingkat kepuasan kinerja guru pada Yayasan Murni Padang.
10. Beberapa guru mengalami kesulitan dalam berkomunikasi dengan siswa dan orang tua, yang dapat menghambat pembelajaran dan dukungan.

1.3. Batasan Masalah

Bedasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, agar lebih terfokusnya penelitian ini maka perlu dibatasi masalah pada variabel terikatnya adalah kinerja guru (Y), variabel bebasnya adalah kompetensi (X1), komitmen organisasi (X2), variabel intervening motivasi (Z)

1.4. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah di uraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini pada yayasan murni Padang sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap motivasi pada Yayasan Murni Padang ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi pada Yayasan Murni Padang?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pada Yayasan Murni Padang ?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Murni Padang ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Murni Padang ?

6. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Yayasan Murni Padang?
7. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Yayasan Murni Padang ?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentu memiliki beberapa tujuan. adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap motivasi pada Yayasan Murni Padang ?
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi pada Yayasan Murni Padang?
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pada Yayasan Murni Padang ?
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Murni Padang ?
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Murni Padang ?
6. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Yayasan Murni Padang?
7. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Yayasan Murni Padang ?

1.5.2 Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa manfaat. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademia

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia (SDM).

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbanangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan kompetensi,komitmen organisasi, kinerja guru dan motivasi.

3. Bagi Institusi

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variable intervening pada Yayasan Murni Padang.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL

4.1 Profil Objek Penelitian

Yayasan murni padang merupakan salah satu sekolah yang berstatus swasta yang berada di kota padang, awal berdiri yayasan murni padang dimulai dengan didirikan SMA murni padang pada tanggal 11 november 1965 yang beralamat di Jl. Nipah No.33, Berok Nipah, Kec. Padang Barat,Kota Padang,Sumatra Barat.

Visi di didirikan yayasan murni padang adalah untuk social.karena pada tahun 65 bergejolaknya PKI di kota padang banyak anak chinese yang menengah kebawah tidak bias sekolah hanya ekonomi yang bagus saja yang bias sekolah, maka dari itu pemilik yayasan murni padang beserta teman nya yang muslim dan chinese terpancing untuk membuat sekolah yayasan murni padang, dan akhirnya yayasan murni padang berkembang dan dibuat lah TK,SD,SMP.

Dalam rangka kelancaran pelaksanaan proses belajar mengajar di Yayasan Murni Padang perlu menetapkan Pembagian Tugas Guru sebagai berikut;

1. Pembagian tugas guru dalam kegiatan proses belajar mengajar dan bimbingan serta penyuluhan.
2. Pembagian tugas guru dalam kegiatan sebagai wali kelas.

3. Pembagian tugas dalam bimbingan konseling, Pembina Upacara, Seksi Pengembangan Kurikulum, Evaluasi, UKS, OSIS, Kesenian, Ekstra Kurikuler, Hari Besar Islam dan Kultum dan Pramuka.
4. Masing-masing guru melaporkan pelaksanaan tugasnya secara tertulis dan berkala kepada Kepala Sekolah.

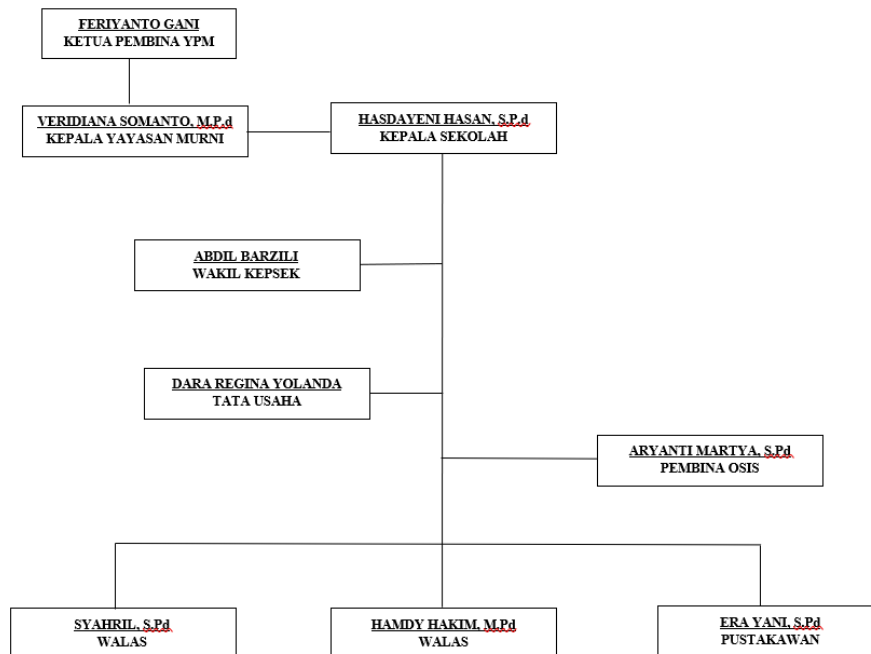
4.1.1 Visi dan Misi

Visi:

