

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya

Dengan niat yang kuat dan disertai cita-cita yang luhur Taman Pendidikan Wachid Hasyim dapat meningkatkan pengabdianannya kepada umat dan masyarakat, tidak hanya mencetak tenaga yang berpengetahuan saja tetapi juga ingin mencetak tenaga yang memiliki keterampilan yang sekiranya dapat digunakan di masyarakat secara langsung. Dengan niat yang luhur tersebut maka pada tahun 1987 – 1988 dibukalah SMEA WACHID HASYIM status TERCATAT dengan Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen dan memiliki 104 siswa. Dengan kurun waktu 3 tahun SMEA WACHID HASYIM yang awalnya berstatus “TERCATAT” pada tahun 1990 – 1991 menjadi “DISAMAKAN”. Sejak perubahan Kurikulum 1984 ke Kurikulum 1994 nama SMEA (Sekolah Menengah Ekonomi Atas) diubah menjadi SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Bisnis dan Manajemen, kemudian disempurnakan dengan kurikulum Edisi 1999 dan pada tahun pelajaran 2004 – 2005 menggunakan Kurikulum Edisi 2004.

Pada tahun pelajaran 2005 – 2006 SMK Wachid Hasyim membuka Bidang Keahlian baru yaitu Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi dengan Program Keahlian Multimedia. Pada tahun pelajaran 2007 – 2008 SMK Wachid Hasyim yang semula berstatus “DISAMAKAN” berubah menjadi “TERAKREDITASI A”

PROGRAM KEAHLIAN

- Multimedia
- Akutansi
- Administrasi Perkantoran

FASILITAS DI SMK WACHID HASYIM

SMK Wachid Hasyim memberikan banyak fasilitas bagi siswa siswinya diantaranya :

SARANA PENDIDIKAN

- Laboratorium Komputer ber-AC dan terkoneksi internet
- Laboratorium Bahasa ber-AC
- Laboratorium Adm. Perkantoran

- Laboratorium Akuntansi
- Ruang Jaringan Komputer
- Ruang Multimedia

PRASARANA PENDIDIKAN

- Lokal Kelas
- Ruang Kepala Sekolah
- Ruang Guru
- Ruang Tata Usaha
- Ruang OSIS
- Ruang BP
- Ruang Kepala Program
- Ruang Unit Produksi

4.1.2 Profil Responden

Berdasarkan penelitian ini karakteristik responden yang terdapat dalam kuisioner setelah dibagikan kepada 50 guru di SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya maka dapat dijadikan beberapa gambaran mengenai beberapa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja.

1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Laki-laki | 21 | 42 | 42 | 42 |
| Perempuan | 29 | 58 | 58 | 58 |
| Jumlah | 50 | 100 | 100 | 100 |

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.1 diatas bahwa diketahui jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang atau 42% dan perempuan sebanyak 29 orang atau 58 %.

2. Pendidikan Responden

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan pada SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| | Jumlah | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|--------|---------|---------------|--------------------|
| Sarjana (S1) | 47 | 47 | 47 | 47 |
| Magister (S2) | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Jumlah | 50 | 100 | 100 | 100 |

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.2 diatas bahwa diketahui jumlah responden berdasarkan pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 47 orang atau 94% dan pendidikan Magister (S2) sebanyak 3 orang atau 6 % .

3. Masa Kerja Responden

Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja pada SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| | Jumlah | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|--------|---------|---------------|--------------------|
| 0 tahun - 4 tahun | 10 | 10 | 10 | 10 |
| 5 tahun - 10 tahun | 14 | 14 | 14 | 14 |
| 11 tahun - 15 tahun | 9 | 9 | 9 | 9 |
| >16 tahun | 17 | 17 | 17 | 17 |
| Jumlah | 50 | 100 | 100 | 100 |

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.3 diatas bahwa diketahui jumlah responden berdasarkan Masa kerja 0 tahun – 4 tahun sebanyak 10 orang atau 20%, 5 tahun – 10 tahun

sebanyak 14 orang atau 28 %, 11 tahun – 15 tahun sebanyak 9 orang atau 18%, dan >16 tahun sebanyak 17 orang atau 34 %.

4.1.3 Data Deskriptif Jawaban Responden

Berdasarkan data kuesioner yang telah didistribusikan kepada 50 Guru atau responden, maka untuk mengetahui mayoritas dari jawaban responden pada masing-masing item dapat digunakan rumus Sturges, sebagai berikut :

$$\text{Interval kelas (c)} = (X_n - X_1) : K$$

(c)= Perkiraan besarnya

K = Banyaknya kelas

X_n = Nilai skor tertinggi

X₁ = Nilai skor terendah

$$(c) = (5-1) : 5 \quad (c) = 4 : 5$$

(c)= 0,8 Tabel

Tabel 4.4: Kategori Hasil Jawaban Responden Range Kategori

| Range | Kategori |
|-----------|---------------------|
| 1 - 1,8 | Sangat Tidak Setuju |
| 1,9 - 2,7 | Tidak Setuju |
| 2,8 - 3,6 | Cukup Setuju |
| 3,7 - 4,5 | Setuju |
| 4,6 > | Sangat Setuju |

1. Kompensasi (X1)

Tabel 4.5: Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X1)

| No | Pernyataan | Jawaban Responden | |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------|
| | | Nilai Mean | Keterangan |
| 1 | Gaji dan upah yang diterima sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintahan | 5 | Sangat Setuju |
| 2 | Setiap bulannya saya mendapat insentif dari Perusahaan | 5 | Sangat Setuju |
| 3 | Saya merasa bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan anda beserta keluarga | 5 | Sangat Setuju |
| 4 | Saya merasa terlindungi dengan fasilitas keamanan dan jaminan perusahaan yang diberikan perusahaan | 5 | Sangat Setuju |
| Nilai Rata-rata Keseluruhan | | 5 | Sangat Setuju |

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 tersebut diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang ada dalam penelitian ini memiliki penilaian/jawaban untuk setiap pernyataan yang terdapat pada kuesioner dengan variabel kompensasi (X1). Untuk pernyataan pertama “Gaji dan upah yang diterima sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintahan” memiliki penilaian dengan rata-rata 5 dengan rentang interval $>4,6$ yang berarti bahwa rata-rata responden memberikan penilaian “sangat setuju” untuk pernyataan tersebut.

