

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KOMITMEN ORGANISASI DI SMK NEGERI 8 PADANG

Nesha Maharani¹⁾, Dori Mittra Candana²⁾, Ai Elis Karlinda³⁾

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang,

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

neshamhmi0212@gmail.com

ARTIKEL INFO

Sejarah Artikel:

Diterima 9 Februari 2025

Direvisi 19 Februari 2025

Diterima 7 Maret 2025

Tersedia Online 7 maret 2025

KATA KUNCI:

Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja,
Kinerja Guru, Komitmen
Organisasi



Ini Adalah Artikel Terbuka Dibawah
Lisensi Cc By-Sa

Hak Cipta© 2023 Oleh Penulis.
Diterbitkan Oleh Riset Sinergi Indonesia

Abstract. *The development of the times has prompted many changes in the social environment, including among Vocational High Schools in Indonesia. With training and motivation, it is expected that teachers will better understand the world of work, can develop their competence and personality, individual work performance, develop careers, so that teachers will become competent. Then how is the pattern of organizational commitment applied and work facilities in order to provide optimal knowledge to the students being taught. This study aims to determine and try to analyze the Influence of Job Training and Work Motivation on Teacher Performance Through Organizational Commitment at SMK Negeri 8 Padang. This study is a Structural Equation Modeling (SEM) model with the help of SmartPLS 4.1.0.9 analysis tools. The population and sample of the study were teachers at SMK Negeri 8 Padang totaling 92 people. The results of the study found that there was a positive and insignificant influence between Job Training on Organizational Commitment at SMK Negeri 8 Padang. There was a positive and significant influence between Work Motivation on Organizational Commitment at SMK Negeri 8 Padang.*

Keywords : *Job Training, Work Motivation, Teacher Performance, Organizational Commitment.*

Abstrak. Perkembangan zaman telah mendorong banyak perubahan dalam lingkungan masyarakat, termasuk di kalangan Sekolah Menengah Kejuruan di Indonesia. Adanya pelatihan dan motivasi, diharapkan guru akan lebih paham dengan dunia kerja, dapat mengembangkan kompetensi dan kepribadiannya, penampilan kerja individu, mengembangkan karir, sehingga guru akan menjadi berkompeten. Kemudian bagaimana pola komitmen organisasi yang di terapkan dan fasilitas kerja agar dapat memberikan ilmu pengetahuan yang optimal kepada murid-murid yang diajar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Organisasi di SMK Negeri 8 Padang. Penelitian ini adalah model *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alan bantu analisis SmartPLS 4.1.0.9. populasi dan sampel penelitian adalah guru di SMK Negeri 8 Padang yang berjumlah 92 orang. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di SMK Negeri 8 Padang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada SMK Negeri 8 Padang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 8 Padang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 8 Padang.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru, Komitmen Organisasi.

Introduction

Pembangunan Nasional bertujuan salah satunya adalah meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia yang berdaya saing dan mampu berkompetensi dengan bangsa-bangsa lain di dunia, peningkatan kualitas hidup manusia ditandai dengan tersedianya pendidikan dan pelatihan yang berkualitas, kesejahteraan yang dijamin dan kepemilikan tempat tinggal yang tetap.

Peningkatan mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan merupakan hal yang penting. Berbagai upaya usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, misalnya pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan kerja dan pengembangan profesional dan alat pembelajaran, pengadaan dan perbaikan saran dan prasarana pendidikan dan meningkatkan manajemen sekolah.

Pendidikan merupakan salah satu faktor fundamental di dalam perkembangan peradaban manusia. Hal ini dikarenakan pendidikan itu sendiri dapat mempengaruhi pembangunan masyarakat serta perkembangan potensi dari tiap individu. Jenjang pendidikan dimulai dari jenjang pendidikan SD, SMP, SMA/SMK dan Perguruan Tinggi, pada jenjang pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan program pendidikan menengah yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan siswa. Pada dasarnya, keterampilan yang diperoleh adalah hasil dari pembelajaran yang dilakukan baik di sekolah maupun terjun langsung ke dunia kerja. Dunia industri memiliki peran yang penting dalam membantu pembelajaran di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dengan bekerja sama dengan pelaksanaan praktik industry.

