

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Di Lingkungan Korsatpen Kecamatan Gayamsari Kota Semarang)

Aan Ernawati
22221314

Program Magister Manajemen Universitas BPD
Email: ernawati.rohman@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada guru SD di lingkungan Korsatpen Kecamatan Gayamsari, Kota Semarang. Latar belakang penelitian ini adalah menurunnya kinerja guru yang teridentifikasi dari hasil observasi selama tahun 2020–2024, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal seperti tekanan administratif dan kurangnya inovasi, serta faktor eksternal seperti dampak pandemi COVID-19 dan minimnya dukungan supervisi. Penelitian ini menggunakan teori motivasi Maslow sebagai landasan teoretis, serta mengkaji peran motivasi intrinsik (dorongan dari dalam diri) dan ekstrinsik (insentif eksternal) dalam meningkatkan kinerja guru. Komitmen organisasi diteliti sebagai variabel mediasi yang diharapkan dapat memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi dalam mengidentifikasi strategi peningkatan kinerja guru melalui penguatan motivasi dan komitmen organisasi, sehingga berdampak pada mutu pendidikan yang lebih baik di lingkungan penelitian.

Kata Kunci: Motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, komitmen organisasi, kinerja guru, pendidikan dasar

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of intrinsic and extrinsic motivation on teacher performance with organizational commitment as a mediating variable on elementary school teachers in the Korsatpen environment, Gayamsari District, Semarang City. The background of this study is the decline in teacher performance identified from observations during 2020–2024, which is influenced by various internal factors such as administrative pressure and lack of innovation, as well as external factors such as the impact of the COVID-19 pandemic and minimal supervisory support. This study uses Maslow's motivation theory as a theoretical basis, and examines the role of intrinsic motivation (inner drive) and extrinsic (external incentives) in improving teacher performance. Organizational commitment is studied as a mediating variable that is expected to strengthen the influence of motivation on performance. The results of the study are expected to contribute to identifying strategies for improving teacher performance through strengthening motivation and organizational commitment, thereby impacting better quality of education in the research environment.

Keywords: Intrinsic motivation, extrinsic motivation, organizational commitment, teacher performance, elementary education.

1. Pendahuluan

Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia bermula dari lemahnya guru dalam menggali potensi anak. Seringkali guru memaksakan kehendaknya tanpa pernah memperhatikan kebutuhan, kemampuan dan minat siswanya. Pendidik harus memperhatikan kebutuhan anak dan tidak memaksakan hal-hal yang membuat anak tidak nyaman dalam belajar. Proses

pendidikan yang baik adalah memberikan kesempatan kepada anak untuk berkreasi. Hal ini harus dilakukan karena pada prinsipnya gaya berpikir anak tidak dapat dikendalikan.

Di era globalisasi, peningkatan pendidikan harus dipercepat agar mampu bersaing dengan negara lain. Dengan meningkatkan pendidikan maka sumber daya manusia Indonesia akan meningkat pesat. Setelah dikaji, terdapat permasalahan besar dalam peningkatan mutu pendidikan di Indonesia, yaitu rendahnya mutu pendidikan pada semua jenjang pendidikan mulai dari pendidikan formal hingga pendidikan nonformal. Menurut Depdiknas, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Kinerja guru merupakan salah satu elemen kunci untuk menentukan kualitas pendidikan yang dapat diterima oleh siswa. Kinerja guru yang optimal tidak hanya berdampak pada pencapaian siswa, tetapi juga pada efektivitas seluruh sistem pendidikan. Beberapa faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan dorongan internal yang berasal dari kepuasan pribadi atau minat pada pekerjaan itu sendiri, bukan dari imbalan eksternal seperti gaji atau penghargaan. Guru yang memiliki motivasi intrinsik tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dalam memberikan pembelajaran yang berkualitas, lebih kreatif dalam mengajar, dan mampu mengatasi tantangan di kelas dengan lebih baik (Van den Broeck et al., 2021).

Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: “guru adalah seorang pendidik profesional yang mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Dalam undang-undang tersebut menjelaskan bahwa guru memiliki posisi sebagai tenaga profesional di jenjang pendidikan yang disebutkan, khususnya dalam jalur pendidikan formal serta diangkat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku

Sedangkan motivasi ekstrinsik juga merupakan faktor penting, terutama dalam memberikan insentif kepada guru untuk bekerja lebih keras. Faktor-faktor seperti gaji, penghargaan, pengakuan, dan status sosial dapat menjadi pendorong bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Akan tetapi, walaupun motivasi ekstrinsik dapat mendorong peningkatan kinerja jangka pendek, ketergantungan yang berlebihan pada motivasi ekstrinsik tanpa adanya motivasi intrinsik bisa berujung pada penurunan komitmen dan kinerja dalam jangka panjang (Kuvaas et al., 2020).

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada 50 guru SD di lingkungan Korsatpen Kecamatan Gayamsari Kota Semarang melalui survei dan dokumen resmi sekolah terkait. Tabel 1 menyajikan hasil pengamatan kinerja guru pada tahun 2020-2024, kinerja guru menunjukkan penurunan rata-rata sebesar 5% setiap tahunnya, hal tersebut disebabkan oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Dari sisi internal, adanya tekanan administratif yang tinggi menjadi salah satu faktor utama menurunnya motivasi kerja guru dalam menjalankan tugasnya. Selanjutnya, kurangnya kemampuan dalam berinovasi di dalam metode pembelajaran turut memengaruhi efektivitas kinerja guru di dalam kelas. Dari sisi eksternal, pandemi COVID-19 yang berkepanjangan selama tahun 2020 hingga 2021 memberikan dampak signifikan terhadap adaptasi sistem pengajaran, terutama dalam pembelajaran daring yang membutuhkan keterampilan teknologi yang memadai. Di lain sisi, minimnya dukungan supervisi akademik dan pelatihan yang relevan dari pihak sekolah maupun Dinas Pendidikan semakin memperburuk situasi serta menghambat pengembangan kompetensi guru dan mengurangi kualitas pengajaran secara keseluruhan.