Untuk pernyataan kedua “Setiap bulannya saya mendapat insentif dari Perusahaan” memiliki penilaian dengan rata-rata 5 dengan rentang interval $4,6 >$ yang berarti bahwa rata-rata responden memberikan penilaian “sangat setuju” untuk pernyataan tersebut.

Untuk pernyataan ketiga “Saya merasa bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan anda beserta keluarga” memiliki penilaian dengan rata-rata 5

dengan rentang interval $>4,6$ yang berarti bahwa rata-rata responden memberikan penilaian “sangat setuju” untuk pernyataan tersebut.

Untuk pernyataan keempat “Saya merasa terlindungi dengan fasilitas keamanan dan jaminan perusahaan yang diberikan perusahaan” memiliki penilaian dengan rata-rata 5 dengan rentang interval $>4,6$ yang berarti bahwa rata-rata responden memberikan penilaian “sangat setuju” untuk pernyataan tersebut.

Berdasarkan uraian dari tabel tersebut diatas dapat diketahui bahwa penilaian tertinggi untuk pernyataan pada kuesioner variabel kompensasi (X1) terdapat pada pernyataan pertama sampai ke empat dengan penilaian rata-rata sebesar 5. sedangkan penilaian terendah tidak terdapat pada pernyataan kuesioner ini.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.6: Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

| No | Pernyataan | Jawaban Responden | |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------|
| | | Nilai Mean | Keterangan |
| 1 | Suhu ruangan dan sirkulasi udara tempat saya bekerja membuat anda nyaman dalam bekerja. | 4,60 | Sangat Setuju |
| 2 | Saya tidak merasa terganggu dengan suara bising disekitar tempat anda bekerja. | 4,70 | Sangat Setuju |
| 3 | Ruangan yang saya tempati untuk bekerja memiliki luas yang cukup dan nyaman. | 4,64 | Sangat Setuju |
| 4 | Saya merasa bahwa bangunan tempat saya bekerja sudah memenuhi standar keamanan. | 4,82 | Sangat Setuju |
| 5 | Menurut saya kondisi kursi, meja dan sarana lainnya dalam kondisi baik dan dapat digunakan. | 4,64 | Sangat Setuju |

| | | | |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------|---------------|
| 6 | Hubungan dengan rekan sekerja pada perusahaan ini berjalan dengan lancar. | 4,64 | Sangat Setuju |
| 7 | Hubungan komunikasi dengan atasan selama ini berjalan dengan baik | 4,54 | Setuju |
| 8 | Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik | 4,74 | Sangat Setuju |
| Nilai Rata-rata Keseluruhan | | 4,67 | Sangat Setuju |

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang ada dalam penelitian ini memiliki penilaian/jawaban untuk setiap pernyataan yang terdapat pada kuesioner dengan variabel Lingkungan Kerja (X2). Untuk pernyataan pertama “Suhu ruangan dan sirkulasi udara tempat saya bekerja membuat anda nyaman dalam bekerja.” memiliki penilaian dengan rata-rata 4,60 dengan rentang interval 4,6> yang berarti bahwa rata-rata responden memberikan penilaian “sangat setuju” untuk pernyataan tersebut.

Untuk pernyataan kedua “Saya tidak merasa terganggu dengan suara bising disekitar tempat anda bekerja.” memiliki penilaian dengan rata-rata 4,70 dengan rentang interval 4,6> yang berarti bahwa rata-rata responden memberikan penilaian “sangat setuju” untuk pernyataan tersebut.

Untuk pernyataan ketiga “Saya Ruangan yang saya tempati untuk bekerja memiliki luas yang cukup dan nyaman. ” memiliki penilaian dengan rata-rata 4,64 dengan rentang interval 4,6> yang berarti bahwa rata-rata responden memberikan penilaian “sangat setuju” untuk pernyataan tersebut.

Untuk pernyataan keempat “Saya merasa bahwa bangunan tempat saya bekerja sudah memenuhi standar keamanan.” memiliki penilaian dengan rata-rata 4,82 dengan rentang interval 4,6> yang berarti bahwa rata-rata responden memberikan penilaian “sangat setuju” untuk pernyataan tersebut.

Untuk pernyataan ke lima “Menurut saya kondisi kursi, meja dan sarana lainnya dalam kondisi baik dan dapat digunakan.” memiliki penilaian dengan rata-rata 4,64 dengan rentang

interval 4,6> yang berarti bahwa rata-rata responden memberikan penilaian “sangat setuju” untuk pernyataan tersebut.

Untuk pernyataan ke enam “Hubungan dengan rekan sekerja pada perusahaan ini berjalan dengan lancar.” memiliki penilaian dengan rata-rata 4,64 dengan rentang interval 4,6> yang berarti bahwa rata-rata responden memberikan penilaian “sangat setuju” untuk pernyataan tersebut.

Untuk pernyataan ke tujuh “Hubungan komunikasi dengan atasan selama ini berjalan dengan baik. ” memiliki penilaian dengan rata-rata 4,54 dengan rentang interval 3,7 – 4,5 yang berarti bahwa rata-rata responden memberikan penilaian “setuju” untuk pernyataan tersebut.

Untuk pernyataan ke delapan “Saya merasa bahwa bangunan tempat saya bekerja sudah memenuhi standar keamanan.” memiliki penilaian dengan rata-rata 4,74 dengan rentang interval 4,6> yang berarti bahwa rata-rata responden memberikan penilaian “sangat setuju” untuk pernyataan tersebut.

Berdasarkan uraian dari tabel tersebut diatas dapat diketahui bahwa penilaian tertinggi untuk pernyataan pada kuesioner variabel lingkungan kerja (X2) terdapat pada pernyataan ke empat “Saya merasa bahwa bangunan tempat saya bekerja sudah memenuhi standar keamanan.” dengan penilaian rata-rata sebesar 4,82 sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan ke tujuh “Hubungan komunikasi dengan atasan selama ini berjalan dengan baik ” dengan penilaian rata-rata sebesar 4,54. Secara keseluruhan distribusi frekuensi variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki rata-rata penilaian sebesar 4,67 yang berarti rata-rata responden memberikan penilaian “sangat setuju” untuk setiap pernyataan.

