

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP  
KINERJA GURU DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI**

**(Di Lingkungan Korsatpen Kecamatan Gayamsari Kota Semarang)**



**TESIS**

Karya Tulis ini sebagai salah satu syarat  
Untuk memperoleh gelar Magister Manajemen  
Jurusan Manajemen

**Disusun Oleh**

Aan Ernawati

22221314

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMIKA dan BISNIS**

**UNIVERSITAS BPD**

**2025**



## HALAMAN PERSETUJUAN

Tesis ini diajukan oleh:

Nama Mahasiswa : Aan Ernawati  
NIM : 22221314  
Program Studi : Magister Manajemen  
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Di Lingkungan Korsatpen Kecamatan Gayamsari Kota Semarang)

Telah disetujui oleh pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dalam Ujian Tesis sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas BPD

**Semarang, 4 Maret 2025**

**Pembimbing:**

Ali Mursid, S.S., M.M., Ph.D.

NIDN: 0623076901



## HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :

Nama Mahasiswa : Aan Ernawati  
NIM : 22221314  
Program Studi : Magister Manajemen  
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Di Lingkungan Korsatpen Kecamatan Gayamsari Kota Semarang)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Ujian Tesis Pada tanggal 4 Maret 2025 Dan dinyatakan Lulus serta Memenuhi syarat untuk diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas BPD.

## SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. **Ali Mursid, S.S., M.M., Ph.D.**  
NIDN. 0623076901
2. **Dr. Grace Tianna Solovida, S.E., M.Si AKT. CA**  
NIDN. 0003107701
3. **Dr. Yanuar Rachmansyah Djoko Waluyo, S.E., M.Si.**  
NIDN. 0620016901

Mengetahui,  
**Dekan**  
**Fakultas Ekonomika dan Bisnis**

Mengesahkan,  
**Ketua Program Studi**  
**Magister Manajemen**

**Dr. E. Siti Puryandani, S.E., M.Si.**  
NIDN. 0622067302

**Dr. Yanuar Rachmansyah Djoko Waluyo, S.E., M.Si.**  
NIDN. 0620016901



## **PERNYATAAN KEASLIAN TESIS**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Aan Ernawati

NIM : 22221314

Menyatakan bahwa tesis dengan judul:

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

Adalah hasil karya saya dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana maupun master di Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas BPD atau Perguruan Tinggi lain dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis orang lain, kecuali yang secara tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Saya mengakui bahwa tesis ini dapat dihasilkan berkat bimbingan dan dukungan penuh dari pembimbing Ali Mursid, S.S., M.M., Ph.D.

Apabila di kemudian hari ditemukan hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan, saya bersedia mempertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 4 Maret 2025

*materai*

**(Aan Ernawati)**

## KATA PENGANTAR

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penyusunan Tesis ini jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan yang penulis miliki. Oleh karena itu dengan senang hati penulis bersedia menerima segala kritik serta saran-saran yang bersifat membangun untuk kesempurnaan penyusunan Tesis ini.

Dalam penyusunan Tesis ini, penulis banyak menerima bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Sri Tutie Rahayu, M.Si selaku Rektor Universitas BPD
2. Ibu Dr. E. Siti Puryandani, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas BPD
3. Bapak Dr. Yanuar Rachmansyah Djoko Waluyo, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas BPD
4. Ali Mursid, S.S., M.M., Ph. D selaku Dosen Pembimbing
5. Heny Titik Lestari, S.Pd., M.Pd., selaku Kepala Korsatpen Kecamatan Gayamsari yang telah memberikan ijin untuk penelitian guna penyusunan Tesis ini
6. Guru-guru se-kecamatan Gayamsari yang telah bersedia menjadi obyek penelitian pada penyusunan Tesis ini.
7. Bapak, Ibu dan Ibu mertua saya selalu memberikan doa dan dukungan untuk pembuatan Tesis ini
8. Suami tercinta yang selalu mensupport untuk pembuatan Tesis ini
9. Seluruh keluarga besar Bapak Sutarto yang telah memberikan dukungan dan motivasi dalam penyelesaian Tesis ini
10. Kawan baik saya Ibu Retno Wulandari, S.Pd., M.Pd., yang telah menjadi motivator teacher saya selama ini
11. Kepala Sekolah saya Bapak Mulyono, S.Pd., M.Pd., yang telah memberi ijin kepada saya untuk melaksanakan perkuliahan saya
12. Seluruh rekan kerja di SDN Kaligawe yang memberikan dukungan dalam menyelesaikan Tesis ini
13. Diana Reza, S.Pd., M.M. sebagai motivator dan Inspirator dalam menyelesaikan Tesis ini
14. Fajar Jati Nugroho, S.E., M.M. yang telah membantu dalam menyelesaikan Tesis ini
15. Seluruh karyawan Magister Manajemen Universitas BPD
16. Teman-teman mahasiswa Magister Manajemen Universitas BPD, serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu dalam penyusunan Tesis ini.

Besar harapan penulis semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya dan ilmu pegetahuan pada khususnya

Semarang,                      Maret 2025  
Penulis

Aan Ernawati

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO:**

Gaji guru memang kecil tetapi kami dapat menciptakan generasi dengan gaji yang lebih besar dari pada kami.

### **PERSEMBAHAN:**

Alkhamdulillahirobbil 'alamiin segala puji bagi Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Sholawat serta salam kepada junjungan Nabi Besar, Nabi Muhammad SAW.

Tesis ini kami dedikasikan untuk diri saya sendiri yang telah berjuang untuk menyusun Tesis ini.

Tatang Donianto, S.E.

Terima kasih untuk segala do'a yang tidak pernah ada ujungnya

I Love You

Bapak beserta Ibu, Ahmad Shofwan Z., S.Ag. , Tri Wahyuni, S.Pd. , dan Ulfa K, S.Pd.

