

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Pembahasan

1. Uji Validitas

Hasil *output* nilai *outer loading* (*factor loading*) dan nilai AVE menunjukkan hasil dalam pengujian *convergent validity*. Indikator yang digunakan bersifat reflektif. Nilai *outer loading* untuk tiap indikator > 0.70 dapat dinyatakan bahwa indikator konstruk valid. Nilai AVE > 0.50 dapat dikatakan bahwa indikator bersifat reflektif memenuhi persyaratan *convergent validity*.

Tabel 4.1 Uji Convergent Validity

Variabel	indikator	Outer Loading	AVE	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	KP1	0.635	0.513	Tidak Valid
	KP2	0.703		Valid
	KP3	0.651		Valid
	KP4	0.783		Valid
	KP5	0.822		Valid
	KP6	0.799		Valid
	KP7	0.582		Valid
Kepuasan Kerja (X2)	KK1	0.630	0.542	Tidak Valid
	KK2	0.683		Tidak Valid
	KK3	0.874		Valid
	KK4	0.759		Valid
	KK5	0.715		Valid
	KK6	0.690		Tidak Valid
	KK7	0.778		Valid
Kinerja guru (Y)	KG1	0.568	0.489	Tidak Valid

	KG2	0.719		Valid
	KG3	0.603		Tidak Valid
	KG4	0.692		Tidak Valid
	KG5	0.739		Valid
	KG6	0.772		Tidak Valid
	KG7	0.750		Valid
	KG8	0.728		Valid
Komitmen Organisasi (Z)	KO1	0.807	0.636	Valid
	KO2	0.901		Valid
	KO3	0.819		Valid
	KO4	0.800		Valid
	KO5	0.585		Tidak Valid
	KO6	0.837		Valid

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 4.1 membuktikan bahwa 9 item pernyataan dari seluruh indikator bersifat tidak valid karena nilai *outer loading* yang dihasilkan < 0.70 , untuk langkah selanjutnya yaitu menghapus indikator yang bersifat tidak valid. Indikator lainnya bersifat valid dan menghasilkan nilai *outer loading* > 0.70

2. Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha dan *Composite Reliability* merupakan pengujian yang menghasilkan nilai uji reliabilitas pada indikator refleksif. Nilai tersebut harus > 0.70 agar dapat dikatakan valid.

Tabel 4.2 Hasil Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kepemimpinan (X1)	0.839	0.846
Kepuasan Kerja (X2)	0.857	0.858
Komitmen Organisasi (Z)	0.854	0.866
Kinerja Guru (Y)	0.881	0.885

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 4.2 menunjukkan hasil bahwa pengujian ini menghasilkan nilai > 0.70 , dapat ditarik kesimpulan bahwa semua indikator konstruk pada penelitian telah memenuhi uji reliabilitas atau dapat dikatakan sangat baik.

3. Analisis Output *SEM-PLS*

Analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* merupakan metode analisis yang digunakan untuk pengolahan data dalam penelitian. Menurut (Abdillah, 2016) Model *SEM* merupakan tahap selanjutnya dari evaluasi analisis, dalam metode *SEM* terdapat hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dan variabel terikat sehingga dapat ditentukan secara lengkap. Dalam penggunaan *SEM* tidak hanya untuk mendeteksi hubungan sebab-akibat pada variabel yang diamati, tetapi juga untuk mengidentifikasi komponen yang berkontribusi pada pembentukan struktur. Akibatnya, hubungan antar variabel menjadi lebih informatif, lengkap, dan tepat.

Metode *Partial Least Square (PLS)* digunakan pada penelitian ini sebagai pendekatan analisis. Alasan menggunakan *PLS* dikarenakan metode analisis tersebut memiliki sifat yang kuat dan tidak didasarkan pada banyak asumsi. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan bantuan *software SmartPLS*.