3. Karakteristik Pekerja (X3)

Tabel 4.7: Distribusi Frekuensi Variabel Pemberdayaan (X3)

| No | Pernyataan | Jawaban Responden | |
|----|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------|
| | | Nilai Mean | Keterangan |
| 1 | Saya merasa pekerjaan saya selama ini mempunyai arti penting bagi kehidupan saya | 4,70 | Sangat Setuju |

| | | | |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|---------------|
| 2 | Aktivitas pekerjaan yang saya lakukan sekarang saya rasakan sangat penting | 4,67 | Sangat Setuju |
| 3 | Setiap bekerja saya ingin memberikan yang terbaik bagi perusahaan | 4,58 | Setuju |
| 4 | Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan merupakan pilihan yang tepat. | 4,62 | Sangat Setuju |
| 5 | saya memiliki otonomi pekerjaan dalam perencanaan proses kerja. | 4,60 | Sangat Setuju |
| 6 | Saya memiliki kemampuan dalam mengelola pekerjaan yang sedang saya lakukan | 4,64 | Sangat Setuju |
| 7 | Saya percaya jerih payah dan kinerja yang curahkan ke organisasi akan membuahkan hasil | 4,68 | Setuju |
| 8 | Informasi di sekolah dibagikan secara terbuka, sehingga setiap guru memperoleh informasi yang dibutuhkan | 4,78 | Sangat Setuju |
| 9 | Saya merasa pekerjaan yang selama ini saya lakukan memberikan dampak kepada perusahaan | 4,70 | Sangat Setuju |
| Nilai Rata-rata keseluruhan | | 4,65 | Sangat Setuju |

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 tersebut diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang ada dalam penelitian ini memiliki penilaian/jawaban untuk setiap pernyataan yang terdapat pada kuesioner dengan variabel Karakteristik pekerja (X3). Untuk pernyataan pertama “Saya merasa pekerjaan saya selama ini mempunyai arti penting bagi kehidupan saya.” memiliki

penilaian dengan rata-rata 4,70 dengan rentang interval 4,6> yang berarti bahwa rata-rata responden memberikan penilaian “sangat setuju” untuk pernyataan tersebut.

Untuk pernyataan kedua “Aktivitas pekerjaan yang saya lakukan sekarang saya rasakan sangat penting.” memiliki penilaian dengan rata-rata 4,67 dengan rentang interval 4,6> yang berarti bahwa rata-rata responden memberikan penilaian “sangat setuju” untuk pernyataan tersebut.

Untuk pernyataan ketiga “Setiap bekerja saya ingin memberikan yang terbaik bagi perusahaan. ” memiliki penilaian dengan rata-rata 4,58 dengan rentang interval 3,7 – 4,5 yang berarti bahwa rata-rata responden memberikan penilaian “setuju” untuk pernyataan tersebut.

Untuk pernyataan keempat “Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan merupakan pilihan yang tepat.” memiliki penilaian dengan rata-rata 4,62 dengan rentang interval 4,6> yang berarti bahwa rata-rata responden memberikan penilaian “sangat setuju” untuk pernyataan tersebut.

Untuk pernyataan ke lima “saya memiliki otonomi pekerjaan dalam perencanaan proses kerja.” memiliki penilaian dengan rata-rata 4,60 dengan rentang interval 4,6> yang berarti bahwa rata-rata responden memberikan penilaian “sangat setuju” untuk pernyataan tersebut.

Untuk pernyataan ke enam “Saya memiliki kemampuan dalam mengelola pekerjaan yang sedang saya lakukan.” memiliki penilaian dengan rata-rata 4,64 dengan rentang interval 4,6> yang berarti bahwa rata-rata responden memberikan penilaian “sangat setuju” untuk pernyataan tersebut.

Untuk pernyataan ke tujuh “Saya percaya jerih payah dan kinerja yang curahkan ke organisasi akan membuahkan hasil ” memiliki penilaian dengan rata-rata 4,65 dengan rentang interval 3,7 – 4,5 yang berarti bahwa rata-rata responden memberikan penilaian “setuju” untuk pernyataan tersebut.

Untuk pernyataan ke delapan “Informasi di sekolah dibagikan secara terbuka, sehingga setiap guru memperoleh informasi yang dibutuhkan.” memiliki penilaian dengan rata-rata 4,78 dengan rentang interval 4,6> yang berarti bahwa rata-rata responden memberikan penilaian “sangat setuju” untuk pernyataan tersebut.

Untuk pernyataan ke sembilan “Informasi di sekolah dibagikan secara terbuka, sehingga setiap guru memperoleh informasi yang dibutuhkan.” memiliki penilaian dengan rata-rata 4,70 dengan rentang interval 4,6> yang berarti bahwa rata-rata responden memberikan penilaian “sangat setuju” untuk pernyataan tersebut.

Berdasarkan uraian dari tabel tersebut diatas dapat diketahui bahwa penilaian tertinggi untuk pernyataan pada kuesioner variabel pemberdayaan (X3) terdapat pada pernyataan ke delapan “Informasi di sekolah dibagikan secara terbuka, sehingga setiap guru memperoleh informasi yang dibutuhkan.” dengan penilaian rata- rata sebesar 4,78 sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan ke tiga “Setiap bekerja saya ingin memberikan yang terbaik bagi perusahaan” dengan penilaian rata-rata sebesar 4,58. Secara keseluruhan distribusi frekuensi variabel Pemberdayaan (X3) memiliki rata-rata penilaian sebesar 4,65 yang berarti rata-rata responden memberikan penilaian “sangat setuju” untuk setiap pernyataan.

4. Komitmen Organisasi

Tabel 4.8: Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (Y1)

| No | Pernyataan | Jawaban Responden | |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------|
| | | Nilai Mean | Keterangan |
| 1 | Saat ini tetap bekerja di organisasi merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya. | 4,68 | Sangat Setuju |
| 2 | Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan organisasi saat ini. | 4,60 | Sangat Setuju |
| 3 | Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang | 4,66 | Sangat Setuju |
| Nilai Rata-rata keseluruhan | | 4,64 | Sangat Setuju |

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 tersebut diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang ada dalam penelitian ini memiliki penilaian/jawaban untuk setiap pernyataan yang terdapat pada kuesioner dengan variabel komitmen organisasi (Y1). Untuk pernyataan pertama “Saat ini tetap bekerja di organisasi merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya.” memiliki penilaian dengan rata-rata 4,68 dengan rentang interval 4,6> yang berarti bahwa rata-rata responden memberikan penilaian “sangat setuju” untuk pernyataan tersebut.

Untuk pernyataan kedua “Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan organisasi saat ini.” memiliki penilaian dengan rata-rata 4,60 dengan rentang interval 3,7 – 4,5 yang berarti bahwa rata-rata responden memberikan penilaian “sangat setuju” untuk pernyataan tersebut.

