



PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KOMUNIKASI PADA MAN 1 SIJUNJUNG

Fadli Gunawan

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Corresponding Email: gunawanfadli02@gmail.com

ARTIKEL INFO

Sejarah Artikel:

Diterima 19 Maret 2024

Direvisi 03 April 2024

Diterima 30 april 2024

Tersedia Online 30 april 2024

KATA KUNCI:

Kinerja Guru, Komitmen Organisasi, Etos Kerja, Komunikasi



Ini Adalah Artikel Terbuka Dibawah Lisensi Cc By-Sa

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan etos kerja terhadap kinerja guru dengan komunikasi sebagai variabel intervening pada guru MAN 1 Sijunjung. Metode yang digunakan adalah Structur Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS) 3.0. Dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 51 responden. Hasil analisis data menyimpulkan, terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap komunikasi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap komunikasi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan etos kerja terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja guru melalui komunikasi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap kinerja guru dengan komunikasi sebagai variabel intervening. Variabel komitmen organisasi dan etos kerja terhadap komunikasi sebesar 0,626 atau 62,6%. sisanya 37,8 %, Variabel komitmen organisasi, etos kerja dan komunikasi terhadap kinerja guru sebesar 0,956 atau 95,6% sisanya 4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Katakunci: Kinerja Guru, Komitmen Organisasi, Etos Kerja, Komunikasi



Pendahuluan

Perkembangan dunia pendidikan sekarang ini sangat maju pesat sehingga guru dituntut untuk dapat menciptakan peserta didik yang dapat survive dalam lingkungan maupun dunia kerja, hal ini diimbangi dengan Soft Skill dan Hard Skill yang dapat diimplementasikan dalam dunia kerja secara nyata. Salah satu problematika yang ada dalam dunia pendidikan yaitu rendahnya prestasi guru hal ini dapat mempengaruhi prestasi belajar siswa. Oleh karena itu meningkatkan kualitas pendidikan maka guru dituntut untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam mengajar dan dalam memberikan materi yang didukung dengan alat peraga sehingga guru akan mendapatkan umpan balik dari hasil pengajarannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah keterlibatan kerja, keterlibatan kerja yang kurang mendukung komunikasi yang masih belum optimal, serta komitmen organisasi yang rendah serta kemampuan yang kurang.

Peningkatan prestasi kerja guru di sekolah juga dipengaruhi oleh Lingkungan kerja yang kondusif dimana didukung oleh hubungan yang baik antara kepala sekolah dan guru dan terdapatnya lingkungan kerja fisik memadai, oleh karena itu peneliti melakukan penelitian di MAN 1 Sijunjung, dimana MAN 1 Sijunjung merupakan lembaga pendidikan yang sedang berkembang maka banyak pembenahan dalam lingkungan kerja fisik serta prestasi kerja guru yang baru saja terbentuk

Oleh karena itu semakin tinggi tingkat pendidikan seorang guru dan pengalaman mengajar yang dimilikinya, maka akan semakin luasnya wawasan yang diperoleh sehingga kemampuan dalam mengajar akan semakin berinovasi, dan seseorang guru memperoleh manfaat dan nilai tambah dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Sehingga dapat dipahami bahwa dengan pengalaman bertambah, seorang guru akan mampu mempergunakan kemampuannya dalam menyelesaikan tugasnya secara cepat dan tetap sesuai dengan kurikulum dan sasaran yang sudah ditentukan serta sesuai juknis pengajaran. Kemampuan seorang guru dilatar belakangi oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi yang dimiliki menurut **(Manullang & Marihot, 2017)**.

Sikap dan keterampilan seorang guru juga memiliki peran dalam keberhasilan belajar siswanya **(Faskhodi, 2018)**. Performa dan prestasi kerja atau guru salah satunya ditentukan oleh keterlibatan kerja guru tersebut **(Kilonzo, 2018)** yang tentunya hal tersebut mempengaruhi produktivitas atau kualitas sekolah **(Carter, Nesbit, 2017)**. Selain itu keterlibatan kerja yang tinggi pada guru juga memunculkan sikap proaktif dan inovatif, serta inisiatif yang tinggi terhadap pekerjaannya **(Alvi & Abbasi, 2018)**. Pernyataan ini didukung dengan data capaian target dalam kegiatan sekolah.