Visi dari Yayasan Murni Padang “ Menghasilkan lulusan murni yang cerdas demokrasi, persatuan dan persaudaraan”.

Misi:

1. Memperkokoh semangat persatuan dan persaudaraan
2. Mendampingi siswa agar berkembang minat, bakat, dan karakter.
3. Melaksanakan Pelayanan Pendidikan yang menyeluruh



4.1.2 Struktur Organisasi Yayasan Murni Padang

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Yayasan Murni Padang
Sumber : Yayasan Murni Padang

4.2 Deskripsi Penelitian

Jumlah kuesioner yang dibagikan pada semua bidang adalah sebanyak 40 kuesioner, dari jumlah total kuesioner yang disebar tersebut telah diisi dan dikembalikan semuanya sebanyak 40 kuesioner.

4.3 Karakteristik Responden

Pada pembahasan mengenai karakteristik responden penelitian ini, dapat diketahui gambaran tentang besar dan kecilnya presentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir lama bekerja dan penghasilan. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

4.3.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Setelah mengumpulkan data terhadap identitas Karyawan Yayasan Murni Padang dan diteruskan dengan mengolah data dengan SPSS for windows versi 26.0 maka karakteristik berdasarkan jenis kelamin dari 40 responden dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	12	30,0
2	Perempuan	28	70,0
Jumlah		40	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS 26.0 Windows 10

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang berjenis kelamin Laki-laki berjumlah 12 orang yaitu 30,0%, dan responden yang berjenis kelamin Perempuan berjumlah 28 orang yaitu 70,0%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin Perempuan.

4.3.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

Setelah mengumpulkan data terhadap identitas Karyawan Yayasan Murni Padang dan diteruskan dengan mengolah data dengan SPSS for windows versi 26.0 maka karakteristik berdasarkan usia dari 40 responden dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Berdasarkan Usia

NO	Usia	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	> 17-25 Tahun	13	32,5

2	> 26-45 Tahun	18	45,0
3	> 46 Tahun	9	22,5
Jumlah		40	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS 26.0 Windows 10

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang berusia > 17-25 Tahun berjumlah 13 orang yaitu 32,5%, berusia > 26-45 Tahun berjumlah 18 orang yaitu 45,0%, berusia > 46 Tahun berjumlah 9 orang yaitu 22,5%. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Yayasan Murni Padang mayoritas responden berusia > 26-45 Tahun.

4.3.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Setelah mengumpulkan data terhadap identitas Karyawan Yayasan Murni Padang dan diteruskan dengan mengolah data dengan SPSS for windows versi 26.0 maka karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dari 40 responden dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO	Pendidikan Terakhir	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	D3	5	12,5
2	S1	30	75,0
3	S2	5	12,5
Jumlah		40	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS 26.0 Windows 10

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang pendidikan terakhir D3 berjumlah 5 orang yaitu 12,5%, pendidikan terakhir S1 berjumlah 30 orang yaitu 75,0%, pendidikan terakhir S2 berjumlah 5 orang yaitu

12,5%. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Yayasan Murni Padang mayoritas responden pendidikan terakhir S1.

4.3.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Setelah mengumpulkan data terhadap identitas Karyawan Yayasan Murni Padang dan diteruskan dengan mengolah data dengan SPSS for windows versi 26.0 maka karakteristik berdasarkan Pekerjaan dari 40 responden dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	> 0-5 Tahun	19	47,5
2	> 6-10 Tahun	14	35,0
3	< 20 Tahun	7	17,5
Jumlah		40	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS 26.0 Windows 10

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang lama bekerja > 0-5 Tahun berjumlah 19 orang yaitu 47,5%, lama bekerja > 6-10 Tahun berjumlah 14 orang yaitu 35,0%, lama bekerja < 20 Tahun berjumlah 7 orang yaitu 17,5%. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Yayasan Murni Padang mayoritas responden lama bekerja > 0-5 Tahun.