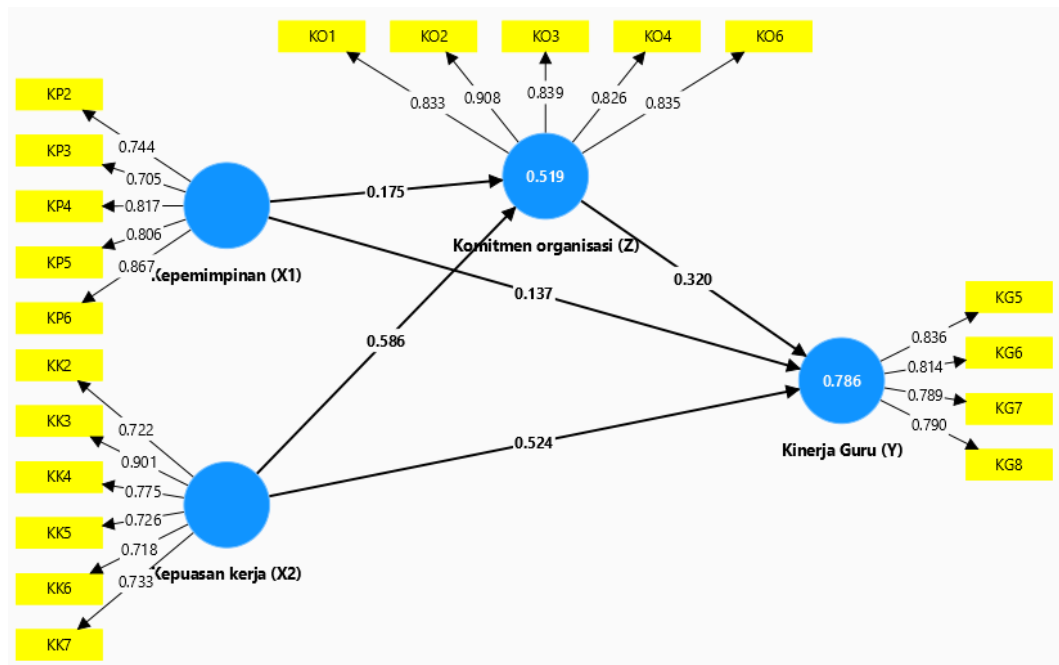
3.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji validitas dan uji reliabilitas merupakan dua pengujian pada tahap ini. Uji validitas bertujuan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel telah memenuhi syarat untuk melanjutkan penelitian. Uji reliabilitas bertujuan

untuk menunjukkan keakuratan, konsistensi dan kebenaran alat ukur dalam mengukur variabel pada setiap item pertanyaan dalam kuesioner penelitian.

Indikator yang bersifat reflektif digunakan pada penelitian ini. Refleksi atau perwujudan dari variabelnya merupakan pengertian dari indikator reflektif. Evaluasi pengujian *outer model* pada penelitian ini menggunakan evaluasi bersifat reflektif. *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity* merupakan dua evaluasi pengukuran bersifat reflektif dalam pengujian *outer model* yang digunakan untuk menguji validitas. Nilai *loading factor* untuk tiap indikator pada variabel diperoleh dari pengujian *Convergent Validity*. Nilai *cross loading* diperoleh dari pengujian *Discriminant Validity*. *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* merupakan 2 evaluasi dalam menguji reliabilitas pada saat pengukuran bersifat reflektif. Perhitungan dengan cara *calculate* menggunakan prosedur *Path Algorithm* dalam *smartPLS* bertujuan untuk mengetahui hasil evaluasi dari *outer model*.

Setelah melakukan estimasi ulang dengan menghilangkan nilai *loading factor* pada indikator yang nilainya dibawah 0.70, maka hasil akhir untuk indikator yang tersisa > 0.70. Hasil estimasi ulang ditunjukkan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4.1. Hasil Model Struktural Penelitian

3.2. Convergent Validity

Tahap selanjutnya adalah pengujian *Convergent Validity* pada penelitian ini dimana terdapat 2 tahap untuk melakukan evaluasi, yaitu nilai *loading factor* dan nilai *AVE*. Tahap evaluasi pengukuran *Convergent Validity* bertujuan untuk mengetahui validitas dari hubungan antara indikator dan konstruk terhadap variabel yang mendasarinya.

3.1.1 Loading Factor (Outer Loading)

Tahap pengujian *Loading Factor* pada penelitian ini yang dihasilkan menunjukkan bahwa hubungan antara indikator dengan variabel latennya memiliki hubungan yang kuat. Nilai *loading factor* > 0.70 merupakan hasil *output* analisis pada evaluasi ini dan dapat dikatakan bahwa semua indikator bersifat valid dan dapat mengukur variabel yang dibentuknya.