Media pembelajaran menuntut guru/pengajar mampu menggunakan alat-alat yang disediakan oleh sekolah dan tidak menutup kemungkinan bahwa alat-alat tersebut sesuai dengan perkembangan dan tuntutan zaman. Media pembelajaran membantu proses belajar siswa yang diharapkan dapat mencapai tingkat keberhasilan hasil belajar siswa. Alasan menggunakan media pengajaran dalam proses belajar siswa antara lain: pengajaran lebih menarik perhatian siswa sehingga menumbuhkan semangat siswa dalam belajar, bahan pembelajaran akan lebih jelas dipahami oleh siswa dan memungkinkan siswa menguasai tujuan pembelajaran yang diajarkan pada hari itu.

Peningkatan prestasi kerja di sekolah sangat diperlukan karena dengan optimalnya pelayanan yang diberikan oleh pihak sekolah sangat diperlukan karena dengan optimalnya pelayanan yang diberikan oleh pihak sekolah mampu menciptakan lingkungan dan kondisi sekolah yang baik. Lingkungan dan kondisi sekolah yang baik serta perhatian yang besar terhadap lingkungan dan siswa mampu meningkatkan lulusan yang baik dari segi kemampuan belajar maupun pribadi.

Menurut (Alfaiz, 2024), kinerja guru adalah hasil dari upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan pendidikan di sebuah lembaga, seperti sekolah atau madrasah, melalui penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kesuksesan seorang guru diukur berdasarkan sejauh mana ia memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Jika seorang guru dapat memenuhi kriteria tersebut, maka ia dianggap berhasil dan memiliki prestasi yang baik. Sebaliknya, jika seorang guru tidak dapat memenuhi kriteria tersebut, maka ia dianggap gagal. Kinerja sendiri merujuk pada tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Yeni Setiani, 2023), pelatihan dan pengembangan adalah suatu keharusan di setiap organisasi untuk menghindari kegiatan penipuan di masa depan. Pelatihan dan pengembangan mengacu pada praktik memberikan pelatihan, lokakarya, pembinaan, pendampingan, atau kesempatan belajar lainnya kepada karyawan untuk menginspirasi,

menantang, dan memotivasi mereka untuk melakukan fungsi posisi mereka dengan kemampuan terbaik mereka dan dalam standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan oenuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik (Fransiska & Tupti, 2020).

Pengertian Komitmen Pegawai dalam Organisasi yang besar sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, sebab dengan terciptanya komitmen yang besar hendak pengaruhi hawa kerja yang handal. Berdialog menimpa Tanggung jawab hierarkis tidak dapat dipisahkan dari istilah dedikasi yang sering menyelidiki kata tanggung jawab, penggambaran seperti itu membuat istilah keteguhan dan tanggung jawab memiliki makna yang membingungkan (Hartono & Parameswari, 2021).

Research Methodology

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru di SMK Negeri 8 PADANG, sebanyak 92 orang.

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yang termasuk dalam *non probability sampling*. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling jenuh ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi saya menjadikan 92 sebagai sampel.

Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Menurut (Latan, 2020) pengukuran yang dilakukan melalui model pengukuran yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability* (*Cronbach's Alpha*).

Dalam teknik analisis data dengan menggunakan *SmartPLS* ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item-item *score* atau *component score* yang diestimasi dengan *SoftwarePLS*. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading factor* 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima. Angka ini dapat kita lihat dengan merujuk pada tabel *outer loading* pada *SmartPLS*. Pada pengujian *composite reliability* ini terdapat dua tabel yang harus diamati yaitu nilai yang terdapat pada tabel *Composite reliability* dan *Cronbachs Alpha* yang nilai nya harus lebih besar dari 0,6. Untuk pengujian *Disriminant Validity* dapat dilihat pada nilai *cross loading*. Nilai korelasi indikator terhadap konstraknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruk endogen dari konstruk eksogen. Nilai R^2 juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian terhadap model struktural dapat dilakukan dengan melihat nilai *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit* model dan melihat signifikansi statistik.

Untuk ujian signifikansi hipotesis penelitian, dilakukan melalui penelitian nilai koefisien *path* atau *inner model* yang ditunjukkan oleh nilai T-statistik atau T-hitung dibandingkan dengan T-tabel sebesar 1,96 pada kesalahan menolak data sebesar α 5% (Saputro & Siagian, 2017) : Jika nilai T-Statistik > dari 1,96 maka hipotesis diterima, Jika nilai T-Statistik < dari 1,96 maka hipotesis ditolak.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada α 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada α 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada α 5%, maka H_a diterima.