4.3.5 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam TCR ini akan menginterpretasi data dan jawaban yang diberikan responden pada kuesioner yang disebarkan kepada 40 Karyawan Yayasan Murni Padang. Hal ini dilakukan untuk menganalisis demografi responden terhadap masing-masing indikator pengukur variabel. Tingkat capaian responden ini dapat dilihat pada tabel dibawah yaitu:

1. Tabel Nilai TCR Dari Variabel Kinerja Guru (Y)

Adapun keterangan dari tabel TCR pada variabel Kinerja Guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tingkat Capaian Responden Pada Variabel Kinerja Guru (Y)

Kode	T					T x SL					N	Total	TCR %	Kriteria TCR
	STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5				
Y.P1	0	1	5	14	20	0	2	15	56	100	40	173	86,5	Baik
Y.P2	1	2	3	20	14	1	4	9	80	70	40	164	82	Baik
Y.P3	2	1	3	23	11	2	2	9	92	55	40	160	80	Baik
Y.P4	2	2	2	22	12	2	4	6	88	60	40	160	80	Baik
Y.P5	1	3	2	20	14	1	6	6	80	70	40	163	81,5	Baik
Y.P6	2	3	2	24	9	2	6	6	96	45	40	155	77,5	Cukup Baik
Y.P7	0	3	4	16	17	0	6	12	64	85	40	167	83,5	Baik
Y.P8	1	3	2	11	23	1	6	6	44	115	40	172	86	Baik

			82,1 2	Baik
--	--	--	-----------	------

Sumber : Data observasi lapangan 2025

Dari tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa berdasarkan distribusi frekuensi jawaban dengan kategori “Setuju” dan nilai TCR di atas 80%. Maka dapat di simpulkan bahwa variabel kinerja guru baik.

2. Tabel Nilai TCR Dari Kompetensi (X1)

Adapun keterangan dari tabel TCR pada variabel Kompetensi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tingkat Capaian Responden Pada Variabel Kompetensi (X1)

Kode	T					T x SL					N	Total	TCR %	Kriteria TCR
	ST S	T S	K S	S	S S	1	2	3	4	5				
X1.P1	2	3	1	11	23	2	6	3	44	115	40	170	85	Baik
X1.P2	1	7	1	15	16	1	14	3	60	80	40	158	79	Cukup Baik
X1.P3	0	4	3	18	15	0	8	9	72	75	40	164	82	Baik
X1.P4	1	2	2	11	24	1	4	6	44	120	40	175	87,5	Baik
X1.P5	1	6	3	15	15	1	12	9	60	75	40	157	78,5	Cukup Baik
X1.P6	1	2	3	21	13	1	4	9	84	65	40	163	81,5	Baik
X1.P7	1	2	4	10	23	1	4	12	40	115	40	172	86	Baik
X1.P8	1	3	4	20	12	1	6	12	80	60	40	159	79,5	Cukup Baik
X1.P9	2	2	2	11	23	2	4	6	44	115	40	171	85,5	Baik

X1.P1 0	1	4	3	1 7	15	1	8	9	6 8	75	4 0	161	80,5	Baik
													82,5	Baik

Sumber : Data observasi lapangan 2025

Dari tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa berdasarkan distribusi frekuensi jawaban dengan kategori “Setuju” dan nilai TCR di atas 80%. Maka dapat di simpulkan bahwa variabel kompetensi baik.

3. Tabel Nilai TCR Dari Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Adapun keterangan dari tabel TCR pada variabel Komitmen Organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tingkat Capaian Responden Pada Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Kode	T					T x SL					N	Total	TCR %	Kriteria TCR
	ST S	T S	K S	S	S S	1	2	3	4	5				
X2.P 1	2	2	2	2 1	13	2	4	6	8 4	65	4 0	161	80,5	Baik
X2.P 2	2	2	3	1 0	23	2	4	9	4 0	11 5	4 0	170	85	Baik
X2.P 3	1	3	3	1 8	15	1	6	9	7 2	75	4 0	163	81,5	Baik
X2.P 4	2	3	1	1 1	23	2	6	3	4 4	11 5	4 0	170	85	Baik
X2.P 5	2	3	2	2 1	12	2	6	6	8 4	60	4 0	158	79	Cukup Baik
X2.P 6	3	2	2	2 4	9	3	4	6	9 6	45	4 0	154	77	Cukup Baik
													81,3 3	Baik

Sumber : Data observasi lapangan 2025

Dari tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa berdasarkan distribusi frekuensi jawaban dengan kategori “Setuju” dan nilai TCR di atas 80%. Maka dapat di simpulkan bahwa variabel komitmen organisasi baik.