Tabel 1 Hasil Pengamatan Kinerja Guru Tahun 2020-2024

Tahun	Persentase Guru dengan Kinerja Menurun	Indikator Utama Penurunan	Faktor Penyebab Utama
2020	13%	Kehadiran menurun	Pandemi Covid-19 (pembelajaran daring).
2021	18%	Kurangnya inovasi dalam mengajar	Kesulitan dalam beradaptasi teknologi.
2022	24%	Penurunan hasil belajar siswa	Beban administrasi yang tinggi.
2023	29%	Kurangnya partisipasi dalam pelatihan	Motivasi kerja rendah dan stres kerja yang tinggi.
2024	33%	Kinerja pembelajaran	Minimnya supervisi dan pengawasan akademik

Sumber: Observasi awal guru SD di lingkungan Korsatpen Kecamatan Gayamsari Kota Semarang

Fenomena yang terjadi saat ini menunjukkan terdapat penurunan kinerja guru pada beberapa sekolah khususnya di lingkungan korsatpen kecamatan gayamsari kota Semarang, terutama setelah transisi dari pembelajaran daring akibat pandemi COVID-19. Sebagian guru mengalami penurunan motivasi baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Penurunan motivasi intrinsik terlihat ketika guru merasa tidak lagi mendapatkan kepuasan dari proses pengajaran disebabkan perubahan drastis dalam metode mengajar dan keterbatasan interaksi langsung dengan siswa. Sementara itu, motivasi ekstrinsik seperti insentif finansial atau penghargaan formal mungkin tidak selalu cukup untuk mempertahankan kinerja guru dalam kondisi stres dan beban kerja yang meningkat (Kumajas et al., 2023).

Berbagai penelitian terkait dengan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Widiawaty et al., (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Septina & Samuel, (2020) menunjukkan hasil bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif sedangkan motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Endrianto, (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Ningsih, (2020) menunjukkan hasil bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi pada motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya masih terdapat hasil temuan yang tidak konsisten, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan temuan yang lebih baru jika ditetapkan pada kondisi dan waktu yang berbeda. Penelitian ini merupakan replikasi modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Layek & Koodamara, (2024) yang meneliti tentang pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru dengan pengalaman kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja guru pengalaman kerja memediasi hubungan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja guru akan tetapi tidak memiliki dampak signifikan dalam memediasi pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru.

Perbedaan penelitian ini dari penelitian yang sebelumnya adalah: pada penelitian sebelumnya pengamatan penelitian dilakukan pada 250 guru di Bengkulu Barat, India, sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada guru yang berada di lingkungan korsatpen kecamatan Gayamsari kota Semarang. Selanjutnya pada variabel memediasi di penelitian

sebelumnya menggunakan pengalaman kerja sebagai variabel mediasi, sedangkan pada penelitian ini menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Trang dkk (2020) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perasaan akan pengenalan, loyalitas, dan keterlibatan yang diperhatikan terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen merupakan sikap yang ditunjukkan oleh tingkat kerja yang tinggi dan komitmen kepada nilai-nilai perusahaan. Komitmen dapat membuat karyawan agar bekerja keras sehingga sulit untuk melepaskan pekerjaan. (Pinangkaan, et.al, 2020). Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai di suatu organisasi harus selalu diperhatikan dan dievaluasi dengan mempertimbangkan sumber daya manusia yang ada. Faktor pendukung dalam peningkatan kinerja pegawai adalah budaya organisasi serta komitmen organisasi. Komitmen organisasi ditandai dengan kepercayaan pegawai terhadap tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bekerja di dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi dijadikan variabel mediasi dalam pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan kinerja guru karena perannya diharapkan komitmen organisasi dapat memperkuat dampak motivasi terhadap kinerja. Motivasi intrinsik, seperti rasa kepuasan dan passion mengajar, serta motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan dan gaji, dapat meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi ketika kebutuhan mereka terpenuhi. Komitmen tersebut mencerminkan keterikatan emosional, rasa tanggung jawab, dan loyalitas terhadap organisasi, mendorong guru untuk bekerja lebih konsisten, berdedikasi, dan berprestasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baihaqi & Paulus, (2020) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana karyawan merasa terikat secara emosional, loyal, serta termotivasi untuk dapat berkontribusi pada keberhasilan suatu organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Dengan demikian, komitmen organisasi yang kuat dapat memperkuat dampak motivasi terhadap kinerja karyawan (Baihaqi & Paulus, 2020). Sehingga, komitmen organisasi diharapkan dapat menjembatani pengaruh motivasi terhadap kinerja serta memastikan bahwa dorongan dari motivasi tersebut terwujud dalam hasil kinerja yang optimal.