Tabel 1.1
Data Penilaian Sasaran Kerja MAN 1 Sijunjung Tahun 2021

N o	Kegiatan Tugas Pokok Jabatan	AK	Target				AK	Realisasi				peng hitun gan	Capaian SKP
			kuant	mutu	waktu	biaya		kuant	mutu	waktu	biaya		
2019													
1	Merencanakan dan melaksanakan pembelajaran mengevaluasi dan menilai hasil pembelajaran melaksanakan tindak lanjut hasil	19,0	1 laporan	100%	12 bulan	-	20.250	1 laporan	77%	12 bulan	-	253,00	84,33
2	Melaksanakan tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah	1,00	1 laporan	100%	12 bulan	-	1,010	1 laporan	72%	12 bulan	-	248,00	82,67
3	Melaksanakan pengembangan diri	1,00	1 laporan	100%	12 bulan	-	1,00	1 laporan	63%	12 bulan	-	239,00	79,67
4	Melaksanakana kegiatan yangmendukung tugas guru	0,170	1 laporan	100%	12 bulan	-	0,170	1 laporan	72%	12 bulan	-	248,00	82,67
	Jumlah	21,170					22,430						329,33
	Tugas tambahan dan kreativitas												
	Tugas tambahan												
	kreativitas												0,00
Nilai Capaian SKP													82,33
													Baik
2020													
Merencanakan dan melaksanakan pembelajaran mengevaluasi dan menilai	19,0	1 laporan	100%	12 bulan	-	19,0	1 laporan	76%	12 bulan	-	252,00	84,00	



hasil pembelajaran melaksanakan tindak lanjut hasil												
Melaksanakan tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah	1,00	1 laporan	100%	12 bulan	-	1,00	1 laporan	71%	12 bulan	-	247,00	82,33
Melaksanakan pengembangan diri	1,00	1 laporan	100%	12 bulan	-	1,00	1 laporan	61%	12 bulan	-	237,00	79,00
Melaksanakana kegiatan yangmendukung tugas guru	0,170	1 laporan	100%	12 bulan	-	0,170	1 laporan	71%	12 bulan	-	247,00	82,33
Jumlah	21,170					21,170						327,67
Tugas tambahan dan kreativitas												
Tugas tambahan												0,00
kreativitas												0,00
Nilai Capaian SKP												81,92
												baik

2021													
1	Merencanakan dan melaksanakan pembelajaran mengevaluasi dan menilai hasil pembelajaran melaksanakan tindak lanjut hasil	0,00	1 laporan	100%	12 bulan	-	0,00	1 laporan	78%	12 bulan	-	254,00	84,67
2	Melaksanakan tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah	0,00	1 laporan	100%	12 bulan	-	0,00	1 laporan	75%	12 bulan	-	251,00	83,67
3	Melaksanakan pengembangan diri	0,00	1 laporan	100%	12 bulan	-	0,00	1 laporan	65%	12 bulan	-	241,00	80,33



4	Melaksanakan kegiatan yang mendukung tugas guru	0,00	1 laporan	100%	12 bulan	-	0,00	1 laporan	73%	12 bulan	-	249,00	83,00
	Jumlah	0,00					0,00						331,67
	Tugas tambahan dan kreativitas												
	Tugas tambahan												0,00
	kreativitas												0,00
Nilai Capaian SKP													82,92
													Baik

Sumber : MAN 1 Sijunjung tahun 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat pencapaian kinerja guru MAN 1 Sijunjung sangat beragam. Setiap sasaran pokok tugas tidak ada yang mencapai target yang telah ditetapkan. Pada target pencapaian pada 2019, 2020 dan 2021 tidak ada yang mencapai target sehingga pencapaian tidak dapat terealisasi dengan baik dan tingkat realisasi tiap sasaran strategi mengalami kondisi yang fluktuatif dan kurang stabil. Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasi dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan pernyataan di atas berarti dalam upaya menciptakan kinerja guru pada MAN 1 Sijunjung masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di MAN 1 Sijunjung antara lain adalah tidak mencapainya target yang telah ditentukan oleh MAN 1 Sijunjung tiap tahun dan kurang stabilnya tingkat realisasi yang telah dicapai oleh MAN 1 Sijunjung. Hal ini disebabkan oleh komitmen dan etos kerja dalam melaksanakan tugasnya masih kurang maksimal serta kurangnya kompensasi yang mendorong untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh sekolah. Untuk itu pihak sekolah diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru untuk masa mendatang melalui komitmen organisasi dan etos kerja sehingga tenaga pendidik mampu mencapai target setiap tahunnya.

Kinerja bersal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab. Terlihat kinerja guru di lingkungan MAN 1 Sijunjung masih rendah dengan dibuktikan adanya data capaian kinerja guru, hal ini terjadi karena rendahnya komitmen dari masing-masing guru terhadap organisasi.

Menurut (Hutagalung et al. 2020) menjelaskan kinerja merupakan terjemahan yang dianggap paling sesuai dari istilah kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja dan penampilan kerja. Kinerja yang baik dapat di perngaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Kinerja guru



mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlibat dari penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan kerja seorang guru bagus, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kemampuan kerja seorang guru tidak bagus, maka kinerjanya juga akan rendah.