4. Tabel Nilai TCR Dari Variabel Motivasi (Z)

Adapun keterangan dari tabel TCR pada variabel Motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Tingkat Capaian Responden Pada Variabel Motivasi (Z)

Kode	T					T x SL					N	Total	TCR %	Kriteria TCR
	STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5				
Z.P1	1	4	1	11	23	1	8	3	44	115	40	171	85,5	Baik
Z.P2	0	3	3	14	20	0	6	9	56	100	40	171	85,5	Baik
Z.P3	1	4	1	20	14	1	8	3	80	70	40	162	81	Baik
Z.P4	2	3	1	23	11	2	6	3	92	55	40	158	79	Cukup Baik
Z.P5	1	6	2	16	15	1	12	6	64	75	40	158	79	Cukup Baik
Z.P6	1	2	3	20	14	1	4	9	80	70	40	164	82	Baik
Z.P7	2	3	1	25	9	2	6	3	100	45	40	156	78	Cukup Baik
Z.P8	2	3	1	25	9	2	6	3	100	45	40	156	78	Cukup Baik

Z.P9	2	2	1	$\frac{1}{2}$	23	2	4	3	48	$\frac{11}{5}$	$\frac{4}{0}$	172	86	Baik
Z.P10	1	4	3	$\frac{1}{6}$	16	1	8	9	64	80	$\frac{4}{0}$	162	81	Baik
													81,5	Baik

Sumber : Data observasi lapangan 2025

Dari tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa berdasarkan distribusi frekuensi jawaban dengan kategori “Setuju” dan nilai TCR di atas 80%. Maka dapat di simpulkan bahwa variabel motivasi baik.

4.4 Teknik Analisis Data

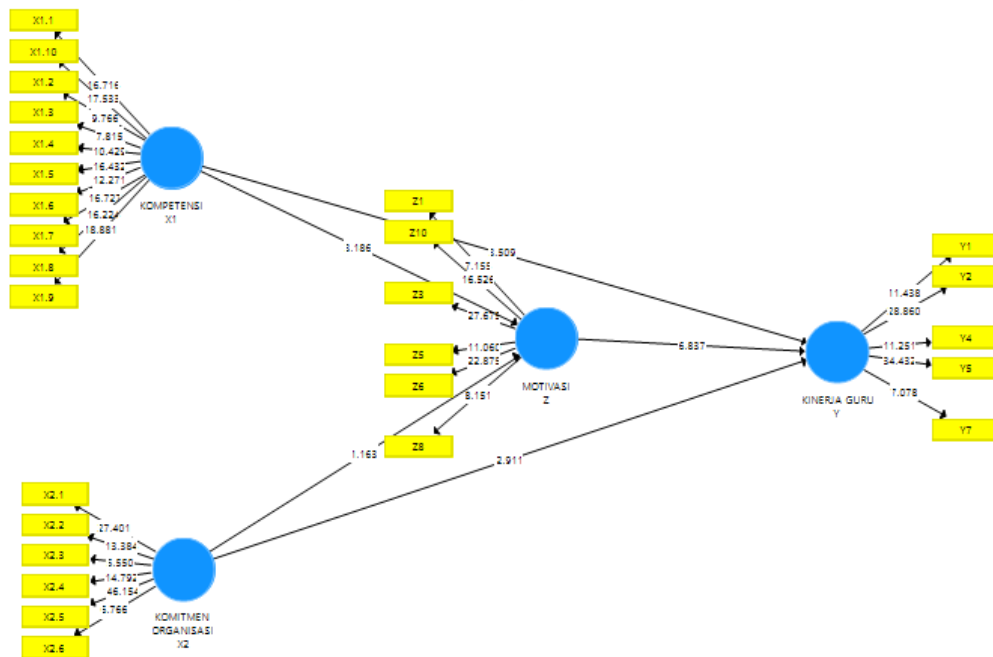
Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *partial least square* (PLS). PLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM.

4.4.1 Analisis Outer Model

Penilaian *outer* model bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstruknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer* model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai *outer* model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan kolerasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *Convergent Validity* di atas 0,7.