2. Kajian Pustaka

2.1 Teori Motivasi Maslow

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Purwati dan Agustian (2023) yang menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk dapat memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang bersifat bawaan. Kebutuhan tersebut terdiri dari lima jenis serta terbentuk dalam suatu hierarki dalam pemenuhan, pada dasarnya manusia pertama kali akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan tingkat pertama, kemudian kebutuhan tingkat kedua dan seterusnya, selama proses pemenuhan kebutuhan inilah yang menimbulkan motivasi seseorang. Hatimatunnisani, Veranita, dan Rochmawati (2023) menyatakan bahwa pemberian motivasi yang tepat kepada pegawai dapat mendorong pengembangan organisasi, sehingga pegawai yang bekerja dapat melaksanakan tugas dengan penuh semangat serta kesadaran yang tinggi merupakan modal bagi perusahaan. Pemberian motivasi yang baik dapat mendorong pegawai bekerja akan semakin bersemangat, menjadi lebih baik dan semakin produktif. Menurut Robbins dan Stephen dalam Hardi, dan Kurniawati (2023) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu kerelaan berusaha bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha dalam memuaskan beberapa kebutuhan individu. Apabila kebutuhan belum terpuaskan dalam setiap individu akan menciptakan keraguan dalam melakukan

aktivitas sehingga mengakibatkan kinerja menjadi kurang optimal. Motivasi kerja merupakan pemberi daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja dalam diri seseorang untuk pekerjaan secara efektif, dan terintegritas untuk mencapai tingkat kinerja.

Dengan adanya teori Motivasi Maslow diharapkan dapat membantu dalam menangani masalah yang terkait dengan kinerja guru, karena di dalam teori motivasi Maslow menjelaskan hierarki kebutuhan manusia, memiliki keterkaitan langsung dengan kinerja guru, karena motivasi kerja guru dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan dasar hingga kebutuhan tertinggi. Kebutuhan aktualisasi diri dapat mendorong guru untuk mengembangkan diri melalui pelatihan, inovasi pembelajaran, dan pencapaian karier yang lebih tinggi. Ketika kebutuhan tersebut terpenuhi secara seimbang, diharapkan kinerja guru cenderung meningkat, sehingga guru merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.

2.1.1 Motivasi Intrinsik

Ena & Djami, (2021) menyatakan bahwa motivasi intrinsik merupakan motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya sehingga tidak perlu rangsangan dari luar, karena berasal dari dalam diri individu terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik merupakan motif-motif untuk menjadi aktif tanpa adanya bantuan dan rangsangan dari luar, dikarenakan dari dalam individu itu sendiri sudah memiliki dorongan untuk melakukan sesuatu (Alycia & Hakim, 2021).

Motivasi secara relevan memengaruhi dampak di tempat kerja, melalui motivasi intrinsik dari dalam diri, menjadi yang paling berdampak. Kepuasan kerja muncul ketika karyawan merasa pekerjaan mereka sejalan dengan preferensi pribadi, memberikan efek positif bagi individu dan perusahaan (Setioko et al., 2024).

2.1.2 Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain (Ena & Djami, 2021). Motivasi ekstrinsik membuat seseorang melakukan sesuatu untuk mendapatkan sesuatu yang lain yang menguntungkannya (Herzberg dalam Janet Potu, 2021). Motivasi yang berasal dari luar diri seseorang atau dari luar suatu lingkungan pekerjaan karena adanya pengaruh faktor-faktor lain dari luar itulah yang menyebabkan rangsangan dari luar menjadi motivasi ekstrinsik bagi individu.

Motivasi ekstrinsik mampu mendorong peserta didik untuk mencapai prestasi belajar secara individu. Karena berbagai faktor yang mempengaruhinya seperti lingkungan, dukungan orang tua, guru, dan teman sebaya (Zahra & Marsofiyati, 2024).

2.1.3 Komitmen Organisasi

Trang dkk (2020) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perasaan akan pengenalan, loyalitas, dan keterlibatan yang diperhatikan terhadap organisasi atau unit organisasi. Berikut indikator-indikator dalam komitmen organisasional adalah sebagai berikut: 1. Komitmen afektif (*affective commitment*): berkaitan dengan hubungan emosional karyawan terhadap organisasi. 2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*): berkaitan dengan kesadaran karyawan akan kerugian jika meninggalkan organisasi. 3. Komitmen normatif (*normative commitment*): menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi.

Komitmen merupakan sikap yang ditunjukkan oleh tingkat kerja yang tinggi dan komitmen kepada nilai-nilai perusahaan. Komitmen dapat membuat karyawan agar bekerja keras sehingga sulit untuk melepaskan pekerjaan (Pinangkaan, et.al, 2020).

Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai di suatu organisasi harus selalu diperhatikan dan dievaluasi dengan mempertimbangkan sumber daya manusia yang ada. Faktor pendukung dalam peningkatan kinerja pegawai adalah budaya organisasi serta komitmen organisasi. Komitmen organisasi ditandai dengan kepercayaan pegawai terhadap tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bekerja di dalam organisasi tersebut. Hal lain yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan, tingkat emosional pegawai, komunikasi, iklim kerja, etos kerja, dan motivasi kerja. Semua faktor tersebut harus diperhatikan agar kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan dapat meningkat (Purwanto, 2020).

2.1.4 Kinerja Guru

Menurut Srisiska & Missriani, (2021) menjelaskan bahwa kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerja tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain. Pengertian lain kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru merupakan suatu prestasi yang dicapai oleh guru sesuai dengan bidang keahliannya yang bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan institusional dalam dunia pendidikan. Selain itu, guru mampu mengelola kelas dengan baik mempersiapkan bahan pembelajaran yang telah dikuasainya dan mampu menerapkannya (Hidayat & Khotimah, 2021).

Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai guru di sekolah sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah kepada guru untuk mencapai visi, misi dan tujuan sekolah. Kinerja seorang guru dinyatakan dalam tanggung jawabnya untuk melaksanakan tugas dan profesinya sesuai dengan moral dan etika (Purwanto, 2020).

Indikator kinerja guru yang dikemukakan oleh Sugiono et al., (2021) bahwa kinerja memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

1. Pemahaman dalam melakukan pekerjaannya seorang karyawan harus dapat memahami tugas pokok dan perannya dalam suatu organisasi agar karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan posisi, jabatan dan tanggung jawabnya.
2. Inovasi, meningkatkan suatu kinerja dalam suatu organisasi maka karyawan dituntut untuk mampu berinovasi atau dengan kata lain mampu untuk mengembangkan inovasi terkait dengan kinerja guru tersebut.
3. Kecepatan kerja merupakan perilaku bagaimana seorang karyawan mampu menyelesaikan kerjanya dengan tepat yang didasarkan pada pedoman dan metode yang telah diatur oleh organisasi tersebut.
4. Keakuratan kerja dalam mencapai kinerja yang baik maka seorang karyawan diharapkan harus mampu untuk menyelesaikan tugasnya secara akurat dan tepat. Adanya kerjasama maka akan dapat memungkinkan setiap karyawan tersebut melakukan pekerjaannya secara berkelompok dan membuat karyawan saling menghargai satu sama lain antar pendapat tim.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan Kinerja Guru telah banyak dilakukan, akan tetapi terdapat perbedaan hasil sehingga perlu dilakukan penelitian kembali untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Guru dengan

Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi. Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, antara lain:

Tabel 2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Subjek Penelitian, Periode Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Widiawaty, et al., 2020	Karyawan Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah	Variabel independen: Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Variabel dependen: Kinerja Pegawai	Penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, observasi, dokumentasi serta studi pustaka	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
2	Septina & Samuel, 2020	Karyawan CV. MAJ yang berjumlah 31 orang	Variabel independen: Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Penelitian kuantitatif. Penelitian ini diuji dengan metode analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Endrianto, 2023	Pegawai di Kantor Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang yang berjumlah 42 orang pegawai.	Variabel independen: Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Variabel dependen: Kinerja pegawai	Penelitian ini menggunakan analisis data dengan melakukan uji Validitas dan Reliabilitas melalui SPSS versi 20	Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor
4	Ningsih, 2020	57 CV Mitra Teknik	Variabel independen: Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Variabel dependen:	Penelitian kuantitatif, Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis linier berganda,	Hasil penelitian (parsial) menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sedangkan Motivasi

No	Peneliti	Subjek Penelitian, Periode Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			Kinerja karyawan	variabel yang paling berpengaruh.	<p>Ekstrinsik berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.</p> <p>Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.</p>
5	Menhard, Muhammad Yusuf, Safrizal (2022)	35 karyawan PT. Az-Zuhra Property Pekanbaru	<p>Variabel independen: Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik</p> <p>Variabel dependen: Kinerja karyawan</p>	Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah regresi berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis F, uji hipotesis t, koefisien determinasi.	Hasil penelitian menunjukkan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sedangkan motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	Mohammad Yahya Arief, dan Umi Afifa (2020)	44 karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Jember	<p>Variabel independen: Gaya kepemimpinan, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik</p>	Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan tehnik sampling jenuh. Data yang dikumpulkan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas kerja

No	Peneliti	Subjek Penelitian, Periode Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			Variabel dependen: Kinerja karyawan	melalui observasi, wawancara, kusioner dan studi pustaka.	karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Jember.
7	Desy Mardianty et al.,2023	Karyawan CV. Riho Mandiri	Variabel independen: Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Variabel dependen: Kinerja karyawan	Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh pada kinerja karyawan
8	Azzahra, 2024	55 karyawan CV Paritunggal Nusantara <i>Rice</i>	Variabel independen: Beban kerja, lingkungan kerja, motivasi ekstrinsik Variabel dependen: Kinerja karyawan	Penelitian ini menggunakan analisis data regresi liner berganda dan pengujian menggunakan <i>software</i> IBM SPSS 23	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial motivasi ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Miftachul, 2021	35 karyawan PT. Astra Toll Nusantara	Variabel independen: Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Variabel dependen: Kinerja karyawan	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Teknik pengambilan menggunakan <i>probability sampling</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh negatif pada kinerja karyawan.
10	Wedhu, 2023	35 karyawan di Dinas	Variabel independen:	Penelitian ini dilakukan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

No	Peneliti	Subjek Penelitian, Periode Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka	Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Variabel dependen: Kinerja karyawan	secara sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda.	secara parsial motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru

Ena & Djami, (2021) menyatakan bahwa motivasi intrinsik merupakan motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya sehingga tidak perlu rangsangan dari luar, karena berasal dari dalam diri individu terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu.

Motivasi secara relevan memengaruhi dampak di tempat kerja, melalui motivasi intrinsik dari dalam diri, menjadi yang paling berdampak. Kepuasan kerja muncul ketika karyawan merasa pekerjaan mereka sejalan dengan preferensi pribadi, memberikan efek positif bagi individu dan perusahaan (Setioko et al., 2024)

Penelitian yang dilakukan oleh Widiawaty et al., (2020) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi intrinsik dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan karena adanya dorongan dari dalam diri, seperti kepuasan, minat, dan rasa pencapaian, membuat individu terdorong untuk bekerja dengan maksimal. Ketika karyawan merasa pekerjaan mereka bermakna dan selaras dengan tujuan atau nilai pribadi, mereka cenderung lebih aktif, kreatif, dan berfokus pada pencapaian hasil terbaik.