Terima kasih untuk do'a, cinta dan motivasinya

I Love You All

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN PENGESAHAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN PERSETUJUAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
KATA PENGANTAR .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
DAFTAR ISI .....	vii
1. Pendahuluan.....	1
2. Kajian Pustaka .....	4
2.1 Teori Motivasi Maslow .....	4
2.1.1 Motivasi Intrinsik .....	5
2.1.2 Motivasi Ekstrinsik.....	5
2.1.3 Komitmen Organisasi .....	5
2.1.4 Kinerja Guru.....	6
2.2 Penelitian Terdahulu.....	6
2.3 Hubungan Antar Variabel .....	10
2.3.1 Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru .....	10
2.3.2 Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Guru.....	10
2.3.3 Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru .....	11
2.3.4 Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Organisasi .....	12
2.3.5 Motivasi Ekstrinsik terhadap Komitmen Organisasi .....	12
2.3.6 Komitmen Organisasi sebagai Pemediasi Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru.....	13
2.3.7 Komitmen Organisasi sebagai Pemediasi Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Guru ...	13
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	14
2.5 Definisi Operasional .....	14
3. Metode Penelitian .....	15
3.1 Jenis dan Sumber Data .....	15
3.2 Metode Pengumpulan Data .....	16
3.3 Populasi dan Sampel .....	16
3.4 Teknik Analisis Data .....	16
3.4.1 Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	17
3.4.2 Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	17
3.4.3 Uji Hipotesis.....	18
3.4.4 Uji Pengaruh Variabel Mediasi.....	18
4. Hasil Dan Pembahasan .....	18

4.1	Karakteristik Responden .....	18
4.2	Deskriptif Statistik .....	20
4.2.1	Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik .....	20
4.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Ekstrinsik .....	21
4.2.3	Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi.....	21
4.2.4	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru .....	22
4.3	Evaluasi Outer Model (Measurement Model) .....	23
4.3.1	Convergent Validity .....	23
4.3.2	Discriminant Validity .....	25
4.3.3	Composite Reliability (Cronbach's Alpha) .....	26
4.4	Analisis Model Struktural .....	27
4.4.1	Koefisien Determinasi <i>R-Square</i> ( $R^2$ ) .....	27
4.4.2	Koefisien Determinasi <i>Q-Square Predictive Relevance</i> ( $Q^2$ ) .....	27
4.5	Uji Kebaikan Model ( <i>Goodness of Fit Model</i> ) dengan SRMR dan NFI .....	27
4.6	Uji <i>Path Coefficient</i> & Signifikansi Pengaruh.....	28
4.7	Pembahasan Hasil Penelitian.....	30
4.7.1	Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru.....	30
4.7.2	Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Guru .....	30
4.7.3	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru.....	31
4.7.4	Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Organisasi.....	31
4.7.5	Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Komitmen Organisasi .....	32
4.7.6	Komitmen Organisasi sebagai Pemediasi Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru.....	33
4.7.7	Komitmen Organisasi sebagai Pemediasi Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Guru ...	33
5.	Simpulan Dan Implikasi .....	33
5.1	Simpulan .....	33
5.2	Implikasi Teoretis .....	34
5.3	Implikasi Manajerial/Praktisi .....	35
5.4	Keterbatasan Penelitian .....	35
5.5	Penelitian yang Akan Datang .....	36
	DAFTAR PUSTAKA.....	37
	DAFTAR LAMPIRAN.....	38
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	49

**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](mailto: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**

<b>Tahun</b>	<b>Persentase Guru dengan Kinerja Menurun</b>	<b>Indikator Utama Penurunan</b>	<b>Faktor Penyebab Utama</b>
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 terpenuhi 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.	Ekstrinsik berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.  Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.
5	Menhard, Muhammad Yusuf, Safrizal (2022)	35 karyawan PT. Az-Zuhra Property Pekanbaru	Variabel independen: Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik  Variabel dependen: Kinerja karyawan	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	Variabel independen: Gaya kepemimpinan, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik	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 Pemediator 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 memediasi 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 Memediasi Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru**

### **2.3.7 Komitmen Organisasi sebagai Pemediator 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 memediasi 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.

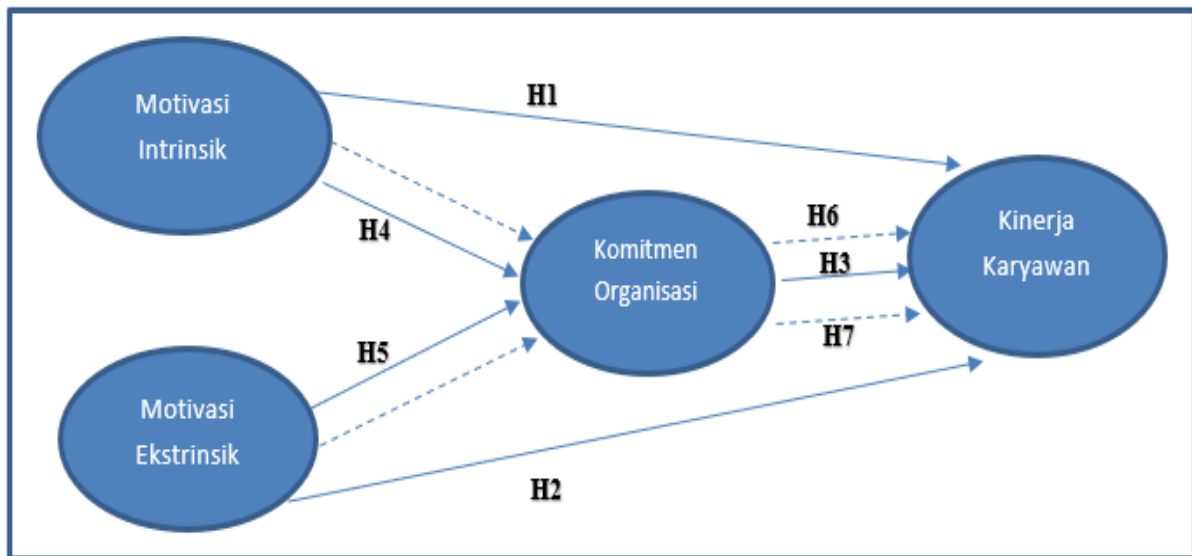
Apabila motivasi ekstrinsik tidak didukung dengan penciptaan lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan lebih tinggi, seperti kebutuhan sosial (hubungan antar karyawan),

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**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Definisi Operasional Variabel</b>	<b>Skala</b>	<b>Indikator Pengukuran</b>
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 coefficient* 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<sup>2</sup>)* 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-statistic*  $> 1,96$ .
- 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.