4.4.2 Pengujian Outer Model

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :



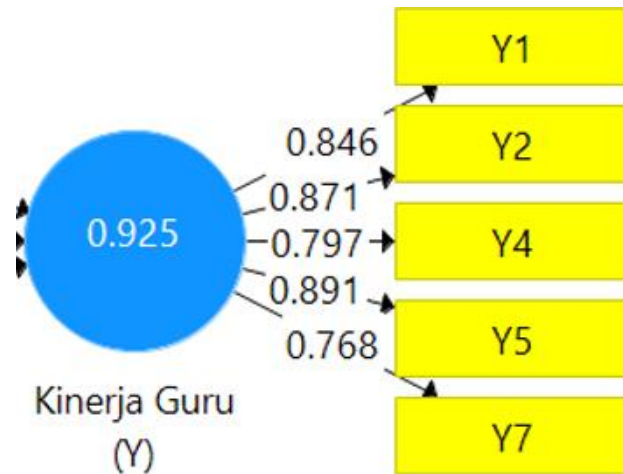
Gambar 4.2
Hasil Outer Loading

Pada gambar 4.2 terdapat nilai Pernyataan diatas dari 0,7 sehingga semua pernyataan dinyatakan valid.

1. Pengujian Outer Model Dengan Convergent Validity Untuk Variabel Kinerja Guru (Y)

Penelitian variabel Kinerja Guru dalam penelitian ini dijelaskan oleh 8 butir pernyataan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan Kinerja Guru. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstruknya. Suatu item pernyataan dikatakan

valid jika memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,7. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari *SmartPLS 3*:



Gambar 4.3
Outer Loadings Variabel Kinerja Guru

Sumber: Hasil Uji Outer Loadings

Berdasarkan hasil pengujian *outer loading* data dengan menggunakan *SmartPLS*, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel Kinerja Guru sebagaimana yang terlihat pada gambar 4.3 Secara umum telah ditemukan nilai *convergent validity* yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,7.

Berikut nilai *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk variabel Kinerja Guru pada Tabel 4.9:

Tabel 4.9
Hasil Outer Loading Variabel Kinerja Guru

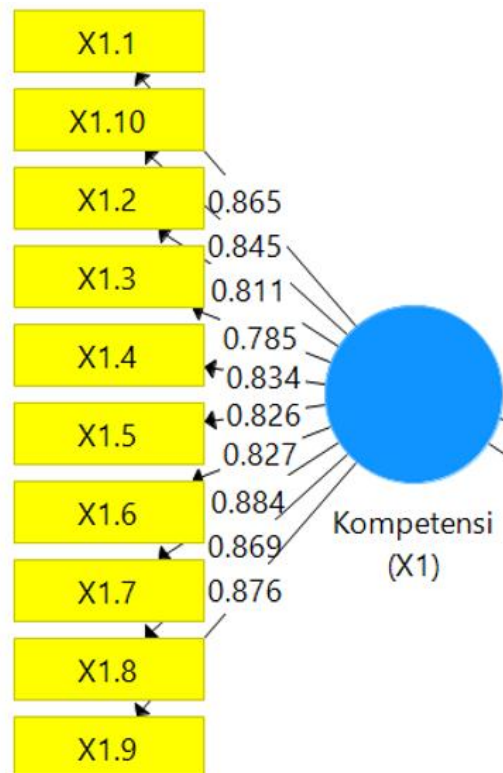
Variabel	Item	Outer Loadings	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	Y.1	0,846	Valid
	Y.2	0,871	Valid
	Y.4	0,797	Valid
	Y.5	0,891	Valid
	Y.7	0,768	Valid

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2025

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

2. Penilaian Outer Loadings dengan Convergent Validity untuk Variabel Kompetensi

Penelitian variabel Kompetensi dalam penelitian ini dijelaskan oleh 10 butir pernyataan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan Kompetensi. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstruknya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,7. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari *SmartPLS*:



Gambar 4.4
Outer Loadings Variabel Kompetensi

Sumber: Hasil Uji Outer Loadings

Berdasarkan hasil pengujian *outer loading* data dengan menggunakan *SmartPLS*, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel Kompetensi sebagaimana yang terlihat pada gambar 4.4 Secara umum telah ditemukan nilai *convergent validity* yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,7

Berikut nilai *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk variabel Kompetensi pada Tabel 4.10:

Tabel 4.10
Hasil *Outer Loading* Variabel Kompetensi

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

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2025

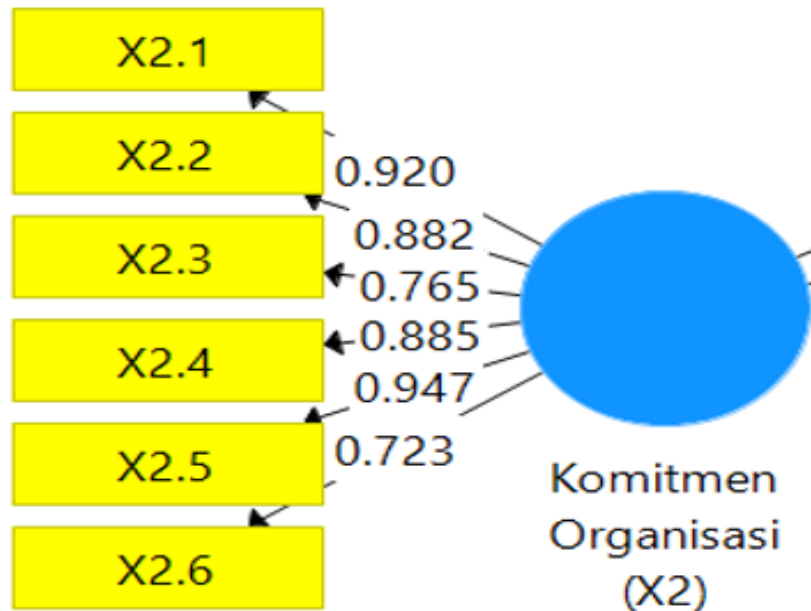
Dari Tabel diatas, terlihat semua item pernyataan variabel Kompetensi telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,7. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel Kompetensi dalam penilaian hipotesis.

3. Penilaian *Outer Loadings* dengan *Convergent Validity* untuk Variabel Komitmen Organisasi

Penelitian variabel Komitmen Organisasi dalam penelitian ini dijelaskan oleh 6 butir pernyataan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan Komitmen Organisasi. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstruknya. Suatu item

pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,7.

Berikut lampiran hasil pengolahan data dari *SmartPLS*:



Gambar 4.5
***Outer Loadings* Variabel Komitmen Organisasi**

Sumber: Hasil Uji Outer Loadings

Berdasarkan hasil pengujian *outer loading* data dengan menggunakan *SmartPLS*, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel Komitmen Organisasi sebagaimana yang terlihat pada gambar 4.5. Secara umum telah ditemukan nilai *convergent validity* yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,7.

Berikut nilai *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk variabel Komitmen Organisasi pada Tabel 4.11 :

Tabel 4.11
Hasil *Outer Loading* Variabel Komitmen Organisasi

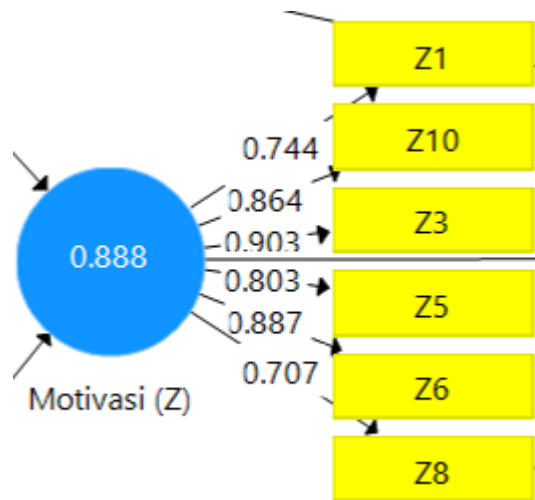
Variabel	Item	<i>Outer Loadings</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,920	Valid
	X2.2	0,882	Valid
	X2.3	0,765	Valid
	X2.4	0,885	Valid
	X2.5	0,947	Valid
	X2.6	0,723	Valid

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2025

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

4. Penilaian *Outer Loadings* dengan *Convergent Validity* untuk Variabel Motivasi

Penelitian variabel Motivasi dalam penelitian ini dijelaskan oleh 10 butir pernyataan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan Motivasi. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstruknya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,7. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari SmartPLS



Gambar 4.6
Outer Loadings Variabel Motivasi

Sumber: Hasil Uji Outer Loadings

Berdasarkan hasil pengujian *outer loading* data dengan menggunakan *SmartPLS*, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel Motivasi sebagaimana yang terlihat pada gambar 4.6 Secara umum telah ditemukan nilai *convergent validity* yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,7.