Teori motivasi Maslow menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, yang berasal pada kebutuhan tingkat tinggi seperti penghargaan dan aktualisasi diri, hal tersebut berperan penting dalam peningkatan kinerja guru. Ketika karyawan merasa dihargai atas kontribusinya (pemenuhan kebutuhan esteem) dan diberikan peluang untuk berkembang secara pribadi dan profesional (aktualisasi diri), karyawan menjadi lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Pemenuhan kebutuhan intrinsik tersebut dapat menciptakan rasa puas dan keterlibatan emosional terhadap tugas yang dilakukan, sehingga diharapkan dapat mendorong kreativitas, produktivitas, serta komitmen terhadap hasil kerja yang berkualitas. Dengan demikian, motivasi intrinsik yang ditopang oleh pemenuhan kebutuhan menurut Maslow secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja guru.

H1: Motivasi Intrinsik Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru

2.3.2 Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang atau kelompok untuk bekerja mencapai tujuan. Motivasi kerja guru adalah suatu keadaan yang memberikan kepada guru adanya kemauan atau kebutuhan untuk mencapai

tujuan tertentu ketika melaksanakan suatu tugas. Motivasi guru memberi tenaga untuk bekerja atau mengarahkan kegiatan selama bekerja dan menyebabkan guru (Uno, 2021).

Motivasi ekstrinsik dipicu oleh faktor-faktor eksternal meliputi gaji, bonus, penghargaan, atau ancaman hukuman, memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru. Ketika karyawan merasa dihargai secara material atau mendapatkan insentif atas pencapaian mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja.

Teori motivasi Maslow digunakan untuk menyelesaikan permasalahan dalam hubungan antara motivasi ekstrinsik dan kinerja guru dengan memastikan bahwa kebutuhan karyawan pada setiap tingkat hierarki terpenuhi. Motivasi ekstrinsik, seperti gaji, tunjangan, dan penghargaan, terutama berhubungan dengan kebutuhan dasar (fisiologis dan keamanan) serta kebutuhan sosial. Apabila kebutuhan dasar tersebut tidak dapat terpenuhi, karyawan merasa tidak aman atau kurang dihargai, yang berdampak pada penurunan motivasi dan kinerja guru. Dengan menerapkan teori Maslow, organisasi dapat memastikan bahwa kebutuhan fisiologis terpenuhi melalui kompensasi yang adil, kebutuhan keamanan melalui jaminan kerja, dan kebutuhan sosial melalui lingkungan kerja yang mendukung. Dengan kata lain, teori Maslow diharapkan dapat membantu organisasi dalam merancang strategi motivasi ekstrinsik yang holistik untuk mengatasi hambatan dalam kinerja guru.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiawaty et al., (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa upaya mereka dihargai secara oleh organisasi, mereka akan cenderung lebih termotivasi dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Motivasi ekstrinsik dapat memberikan dorongan tambahan bagi karyawan untuk mencapai hasil yang spesifik, terutama dalam mengerjakan tugas-tugas yang memerlukan standar pencapaian tertentu. Dengan adanya penghargaan eksternal yang jelas, karyawan akan merasa dihargai serta dapat meningkatkan loyalitas dan fokus karyawan terhadap tujuan organisasi, sehingga berdampak positif pada kinerja guru.

H2: Motivasi Ekstrinsik Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru

2.3.3 Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru

Komitmen organisasi mempunyai hubungan yang berkaitan dengan kinerja guru, tingkat komitmen yang tinggi biasanya berbanding lurus dengan peningkatan kinerja. Karyawan yang memiliki komitmen afektif terhadap organisasi cenderung akan menunjukkan dedikasi, loyalitas, dan inisiatif yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang bekerja dengan antusias dan berkontribusi secara maksimal akan merasa terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Komitmen normatif (rasa kewajiban) juga mendorong karyawan untuk bekerja keras demi memenuhi harapan organisasi. Sementara itu, komitmen berkelanjutan, karena adanya pertimbangan biaya jika meninggalkan organisasi dapat memengaruhi kinerja guru secara moderat, tergantung pada persepsi manfaat yang diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Pradana et al., (2023) hasil pengujian menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa peningkatan komitmen organisasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Sehingga dengan adanya komitmen yang kuat, diharapkan karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas dan mendukung kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Teori motivasi Maslow menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan, mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri, dapat memengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi sehingga akhirnya berdampak pada kinerja guru. Ketika organisasi memenuhi kebutuhan fisiologis (gaji yang cukup) dan kebutuhan keamanan (jaminan kerja), karyawan

merasa stabil dan termotivasi untuk terikat pada organisasi. Pemenuhan kebutuhan sosial (hubungan kerja yang baik), penghargaan (pengakuan atas prestasi), serta aktualisasi diri (kesempatan berkembang) memperkuat komitmen emosional dan rasa kepemilikan terhadap organisasi tersebut. Komitmen tersebut diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan dedikasi yang lebih tinggi, dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