Untuk pernyataan ke tiga “Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang” memiliki penilaian dengan rata-rata 4,66 dengan rentang interval >4,6 yang berarti bahwa rata-rata responden memberikan penilaian “sangat setuju” untuk pernyataan tersebut.

Berdasarkan uraian dari tabel tersebut diatas dapat diketahui bahwa penilaian tertinggi untuk pernyataan pada kuesioner variabel komitmen organisasi (Y1) terdapat pada pernyataan pertama “Saat ini tetap bekerja di organisasi merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya.” dengan penilaian rata-rata sebesar 4,68 sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan ke dua “Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan organisasi saat ini.” dengan penilaian rata-rata sebesar 4,60. Secara keseluruhan distribusi frekuensi variabel Komitmen organisasi (Y1) memiliki rata-rata penilaian sebesar 4,64 yang berarti rata-rata responden memberikan penilaian “Sangat setuju” untuk setiap pernyataan.

5. Kinerja Guru (Y2)

Tabel 4.9: Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y2)

| No | Pernyataan | Jawaban Responden | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------|
| | | Nilai Mean | Keterangan |
| 1 | Saya selalu menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi dan kreatif serta menguasai materi yang diajarkan kepada peserta didik | 4,68 | Sangat Setuju |
| 2 | Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan dapat diandalkan | 4,68 | Sangat Setuju |

| | | | |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|---------------|
| 3 | Saya selalu tepat waktu pada saat masuk dan pulang bekerja dan tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin | 4,66 | Sangat Setuju |
| 4 | Saya mampu menggunakan teknologi berupa media pembelajaran dalam kegiatan belajar mengajar sehingga tidak hanya menggunakan metode ceramah saja | 4,66 | Sangat Setuju |
| Nilai Rata-rata keseluruhan | | 4,67 | Sangat Setuju |

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang ada dalam penelitian ini memiliki penilaian/jawaban untuk setiap pernyataan yang terdapat pada kuesioner dengan variabel kinerja guru (Y2). Untuk pernyataan pertama “Saya selalu menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi dan kreatif serta menguasai materi yang diajarkan kepada peserta didik” memiliki penilaian dengan rata-rata 4,68 dengan rentang interval >4,6 yang berarti bahwa rata-rata responden memberikan penilaian “sangat setuju” untuk pernyataan tersebut.

Untuk pernyataan kedua “Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan dapat diandalkan” memiliki penilaian dengan rata-rata 4,68 dengan rentang interval 4,6> yang berarti bahwa rata-rata responden memberikan penilaian “sangat setuju” untuk pernyataan tersebut.

Untuk pernyataan ketiga “Saya selalu tepat waktu pada saat masuk dan pulang bekerja dan tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin” memiliki penilaian dengan rata-rata 4,66 dengan rentang interval 4,6> yang berarti bahwa rata-rata responden memberikan penilaian “sangat setuju” untuk pernyataan tersebut.

Untuk pernyataan keempat “Saya mampu menggunakan teknologi berupa media pembelajaran dalam kegiatan belajar mengajar sehingga tidak hanya menggunakan metode ceramah saja” memiliki penilaian dengan rata-rata 4,66 dengan rentang interval >4,6 yang berarti bahwa rata-rata responden memberikan penilaian “setuju” untuk pernyataan tersebut.

Berdasarkan uraian dari tabel tersebut diatas dapat diketahui bahwa penilaian tertinggi untuk pernyataan pada kuesioner variabel Kinerja Guru (Y2) terdapat pada pernyataan pertama dan kedua “Saya selalu menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi dan kreatif serta menguasai materi yang diajarkan kepada peserta didik” pernyataan ke dua “Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan dapat diandalkan” 4,68 sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan ke tiga dan ke empat “Saya selalu tepat waktu pada saat masuk dan pulang bekerja dan tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dengan penilaian rata-rata sebesar 4,66 dan pernyataan e empat “Saya mampu menggunakan teknologi berupa media pembelajaran dalam kegiatan belajar mengajar sehingga tidak hanya menggunakan metode ceramah saja” dengan penilaian rata-rata sebesar 4,66. Secara keseluruhan distribusi frekuensi variabel Kinerja Guru (Y2) memiliki rata-rata penilaian sebesar 4,67 yang berarti rata-rata responden memberikan penilaian “sangat setuju” untuk setiap pernyataan.

4.2 Deskripsi Data hasil Penelitian

Teknik Analisa Data *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan *software* SmartPLS 3.0 mempunyai dua tahapan dalam pengujiannya untuk dapat menilai *fit model* dari sebuah model penelitian. Berikut merupakan tahapan-tahapan pengujiannya yaitu :

1. Model Indikator Refleksi (*outer model*).
2. Model Struktural (*Inner Model*)

4.2.1 Model Pengukuran Indikator Refleksif (*Outer Model*)

Uji yang akan dilakukan untuk pengukuran Outer model dengan indicator reflektif terdiri dari *Outer Loadings*, *Discriminant Validity*, *Composite reliability*, *Average Variance Extracted (AVE)*, dan *Cronbach's Alpha* yang dihitung dengan *software* SmartPLS 3.0.

1. Convergent Validity

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkolerasi lebih dari 0,70 menurut Chin, 1998 dalam buku (Ghozali 2014) menunjukkan bahwa penelitian tahap awal dari pengembangan skala dalam pengukuran nilai loading faktor 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup.

Tabel 4.10 *Outer Loadings*

| Indikator/Variabel | Loading faktor | Keterangan |
|-----------------------------------|-----------------------|-------------------|
| X1 (Kompensasi) | 0,858 | Valid |
| X2 (Lingkungan Kerja) | 0,845 | Valid |
| X3 (Karakteristik Pekerja) | 0,812 | Valid |
| Y1 (Komitmen Organisasi) | 0,863 | Valid |
| Y2 (Kinerja Guru) | 0,831 | Valid |
| X1 (Kompensasi) | | |
| K1 | 0,923 | Valid |
| K2 | 0,857 | Valid |
| K3 | 0,869 | Valid |
| K4 | 0,786 | Valid |
| X2 (Lingkungan Kerja) | | |
| LK1 | 0,852 | Valid |
| LK2 | 0,904 | Valid |
| LK3 | 0,858 | Valid |
| LK4 | 0,837 | Valid |
| LK5 | 0,813 | Valid |
| LK6 | 0,871 | Valid |
| LK7 | 0,859 | Valid |
| LK8 | 0,768 | Valid |
| X3 (Karakteristik Pekerja) | | |
| KP1 | 0,875 | Valid |
| KP2 | 0,834 | Valid |
| KP3 | 0,777 | Valid |
| KP4 | 0,880 | Valid |
| KP5 | 0,758 | Valid |
| KP6 | 0,766 | Valid |
| KP7 | 0,703 | Valid |
| KP8 | 0,887 | Valid |
| KP9 | 0,832 | Valid |

| Y1 (Komitmen Organisasi) | | |
|---------------------------------|-------|-------|
| KO1 | 0,818 | Valid |
| KO2 | 0,899 | Valid |
| KO3 | 0,874 | Valid |
| Y2 (Kinerja Guru) | | |
| KG1 | 0,786 | Valid |
| KG2 | 0,865 | Valid |
| KG3 | 0,856 | Valid |
| KG4 | 0,819 | Valid |