Berikut nilai *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk variabel Motivasi pada Tabel 4.12:

Tabel 4.12
Hasil Outer Loading Variabel Motivasi

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

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2025

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

4.4.3 Penilaian *Average Variance Extracted* (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,5. Berikut akan disajikan nilai AVE dalam penelitian ini pada tabel 4.13:

Tabel 4.13
Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

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

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,5 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

4.4.4 Penilaian Reliabilitas (*Cronbach's Alpha*)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika

memberikan nilai *crombach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada

Tabel 4.14:

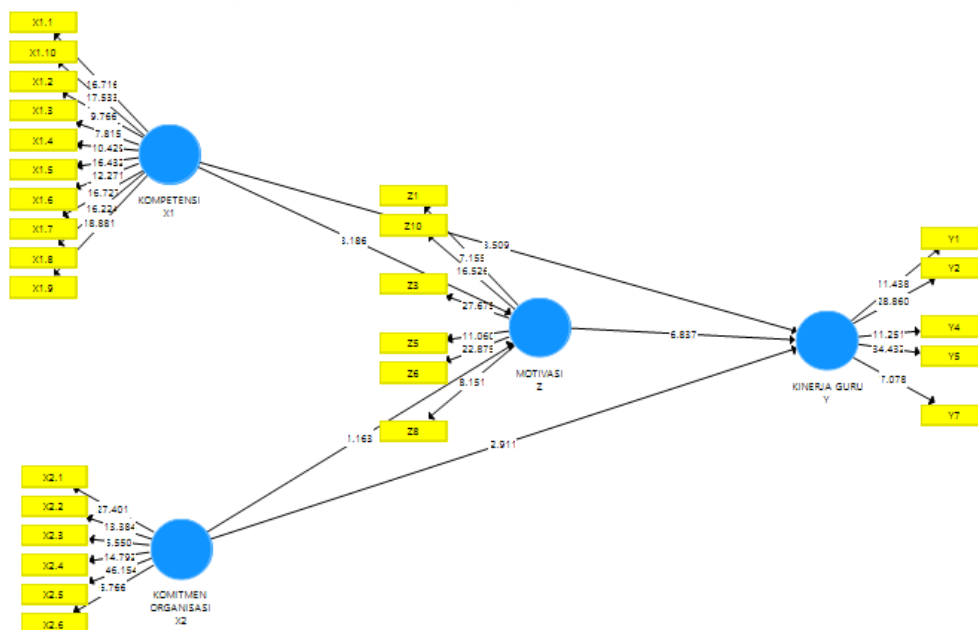
Tabel 4.14
Nilai Reliabilitas

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

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2025

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

4.5 Pengujian Inner Model



Gambar 4.7
Structural/Inner Model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

Berdasarkan gambar 4.7 struktur inner model diatas dapat diambil Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

- $\text{Kinerja Guru} = \beta_1 \text{ Kompetensi} + \beta_2 \text{ Komitmen Organisasi} + e_1$.
- $\text{Kinerja Guru} = 0,694 \text{ Kompetensi} + 0,261 \text{ Komitmen Organisasi} + e_1$

Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Iklim Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

- $\text{Kinerja Guru} = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e_1$
- $\text{Kinerja Guru} = -1,002 - 0,485 + 1,417 + e_1$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui nilai *R-Square*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi *R-Square* pada Tabel 4.15:

Tabel 4.15
Evaluasi Nilai *R Square*

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

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Pada table 4.15 terlihat nilai R^2 konstruk Motivasi sebesar 0,888 atau sebesar 88,8% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Kompetensi dan Komitmen Organisasi. Sisanya sebesar 11,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R^2 untuk konstruk Kinerja Guru sebesar 0,925 atau sebesar 92,5% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Motivasi dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Guru. Sisanya sebesar 7,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

4.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha

5%. Jika $t\text{-statistik}/t\text{-hitung} < t\text{-tabel } 1,96$ pada $\alpha 5\%$, maka H_0 ditolak dan
Jika $t\text{-statistik}/t\text{-hitung} > t\text{-tabel } 1,96$ pada $\alpha 5\%$, maka H_a diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural* pada tabel 4.16.