H3: Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru

2.3.4 Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Organisasi

Motivasi intrinsik memiliki hubungan yang erat dengan komitmen organisasi, karyawan yang termotivasi secara intrinsik cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Motivasi intrinsik, seperti kepuasan dalam menyelesaikan tugas, rasa memiliki terhadap pekerjaan serta keinginan untuk berkembang sehingga mendorong karyawan untuk merasa lebih terikat secara emosional dan loyal terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa pekerjaannya bermakna dan memberikan nilai pribadi, mereka akan menunjukkan komitmen afektif (emosional), normatif (moral) dan bahkan komitmen berkelanjutan (rasional) terhadap organisasi. Hal tersebut dapat menciptakan hubungan positif yang memperkuat dedikasi dan keinginan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

Penelitian yang dilakukan oleh Badarudin & Hakim, (2023) menunjukkan hasil bahwa motivasi intrinsik berpengaruh secara positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja yang berasal dari tantangan, makna serta pencapaian pribadi dapat mendorong komitmen afektif, sementara otonomi dan keselarasan nilai pribadi dengan pekerjaan memperkuat rasa memiliki dan loyalitas. Selain itu, dukungan organisasi terhadap pengembangan karyawan melalui umpan balik dan pengakuan dapat menumbuhkan komitmen normatif, sehingga karyawan akan merasa berkewajiban untuk membalas kepercayaan yang diberikan.

Dalam teori Maslow, motivasi intrinsik berkaitan dengan tingkat kebutuhan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan akan penghargaan (esteem) dan aktualisasi diri. Ketika organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan diri, penghargaan, dan pengakuan atas kontribusi individu, kebutuhan intrinsik ini terpenuhi. Pemenuhan kebutuhan tersebut akan mendorong rasa kepuasan kerja dan keterikatan emosional yang lebih kuat, sehingga meningkatkan komitmen organisasi. Sehingga, ketika guru merasa kebutuhan intrinsiknya dihargai dan terpenuhi, maka cenderung akan menunjukkan loyalitas, dedikasi, dan keterikatan terhadap tujuan organisasi. Dengan demikian, motivasi intrinsik dapat menjadi pendorong internal yang diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan komitmen jangka panjang terhadap organisasi.

H4: Motivasi Intrinsik Berpengaruh Positif Terhadap Komitmen Organisasi

2.3.5 Motivasi Ekstrinsik terhadap Komitmen Organisasi

Motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh yang penting terhadap komitmen organisasi, terutama melalui insentif eksternal yaitu gaji, tunjangan, penghargaan serta pengakuan. Ketika karyawan merasa kebutuhan finansial dan penghargaan mereka terpenuhi, maka mereka cenderung mengembangkan komitmen berkelanjutan (continuance commitment), yakni perasaan terikat karena manfaat yang diperoleh dari organisasi. Selain itu, motivasi ekstrinsik dapat memperkuat komitmen normatif, sehingga karyawan merasa berkewajiban untuk tetap bersama organisasi tersebut karena merasa dihargai atau diakui. Akan tetapi, hubungan ini dapat bersifat jangka pendek, karena apabila motivasi ekstrinsik tidak konsisten atau dianggap tidak adil, komitmen karyawan terhadap organisasi dapat menurun.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauziyah et al., (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai melalui insentif eksternal yang sesuai, maka karyawan akan menjadi lebih terikat secara emosional dan loyal kepada organisasi.

Teori motivasi Maslow, menjelaskan bahwa motivasi ekstrinsik berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan fisiologis (seperti gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup), kebutuhan keamanan (seperti jaminan kerja dan lingkungan yang stabil), serta kebutuhan sosial (seperti hubungan kerja yang harmonis). Ketika organisasi mampu menyediakan insentif, kompensasi, dan dukungan yang memenuhi kebutuhan tersebut, individu akan merasa dihargai dan dilindungi, sehingga dapat meningkatkan rasa kepercayaan dan keterikatan terhadap organisasi. Pemenuhan kebutuhan ekstrinsik tersebut, menciptakan dasar bagi individu untuk merasa nyaman dan terhubung dengan organisasi, sehingga diharapkan dapat meningkatkan komitmen dalam mendukung tujuan dan keberhasilan organisasi secara berkelanjutan.

H5: Motivasi Ekstrinsik Berpengaruh Positif Terhadap Komitmen Organisasi

2.3.6 Komitmen Organisasi sebagai Pemeditasi Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru

Komitmen organisasi berperan sebagai mediator yang menjelaskan hubungan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja guru. Motivasi intrinsik merupakan dorongan internal untuk bekerja karena kepuasan atau minat pribadi, mendorong karyawan untuk lebih terikat secara emosional dan memiliki rasa kepemilikan terhadap organisasi. Komitmen ini meningkatkan loyalitas, keterlibatan, dan orientasi pada tujuan organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Sudama, (2022) menyatakan bahwa Komitmen organisasi dapat memeditasi dengan penuh secara positif dan signifikan pada hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan, adanya motivasi kerja yang disertai komitmen organisasi yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan karyawan yang termotivasi secara intrinsik tidak hanya bekerja lebih efektif karena dorongan pribadi, tetapi juga karena rasa tanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi sehingga menghasilkan sinergi yang memperkuat kinerja secara keseluruhan.