Sumber : Pengolahan data dengan PLS, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh item memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0,700 (Valid), Sehingga dapat disimpulkan seluruh item dinyatakan valid. Pada masing-masing variabel, terdapat item yang paling dominan untuk membentuk variabel tersebut, hasil sebagai berikut:

- Indikator yang paling dominan dalam variabel **X1 (Kompensasi)** adalah indikator **K1** dengan angka loading faktor tertinggi sebesar 0,923.
- Indikator yang paling dominan dalam variabel **X2 (Lingkungan Kerja)** adalah indikator **LK2** dengan angka loading faktor tertinggi sebesar 0,904.
- Indikator yang paling dominan dalam variabel **X3 (Karakteristik Pekerja)** adalah indikator **KP7** dengan angka loading faktor tertinggi sebesar 0,887.
- Indikator yang paling dominan dalam variabel **Y1 (Komitmen Organisasi)** adalah indikator **KO2** dengan angka loading faktor tertinggi sebesar 0,899.
- Indikator yang paling dominan dalam variabel **Y2 (Kinerja Guru)** adalah indikator **KG2** dengan angka loading faktor tertinggi sebesar 0,865.

2. Discriminant validity

Discriminant validity dari model pengukuran dengan indikator refleksif dinilai berdasarkan cross loading pengukuran konstruk. Jika nilai cross loading dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading lebih besar dibandingkan dengan nilai loading terhadap variabel laten lainnya. Hasil dari pengujian discriminant validity (cross loading) yang diperoleh ialah sebagai berikut :

Tabel 4.11 *Cross Loadings*

| X1 (Kompensasi) | X2 (Lingkungan Kerja) | X3 (Karakteristik Pekerja) | Y1 (Komitmen Organisasi) | Y2 (Kinerja Guru) |
|--------------------|-----------------------------|-------------------------------|-----------------------------|-------------------------|
| 0,923 | | | | |
| 0,857 | | | | |
| 0,869 | | | | |
| 0,786 | | | | |
| | | | | 0,786 |
| | | | | 0,865 |
| | | | | 0,856 |
| | | | | 0,819 |
| | | | 0,818 | |
| | | | 0,899 | |
| | | | 0,874 | |
| | 0,852 | | | |
| | 0,904 | | | |
| | 0,858 | | | |
| | 0,837 | | | |
| | 0,813 | | | |
| | 0,871 | | | |
| | 0,859 | | | |
| | 0,768 | | | |
| | | 0,875 | | |
| | | 0,834 | | |
| | | 0,777 | | |
| | | 0,880 | | |
| | | 0,758 | | |
| | | 0,766 | | |
| | | 0,703 | | |
| | | 0,887 | | |
| | | 0,832 | | |

Sumber : Pengolahan data dengan PLS, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa setiap indikator dari masing-masing variabel laten telah memiliki nilai loading lebih besar jika dibandingkan dengan nilai loading yang diperoleh jika indikator dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel laten telah memiliki discriminant validity yang baik dimana variabel laten dapat memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya.

3. Cronbach Alpha, Composite Reliability, Dan AVE

Nilai Cronbach Alpha, Composite Reliability dan AVE digunakan untuk mengetahui apakah item pernyataan telah reliable atau tidak. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu cronbach's alpha dan composite reliability. Cronbach's alpha mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan komposit reliabilitas mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Keandalan komposit dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Rule of thumb yang digunakan untuk nilai Composite Reliability lebih besar dari 0,7 serta nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2016). Composite reliability mengukur nilai reliabilitas sesungguhnya dari suatu variabel sedangkan Cronbach alpha mengukur nilai terendah reliabilitas suatu variabel sehingga nilai composite reliability > 0.6 dan nilai Cronbach Alpha > 0.60.

Nilai AVE setidaknya sebesar 0,5. Nilai ini menggambarkan validitas konvergen yang memadai yang mempunyai arti bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya.

Tabel 4.12 Tabel hasil pengukuran outer model indicator reflektif

| Variabel | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | Average Variance Extracted (AVE) |
|----------------------------|------------------|-----------------------|----------------------------------|
| X1 (Kompensasi) | 0,883 | 0,919 | 0,740 |
| X2 (Lingkungan Kerja) | 0,943 | 0,953 | 0,716 |
| X3 (Karakteristik Pekerja) | 0,936 | 0,946 | 0,664 |
| Y1 (Komitmen Organisasi) | 0,830 | 0,898 | 0,747 |
| Y2 (Kinerja Guru) | 0,852 | 0,900 | 0,693 |

Sumber : Pengolahan data dengan PLS, 2022

Nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,7. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan yaitu X1 (Kompensasi), X2 (Lingkungan Kerja), X3 (Karakteristik Pekerja), Y1 (Komitmen Organisasi) dan Y2 (Kinerja Guru) sudah reliabel. Untuk angka composite reliability masing-masing variabel yang digunakan lebih besar dari 0,7 maka variabel-variabel tersebut yang termasuk kategori reliability tinggi. Validitas diskriminan dengan menggunakan angka Average Variance Extracted (AVE) diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki angka AVE lebih besar dari 0.5.

4.2.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model struktural (*Inner Model*) dilakukan untuk mengevaluasi R-Square atau R-Square Adjusted untuk variabel laten dependen, dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Pada penelitian ini, model struktural PLS dilakukan dengan software SmartPLS 3.0. Uji yang akan dilakukan untuk pengukuran inner model terdiri dari *Koefisien determinasi* menggunakan R square, *predictive relevance* dengan Q square, dan *Goodness of Fit Index (GoF)*.

1. Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 4.13 Tabel hasil R-Square

| Pengaruh | R Square |
|---------------------|----------|
| X1, X2, X3 → Y1 | 0,931 |
| X1, X2, X3, Y1 → Y2 | 0,976 |

Sumber : Pengolahan data dengan PLS, 2022

Koefisien determinasi (R-square) yang didapatkan dari model pertama yaitu pengaruh variabel X1 (Kompensasi), X2 (Lingkungan Kerja) dan X3 (Karakteristik Pekerja) terhadap variabel Y1 (Komitmen Organisasi) sebesar 0,931, sehingga variabel Y1 (Komitmen Organisasi) dapat dijelaskan oleh variabel X1 (Kompensasi), X2 (Lingkungan Kerja) dan X3 (Karakteristik Pekerja) sebesar 93,1% dan sisanya sebesar 6,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Koefisien determinasi (R-square) yang didapatkan dari model kedua yaitu pengaruh variabel X1 (Kompensasi), X2 (Lingkungan Kerja), X3 (Karakteristik Pekerja) dan Y1 (Komitmen Organisasi) terhadap variabel Y2 (Kinerja Guru) sebesar 0,976, sehingga variabel Y2 (Kinerja Guru) dapat dijelaskan oleh variabel X1 (Kompensasi), X2 (Lingkungan Kerja), X3

(Karakteristik Pekerja) dan Y1 (Komitmen Organisasi) sebesar 97,6% dan sisanya sebesar 2,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Effect size (F²)

Tabel 4.14 Tabel hasil koefisien determinasi

| Eksogen | Endogen | F Square | Keterangan |
|---------|---------|----------|-------------|
| X1 | Y1 | 2,215 | Efek besar |
| X2 | Y1 | 0,350 | Efek kecil |
| X3 | Y1 | 0,056 | Efek kecil |
| X1 | Y2 | 0,190 | Efek kecil |
| X2 | Y2 | 0,001 | Efek kecil |
| X3 | Y2 | 0,272 | Efek sedang |
| Y1 | Y2 | 3,015 | Efek besar |

Sumber : Pengolahan data dengan PLS, 2022

Nilai F square mengindikasikan *effect size* atau proporsi keragaman variabel eksogen terhadap endogen. Kategori koefisien F square adalah kategori kecil untuk F square antara 0,02 hingga 0,15, kategori sedang untuk F square antara 0,15 hingga 0,35, dan kategori besar untuk F square lebih dari 0,35.

2. Predictive Relevance (Q²)

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)$$

Dimana R² adalah *R square* untuk persamaan model 1 PLS yaitu sebesar 0,931 dan model 2 sebesar 0,976.

$$Q^2 = 1 - (0,133)(0,047) = 0,993$$

Hasil perhitungan Q square mengindikasikan keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 0,993 atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data 99,3% dapat dijelaskan oleh model tersebut. Dan model tersebut termasuk kategori model besar (> 0.35).

3. Goodness of Fit Index (GoF)

Pengujian *Goodness of Fit* model dilakukan untuk melihat ketepatan model dengan cara secara keseluruhan mengalikan nilai koefisien determinasi dengan nilai communality (AVE) nya.

Model 1

$$GoF = \sum \sqrt{Communalilty \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{\left(\frac{0,740 + 0,716 + 0,664}{3}\right) \times (0,931)}$$

$$GoF = 0,810$$

Hasil perhitungan GoF sebesar 0,810, dapat disimpulkan bahwa ketepatan model tersebut termasuk kategori besar (> 0.35).

Model 2

$$GoF = \sum \sqrt{Communalilty \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{\left(\frac{0,740 + 0,716 + 0,664 + 0,747}{4}\right) \times (0,976)}$$

$$GoF = 0,836$$

Hasil perhitungan GoF sebesar 0,836, dapat disimpulkan bahwa ketepatan model tersebut termasuk kategori besar (> 0.35).

4. Uji hipotesis

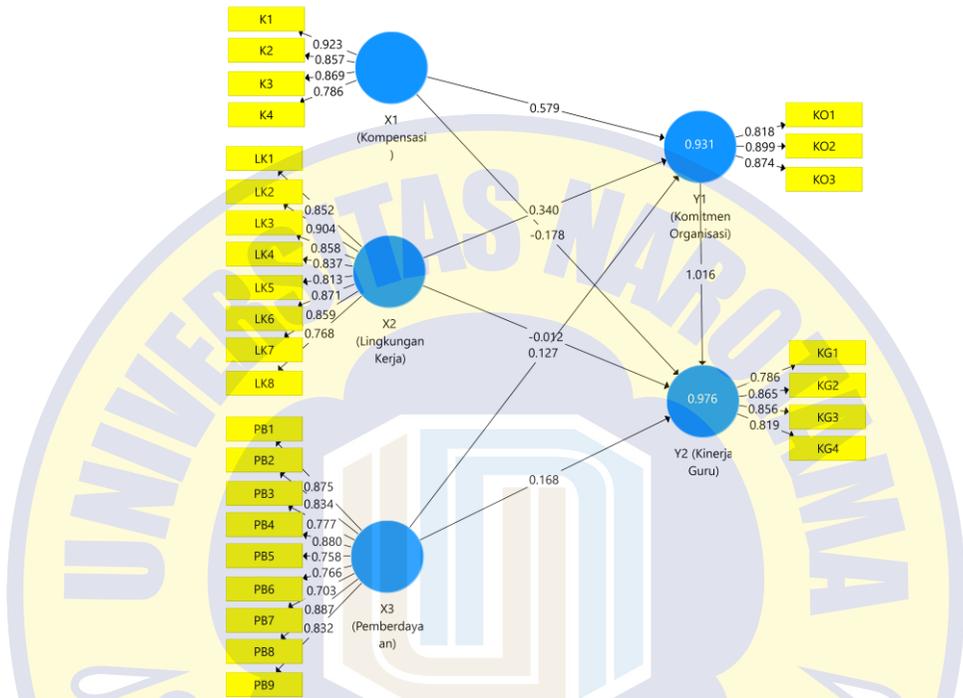
Bagian ini adalah evaluasi terhadap koefisien-koefisien atau parameter-parameter yang menunjukkan pengaruh satu variabel laten terhadap variabel laten lainnya. Sebuah pengaruh dinyatakan signifikan jika nilai p-value berada lebih kecil dari 0.05, dan pengaruh dinyatakan tidak signifikan jika nilai p-value berada lebih besar dari 0.05. Hasil perhitungan dengan bantuan software SmartPLS didapatkan hasil sebagai berikut:

a. Hipotesis Pengaruh Langsung

Tabel 4.15 Tabel hasil pengaruh langsung

| Pengaruh | Koefisien jalur | T statistics | p-values | Keterangan |
|--------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------|-----------------|-------------------|
| X1 (Kompensasi) -> Y1 (Komitmen Organisasi) | 0,579 | 10,496 | 0,000 | Diterima |
| X1 (Kompensasi) -> Y2 (Kinerja Guru) | -0,178 | 2,399 | 0,017 | Diterima |
| X2 (Lingkungan Kerja) -> Y1 (Komitmen Organisasi) | 0,340 | 2,920 | 0,004 | Diterima |
| X2 (Lingkungan Kerja) -> Y2 (Kinerja Guru) | -0,012 | 0,168 | 0,866 | Ditolak |
| X3 (Karakteristik Pekerja) -> Y1 (Komitmen Organisasi) | 0,127 | 1,074 | 0,283 | Ditolak |
| X3 (Karakteristik Pekerja) -> Y2 (Kinerja Guru) | 0,168 | 2,121 | 0,034 | Diterima |
| Y1 (Komitmen Organisasi) -> Y2 (Kinerja Guru) | 1,016 | 10,606 | 0,000 | Diterima |

Gambar 4.1: Diagram Model Struktural



Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2022

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka hasil dari pengujian hipotesis dalam penelitian ini yang dilakukan dengan bootstrapping dengan menggunakan software SmartPLS 3.0 adalah sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis 1: kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi (Y1). Hasil dari pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap komitmen organisasi (Y1) memiliki nilai t-statistics sebesar $2,880 > 1,984$ dan nilai p-values sebesar $0,004 < 0,050$, yang berarti bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y1). Hal ini sesuai dengan hipotesis pertama yang dimana kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. (Y1). Hipotesis Pertama Diterima.

2. Pengujian Hipotesis 2: lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi (Y1). Hasil dari pengujian hipotesis ke dua menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap komitmen organisasi (Y1) memiliki nilai t-statistics sebesar $2,597 > 1,984$ dan nilai p-values sebesar $0,007 < 0,050$, yang berarti bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y1). Hal ini sesuai dengan hipotesis pertama yang dimana lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. (Y1). Hipotesis kedua Diterima.
3. Pengujian Hipotesis 3: Karakteristik Pekerja (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen organisasi (Y1). Hasil dari pengujian hipotesis ke tiga menunjukkan bahwa pengaruh variabel Karakteristik Pekerja (X3) terhadap komitmen organisasi (Y1) memiliki nilai t-statistics sebesar $1,322 < 1,984$ dan nilai p-values sebesar $0,187 > 0,05$, yang berarti bahwa Karakteristik Pekerja (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi (Y1). Hal ini tidak sesuai dengan hipotesis ke tiga yang dimana pemberdayaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. (Y1). Hipotesis ke tiga Ditolak. Karena dilatar belakangi oleh persepsi beberapa guru tertentu yang tidak terlalu menganggap penting karakteristik pekerjaan. Mereka memandang karakteristik bukanlah prioritas utama mereka dalam bekerja, melainkan faktor lain selain pekerjaan. Sehingga dengan baik atau tidak baiknya persepsi terhadap karakteristik pekerjaan, tidak akan mempengaruhi keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan.
4. Pengujian Hipotesis 4: kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y2). Hasil dari pengujian hipotesis ke empat menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja guru (Y2) memiliki nilai t-statistics sebesar $2,261 > 1,984$ dan nilai p-values sebesar $0,027 < 0,05$, yang berarti bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y2). Hal ini sesuai dengan hipotesis ke empat yang dimana kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. (Y2). Hipotesis ke empat Diterima.

5. Pengujian Hipotesis 5: Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y2). Hasil dari pengujian hipotesis ke lima menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru (Y2) memiliki nilai t-statistics sebesar $2,652 > 1,984$ dan nilai p-values sebesar $0,008 < 0,05$, yang berarti bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y2). Hal ini sesuai dengan hipotesis ke lima yang dimana lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. (Y2). Hipotesis ke lima Ditolak. Karena lingkungan kerja bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja guru, organisasi sekolah kurang memperhatikan lingkungan kerja karyawan untuk menunjang meningkatkan kinerja guru setiap harinya dan terlalu fokus terhadap kemampuan sehingga faktor-faktor pendukung seperti lingkungan kerja tidak dipergunakan secara maksimal untuk meningkatkan kinerja guru.
6. Pengujian Hipotesis 6: Karakteristik Pekerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y2). Hasil dari pengujian hipotesis ke enam menunjukkan bahwa pengaruh variabel Karakteristik Pekerja (X3) terhadap kinerja guru (Y2) memiliki nilai t-statistics sebesar $2,218 > 1,984$ dan nilai p-values sebesar $0,0024 < 0,05$, yang berarti bahwa pemberdayaan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y2). Hal ini sesuai dengan hipotesis ke enam yang dimana pemberdayaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. (Y2). Hipotesis ke enam Diterima.
7. Pengujian Hipotesis 7: komitmen organisasi (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y2). Hasil dari pengujian hipotesis ke tujuh menunjukkan bahwa pengaruh variabel komitmen organisasi (Y1) terhadap kinerja guru (Y2) memiliki nilai t-statistics sebesar $3,387 > 1,984$ dan nilai p-values sebesar $0,001 < 0,05$, yang berarti bahwa komitmen organisasi (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y2). Hal ini sesuai dengan hipotesis ke tujuh yang dimana komitmen organisasi (Y1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. (Y2). Hipotesis ke tujuh Diterima

b. Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 4.16. Tabel hasil pengaruh tidak langsung

| Pengaruh | Koefisien jalur | T statistics | p-values | Keterangan |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------|--------------|----------|------------|
| X1 (Kompensasi) -> Y1 (Komitmen Organisasi) -> Y2 (Kinerja Guru) | 0,588 | 7,168 | 0,000 | Diterima |
| X2 (Lingkungan Kerja) -> Y1 (Komitmen Organisasi) -> Y2 (Kinerja Guru) | 0,346 | 2,823 | 0,005 | Diterima |
| X3 (Karakteristik Pekerja) -> Y1 (Komitmen Organisasi) -> Y2 (Kinerja Guru) | 0,129 | 1,166 | 0,244 | Diterima |

Berdasarkan tabel 6 di atas diketahui pengaruh variabel X1 (Kompensasi) terhadap variabel Y2 (Kinerja Guru) melalui variabel Y1 (Komitmen Organisasi) memiliki nilai T-statistics lebih besar dari critical value ($7,168 > 1,984$), dan p-values lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Maka dari itu diperoleh keputusan tolak H_0 dengan kesimpulan bahwa variabel X1 (Kompensasi) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan untuk meningkatkan variabel Y2 (Kinerja Guru) melalui variabel Y1 (Komitmen Organisasi).