Kinerja mempunyai arti penting bagi guru, adanya penilaian kinerja berarti guru mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja guru karena dengan penilaian kinerja ini mungkin guru yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya guru yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Kinerja guru merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja guru maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja guru rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi. Pada perkembangannya banyak ditemukan guru yang kurang bertanggung jawab sehingga sering kali menimbulkan masalah baik bagi dirinya sendiri.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah komitmen organisasi. komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Menurut **(Naza 2019)** bahwa *Organizational Commitment is desire to remain with-the organization and the degree to which employees believe in and accept organizational goals* (komitmen organisasi adalah dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut dan tingkat kepercayaan dan penerimaan pekerja terhadap tujuan organisasi). **(Hendrawati and Tjahjaningsih 2019)** menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan dimana seseorang memihak kepada organisasi tertentu, tujuan-tujuannya dan berminat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Sedangkan **(Nugraha, 2019)** mengartikan bahwa komitmen organisasi adalah jiwa korsa dan loyalitas anggota terhadap organisasi dan tujuan organisasi.

Menurut **(Putra 2019)** Komitmen merupakan salah satu sikap dan perilaku guru yang mencerminkan loyalitas untuk patuh dan sukarela memenuhi tugas dan kewajiban guru dan tetap berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi. Komitmen organisasi menurut **(Sunanda 2019)** adalah individu yang merasa maju menuju organisasi. Individu yang memiliki komitmen tinggi akan tampak sangat kuat dan bangga untuk menjadi anggota dari organisasi tersebut. Apabila seorang guru mempunyai komitmen organisasi yang besar terhadap sekolah dimana ia bekerja, maka guru tersebut akan memiliki hubungan emosional yang dapat memperkuat ikatannya dengan sekolah tersebut. Jika hubungan emosional tersebut terus dipupuk maka segala beban kerja yang harus dijalani oleh seorang guru akan terasa lebih ringan dan setiap pekerjaan akan dikerjakan dengan baik.

Dalam melaksanakan kegiatan kerja, tenaga pendidik tidak lepas dari komitmen kerja atau yang disebut dengan komitmen organisasi. **(Clara I. A. Waterkamp 2019)** menjelaskan bahwa salah satu faktor penilaian untuk tenaga pendidik adalah komitmen kerja yakni komitmen



terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasinya. Menurut **(Fajrin and Susilo 2018)** komitmen adalah ketika seorang tenaga pendidik mengenal organisasi dengan baik serta berhasrat untuk tetap sebagai anggota dari organisasi tersebut selamanya. **(Hisamuddin, 2016)** mengatakan bahwa komitmen organisasi sebagai keinginan dari dalam diri tenaga pendidik untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Oleh karena itu, komitmen organisasi dapat disimpulkan merupakan keinginan seorang tenaga pendidik untuk tetap ada dalam organisasi yang memiliki pengetahuan yang baik akan organisasi yang menaungi dan membela organisasi dari gangguan internal maupun eksternal. Komitmen tenaga pendidik pada organisasi mutlak dibutuhkan buat kemajuan organisasi itu sendiri.

Faktor lain yang diduga ikut menentukan kinerja seorang guru adalah etos kerja. **(Yousef, 2017)** mengemukakan bahwa etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga. Etos kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang terwujud dalam bentuk komitmen, tanggung jawab dan semangat kerja seseorang dalam kerjanya. Etos kerja seorang guru bisa dilihat dari bagaimana guru tersebut bertindak dalam mengerjakan tugasnya sehari-hari. Guru yang memiliki etos kerja tinggi bisa dilihat dari perilakunya dalam menjalankan tugas, yang menunjukkan sikap-sikap positif seperti: suka bekerja keras, dan tidak suka membuang-buang waktu selama jam kerja. Jadi semakin tinggi etos kerja yang dimiliki seorang guru diharapkan semakin baik pula kinerjanya dalam melaksanakan tugas.

Etos kerja dipandang memiliki keterkaitan terhadap kinerja guru. **(Anoraga, 2016)** menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Pada intinya etos kerja adalah suatu sikap kerja guru terhadap kerja yang dicirikan dengan adanya bekerja tulus dengan penuh syukur, bekerja benar dengan penuh tanggung jawab, bekerja tuntas dengan penuh integritas, bekerja keras dengan penuh semangat, bekerja serius dengan penuh kecintaan, bekerja kreatif dengan penuh sukacita, bekerja tekun penuh dengan keunggulan, bekerja sempurna penuh dengan kerendahan hati. Etos kerja menjadi satu bagian penting untuk dapat mewujudkan kinerja yang baik. Etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Guru yang memiliki etos kerja tinggi senantiasa berusaha agar tanggung jawab yang dipercayakan dapat dilaksanakan dengan baik.