Results and Discussion

Hasil dan pembahasan

Deskripsi Penelitian

Tabel 1. Perhitungan Hasil Penyebaran Kuesioner

No.	Kuesioner	Jumlah	Persentase%
1	Kuesioner yang didistribusikan	84	100
2	Kuesioner yang tidak kembali	0	0
3	Kuesioner yang salah isi (cacat atau rusak)	0	0
4	Kuesioner yang layak untuk olah data	84	100

Sumber : Hasil Survey, tahun 2024

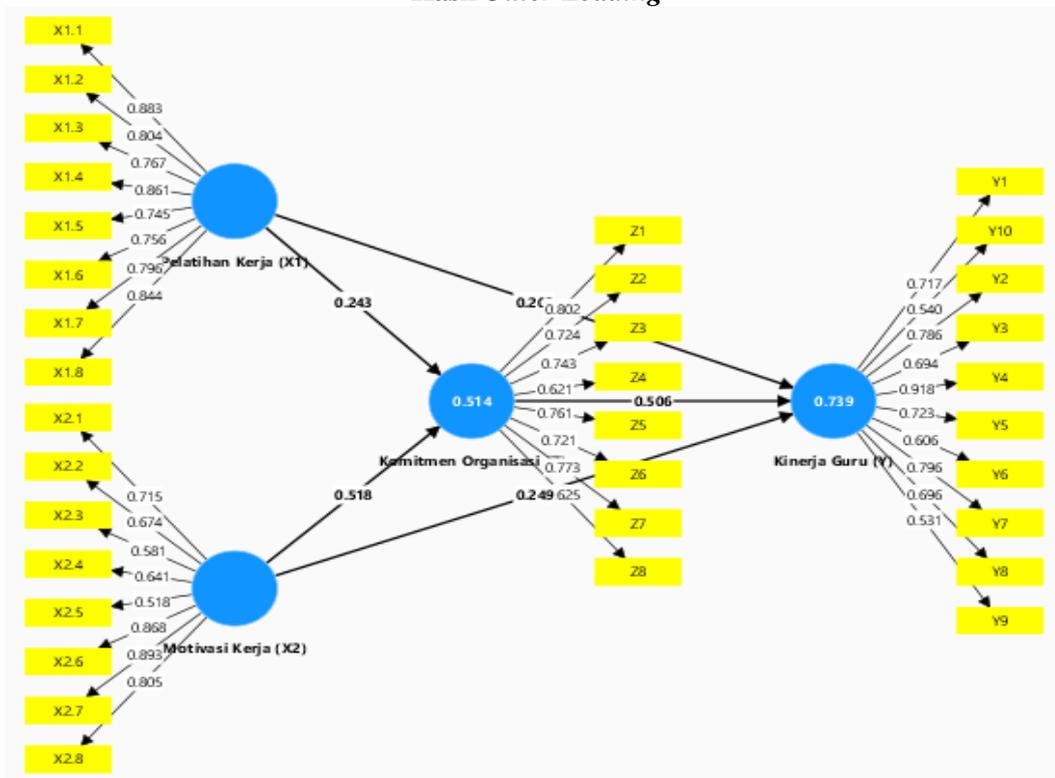
Analisis Data Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program (*Partial Least Square/PLS*) untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing masing hipotesis akan dianalisis menggunakan *software* SmartPLS 4.1.0.9 untuk menguji hubungan antar variabel. Memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*. Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,5.

Pengujian *Outer Model* (*Strukturak Model*)

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

Gambar 1
Hasil Outer Loading



Sumber : Hasil Uji Outer Loadings 4.1.0.9

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 4.1
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Pelatihan Kerja (X1)	0,653
Motivasi Kerja (X2)	0,523
Komitmen Organisasi (Z)	0,524
Kinerja Guru (Y)	0,504

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS 4.1.0.9

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel diatas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) diatas 0,5 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

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* > 0,50. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 4.14:

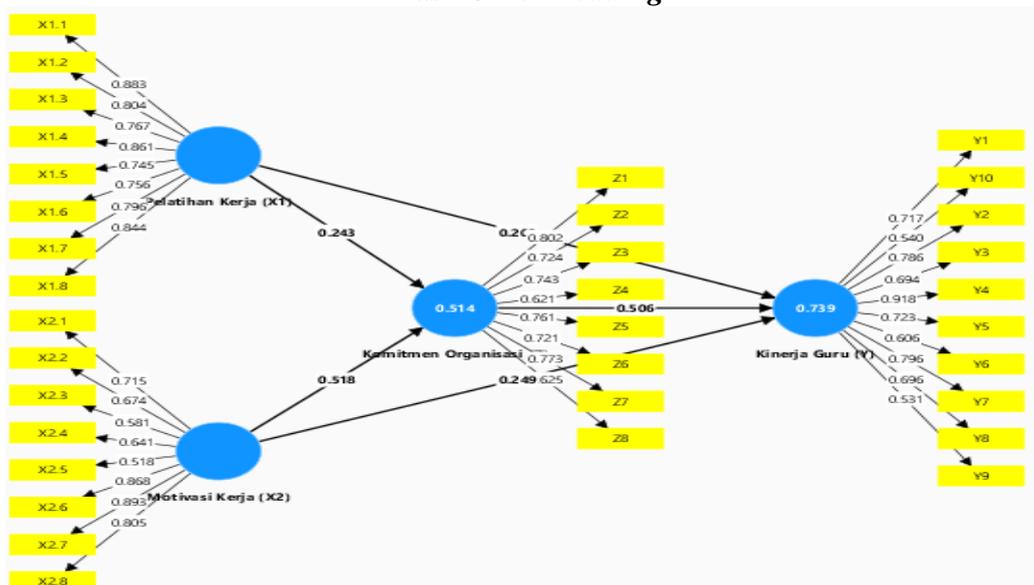
Tabel 4.2
Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,924	0,938	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,866	0,895	Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	0,870	0,897	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,887	0,908	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS 4.1.0.9

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 4.15 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,5. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*. Persamaan Outer Model

Gambar 4.2
Hasil Outer Loading



Sumber : Hasil Uji Outer Loadings 4.1.0.9

Berdasarkan gambar 4.6 struktur *outer model* diatas dapat diambil Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

- Komitmen Organisasi = β_1 Pelatihan Kerja + β_2 Motivasi Kerja + e1.
- Komitmen Organisasi = 0,243 Pelatihan Kerja + 0,518 Motivasi Kerja + e1

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

- Kinerja Guru = $\beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3Z + e_1$
- Kinerja Guru = $0,203 + 0,249 + 0,506 + e_1$

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 4.3
Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Guru (Y)	0,739	0,730
Komitmen Organisasi (Z)	0,514	0,503

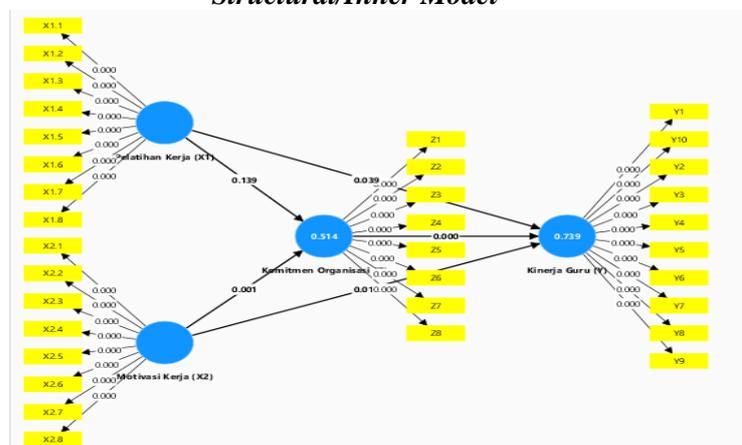
Sumber : Hasil Olahan SmartPLS 4.1.0.9

Pada table 4.16 terlihat nilai R² konstruk Komitmen Organisasi sebesar 0,739 atau sebesar 73,9% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja. Sisanya sebesar 26,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R² untuk konstruk Kinerja Guru sebesar 0,514 atau sebesar 51,4% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi dalam menjelaskan atau mempengaruhi Komitmen Organisasi. Sisanya sebesar 48,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian 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.

Gambar 4.3
Structural/Inner Model



Sumber : Hasil Uji Inner Model 4.1.0.9

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-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima.

Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural* pada tabel 4.16.