H6: Komitmen Organisasi mampu Memeditasi Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru

2.3.7 Komitmen Organisasi sebagai Pemeditasi Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Guru

Motivasi ekstrinsik meliputi gaji, tunjangan, penghargaan, atau insentif, terutama berfokus pada pemenuhan kebutuhan dasar karyawan, seperti kebutuhan fisiologis dan keamanan. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, karyawan merasa dihargai dan aman dalam pekerjaannya, yang mendorong keterlibatan lebih besar dengan organisasi. Sehingga, pemenuhan kebutuhan tersebut dapat meningkatkan rasa percaya dan loyalitas karyawan yang tercermin dalam komitmen organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudama, (2022) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi dapat memeditasi secara positif dan signifikan pada hubungan motivasi terhadap kinerja guru. Komitmen tersebut dapat bertindak sebagai jembatan yang memperkuat dampak motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru, memastikan bahwa insentif yang diberikan organisasi memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab.

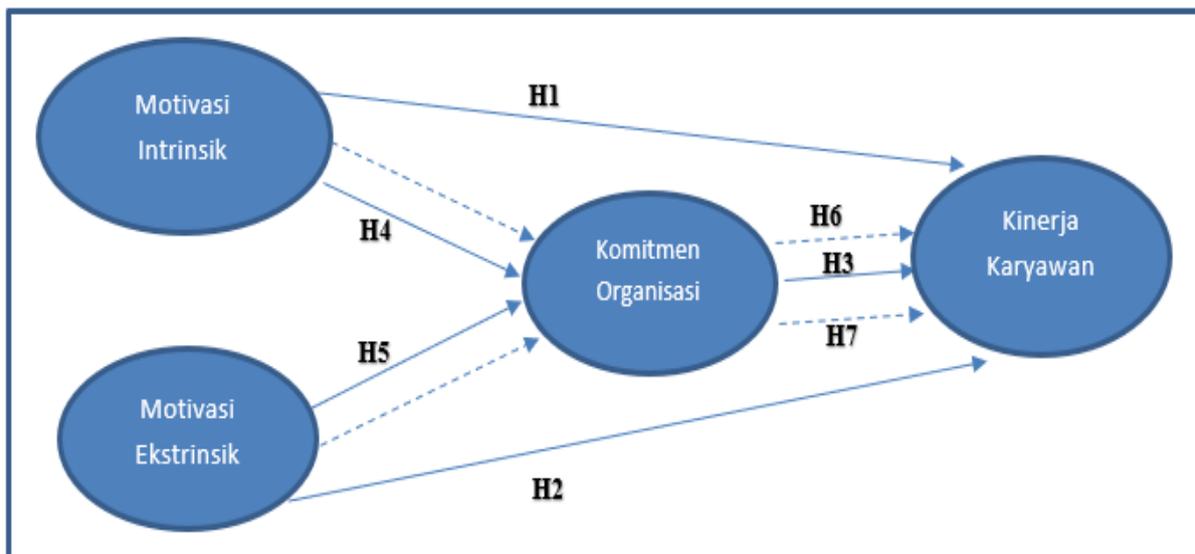
Apabila motivasi ekstrinsik tidak didukung dengan penciptaan lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan lebih tinggi, seperti kebutuhan sosial (hubungan antar karyawan),

penghargaan (pengakuan atas kontribusi) serta aktualisasi diri (kesempatan berkembang), maka kinerja guru mungkin tidak optimal. Dengan menggunakan teori Maslow, organisasi dapat mengatasi masalah tersebut dengan merancang strategi motivasi yang lebih holistik, tidak hanya berfokus pada insentif material tetapi juga memperhatikan aspek yang memperkuat komitmen organisasi. Misalnya, memberikan penghargaan berbasis prestasi, membangun hubungan kerja yang positif, dan menciptakan peluang pengembangan karier akan memperkuat komitmen karyawan, sehingga motivasi ekstrinsik yang diberikan dapat sepenuhnya diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

H7: Komitmen Organisasi mampu Memediasi Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Guru

2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka di atas, maka dapat dikembangkan kerangka pemikiran teoritis penelitian pada Gambar 1



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

2.5 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah cara peneliti menjelaskan setiap variabel yang digunakan dalam penelitian untuk mengetahui makna variabel, kandungan indikator dari ahli, dan pengukuran yang akan digunakan melalui sejumlah jurnal induk agar memudahkan peneliti selanjutnya apabila ingin melanjutkan penelitian sejenis.

Adapun indikator variabel penelitian akan diuraikan secara detail dalam Tabel 3 beserta definisi operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 3
Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel	Skala	Indikator Pengukuran
Motivasi Intrinsik	Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang berasal dari dalam individu, di mana seseorang terdorong untuk melakukan pekerjaan karena adanya kesadaran akan pentingnya tugas yang dilaksanakan. (Munandar & Prayekti, 2020)	<i>Likert</i>	1. Prestasi, 2. Penghargaan, 3. Tanggung jawab, (Wahyuni, <i>et al.</i> , 2022).
Motivasi Ekstrinsik	Motivasi ekstrinsik didefinisikan sebagai keinginan untuk menjalankan sebuah kegiatan dengan tujuan untuk mencapai hal positif konsekuensi seperti insentif atau untuk menghindari yang negatif konsekuensi dari hukuman semacam itu (Ibadillah & Manurung, 2020).	<i>Likert</i>	1. <i>Work environment</i> 2. <i>Leadership</i> 3. <i>Reward</i> (Septina & Samuel 2020:104)
Kinerja Guru	Kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerja tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain. (Srisiska & Missriani, 2021)	<i>Likert</i>	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas (Antika, 2021)
Komitmen Organisasi	Komitmen organisasi adalah suatu perasaan akan pengenalan, loyalitas, dan keterlibatan yang diperhatikan terhadap organisasi atau unit organisasi. (Trang dkk, 2020)	<i>Likert</i>	1. Komitmen afektif (<i>affective commitment</i>) 2. Komitmen berkelanjutan (<i>continuance commitment</i>) 3. Komitmen normatif (<i>normative commitment</i>) (Trang dkk, 2020)