Pengaruh Langsung

Tabel 4.16
Result For Inner Weight

Hubungan Langsung	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standart Deviation (STDEV)</i>	<i>T- Statistic</i>	<i>P- Values</i>
Kompetensi => Motivasi	0,485	0,510	0,166	3,186	0,004
Komitmen Organisasi => Motivasi	0,261	0,301	0,224	1,163	0,245
Kompetensi => Kinerja Guru	-1,002	-1,032	0,286	3,509	0,000
Komitmen Organisasi => Kinerja Guru	0,694	0,655	0,218	2,911	0,002
Motivasi => Kinerja Guru	1,417	1,428	0,207	6,837	0,000

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 4.16 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung Kompetensi, Komitmen

Organisasi terhadap Kinerja Guru dan pengaruh konstruk Kompetensi, Komitmen Organisasi melalui Motivasi terhadap Kinerja Guru.

Pengaruh Tidak Langsung

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

Tabel 4.17
Result Path Analysis

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation(ST DEV)	T-Statistic (O/STDEV)	P-Values
Kompetensi => Motivasi => Kinerja Guru	0,983	0,956	0,385	2,552	0,0011
Komitmen Organisasi => Motivasi => Kinerja Guru	0,369	0,411	0,301	1,229	0,220

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2025

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

Tabel 4.18
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P-Value	Keterangan
H1	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi pada Yayasan Murni Padang	0,485	3,186 > 1,96	0,004 < 0,05	Diterima , Karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 3,186 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,004 lebih kecil dari 0,05
H2	Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Motivasi pada Yayasan Murni Padang	0,261	1,163 < 1,96	0,245 > 0,05	Ditolak , Karena nilai koefisien bernilai negatif, t statistic 1,163 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value 0,245 lebih besar dari 0,05
H3	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Murni Padang	-1,002	3,509 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima , Karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 3,509 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05
H4	Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Murni Padang	0,694	2,911 > 1,96	0,002 < 0,05	Diterima , Karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 2,911 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,002 lebih kecil dari 0,05
H5	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan	1,417	6,837 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima , Karena nilai koefisien bernilai positif,

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P-Value	Keterangan
	terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Murni Padang				t statistic 6,837 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05
H6	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi pada Yayasan Murni Padang	0,983	2,552 > 1,96	0,0011 < 0,05	Diterima , Karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 2,552 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,0011 lebih kecil dari 0,05
H7	Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi pada Yayasan Murni Padang	0,369	1,229 < 1,96	0,220 > 0,05	Ditolak , Karena nilai koefisien bernilai negatif, t statistic 1,229 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value 0,220 lebih besar dari 0,05

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2025

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

4.7.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi

Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi yaitu 0,485 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kompetensi terhadap Motivasi adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,004 kecil dari alpha 5% yaitu $0,004 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan

dengan nilai t-statistik sebesar 3,186 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,86. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 3,186 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi pada Yayasan Murni Padang. Hipotesis H1 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (**Mangkunegara, 2008**), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Motivasi.

4.7.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Motivasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Motivasi yaitu 0,261 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap Motivasi adalah negatif. Dimana nilai *P-Value* 0,245 besar dari alpha 5% yaitu 0,245 > 0,05 yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,185 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau 1,163 < 1,96 oleh karena itu H0 diterima dan H2 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Motivasi pada Yayasan Murni Padang. Hipotesis H2 dalam penelitian ini **ditolak**.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (**Oupen & Yudana, 2020**), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi.

4.7.3 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru yaitu -1,002 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kompetensi terhadap Kinerja Guru adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,509 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $3,509 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Murni Padang. Hipotesis H_3 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (**Rohman, 2020**), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Guru.

4.7.4 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru yaitu 0,694 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,002 kecil dari alpha 5% yaitu $0,002 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,911 untuk mengetahui

apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $2,911 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Murni Padang. Hipotesis H_4 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Hayati et al., 2020), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru.

4.7.5 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru yaitu 1,417 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Guru adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 6,837 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $6,837 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Murni Padang. Hipotesis H_5 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (**Moulina, 2022**), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan Motivasi terhadap Kinerja Guru.

4.7.6 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi yaitu 0,983 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kompetensi terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,0011 kecil dari alpha 5% yaitu $0,0011 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,552 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $2,552 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_6 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi pada Yayasan Murni Padang, Hipotesis H_6 dalam penelitian ini **diterima**.

4.7.7 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi yaitu 0,369 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,220 besar dari alpha 5% yaitu $0,220 > 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh tidak signifikan dan dengan