## 4. Hasil Dan Pembahasan

### 4.1 Karakteristik Responden

#### a. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin terdiri dari dua kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4 sebagai berikut:

**Tabel 4 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	64	25,60%
Perempuan	186	74,40%

Sumber: Diolah dari data kuesioner

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa dari 250 responden guru di wilayah Korsatpen Gayamsari, terdapat 25,60% berjenis kelamin laki-laki dan 74,40% berjenis kelamin perempuan. Persentase data tersebut menunjukkan dominasi perempuan dalam profesi guru di tingkat sekolah dasar di wilayah tersebut. Hal ini dapat mencerminkan kecenderungan gender yang umum terjadi dalam profesi pendidikan, khususnya di pendidikan dasar, perempuan lebih sering memilih karier sebagai pendidik dikarenakan persepsi sosial, sifat pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik keibuan, atau minat yang lebih besar terhadap pengajaran anak-anak. Sebaliknya, proporsi laki-laki yang lebih kecil dapat disebabkan karena minat yang lebih rendah terhadap profesi guru atau pilihan karier lain yang dianggap lebih menarik bagi laki-laki. Data tersebut memberikan gambaran tentang distribusi gender dalam profesi guru di wilayah Korsatpen Gayamsari, yang

berpotensi memengaruhi dinamika pengajaran dan pengelolaan pendidikan di sekolah-sekolah dasar.

#### b. Usia

Berdasarkan pengelompokan usia, dibagi menjadi 4 kelompok antara lain: kurang dari 30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun dan lebih dari 50 tahun. Data karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5 Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
<30 tahun	49	19,60%
31-40 tahun	96	38,40%
41-50 tahun	59	23,60%
> 50 tahun	40	16,00%

Sumber: Diolah dari data kuesioner

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa kelompok dengan persentase terbesar adalah guru yang berusia antara 31-40 tahun, yaitu sebesar 38,40%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru berada pada tahap usia produktif dengan pengalaman kerja yang cenderung sudah cukup matang namun masih memiliki potensi untuk berkembang lebih jauh. Kelompok usia ini dianggap berada pada puncak kinerja, karena telah menguasai keterampilan yang relevan dan memiliki stabilitas dalam pekerjaan, sekaligus memiliki energi serta motivasi untuk dapat berkontribusi secara signifikan dalam organisasi. Proporsi tersebut dapat memberikan gambaran bahwa tenaga kerja guru di wilayah Korsatpen Gayamsari tersebut didominasi oleh individu yang berada dalam fase karir yang mapan dan stabil.

#### c. Latar Belakang Pendidikan

Berdasarkan latar belakang pendidikan guru di wilayah Korsatpen Gayamsari dibagi menjadi 3 kelompok antara lain: kurang dari S1, S1, dan S2. Data karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel 6 sebagai berikut:

**Tabel 6 Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan**

Latar Belakang Pendidikan	Jumlah	Persentase
<S1	5	2%
S1	222	88,8%
S2	23	9,2%

Sumber: Diolah dari data kuesioner

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel 6, kelompok dengan persentase terbesar adalah guru yang berpendidikan S1, yakni sebesar 88,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hampir seluruh guru telah memenuhi standar minimal kualifikasi akademik yang diatur dalam peraturan pendidikan di Indonesia, khususnya untuk tingkat Sekolah Dasar. Tingginya persentase guru yang berpendidikan S1 mencerminkan upaya yang signifikan dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik melalui pendidikan formal. Sehingga dapat menjadi indikator bahwa guru-guru tersebut memiliki kemampuan dasar yang memadai untuk melaksanakan proses pembelajaran yang efektif sesuai dengan kurikulum dan standar pendidikan yang berlaku.

## 4.2 Deskriptif Statistik

Penelitian ini menggunakan deskriptif variabel untuk mengetahui jawaban-jawaban responden mengenai pernyataan yang terdapat di dalam kuesioner yang menyangkut variabel Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Guru, dan Komitmen Organisasi. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis indeks jawaban responden dan analisis ini digunakan untuk memperoleh kecenderungan jawaban yang diberikan oleh responden terhadap masing-masing variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil 250 karyawan yang dijadikan responden, peneliti menjabarkan jawaban responden dengan menggunakan analisis indeks dimana nilai dari skor rata-rata adalah nilai minimum sebesar 1 dan nilai maksimum sebesar 5. Perhitungan dari Teknik analisis indeks adalah sebagai berikut:

Batas atas rentang skor:  $(\%F*5) / 5 - (100*5) / 5 - 100$

Batas bawah rentang skor:  $(\%F*1) / 5 - (100*1) / 5 - 100$

Rentang jawaban yang digunakan dalam penelitian ini atas pernyataan di masing-masing variable yang diteliti menggunakan kriteria *Three-box Method*, dan analisis indeks jawabannya adalah sebagai berikut (Ferdinand, 2014):

- 1) Nilai Indeks 1 – 2.33 = Rendah atau Tidak Baik
- 2) Nilai Indeks 2.34 – 3.67 = Sedang atau Cukup
- 3) Nilai Indeks 3.68 – 5 = Tinggi atau Baik

### 4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian dilakukan terhadap variabel Motivasi Intrinsik (X1) yang diukur melalui 5 buah pertanyaan yang merepresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Nilai indeks jawaban responden mengenai variabel Motivasi Intrinsik dapat dijelaskan pada tabel 7 berikut ini:

**Tabel 7**  
**Nilai Indeks Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik**

Indikator	Tanggapan Responden					Jumlah	Indeks	Kriteria
	STS	TS	N	S	SS			
M1	13	48	60	75	54	250	3,44	Sedang
	13	96	180	300	270	859		
M2	24	51	65	67	43	250	3,22	Sedang
	24	102	195	268	215	804		
M3	17	60	57	62	54	250	3,30	Sedang
	17	120	171	248	270	826		
M4	18	57	60	79	36	250	3,23	Sedang
	18	114	180	316	180	808		
M5	17	49	59	69	56	250	3,34	Sedang
	17	98	177	276	280	848		
Jumlah							16,53	Sedang
Rata-rata							3,31	

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *Three Box Method* menunjukkan bahwa seluruh indikator motivasi intrinsik (M1–M5) berada dalam kategori sedang, dengan rata-rata skor mencapai 3,31. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi intrinsik karyawan yang mencakup kepuasan dalam bekerja, rasa memiliki, pencapaian pribadi, tanggung jawab, serta pengembangan diri berada pada tingkat yang baik. Indikator M1 memiliki nilai indeks tertinggi

(3,44 - Sedang) dibandingkan indikator lain dalam variabel Motivasi Intrinsik, yang menunjukkan bahwa aspek yang diukur dalam M1 mendapatkan tingkat penerimaan lebih baik dari responden. Nilai ini relatif tinggi karena mayoritas responden memberikan tanggapan "Setuju" (S) dan "Sangat Setuju" (SS) lebih banyak dibandingkan indikator lainnya, seperti terlihat dari jumlah skor tinggi pada kategori ini. Tanggapan responden paling banyak memilih Setuju, artinya Motivasi intrinsik yang tinggi cenderung mendorong guru untuk bekerja lebih efektif, lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas, dan menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi. Sehingga, guru yang memiliki dorongan internal yang kuat untuk mencapai prestasi akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal, lebih kreatif dalam menghadapi berbagai tantangan, serta lebih tahan terhadap tekanan kerja.

#### 4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Ekstrinsik

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian dilakukan terhadap variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) yang diukur melalui 5 buah pertanyaan yang merepresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Nilai indeks jawaban responden mengenai variabel Motivasi Ekstrinsik dapat dijelaskan pada tabel 8 berikut ini:

**Tabel 8**  
**Nilai Indeks Deskriptif Variabel Motivasi Ekstrinsik**

Indikator	Skor					Jumlah	Indeks	Kriteria
	STS	TS	N	S	SS			
ME1	11	55	69	63	52	250	3,36	Sedang
	11	110	207	252	260	840		
ME2	18	57	60	79	36	250	3,23	Sedang
	18	114	180	316	180	808		
ME3	17	49	59	69	56	250	3,34	Sedang
	17	98	177	276	280	848		
ME4	0	41	70	81	58	250	3,62	Sedang
	0	82	210	324	290	906		
ME5	1	33	64	89	63	250	3,72	Tinggi
	1	66	192	356	315	930		
Jumlah							17,27	Sedang
Rata-rata							3,45	

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan menggunakan *Metode Three Box*, rata-rata skor keseluruhan variabel Motivasi Ekstrinsik sebesar 3,45, yang masuk dalam kategori Sedang, menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat motivasi ekstrinsik yang cukup baik, namun belum optimal. Indikator dengan skor tertinggi adalah ME5 (3,72 - Tinggi), yang menunjukkan bahwa aspek yang diukur dalam indikator tersebut mendapatkan penerimaan paling positif dari responden, sementara indikator dengan skor terendah adalah ME2 (3,23 - Sedang).

#### 4.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian dilakukan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Z) yang diukur melalui 5 buah pertanyaan yang merepresentasikan indikator-

indikator dari variabel tersebut. Nilai indeks jawaban responden mengenai variabel Komitmen Organisasi dapat dijelaskan pada tabel 9 berikut ini:

**Tabel 9**  
**Nilai Indeks Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi**

Indikator	Skor					Jumlah	Indeks	Kriteria
	STS	TS	N	S	SS			
KO1	0	48	67	61	74	250	3,64	Sedang
	0	96	201	244	370	911		
KO2	0	41	70	81	58	250	3,62	Sedang
	0	82	210	324	290	906		
KO3	1	33	64	89	63	250	3,72	Tinggi
	1	66	192	356	315	930		
KO4	18	57	60	79	36	250	3,23	Sedang
	18	114	180	316	180	808		
KO5	17	49	59	69	56	250	3,39	Sedang
	17	98	177	276	280	848		
Jumlah							17,6	Sedang
Rata-rata							3,52	

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis, rata-rata skor keseluruhan sebesar 3,52, termasuk dalam kategori Sedang, menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan penilaian cukup positif terhadap indikator yang diukur, yaitu motivasi intrinsik. Indikator dengan skor tertinggi adalah KO3 (3,72 - Tinggi), yang menunjukkan tingkat penerimaan lebih baik dibandingkan indikator lainnya, sedangkan indikator dengan skor terendah adalah KO4 (3,23 – Sedang). Secara umum, hasil tersebut mengindikasikan bahwa meskipun sebagian besar responden memiliki persepsi cukup baik terhadap motivasi intrinsik.

#### 4.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian dilakukan terhadap variabel Kinerja Guru (Y) yang diukur melalui 5 buah pertanyaan yang merepresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Nilai indeks jawaban responden mengenai variabel Motivasi Ekstrinsik dapat dijelaskan pada tabel 10 berikut ini:

**Tabel 10**  
**Nilai Indeks Deskriptif Variabel Kinerja Guru**

Indikator	Skor	Jumlah	Indeks	Kriteria
-----------	------	--------	--------	----------

	STS	TS	N	S	SS			
KK1	17	43	65	69	56	250	3,42	Sedang
	17	86	195	276	280	854		
KK2	16	46	61	70	57	250	3,42	Sedang
	16	92	183	280	285	856		
KK3	11	48	57	79	55	250	3,44	Sedang
	11	96	171	316	275	869		
KK4	13	48	60	75	54	250	3,44	Sedang
	13	96	180	300	270	859		
KK5	24	51	65	67	43	250	3,22	Sedang
	24	102	195	268	215	804		
Jumlah							16,94	Sedang
Rata-rata							3,39	