Tabel 4.4
Result For Inner Weight

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values
Pelatihan Kerja => Komitmen Organisasi	0,243	0,250	0,164	1,478	0,139
Motivasi Kerja => Komitmen Organisasi	0,518	0,526	0,162	3,194	0,001
Pelatihan Kerja => Kinerja Guru	0,327	0,333	0,137	2,390	0,017
Motivasi Kerja => Kinerja Guru	0,511	0,512	0,137	3,725	0,000
Komitmen Organisasi => Kinerja Guru	0,506	0,516	0,094	5,374	0,000

Sumber : Hasil Uji Inner Loadings 4.1.0.9

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Komitmen Organisasi (Z)

Dari tabel 4.16 diatas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0,243 dengan nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 atau (1,478 < t-tabel 1,96) dengan nilai p-values lebih besar dari alpha 5% atau (0,139 > 0,05) maka dapat diperoleh H0 diterima dan H1 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Z)

Dari tabel 4.16 diatas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0,518 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau (3,194 > t-tabel 1.96) dengan nilai p-values lebih kecil dari alpha 5% atau (0,001 < 0,05) maka dapat diperoleh H0 ditolak dan H2

diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari tabel 4.16 diatas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0,327 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($2,390 > t\text{-tabel } 1.96$) dengan nilai p-values lebih kecil dari alpha 5% atau ($0,017 < 0,05$) maka dapat diperoleh H0 ditolak dan H3 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari tabel 4.16 diatas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0,511 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($3,725 > t\text{-tabel } 1.96$) dengan nilai p-values lebih kecil dari alpha 5% atau ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H0 ditolak dan H4 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Pengaruh Komitmen Organisasi (Z) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari tabel 4.16 diatas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0,506 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($5,374 > t\text{-tabel } 1.96$) dengan nilai p-values lebih kecil dari alpha 5% atau ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H0 ditolak dan H5 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Tabel 4.5
Result Path Analysis

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic (O/STDEV)	P-Values
Pelatihan Kerja => Kinerja Guru => Komitmen Organisasi	0,123	0,125	0,083	1,482	0,138
Motivasi Kerja => Kinerja Guru => Komitmen Organisasi	0,262	0,275	0,106	2,741	0,013

Sumber : Hasil Uji Inner Loadings 4.1.0.9

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y) Melalui Komitmen Organisasi (Z)

Dari tabel 4.17 diatas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0,123 dengan nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 atau ($1,482 < t\text{-tabel } 1.96$) dengan nilai p-values lebih besar dari alpha 5% atau ($0,138 > 0,05$) maka dapat diperoleh H0 ditolak dan H6

diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Komitmen Organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y) Melalui Komitmen Organisasi (Z)

Dari tabel 4.17 diatas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0,262 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ($2,741 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p-values lebih kecil dari alpha 5% atau ($0,013 > 0,05$) maka dapat diperoleh H0 ditolak dan H7 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Komitmen Organisasi.

Conclusion

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

1. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada SMK Negeri 8 Padang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada SMK Negeri 8 Padang.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 8 Padang.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 8 Padang.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 8 Padang.
6. Komitmen Organisasi tidak memediasi antara Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 8 Padang.
7. Komitmen Organisasi memediasi antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 8 Padang.

References

- Alfaiz, B. Y. (2024). Optimalisasi Penilaian Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Madrasah. *At-Tazakki*, 3(1), 133–150.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ...*, 3(September), 224–234. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>
- Fatyandri, A. N. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sma Di Kota Batam Di Mediasi Komitmen Organisasi. *Ebismen*, 1(2), 27–45.
- Hartono, S., & Parameswari, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–11. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Hidayat, I. S., & Wulantika, L. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Vonex Indonesia Rancaekek. *Journal of Economics, Management, Business and Accounting*, 1(1), 93–106. <https://doi.org/10.34010/jemba.v1i1.5023>
- Miranti, M., & Hikmah Perkasa, D. (2023). Neraca Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ridho Sejahtera Jaya. *Jurnal Ekonomi*,

Manajemen Dan Akuntansi Neraca, 1(1), 35–52.
<https://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/21/18>

Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>

Prabumulih, S. M. P. N., & Palembang, U. P. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru*. 4, 1828–1835.

Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nicepro Megatama. *Values*, 1(4), 102–111.

Yeni Setiani, W. D. F. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
<https://doi.org/10.51544/jmm.v7i1.2529>