Tabel 4.3 Output Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	KP2	0.744	Valid
	KP3	0.705	Valid
	KP4	0.817	Valid
	KP5	0.806	Valid
	KP6	0.867	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	KK2	0.722	Valid
	KK3	0.901	Valid
	KK4	0.775	Valid
	KK5	0.726	Valid
	KK6	0.718	Valid
	KK7	0.733	Valid
Komitmen Organisasi (Z)	KO1	0.833	Valid
	KO2	0.908	Valid
	KO3	0.839	Valid
	KO4	0.826	Valid
	KO6	0.835	Valid
Kinerja Guru (Y)	KG5	0.836	Valid
	KG6	0.814	Valid
	KG7	0.789	Valid
	KG8	0.790	Valid

Pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* > 0.70 , maka menunjukkan semua indikator bersifat valid dan dapat diukur variabel yang dibentuknya.

3.1.2 Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) merupakan tahap pengujian selanjutnya yang dilakukan pada penelitian ini dengan menunjukkan bahwa variabel laten dapat memiliki varian indikator yang besar. Semakin besar varian indikator yang terdapat dalam variabel laten, maka semakin besar pula representasi varian indikator dari variabel laten. Dapat dikatakan memenuhi syarat jika nilai *AVE* yang dihasilkan harus > 0.50 dalam evaluasi *Convergent Validity*.

Tabel 4.4 Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Nilai Average Variance Extracted(AVE)
Kepmimpinan (X1)	0.624
Kepuasan Kerja (X2)	0.585
Komitmen Organisasi (Z)	0.720
Kinerja Guru (Y)	0.652

Sumber: Data Primer, 2024

3.1.3 Cross Loading

Tahap uji *Cross Loading* dalam penelitian ini digunakan dengan membandingkan hubungan antara indikator dari variabel laten dengan indikator dari variabel laten lainnya. Jika hubungan antara indikator dari variabel laten lebih besar daripada hubungan dari indikator variabel laten lainnya, maka terbukti bahwa indikator dari variabel laten lebih dapat menentukan ukuran blok secara baik daripada variabel laten lainnya (Haryono, 2016).

Tabel 4.5 Nilai *Cross Loading*

Indikator	X1	X2	Z	Y
KG5	0.730	0.424	0.444	0.490
KG6	0.781	0.431	0.462	0.252
KG7	0.790	0.354	0.349	0.223
KG8	0.769	0.419	0.535	0.353
KK2	0.745	0.546	0.254	0.552
KK3	0.767	0.501	0.356	0.430
KK4	0.752	0.568	0.401	0.442
KK5	0.777	0.574	0.412	0.591
KK6	0.420	0.701	0.458	0.407
KK7	0.301	0.782	0.416	0.310
KO1	0.542	0.779	0.406	0.323
KO2	0.428	0.890	0.263	0.362

KO3	0.231	0.769	0.326	0.363
KO4	0.472	0.738	0.494	0.410
KO6	0.425	0.818	0.331	0.407
KP2	0.391	0.727	0.375	0.354
KP3	0.587	0.464	0.736	0.471
KP4	0.484	0.363	0.874	0.313
KP5	0.504	0.462	0.751	0.402
KP6	0.547	0.361	0.875	0.416

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 terlihat bahwa nilai korelasi indikator variabel laten memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel laten lainnya, maka dapat dikatakan bahwa indikator dari variabel laten dapat menentukan besarnya blok bahkan lebih baik dari variabel laten lainnya.

3.1.4 Internal Consistency

Internal Consistency pada tahap ini dimaksudkan untuk mengukur tingkat kesesuaian instrumen penelitian pada setiap variabel laten. *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* merupakan dua evaluasi pada tahap ini untuk mengetahui nilai dari *Internal Consistency* (Haryono, 2016)

3.1.4.1 Composite Reliability

Tujuan dari tahap pengujian *Composite Reliability* pada penelitian ini adalah untuk mendapatkan hasil pengukuran nilai reliabilitas dari suatu variabel. Nilai yang harus dihasilkan dari *Composite Reliability* yaitu harus $>$ dari 0.70. Nilai *Composite Reliability* dapat diketahui pada *software SmartPLS* dengan prosedur *Path Algorithm*.