Selain dari komitmen dan etos kerja faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah komunikasi. Menurut **(Ramadhani 2018)** Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja guru dalam proses pengoperan lambang dari sumber kepada penerimanya. Suatu proses dapat dibangun oleh orang yang ingin mendekatkan diri dengan personalnya. Dasarnya yaitu untuk memberi arti yang sama terhadap lambang yang disampaikan, minimal agar orang tahu, orang bersedia menerima kearah yang lebih baik. Dengan adanya penyampaian maka tersalurkan motivasi siswa belajar untuk melakukan segala aktifitasnya. Keefektifan komunikasi sangatlah berpengaruh dengan motivasi



belajar karena dengan adanya komunikasi yang efektif maka terlahirlah kenyamanan antar sesama lawan.

Komunikasi guru dengan peserta didik dalam aktifitas tatap muka didalam proses belajar mengajar dapat dilakukan, baik secara individual ataupun kelompok, dalam bentuk verbal maupun non verbal, dan dibantu dengan media dan sumber belajar. Guru memberikan informasi, pesan, gagasan, ide kepada peserta didik dengan maksud peserta didik ikut berpartisipasi aktif dengan baik dalam pembelajaran sehingga inti dari proses pembelajaran itu dapat dicapai secara maksimal. Guru dalam kegiatan pembelajaran, dituntut memiliki multi peran sehingga mampu menciptakan kondisi pembelajaran yang efektif. Seorang guru harus menambah kesempatan untuk belajar bagi peserta didik peserta didik serta kualitas cara mengajar guru perlu ditingkatkan, dengan cara merancang bahan ajar yang akan diajarkan dengan baik dengan memperhatikan tujuan, karakteristik peserta didik, materi yang diajarkan, dan sumber belajar yang tersedia.

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pentingnya etos kerja dalam menunjang dan meningkatkan kinerja guru. Dengan adanya komitmen organisasi akan tercipta situasi kerja dan gaya komunikasi yang tinggi untuk meningkatkan prospek kinerja guru. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul Pengaruh komitmen organisasi dan etos kerja terhadap kinerja guru dengan komunikasi sebagai variabel intervening pada MAN 1 Sijunjung



Tinjauan Literatur

Menurut **(Alif and Prabana 2021)** mengungkapkan komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuan yang ada, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu. Seseorang yang bergabung pada organisasi dituntut adanya komitmen dalam dirinya, karena dengan adanya komitmen tersebut maka akan tumbuh motivasi untuk mencapai suatu tujuan dan apabila pencapaian tujuan tersebut terpenuhi maka akan menimbulkan kinerja yang baik pada pegawai tersebut. **(Nurhayati 2019)** mengemukakan bahwa terdapat indikator komitmen organisasional, yaitu: (1) *Affective commitment*: perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya, (2) *Continuance commitment*: nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut, (3) *Normative commitment*: kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

A. Etos Kerja

Menurut **(Rozi and Puspitasari 2021)** menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, menyakini, dan memberikan makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Adapun indikator- indikator di dalam Etos Kerja menurut **(Subandrio and Asminawati 2022)** yaitu : (1) Penuh tanggung jawab, (2) Semangat kerja yang tinggi, (3) Berdisiplin, (4) Tekun dan serius, (5) menjaga martabat dan kehormatan.