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis, rata-rata skor keseluruhan variabel Kinerja Guru adalah 3,39, yang masuk dalam kategori Sedang, menunjukkan bahwa kinerja guru dinilai cukup baik tetapi masih memiliki ruang untuk peningkatan. Semua indikator (KK1-KK5) memiliki indeks dalam kategori Sedang, dengan indikator KK3 dan KK4 (3,44 - Sedang) memperoleh skor tertinggi, yang menunjukkan bahwa aspek-aspek yang diukur dalam indikator ini mendapatkan penerimaan lebih baik dibandingkan yang lain. Sementara itu, indikator dengan skor terendah adalah KK5 (3,22 - Sedang), yang menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden berada pada kategori setuju. Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun kinerja guru sudah berada pada tingkat yang cukup baik, diperlukan upaya perbaikan untuk meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja mereka agar mencapai kategori yang lebih tinggi.

### 4.3 Evaluasi Outer Model (Measurement Model)

Validitas konvergen merupakan bagian dari *measurement model* (model pengukuran) yang dalam SEM-PLS biasanya disebut sebagai *outer model* sedangkan dalam *covariance-based SEM* disebut *confirmatory factor analysis (CFA)*. Terdapat dua kriteria untuk menilai apakah *outer model* (model pengukuran) memenuhi syarat validitas konvergen untuk konstruk reflektif, yaitu (1) *loading* harus di atas 0,7 dan (2) nilai p signifikan ( $<0,05$ ). Oleh karena itu, *loading* antara 0,40-0,70 harus tetap dipertimbangkan untuk dipertahankan. Namun untuk indikator dengan *loading* antara 0,40 dan 0,70 sebaiknya dianalisis dampak dari keputusan menghapus indikator tersebut pada *average variance extracted (AVE)* dan *composite reliability*. Selanjutnya dapat menghapus indikator dengan *loading* antara 0,40 dan 0,70 jika indikator tersebut dapat meningkatkan *average variance extracted (AVE)* dan *composite reliability* di atas batasannya (*threshold*). Indikator dengan *loading* yang kecil kadang tetap dipertahankan karena punya kontribusi pada validitas isi konstruk (Sholihin & Ratmono, 2020). Tabel 11 disajikan nilai-nilai *loading* untuk tiap-tiap indikator. Menurut Ghazali & Latan, (2020) pengukuran yang dilakukan melalui model pengukuran yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability (cronbach's alpha)*.

#### 4.3.1 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.

**Tabel 11**  
**Pengujian Validitas berdasarkan *Loading Factor***

	Motivasi Intrinsik (X1)	Motivasi Ekstrinsik (X2)	Kinerja Guru (Y)	Komitmen Organisasi (Z)
MI1	0.858			
MI2	0.705			
MI3	0.641			
MI4	0.861			
MI5	0.746			
ME1		0.861		
ME2		0.756		
ME3		0.717		
ME4		0.385		
ME5		0.581		
KK1			0.353	
KK2			0.783	
KK3			0.469	
KK4			0.802	
KK5			0.811	
KO1				0.721
KO2				0.727
KO3				0.691
KO4				0.766
KO5				0.653

Sumber: Data Olahan *SmartPLS* 4.0, 2025

Berdasarkan pengujian validitas *loading factor* pada Tabel 11, diketahui bahwa sejumlah indikator menunjukkan nilai merah, artinya nilai tersebut kurang dari 0,7. Indikator tersebut dapat dikatakan lemah karena memiliki validitas yang rendah sehingga perlu dilakukan penghapusan (*dropping*). Berikut indikator yang memiliki validitas yang lemah pada variabel Motivasi Intrinsik diantaranya MI3 dengan nilai 0.641. Pada indikator Motivasi Ekstrinsik diantaranya ME4 dengan nilai 0.385 dan ME5 dengan nilai 0.581. Pada indikator Kinerja Guru diantaranya KK1 dengan nilai 0.353 dan KK3 dengan nilai 0.469. Kemudian pada indikator Komitmen Organisasi diantaranya KO3 dengan nilai sebesar 0.691 dan KO5 dengan nilai sebesar 0.653.

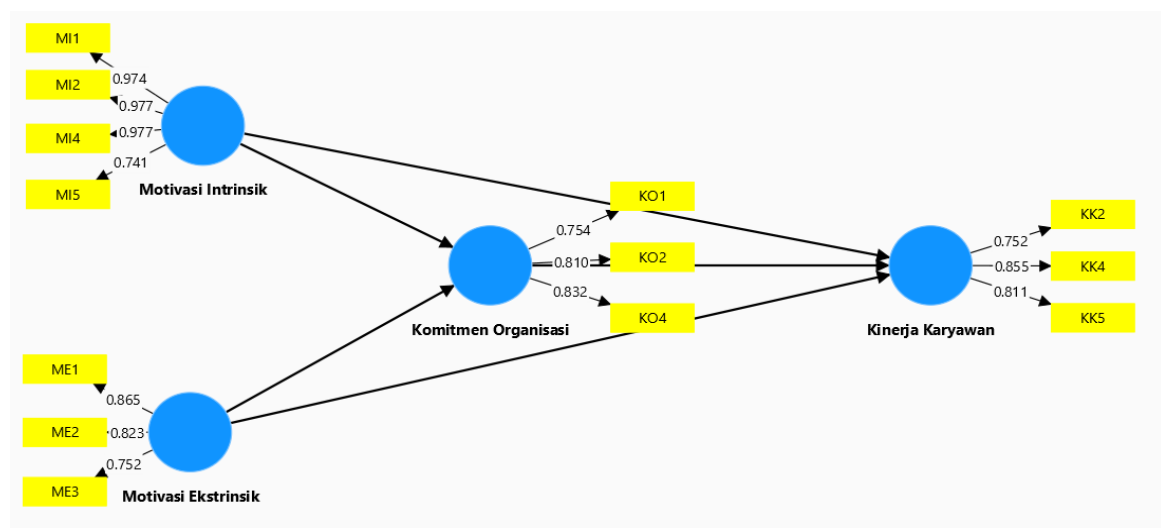
Sebelum dilakukan uji selanjutnya, indikator tersebut harus dilepas atau dihapus agar hasil analisa dapat diperbaiki pada langkah selanjutnya. Kemudian dilakukan perhitungan ulang untuk mendapatkan nilai muatan yang lebih dari 0,7.