Tabel 4.6 Hasil *Composite Reliability*

Variabel	Nilai <i>Composite Reliability</i>
Kepemimpinan (X1)	0.881
Kepuasan Kerja (X2)	0.858
Komitmen Organisasi (Z)	0.906
Kinerja Guru (Y)	0.827

Sumber: Data Primer, 2024

3.1.4.2 *Cronbach's Alpha*

Cronbach's Alpha merupakan pengujian *Cronbach's Alpha* pada penelitian ini yang memiliki tujuan untuk mengukur reliabilitas dari semua indikator yang digunakan dalam penelitian. Syarat nilai yang harus dihasilkan dari *Cronbach's Alpha* sebesar > 0.70 (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.7 Hasil *Cronbach's Alpha*

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>
Kepemimpinan (X1)	0.852
Kepuasan Kerja (X2)	0.856
Komitmen Organisasi (Z)	0.903
Kinerja Guru (Y)	0.823

Sumber: Data Primer, 2024

3.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* merupakan tahap yang dilakukan selanjutnya. Pengertian *Inner Model* adalah model yang menjelaskan pengaruh hubungan antara variabel laten yang dibangun sesuai dengan isi penelitian. Menghitung *R-Square*, *Path Coefficient*, merupakan evaluasi yang terdapat pada tahap evaluasi *inner model*.

1. R-Square

Tahap pengujian *R-Square* memiliki tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Terdapat kriteria nilai *R-Square* untuk variabel laten dependen (endogen) adalah 0.75, 0.50, 0.25 berarti kriteria nilai tersebut dapat dikatakan model kuat, sedang dan lemah (Hair et al., 2011).

Tabel 4.8 Nilai *R-Square*

Item	<i>R-Square</i>
Komitmen Organisasi (Z)	0.519
Kinerja Guru (Y)	0.786

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai *R-Square* Variabel Z memiliki nilai sebesar 0.519 maka nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi sebesar 51,9%. Selanjutnya adalah nilai *R-Square* Variabel Y memiliki nilai 0.786 maka, nilai tersebut memiliki menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja guru melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening sebesar 78,6 %.

2. Estimasi *Path Coefficient*

Tahap pengujian *Path Coefficient* dilakukan untuk menguji apakah sebuah variabel memiliki arah hubungan positif atau negatif terhadap variabel lainnya. Terdapat batasan nilai pada pengujian *Path Coefficient*, yaitu jika nilai *Path Coefficient* > 0 , maka variabel memiliki arah hubungan yang positif terhadap variabel lainnya. Sebaliknya, jika *Path Coefficient* < 0 , maka variabel memiliki

arah hubungan yang negatif terhadap variabel lainnya.

Tabel 4.9 Hasil Path Coefficient

Hipotesis	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kepemimpinan (X1) → Komitmen organisasi (Y)	0.175	0.199	0.160	3.258	0.000
Kepemimpinan (X1) → Kinerja guru (Y)	0.137	0.153	0.133	3.612	0.000
Kepuasan kerja (X2) → Komitmen organisasi	0.586	0.577	0,165	3.551	0.000
Kepuasan kerja (X2) → Kinerja guru (Y)	0.524	0.517	0.125	4.204	0.000
Komitmen organisasi (Z) → Kinerja guru (Y)	0.320	0.311	0.110	2.914	0.000

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *Path Coefficient* seluruh hipotesis > 0 , maka hal tersebut menyatakan bahwa hubungan setiap hipotesis memberikan hubungan yang positif.

3 Pengujian Hipotesis

Nilai *Path Coefficients*, *T-Statistics* dan *P-Values* dapat dilakukan dengan cara melakukan pengujian pada hipotesis yang telah ditentukan pada penelitian ini. Cara untuk melakukannya yaitu dengan mengetahui nilai signifikansi antara variabel. Pengujian hipotesis memiliki tujuan untuk mengetahui diterima atau ditolaknya suatu hipotesis. Jika nilai *Path Coefficients* > 0 menunjukkan bahwa hipotesis berpengaruh positif, sebaliknya jika nilai *Path Coefficients* < 0 menunjukkan bahwa hipotesis berpengaruh negatif. Nilai *T-Statistics* dalam pengujian hipotesis harus menghasilkan nilai $> 1,96$ dan nilai *P-Values* dalam

pengujian hipotesis harus menghasilkan nilai < 0.05 dapat dikatakan memiliki pengaruh signifikan. Terdapat beberapa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu:

Hipotesis 1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada SMAN 2 Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu.

Hipotesis 2: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada SMAN 2 Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu.

Hipotesis 3 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMAN 2 Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu.