B. Kinerja Guru

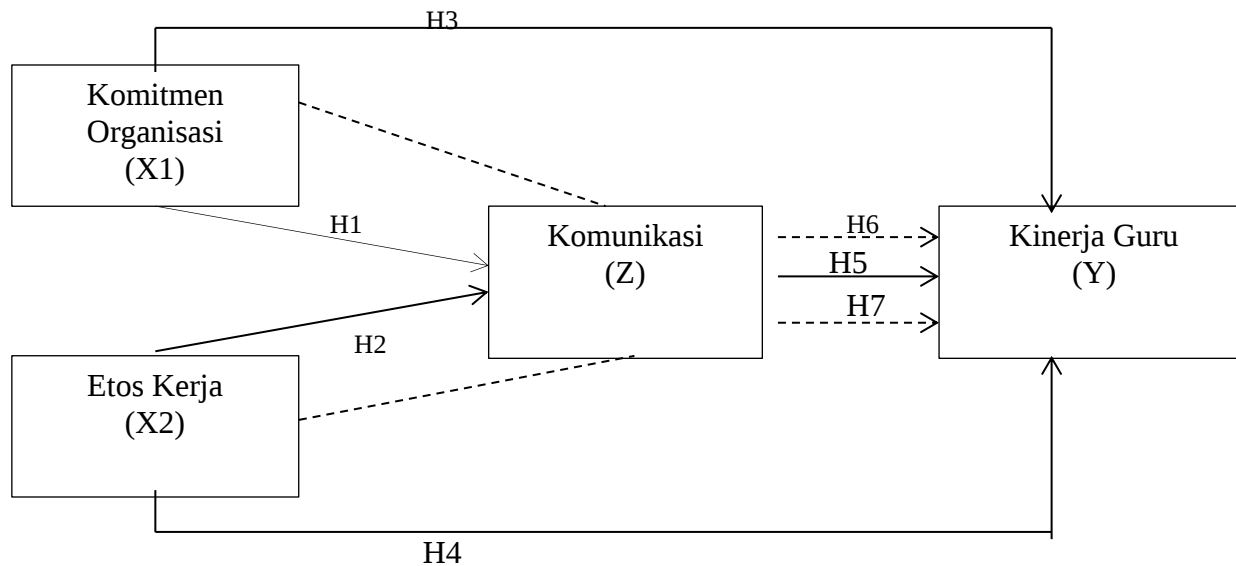
Menurut **(Sari 2018)** Kinerja merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan hasil dari perwujudan bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut **(Putri and Utami 2019)** ada lima poin untuk melakukan pengukuran kinerja yaitu : (1) Kualitas Kerja, (2) Ketetapan Waktu, (3) Inisiatif, (4) Kemampuan, (5) Komunikasi.

C. Komunikasi

Menurut **(Nia Tjiptono, 2018:16)** mengemukakan bahwa komunikasi merupakan proses dimana suatu ide dialihkan dari suatu sumber/ pengirim kepada suatu penerima atau lebih dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. Indikator gaya komunikasi menurut **(Erni Nawir 2018)** yaitu: (1) *on assertive*, (2) Manipulatif dan assertive, (3) Gaya agresif

D. Model Penelitian

Uraian dari seluruh variabel yang diangkat dalam penelitian ini, maka dapat dibuat kerangka model penelitian seperti gambar dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Pikir

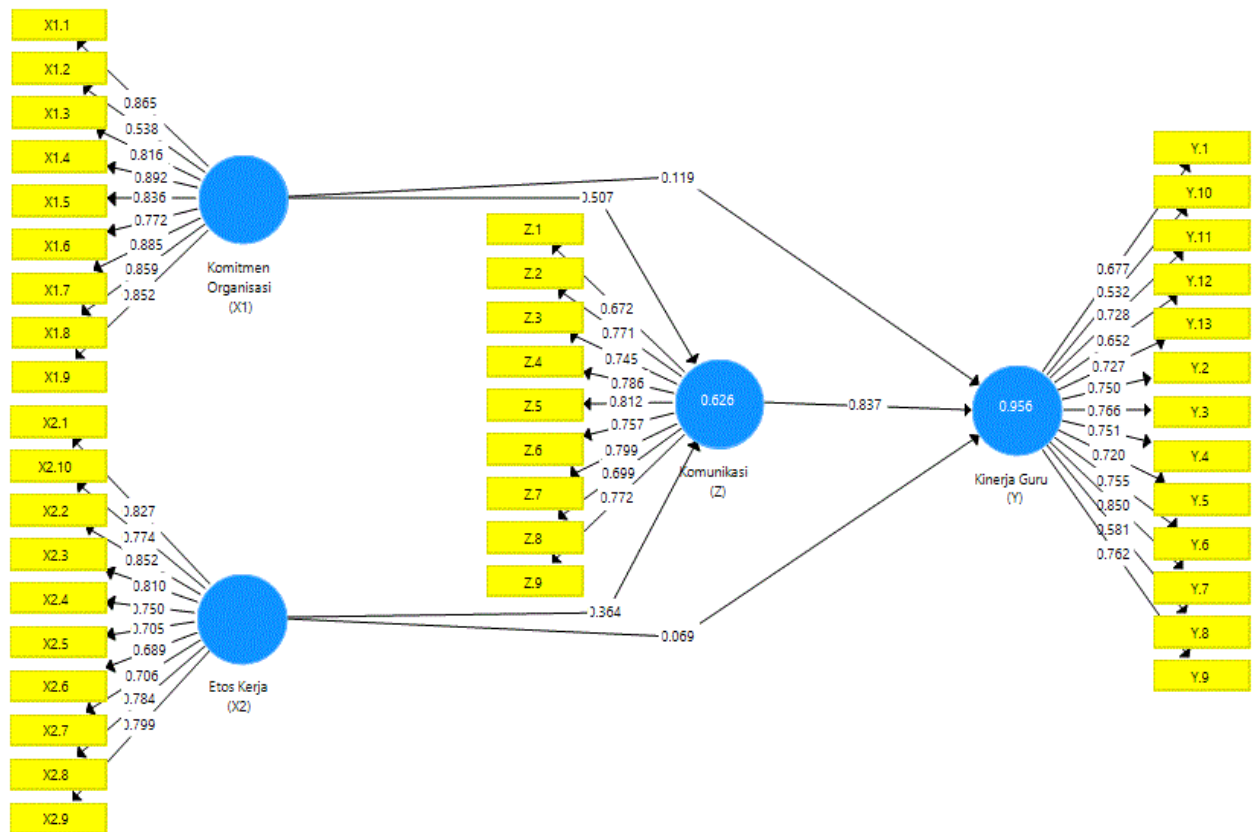
—————> Pengaruh Langsung
 - - - - -> Pengaruh Tidak Langsung