Pengaruh variabel X2 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y2 (Kinerja Guru) melalui variabel Y1 (Komitmen Organisasi) memiliki nilai T-statistics lebih besar dari critical value ($2,823 > 1,984$), dan p-values lebih kecil dari α ($0,005 < 0,05$). Maka dari itu diperoleh keputusan tolak H_0 dengan kesimpulan bahwa variabel X2 (Lingkungan Kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan untuk meningkatkan variabel Y2 (Kinerja Guru) melalui variabel Y1 (Komitmen Organisasi).

Pengaruh variabel X3 (Karakteristik Pekerja) terhadap variabel Y2 (Kinerja Guru) melalui variabel Y1 (Komitmen Organisasi) memiliki nilai T-statistics lebih kecil dari critical value ($1,166 > 1,984$), dan p-values lebih besar dari α ($0,244 < 0,05$). Maka dari itu diperoleh keputusan tolak H_0 dengan kesimpulan bahwa variabel X3 (Karakteristik Pekerja)

memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan untuk meningkatkan variabel Y2 (Kinerja Guru) melalui variabel Y1 (Komitmen Organisasi).

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh kompensasi (X1) terhadap komitmen organisasi (Y1) memperoleh nilai t-statistics sebesar $10,496 > 1,984$ dan nilai p-values sebesar $0,000 < 0,050$, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y1). Hasil ini tentu menunjukkan perlunya memperhatikan pemberian kompensasi terhadap karyawannya khususnya dalam memberikan kompensasi insentif secara tepat waktu sehingga akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya serta memperhatikan pemberian kompensasi dalam bentuk tunjangan yang sesuai dengan dengan kebutuhan karyawannya, dengan demikian karyawan di harapkan mampu bertahan dan loyal terhadap organisasi dan hasil dari penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh (Arta dan Surya. 2017) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan pentingnya Pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasinya

4.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap komitmen organisasi (Y1) memperoleh nilai t-statistics sebesar $2,920 > 1,984$ dan nilai p-values sebesar $0,004 < 0,050$, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y1). Hasil ini tentu menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja dikelola dengan baik serta terciptanya hubungan kerja yang rukun maka dapat menjadi faktor penting bagi seseorang yang bekerja sehingga akan meningkatkan komitmen organisasi dan hasil dari penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh (Ananda, 2020) dengan hasil penelitian lingkungan kerja yang tercipta dengan baik dan kondusif, maka komitmen organisasi guru akan semakin optimal.

4.3.3. Pengaruh Karakteristik Pekerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh Karakteristik Pekerja (X3) terhadap komitmen organisasi (Y1) memperoleh nilai t-statistics sebesar $1,074 < 1,984$ dan nilai p-values sebesar $0,283 > 0,050$, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Karakteristik Pekerja (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi (Y1). Hasil ini tentu menunjukkan dibutuhkan kompetensi yang tepat dan sesuai untuk para guru hal ini ditunjukkan organisasi sekolah yang memberikan penghargaan terhadap guru yang berprestasi dan melibatkan guru untuk berpartisipasi dalam penugasan dan pendelegasian tugas oleh sekolah serta membantu mengrahkan apabila ditemukan kesulitan sehingga para guru akan mempunyai tanggung jawab dan komitmen terhadap organisasi dan hasil dari penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh (Golan Hasan 2019) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pentingnya apabila seseorang memiliki keahlian yang tepat maka akan tercipta komitmen yang kuat dari seseorang terhadap organisasi.

4.3.4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja guru (Y2) memperoleh nilai t-statistics sebesar $2,399 > 1,984$ dan nilai p-values sebesar $0,017 < 0,050$, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y2). Hasil ini tentu menunjukkan pentingnya bahwa kompensasi yang sesuai dapat menunjang kinerja seseorang yang lebih maksimal dan hasil dari penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh (Sinaga dan Hidayat, 2020) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru maka dibutuhkan dengan adanya kompensasi berupa gaji dan tunjangan serta insentif yang sesuai sehingga mempengaruhi produktivitas guru.

4.3.5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y2) memperoleh nilai t-statistics sebesar $0,168 < 1,984$ dan nilai p-values sebesar $0,866 > 0,050$, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru (Y2). Hasil ini tentu menunjukkan kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja sangat penting

dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kinerja menjadi lebih optimal dan hasil dari penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh (Mardiana, Setyadi, dan Wijaya.2021) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa keefektifan kinerja dalam suatu organisasi ditunjang dengan sarana lingkungan kerja yang baik sehingga seseorang merasa nyaman dalam bekerja yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya.

4.3.6. Pengaruh Karakteristik Pekerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh Karakteristik Pekerja (X3) terhadap kinerja guru (Y2) memperoleh nilai t-statistics sebesar $2,121 > 1,984$ dan nilai p-values sebesar $0,034 < 0,050$, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Karakteristik Pekerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y2). Hasil ini tentu menunjukkan Tinggi rendahnya pemberdayaan dapat membuat seorang guru bertindak menyelesaikan pekerjaan menggunakan kreativitas sehingga memengaruhi kinerja guru dan hasil dari penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh (Muhammad syaqiq, Asep Amaludin 2021) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa dengan adanya pemberdayaan guru diharapkan dapat menunjang dan meningkatkan kinerja guru yang lebih baik.

4.3.7. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh Komitmen Organisasi (Y1) terhadap kinerja guru (Y2) memperoleh nilai t-statistics sebesar $10,606 > 1,984$ dan nilai p-values sebesar $0,000 < 0,050$, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (Y1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y2). Hasil ini tentu menunjukkan semakin tingginya komitmen organisasi akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja guru dan hasil dari penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh (Ruyani, Ratnasari, Susanti, 2021) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan sumbangan yang kuat terhadap kinerja guru.