Hipotesis 4 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMAN 2 Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu.

Hipotesis 5 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMAN 2 Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu.

Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis

	<i>Path Coefficients</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Pengaruh
Kepemimpinan (X1) → Komitmen organisasi (Z)	0.175	3.258	0.000	Positif dan Signifikan
Kepemimpinan (X1) → Kinerja guru (Y)	0.137	3.612	0.000	Positif dan Signifikan
Kepuasan kerja (X2) → Komitmen organisasi (Z)	0.586	3.551	0.000	Positif dan Signifikan
Kepuasan kerja (X2) → Kinerja guru (Y)	0.524	4.204	0.000	Positif dan Signifikan
Komitmen organisasi (Z) → Kinerja guru (Y)	0.320	2.914	0.000	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 4.10 menunjukkan hasil uji hipotesis yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai *Path Coefficients* pada variabel proses kepemimpinan terhadap Komitmen organisasi dalam pengujian hipotesis mendapat nilai sebesar 0.175, maka nilai *Path Coefficients* > 0 , untuk nilai *T-Statistics* sebesar 3.258 maka nilai *T-Statistics* > 1.96 dan selanjutnya untuk nilai *P-Values* sebesar 0.000, maka nilai *P-Values* < 0.05 . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Nilai *Path Coefficients* pada variabel kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dalam pengujian hipotesis mendapat nilai sebesar 0.137, maka nilai *Path Coefficients* > 0 , untuk nilai *T-Statistics* sebesar 3.612, maka nilai *T-Statistics* > 1.96 dan selanjutnya untuk nilai *P-Values* sebesar 0.00, maka nilai *P-Values* < 0.05 . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.
3. Nilai *Path Coefficients* pada variabel Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam pengujian hipotesis mendapat nilai sebesar 0.586, maka nilai *Path Coefficients* > 0 , untuk nilai *T-Statistics* sebesar, maka nilai *T-Statistics* 3,551 > 1.96 dan selanjutnya untuk nilai *P-Values* sebesar 0.000, maka nilai *P-Values* < 0.05 . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi
4. Nilai *Path Coefficients* pada variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru dalam pengujian hipotesis mendapat nilai sebesar 0.524, maka nilai *Path Coefficients* > 0 , untuk nilai *T-Statistics* sebesar 4.202, maka nilai *T-Statistics* > 1.96 dan selanjutnya untuk nilai *P-Values* sebesar 0.000, maka

nilai $P\text{-Values} < 0.05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

5. Nilai *Path Coefficients* pada variabel Komitmen Organisasi terhadap kinerja guru dalam pengujian hipotesis mendapat nilai sebesar 0.320, maka nilai *Path Coefficients* > 0 , untuk nilai *T-Statistics* sebesar 2.914, maka nilai *T-Statistics* > 1.96 dan selanjutnya untuk nilai $P\text{-Values}$ sebesar 0.00, maka nilai $P\text{-Values} < 0.05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

Tabel 4.11 Hasil Pengujian Tidak Langsung

	Original Sample	Sample Mean	T Statistics	P Values
Kepemimpinan (X1) →Komitmen organisasi (Z) →Kinerja guru (Y)	0.031	0.038	2.801	0.000
Kepuasan kerja (X2) → Komitmen organisasi (Z) →Kinerja guru (Y)	0.026	0.030	2.174	0.000

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka hasil perolehan pengujian hipotesis secara tidak langsung dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Komitmen organisasi memediasi kepemimpinan, dan Kinerja guru.

Berdasarkan pengolahan data yang telah peneliti lakukan mendapatkan hasil bahwa konstruk kepemimpinan terhadap kinerja guru yang dimediasi variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O= 0,00$) terhadap konstruk kinerja guru. Hal ini berdasarkan pada nilai t-

statistik sebesar 2.801 nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96), dan nilai *p-value* $0.000 < 0.05$. Hal tersebut mengindikasikan bahwa variabel komitmen organisasi dapat memediasi variabel konstruk kepemimpinan terhadap kinerja guru secara signifikan. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa hipotesis 6 (H6) diterima.