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis dan Sumber Data

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, merupakan salah satu jenis kegiatan penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian, baik tentang tujuan penelitian, subjek penelitian, objek penelitian, sampel data, sumber data, maupun metodologinya (mulai pengumpulan data hingga analisis data). Sugiyono, (2020) menjelaskan

bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian kuantitatif atau statistik. Metode penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan menggunakan data primer. Data primer didapatkan melalui *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya (Sugiyono, 2020).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan kuesioner yang peneliti bagikan melalui *google quistionaire*. Menurut Sugiyono, (2020) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket tertutup, karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar. Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan oleh seorang yang melakukan suatu penelitian guna mengukur suatu fenomena yang telah terjadi. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yaitu daftar pernyataan yang disusun secara tertulis yang bertujuan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban para responden.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu minimum skor 1 dan maksimum skor 5, dikarenakan akan diketahui secara pasti jawaban responden, apakah cenderung kepada jawaban yang setuju maupun yang tidak setuju. Sehingga hasil jawaban responden diharapkan lebih relevan (Sugiyono, 2020).

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2020). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru tahun 2025 di Korsatpen Kecamatan Gayamsari Semarang yang berjumlah 250 guru.

Menurut Sugiyono, (2020) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling*, dengan teknik yang diambil yaitu *sampling jenuh* (*sensus*), digunakan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif dan dapat mendukung penelitian (Katoppo & Nustini, 2022).

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono, (2020) teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. *Sampling jenuh* digunakan karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 250 guru.

3.4 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah *structural equation modeling-partial least squares* (SEM-PLS) dengan menggunakan *software* SmartPLS. Menurut Ghozali & Latan, (2020) analisis SEM-PLS biasanya terdiri dari dua sub bab model

yaitu model pengukuran yang disebut *outer model* dan model struktural yang disebut *inner model*. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel *manifest* atau *observed variabel* merepresentasikan variabel laten untuk diukur. Sedangkan model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk. Keunggulan SEM-PLS adalah bersifat *non parametrik* atau tidak membutuhkan berbagai asumsi. Jumlah sampel yang dibutuhkan dalam SEM-PLS tidak besar. Hanya dengan 30 sampel saja aplikasi bisa dijalankan. SEM-PLS dapat menganalisis konstruk dengan indikator normatif maupun reflektif, serta dapat digunakan pada model yang dasar teorinya masih belum kuat.

3.4.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model atau model pengukuran menggambarkan bagaimana hubungan setiap blok indikator dengan variabel latennya. *Outer model* digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Hal ini berguna untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian (Ghozali & Latan, 2020)

Menurut Ghozali & Latan, (2020) pengukuran yang dilakukan melalui model pengukuran yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability* (*cronbach's alpha*).

1) *Convergent Validity*

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergen indikator reflektif dengan program SmartPLS 4.0 dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk setiap indikator konstruk.

2) *Discriminant Validity*

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi.

3) *Composite Reliability (Cronbach's Alpha)*

Selain uji validitas, pengukuran model juga melakukan uji reliabilitas suatu konstruk untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Akan tetapi penggunaan *Cronbach's Alpha* akan memberikan nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability* dalam menguji reliabilitas suatu konstruk.

3.4.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut Ghozali & Latan, (2020) *Inner model* atau model struktural menggambarkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk yang dibangun berdasarkan substansi teori. *Inner model* merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Beberapa indikator yang digunakan dalam pengukuran model struktural, antara lain:

1. *Path coefisient* adalah penilaian bentuk variabel terhadap model yang dijalankan apakah memiliki nilai yang fit, apabila ditemukan nilai yang tidak fit maka indikator dari variabel tersebut akan dieliminasi.
2. Koefisien determinasi atau *R-square* (R^2) Digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai *R-square* adalah 0,75 = kuat, 0,50 = sedang dan 0,25 = lemah (Ghozali & Latan, 2020).

3.4.3 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan dengan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya. Pengujian hipotesis dapat dilihat melalui nilai probabilitas. Untuk nilai probabilitas dan *p-value* dengan *alpha* 5% adalah $< 0,05$. Untuk menolak atau menerima suatu hipotesis dengan menggunakan probabilitas, jika *p-value* $< 0,05$ maka H_a diterima (Ghozali & Latan, 2020).

3.4.4 Uji Pengaruh Variabel Mediasi

Analisis dengan menguji efek variabel mediasi menggunakan PLS dengan prosedur yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny. Berikut merupakan tahapan-tahapan dalam pengujian efek mediasi pada PLS:

- a) Model pertama: menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, nilainya harus signifikan pada *t-statistic* $> 1,96$.
- b) Model kedua: menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel intervening dan harus memiliki nilai signifikan pada *t-statistik* $> 1,96$.
- c) Model ketiga: menguji secara pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel intervening.

Dalam pengujian ini, apabila pengaruh eksogen terhadap variabel endogen tidak signifikan, sedangkan pengaruh pada variabel intervening terhadap variabel endogen signifikan pada *t-statistik* $> 1,96$, maka variabel intervening terbukti mampu memberi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.