**Tabel 12**  
***Loading Factor* Setelah Dropping**

	Motivasi Intrinsik (X1)	Motivasi Ekstrinsik (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Komitmen Organisasi (Z)
--	-------------------------	--------------------------	----------------------	-------------------------

MI1	0.974			
MI2	0.977			
MI4	0.977			
MI5	0.741			
ME1		0.865		
ME2		0.823		
ME3		0.752		
KK2			0.752	
KK4			0.855	
KK5			0.811	
KO1				0.754
KO2				0.810
KO4				0.832

Sumber: Data Olahan *SmartPLS* 4.0, 2025



Gambar 2  
*Loading Factor Setelah Dropping*

Setelah indikator yang memiliki validitas rendah dihapus, dapat terlihat pada tabel 12 dan gambar 2 bahwa indikator yang tersisa memiliki validitas yang baik atau lebih dari 0,7. Dengan ini dapat dinyatakan bahwa setiap indikator memiliki nilai yang valid dan dapat dilakukan analisa lanjutan.

#### 4.3.2 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. Berdasarkan perhitungan *cross loading* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 13  
*Cross Loading*

	Motivasi Intrinsik	Motivasi Ekstrinsik (X2)	Kinerja Guru (Y)	Komitmen Organisasi
--	--------------------	--------------------------	------------------	---------------------

	(X1)			(Z)
MI1	<b>0.974</b>	0.538	0.549	0.498
MI2	<b>0.977</b>	0.538	0.553	0.492
MI4	<b>0.977</b>	0.534	0.556	0.493
MI5	<b>0.741</b>	0.482	0.531	0.374
ME1	0.472	<b>0.865</b>	0.514	0.522
ME2	0.533	<b>0.823</b>	0.549	0.640
ME3	0.366	<b>0.752</b>	0.477	0.415
KK2	0.505	0.517	<b>0.752</b>	0.510
KK4	0.575	0.535	<b>0.855</b>	0.479
KK5	0.620	0.480	<b>0.811</b>	0.388
KO1	0.503	0.602	0.510	<b>0.754</b>
KO2	0.397	0.580	0.420	<b>0.810</b>
KO4	0.307	0.600	0.415	<b>0.832</b>

Sumber: Data Olahan *SmartPLS* 4.0, 2025

Tabel 13 menyajikan hasil perhitungan data *cross loading* yang menunjukkan bahwa nilai korelasi konstrak dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstrak lainnya. Dengan demikian bahwa semua konstrak atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstrak tersebut lebih baik daripada indikator di blok lainnya.

Evaluasi selanjutnya, yaitu dengan membandingkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dengan korelasi antar konstrak. Hasil yang direkomendasikan adalah nilai AVE harus lebih tinggi dari korelasi antar konstrak. Nilai AVE dikatakan valid apabila lebih besar dari 0,5.

**Tabel 14**  
**Pengujian Validitas berdasarkan *Average Variance Extracted* (AVE)**

	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Motivasi Intrinsik (X1)	<b>0.852</b>
Motivasi Ekstrinsik (X2)	<b>0.664</b>
Kinerja Guru (Y)	<b>0.651</b>
Komitmen Organisasi (Z)	<b>0.639</b>

Sumber: Data Olahan *SmartPLS* 4.0, 2025

#### 4.3.3 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.

**Tabel 15**  
**Tabel *Composite Reliability***

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Motivasi Intrinsik (X1)	<b>0.937</b>	<b>0.941</b>
Motivasi Ekstrinsik (X2)	<b>0.748</b>	<b>0.769</b>

Kinerja Guru (Y)	0.745	0.805
Komitmen Organisasi (Z)	0.717	0.715

Sumber: Data Olahan *SmartPLS* 4.0, 2025

#### 4.4 Analisis Model Struktural

##### 4.4.1 Koefisien Determinasi *R-Square* ( $R^2$ )

Nilai  $R^2$  bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen memengaruhi variabel dependennya. Nilai  $R^2$  dapat dilihat pada tabel 16. Untuk melihat kontribusi yang diberikan *variable moderating* terhadap model dapat dilihat dari efek interaksinya.

**Tabel 16**  
**Nilai *R Square***

	<i>R Square</i>
<b>Kinerja Guru (Y)</b>	0.865

Sumber: Data Olahan *SmartPLS* 4.0, 2025

Tabel 16 menyajikan nilai *R Square* yang menunjukkan bahwa variabel kinerja guru memiliki model kuat (diatas 0,7) yang berarti bahwa penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru layak untuk diteliti. Besaran nilai *R Square* pada Kinerja Guru sebesar 0.865 sangat terpengaruh oleh variabel Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik.

##### 4.4.2 Koefisien Determinasi *Q-Square Predictive Relevance* ( $Q^2$ )

Nilai  $Q^2$  menunjukkan kemampuan prediktif dari model untuk kasus-kasus baru. Ini digunakan untuk menilai relevansi prediktif model melalui teknik *cross-validated redundancy*. Bila nilai *Q Square*  $> 0$  maka model memiliki *Predictive Relevance* (Hair et al., 2017).

**Tabel 17**  
**Nilai *Q Square***

	<i>Q Square</i>
<b>Kinerja Guru (Y)</b>	0.770

Sumber: Data Olahan *SmartPLS* 4.0, 2025

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 17 dapat diketahui bahwa nilai *Q square* pada variabel dependen (endogen) adalah 0,770. Dengan melihat pada nilai tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki nilai observasi yang baik atau bagus karena nilai *Q square*  $> 0$  (nol) yaitu 0,770.