- b. Komitmen organisasi memediasi Kepuasan kerja dan Kinerja guru. Berdasarkan pengolahan data yang telah peneliti lakukan mendapatkan hasil bahwa konstruk kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang dimediasi variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O = 0,000$) terhadap konstruk kinerja guru. Hal ini berdasarkan pada nilai t-statistik sebesar 2.174 nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96), dan nilai *p-value* $0.000 < 0.05$. Hal tersebut mengindikasikan bahwa variabel komitmen organisasi dapat memediasi variabel konstruk kepuasan kerja terhadap kinerja guru secara signifikan. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa hipotesis 7 (H7) diterima.

4.2. Analisis dan Pembahasan

4.4.1. Pengaruh kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Variabel kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. *Path Coefficients* pada variabel proses kepemimpinan dalam pengujian hipotesis mendapat nilai sebesar 0.175, maka nilai *Path Coefficients* > 0 , untuk nilai *T-Statistics* sebesar 3.258 maka nilai *T-Statistics* > 1.96 dan selanjutnya untuk nilai *P-Values* sebesar 0.000, maka nilai *P-Values* < 0.05 .

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Eko Purnomo, 2018) dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa variable kepemimpinan terhadap variable komitmen organisasi, berpengaruh langsung positif antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif berkontribusi secara signifikan terhadap tingkat komitmen organisasi di sekolah. Hasilnya diharapkan memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan meningkatkan komitmen organisasi di lingkungan sekolah.

4.4.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Dimana Nilai *Path Coefficients* pada variabel kepuasan Kerja dalam pengujian hipotesis mendapat nilai sebesar 0.586, maka nilai *Path Coefficients* > 0 , untuk nilai *T-Statistics* sebesar, maka nilai *T-Statistics* $3,551 > 1.96$ dan selanjutnya untuk nilai *P-Values* sebesar 0.000, maka nilai *P-Values* < 0.05 .

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi di lingkungan sekolah. Kepuasan kerja merujuk pada sejauh mana individu merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, gaji, dan peluang pengembangan karier. Komitmen organisasi, di sisi lain, mencakup tingkat keterlibatan, loyalitas, dan dedikasi seseorang terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Di sekolah, kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong komitmen yang kuat terhadap visi dan misi sekolah, yang berdampak positif pada kualitas pendidikan dan kinerja keseluruhan institusi.

Penelitian ini didukung (Sunarto, dkk, 2022), diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Swasta Maarif Cilageni Kadungora Kabupaten Garu. Penelitian ini diharapkan dapat menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi secara signifikan terhadap tingkat komitmen organisasi di sekolah. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan kepuasan kerja staf sekolah, yang pada gilirannya dapat memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi dan meningkatkan efektivitas institusi Pendidikan.

4.4.3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Variabel antara kepemimpinan berpengaruh positif yang signifikan terhadap variabel Kinerja Guru. Dimana Nilai *Path Coefficients* pada variabel kepemimpinan dalam pengujian hipotesis mendapat nilai sebesar 0.137, maka nilai *Path Coefficients* > 0 , untuk nilai *T- Statistics* sebesar 3.612, maka nilai *T- Statistics* > 1.96 dan selanjutnya untuk nilai *P-Values* sebesar 0.00, maka nilai *P-Values* < 0.05 . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Kepemimpinan di sekolah memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi guru, dan memfasilitasi pengembangan profesional. Sebaliknya, kepemimpinan yang buruk dapat menghambat kinerja dan mengurangi semangat kerja. Mengingat pentingnya kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan, memahami bagaimana berbagai gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru menjadi sangat penting untuk meningkatkan hasil

Pendidikan.

Hal ini didukung (Tiara Sartika, 2021) yang menyatakan terdapat pengaruh yang Signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP PGRI 1 Ciputat. Penelitian ini diharapkan dapat menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi yang konkret bagi kepala sekolah untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi, efektivitas pengajaran, dan kualitas kerja guru, yang pada gilirannya akan meningkatkan hasil belajar siswa.

4.4.4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap variabel Kinerja Guru. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Path Coefficients* pada variabel Kepuasan Kerja dalam pengujian hipotesis mendapat nilai sebesar 0.524, maka nilai *Path Coefficients* > 0 , untuk nilai *T-Statistics* sebesar 4.204, maka nilai *T-Statistics* > 1.96 dan selanjutnya untuk nilai *P-Values* sebesar 0.000, maka nilai *P-Values* < 0.05 . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Kepuasan kerja adalah faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Ketika guru merasa puas dengan pekerjaan mereka, seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan dukungan dari manajemen, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat mengakibatkan penurunan motivasi, peningkatan absensi, dan kinerja yang kurang optimal. Memahami hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja guru penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang

mendukung dan meningkatkan kualitas pendidikan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wolomasi et al. 2019) menunjukkan bahwa kinerja guru berhubungan positif dan dapat memprediksi oleh kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang didapatkan oleh guru, maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan oleh guru.