Research Methods

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru pada MAN 1 Sijunjung sejumlah 51 orang. Guru yang menjadi subjek penelitian ini adalah guru tetap pada MAN 1 Sijunjung. Teknik penarikan sampel yaitu menggunakan teknik sampling jenuh dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel menjadikan seluruh guru menjadi sampel dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner disebar kepada seluruh sampel untuk diisi penilaiannya sesuai dengan *Skala Likert* dengan Skor 1-5. Dalam Penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program Partial Least Square (PLS) SmartPLS 3. Partial Least Square (PLS) merupakan metode yang power full oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar.

Hasil Dan Pembahasan

- a. Hasil Pengujian Data
1. Pengujian Outer Model



Gambar 2. Outer Model

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Pada gambar di atas semua indikator memiliki nilai *convergent validity* < 0,50.

2. Penilaian Reliabilitas

Tabel 2. Nilai *Construct Reliability* dan *Validity*

Construct Reliability and Validity					
Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted ...	Copy to Clipboard: Excel For...
Komitmen Organisasi_(X1)	0.936	0.942	0.948	0.671	
Etos Kerja_(X2)	0.924	0.931	0.936	0.595	
Kinerja Guru_(Y)	0.919	0.925	0.931	0.513	
Komunikasi_(Z)	0.907	0.909	0.924	0.575	

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

Berdasarkan tabel di atas telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau reliable.