#### 4.5 Uji Kebaikan Model (*Goodness of Fit Model*) dengan SRMR dan NFI

SRMR adalah *Standardized Root mean square residual* yang merupakan alat ukuran *fit model* (kecocokan model). Syarat yang digunakan adalah nilai SRMR dibawah 0,08 menunjukkan model fit (cocok) sedangkan nilai SRMR antara 0,08 sampai dengan 0,10 masih dapat diterima (Yamin, 2021). Nilai NFI mulai 0–1 diturunkan dari perbandingan antara model yang dihipotesiskan dengan suatu model independen tertentu. Model mempunyai kecocokan tinggi jika nilai mendekati 1 (Ghozali & Latan, 2020).

**Tabel 18**  
**Nilai *Goodness of Fit Model***

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
<b>SRMR</b>	0.024	0.024

<b>NFI</b>	0.883	0.883
------------	-------	-------

Sumber: Data Olahan *SmartPLS* 4.0, 2025

Hasil uji *Goodness of fit model* PLS pada Tabel 18 menunjukkan bahwa nilai SRMR model pada *saturated model* sebesar 0,024 dan pada *estimated model* adalah sebesar 0,024. Oleh karena nilai SRMR model baik pada *saturated model* dan *estimated model* di bawah 0,08 maka model dinyatakan *perfect fit* dan layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Berdasarkan tabel diatas nilai NFI berada pada *saturated model* dan *estimated model* mendekati 1 yang berarti memiliki kecocokan model yang dapat dinyatakan baik.

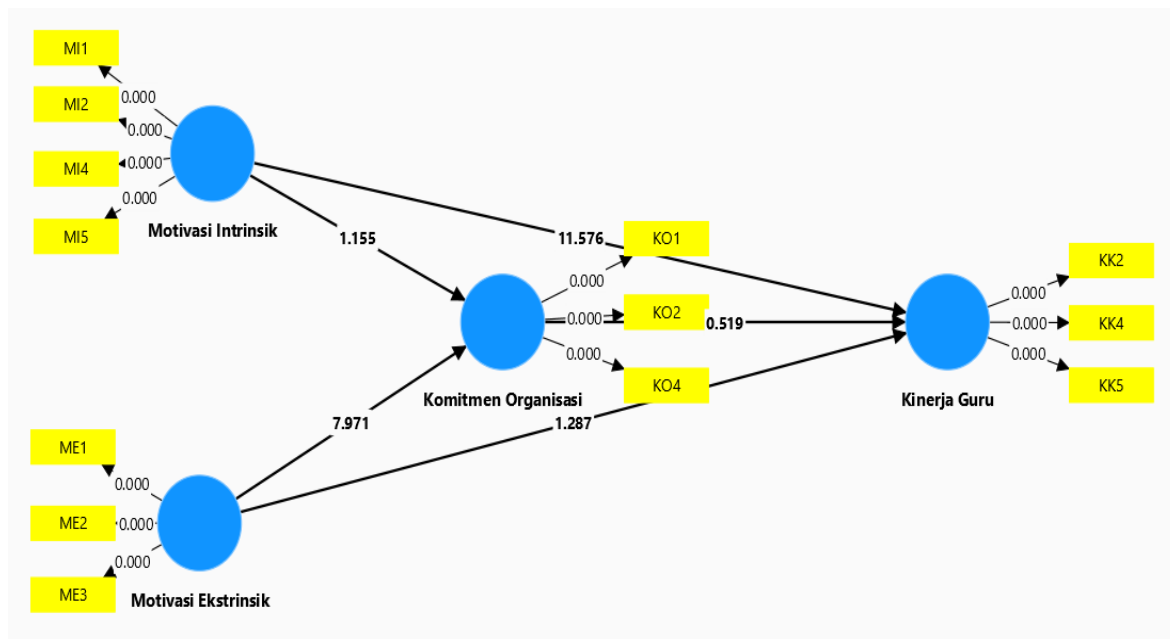
#### 4.6 Uji *Path Coefficient* & Signifikansi Pengaruh

*Inner Model* (Model Pengukuran) bertujuan untuk memprediksi hubungan kausal antar variabel atau pengujian hipotesis dengan menunjukkan tingkat signifikansi. Hasil *Path Coefficients* dan uji signifikansi disajikan dalam tabel 19.

**Tabel 19**  
**Uji *Path Coefficient* & Signifikansi Pengaruh**

	<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>	Hipotesis
Motivasi Intrinsik (X1) → Kinerja Guru(Y)	0.822	0.818	0.071	11.576	<b>0.000</b>	<b>Diterima</b>
Motivasi Ekstrinsik (X2) → Kinerja Guru (Y)	0.121	0.120	0.094	1.287	<b>0.000</b>	<b>Diterima</b>
Motivasi Intrinsik (X1) → Komitmen Organisasi (Z)	0.126	0.138	0.110	1.155	<b>0.125</b>	<b>Ditolak</b>
Motivasi Ekstrinsik (X2) → Komitmen Organisasi (Z)	0.674	0.675	0.085	7.971	<b>0.000</b>	<b>Diterima</b>
Komitmen Organisasi (Z) → Kinerja Guru (Y)	0.057	0.066	0.110	0.519	<b>0.000</b>	<b>Diterima</b>

Sumber: Data Olahan *SmartPLS* 4.0, 2025



Gambar 3. Inner Model

Pada tabel 19 di atas, hasil uji *path coefficient* menunjukkan bahwa nilai *original sample estimate* motivasi intrinsik terhadap kinerja guru adalah positif sebesar 0,822 dan *P-value* 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja guru. Kemudian untuk konstruk motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru diketahui nilai *original sample estimate* positif sebesar 0,121 dan *P-value* 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja guru. Untuk konstruk motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai *original sample estimate* positif sebesar 0,126 dan *P-value* 0,125 > 0,05, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi motivasi intrinsik terhadap kinerja guru secara signifikan. Selanjutnya untuk konstruk motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi nilai *original sample estimate* positif sebesar 0,674 dan *P-value* 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa komitmen organisasi dapat memediasi motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru. Untuk konstruk komitmen organisasi terhadap kinerja guru menunjukkan nilai 0,057 dan *P-value* sebesar 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Tabel 20  
Uji *Specific Indirect Effects*