Penelitian ini diharapkan dapat menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi bagi sekolah untuk meningkatkan kepuasan kerja guru sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

4.4.5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Hubungan Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan Nilai *Path Coefficients* pada variabel disiplin kerja dalam pengujian hipotesis mendapat nilai sebesar 0.320, maka nilai *Path Coefficients* > 0 , untuk nilai *T- Statistics* sebesar 2.914, maka nilai *T-Statistics* > 1.96 dan selanjutnya untuk nilai *P-Values* sebesar 0.00, maka nilai *P-Values* < 0.05 . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Komitmen organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Komitmen organisasi mengacu pada tingkat keterikatan, loyalitas, dan dedikasi seorang individu terhadap institusi tempat mereka bekerja. Guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap sekolah cenderung lebih termotivasi, berdedikasi, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya,

rendahnya komitmen organisasi dapat berakibat pada penurunan kualitas pengajaran, peningkatan absensi, dan kurangnya partisipasi dalam kegiatan sekolah. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana komitmen organisasi mempengaruhi kinerja guru untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang produktif dan efektif.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sutikno, dkk. 2022) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja guru. Penelitian ini diharapkan dapat menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi bagi sekolah untuk meningkatkan komitmen organisasi guru sebagai upaya untuk memperbaiki kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

4.4.6. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen organisasi sebagai variabel mediasi

Hubungan variabel antara kepemimpinan berpengaruh positif yang signifikan terhadap variabel Kinerja Guru. Dimana Nilai *Path Coefficients* pada variabel kepemimpinan dalam pengujian hipotesis mendapat nilai sebesar 0.137, maka nilai *Path Coefficients* > 0 , untuk nilai *T- Statistics* sebesar 3.612, maka nilai *T-Statistics* > 1.96 dan selanjutnya untuk nilai *P-Values* sebesar 0.00, maka nilai *P-Values* < 0.05 . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Kepemimpinan yang efektif di sekolah berpotensi besar untuk mempengaruhi kinerja guru secara langsung dan tidak langsung. Salah satu mekanisme yang mungkin menghubungkan kepemimpinan dengan kinerja guru

adalah melalui komitmen organisasi. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan komitmen guru terhadap sekolah, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini didukung oleh (Hidayat dkk, 2022) yang membuktikan kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen afektif. Penelitian ini diharapkan dapat menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi bagi sekolah untuk mengembangkan strategi kepemimpinan yang dapat memperkuat komitmen organisasi guru, sehingga meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

4.4.7. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen organisasi sebagai variabel mediasi

Hubungan variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap variabel Kinerja Guru. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Path Coefficients* pada variabel Kepuasan Kerja dalam pengujian hipotesis mendapat nilai sebesar 0.524, maka nilai *Path Coefficients* > 0 , untuk nilai *T-Statistics* sebesar 4.204, maka nilai *T-Statistics* > 1.96 dan selanjutnya untuk nilai *P-Values* sebesar 0.000, maka nilai *P-Values* < 0.05 . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Kepuasan kerja merupakan aspek penting yang dapat mempengaruhi

kinerja guru di sekolah. Ketika guru merasa puas dengan kondisi kerja mereka, seperti gaji, lingkungan kerja, dan dukungan dari manajemen, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Namun, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru mungkin juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi, yang mencerminkan tingkat keterikatan dan loyalitas guru terhadap sekolah. Dengan demikian, komitmen organisasi dapat berfungsi sebagai variabel mediasi yang menghubungkan kepuasan kerja dengan kinerja guru. Memahami hubungan ini penting untuk merancang strategi yang efektif guna meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

Penelitian ini didukung (Edy Mardiyana, 2019) dalam penelitiannya membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan cara memperlakukan karyawan dengan baik, memberikan penghargaan kepada karyawan dengan kinerja yang baik.

Penelitian ini diharapkan dapat menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi bagi sekolah untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dan memperkuat komitmen organisasi, sehingga dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.