3. Evaluasi Nilai R-Square

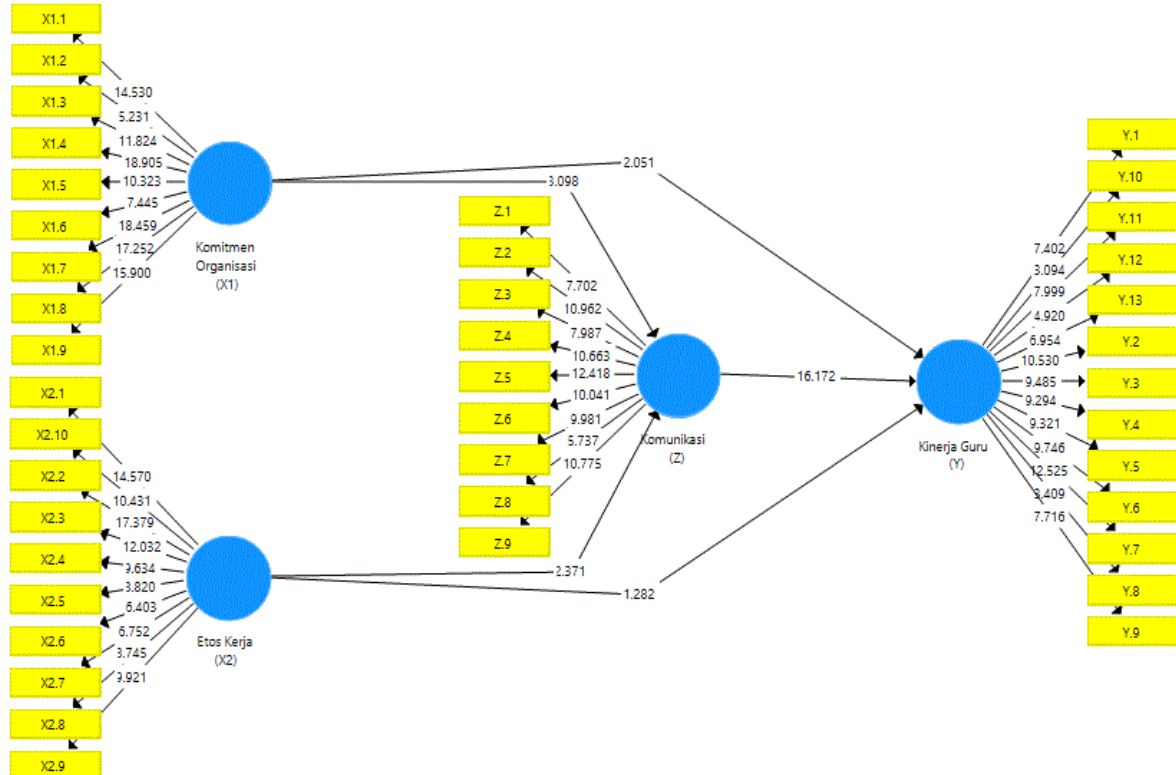
Tabel 3. Nilai R-Square

R Square			
Matrix		R Square	R Square Adjusted
		R Square	R Square Adjusted
Y		0.956	0.954
Z		0.626	0.610

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

Pada tabel 3 di atas, terlihat nilai R-Square konstruk kinerja guru sebesar 0,956 atau sebesar 95,6% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk kinerja guru dari konstruk komitmen organisasi, etos kerja dan komunikasi atau merupakan pengaruh secara simulatan konstruk komitmen organisasi, etos kerja dan komunikasi terhadap kinerja guru. Sementara nilai R-Square untuk konstruk komunikasi sebesar 0,626 atau sebesar 62,6% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh komitmen organisasi dan etos kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi komunikasi. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

4. Pengujian Inner Model



Gambar 3. Inner Model

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

a. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima.

Tabel 4. Path Coefficients

FADLI GUNAWAN.spism PLS Algorithm (Run No. 1) Bootstrapping (Run No. 1)						
Path Coefficients						
Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Form...
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /...	P Values	
Komitmen Organisasi_(X1) -> Komunikasi_(Z)	0.507	0.521	0.164	3.098	0.002	
Etos Kerja_(X2) -> Komunikasi_(Z)	0.364	0.359	0.153	2.371	0.018	
Komitmen Organisasi_(X1) -> Kinerja Guru_(Y)	0.119	0.126	0.058	2.051	0.041	
Etos Kerja_(X2) -> Kinerja Guru_(Y)	0.069	0.049	0.054	1.282	0.201	
Komunikasi_(Z) -> Kinerja Guru_(Y)	0.837	0.845	0.052	16.172	0.000	

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

Tabel 5. Path Analysis

FADLI GUNAWAN.spism PLS Algorithm (Run No. 1) Bootstrapping (Run No. 1)						
Specific Indirect Effects						
Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Form...
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O /...	P Values	
Komitmen Organisasi_(X1) -> Komunikasi_(Z) -> Kinerja Guru_(Y)	0.424	0.435	0.126	3.362	0.001	
Etos Kerja_(X2) -> Komunikasi_(Z) -> Kinerja Guru_(Y)	0.304	0.308	0.141	2.153	0.032	

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%). Berdasarkan tabel 4 dan tabel 5 di atas, maka dapat diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :



H1. Nilai komitmen organisasi sebesar 0,507 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk komitmen organisasi terhadap komunikasi pada guru di MAN 1 Sijunjung. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap komunikasi pada guru di MAN 1 Sijunjung. Dimana t-hitung 3,098 lebih besar dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,002 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H1 diterima yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komunikasi pada guru MAN 1 Sijunjung. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Sulaeman Ardika, 2020)** dan **(Fadli, 2020)** bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan komitmen organisasi terhadap komunikasi

H2. Nilai etos kerja sebesar 0,364 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk etos kerja terhadap komunikasi pada guru di MAN 1 Sijunjung. Terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap komunikasi pada guru di MAN 1 Sijunjung. Dimana t-hitung 2,371 lebih besar dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,018 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H2 diterima yang berarti etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi pada guru MAN 1 Sijunjung. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Magdalena, 2021)** dan **(Adianita, 2019)** bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap komunikasi

H3. Nilai komitmen organisasi sebesar 0,119 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada guru di MAN 1 Sijunjung. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada guru di MAN 1 Sijunjung. Dimana t-hitung 2,051 lebih besar dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,041 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H3 diterima yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 1 Sijunjung. Nilai koefisien original sampel sebesar 0,334 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Kemudian, nilai t-statistik $>$ t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $2,335 > 1,96$, nilai P-Value $0,020 < 0,05$ oleh karena itu H_0 ditolak H4 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Fauziridwan, 2018)** dan **(Cipta, 2019)** bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja guru.

H4. Nilai etos kerja sebesar 0,069 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk etos kerja terhadap kinerja guru pada guru di MAN 1 Sijunjung. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan etos kerja terhadap kinerja guru pada guru di MAN 1 Sijunjung. Dimana t-hitung 1,282 lebih kecil dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0,201 > 0,05$). Dengan demikian H_0 diterima dan H4 ditolak yang berarti etos kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru di MAN 1 Sijunjung. H6. Nilai koefisien original sampel sebesar 0,092 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja



Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Nilai t -statistik $> t$ -tabel $1,96$ atau $0,931 > 1,96$ nilai P -Value $0,352 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 diterima dan H_6 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Amelia, 2019)** dan **(Nurjanah et al., 2019)** bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan etos kerja terhadap kinerja guru.

H_5 . Nilai komunikasi sebesar $0,837$ yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk komunikasi terhadap kinerja guru pada guru di MAN 1 Sijunjung Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja guru di MAN 1 Sijunjung. Dimana t -hitung $16,172$ lebih besar dari t -tabel $1,96$ dan tingkat signifikan lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_5 diterima yang berarti komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 1 Sijunjung. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **(ananda dwi Kurniawan, 2020)** dan **(Rachmadinata & Ayuningtias, 2019)** bahwa terdapat positif yang signifikan komunikasi.

H_6 . Nilai komitmen organisasi sebesar $0,424$ yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk komitmen organisasi terhadap kinerja guru melalui komunikasi pada guru MAN 1 Sijunjung. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja guru melalui komunikasi pada guru di MAN 1 Sijunjung. Dimana t -hitung $3,362$ lebih besar dari t -tabel $1,96$ dan tingkat signifikan lebih kecil dari α ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_6 diterima yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui komunikasi pada guru MAN 1 Sijunjung. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Paputungan, 2021)** dan **(Hayya, 2021)** bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja guru melalui komunikasi.

H_7 . Nilai etos kerja sebesar $0,304$ yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk etos kerja terhadap kinerja guru melalui komunikasi pada guru MAN 1 Sijunjung Terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap kinerja guru melalui komunikasi pada guru di MAN 1 Sijunjung. Dimana t -hitung $2,153$ lebih besar dari t -tabel $1,96$ dan tingkat signifikan lebih kecil dari α ($0,032 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_7 diterima yang berarti etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui komunikasi pada guru MAN 1 Sijunjung. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Adianita, 2019)** dan **(Amelia, 2019)** bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap kinerja guru melalui komunikasi

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan Hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan Variabel yang paling dominan adalah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Komunikasi item



pernyataan paling dominan adalah X1.4 dengan pernyataan kuesioner Dalam menyatakan pendapat mengenai informasi, Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain dan pengaruh Etos Kerja terhadap Komunikasi dengan item pernyataan paling dominan adalah X.2 dengan pernyataan kuesioner Saya menganggap bahwa bekerja keras itu sangat memuaskan. Oleh karena itu penelitian ini sangat penting untuk Guru dalam pengambilan keputusan terkait Komunikasi dan Kinerja Guru khususnya pada MAN 1 SIJUNJUNG

Referensi

- Adianita. (2019). Kompetensi Karyawan, Emotional Quotient Dan Self Efficacy Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Pada Indomobil Grup Di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 17(1), 199. <https://doi.org/10.17970/jrem.17.170114.id>
- Amirulloh, A. K., & Hadijah. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Pasundan 1 Cimahi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(2), 59. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i2.11765>
- Anisa, C. A. (2021). tingkat manajemen dan manajer beserta fungsi-fungsi manajemen. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.32478/leadership.v2i2.71>
- Ataunur, I., & Ariyanto. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 135–150. <https://doi.org/10.35917/tb.v16i2.33>
- Cay, S. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Al Azhar Bsd. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 30. <https://doi.org/10.32493/jk.v6i4.y2018.p30-40>
- Farisi, S., & Azhar. (2019). Model empiris organizational citizenship behavior dan kinerja dosen perguruan tinggi swasta. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 9(32), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Mukhlis, R. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Relawan Taruna Siaga Bencana Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*. <https://doi.org/10.36312/jime.v6i2.1347>
- Nurhayati, E. (2019). Pengaruh penerapan sistem penilaian e-kinerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di kecamatan semarang timur melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i2.2274>
- Nurjanah, R., Rofaida, R., & Suryana, S. (2019). Kepribadian Karyawan Dan Budaya Organisasi: Faktor Determinan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Manajemen*, 20(2), 310. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.50>
- Pratama, A. (2021). The Influence Of Transformational Leadership, Job Satisfaction, Motivation And Compensation On Mathematics School Teacher Performance.



Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT), 12(3), 3679–3684. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i3.1649>

Purnama, D. (2020). Iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi ubud. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2576. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p06>

Rachmadinata, N. S., & Ayuningtias, H. G. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(3), 197. <https://doi.org/10.25124/jmi.v17i3.1156>

Siagian, T. S., & Khair. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>

Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2), 1–24. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i2.919>