	<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>	Hipotesis
Motivasi Intrinsik (X1) → Komitmen Organisasi (Z) → Kinerja Guru (Y)	0.132	0.134	0.055	2.406	<b>0.016</b>	<b>Diterima</b>
Motivasi Ekstrinsik	0.180	0.183	0.071	2.545	<b>0.011</b>	<b>Diterima</b>

(X2) → Komitmen Organisasi						
(Z) → Kinerja Guru (Y)						

Sumber: Data Olahan *SmartPLS* 4.0, 2025

Pada tabel 20 di atas, hasil uji *Specific Indirect Effects* menunjukkan bahwa nilai *original sample estimate* motivasi intrinsik terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi adalah positif sebesar 0,132 dan *P-value*  $0,016 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi. Kemudian untuk konstruk motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi diketahui nilai *original sample estimate* positif sebesar 0,180 dan *P-value*  $0,011 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi.

## 4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

### 4.7.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menggunakan *smartpls* menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil uji koefisien parameter antara motivasi intrinsik terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa arah hubungan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja guru adalah positif. Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa motivasi intrinsik memiliki implikasi penting dalam dunia pendidikan, khususnya di lingkungan sekolah. Motivasi intrinsik, seperti halnya kepuasan dalam mengajar, kecintaan terhadap profesi, serta adanya komitmen untuk mencerdaskan siswa dapat mendorong guru untuk bekerja lebih antusias, kreatif dalam merancang metode pembelajaran, dan konsisten dalam memberikan perhatian terhadap perkembangan siswa. Guru yang memiliki dorongan kuat dari dalam dirinya cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas meski menghadapi tantangan operasional sekolah.

Hasil tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiawaty et al., (2020) yang menunjukkan bahwa bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Endrianto, (2023) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja guru. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki motivasi intrinsik dapat bekerja dengan semangat karena merasa pekerjaan yang dilakukan bermakna, memberikan tantangan positif, serta sesuai dengan nilai-nilai pribadi karyawan. Dorongan dari dalam diri tersebut memungkinkan guru untuk tidak hanya fokus pada pencapaian target, tetapi juga meningkatkan kualitas hasil kerja serta menjaga hubungan kerja yang harmonis di dalam organisasi.

### 4.7.2 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja guru, yang berarti bahwa faktor eksternal seperti penghargaan, insentif, dan pengakuan dapat mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini konsisten dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian, yang menegaskan pentingnya pemberian stimulasi eksternal dalam mendorong produktivitas. Kepala sekolah dapat memberikan insentif berupa bonus atau penghargaan kepada guru yang

berhasil mencapai target tertentu, dengan meningkatkan prestasi siswa atau mengembangkan program pendidikan yang inovatif. Kemudian, pengakuan seperti penghargaan Guru Teladan atau sertifikat penghargaan atas dedikasi dalam mengajar juga dapat meningkatkan motivasi guru untuk dapat bekerja lebih keras. Dengan memberikan penghargaan yang tepat sesuai dengan pencapaian, guru akan merasa lebih dihargai dan terdorong untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka, sehingga diharapkan dapat membawa dampak positif pada kualitas pendidikan di sekolah.

Hasil penelitian tersebut, sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiawaty et al., (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Endrianto, (2023) membuktikan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan konsistensi dalam mengungkapkan bahwa faktor motivasi ekstrinsik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Hal tersebut memperkuat pemahaman bahwa pemberian penghargaan dan insentif yang tepat dapat mendorong kinerja yang lebih tinggi dalam organisasi.

#### **4.7.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru**

Hasil analisis menggunakan *smartpls* menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil uji koefisien parameter antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru menunjukkan arah hubungan positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen guru terhadap sekolah, maka akan semakin baik kinerja guru dalam mengajar di sekolah. Komitmen organisasi mengacu pada rasa kesetiaan, keterlibatan, dan dedikasi guru terhadap visi, misi, dan tujuan sekolah. Semakin kuat komitmen tersebut, semakin besar guru dapat memberikan upaya maksimal dalam pekerjaan mereka, menjaga kualitas pengajaran, dan berperan aktif dalam pengembangan sekolah.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Utari & Heryanda, (2021) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizal et al., (2023) juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan lebih bersemangat untuk bekerja dengan lebih baik dan efisien.

#### **4.7.4 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan hasil uji koefisien parameter antara motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi ditolak, karena hubungan antar variabel tidak cukup kuat dan tidak signifikan secara statistik. Hal tersebut dapat terjadi karena dalam penelitian ini terdapat faktor internal seperti kepuasan pribadi, minat, atau keinginan untuk berkembang secara profesional tidak menjadi pendorong utama komitmen guru terhadap komitmen organisasi. Variabel eksternal seperti insentif material, penghargaan langsung, dukungan kepemimpinan, atau lingkungan kerja yang kondusif lebih dominan memengaruhi komitmen organisasi. Selain itu, hasil penelitian mencerminkan lingkungan sekolah yang lebih menekankan pada aspek struktural (misalnya, kebijakan sekolah, sistem *reward*, atau tekanan tugas) daripada motivasi

internal individu. Dengan demikian, penelitian ini mengindikasikan bahwa upaya meningkatkan komitmen guru perlu lebih difokuskan pada perbaikan faktor eksternal yang dapat dirasakan secara konkret, alih-alih mengandalkan dorongan motivasi intrinsik semata.

Menurut teori motivasi Maslow, individu umumnya akan lebih mengutamakan pemenuhan kebutuhan dasar seperti keamanan kerja, penghargaan, dan dukungan sosial sebelum beralih pada kebutuhan aktualisasi diri yang berkaitan dengan motivasi intrinsik. Dalam hasil penelitian, para guru cenderung lebih terdorong oleh insentif material, penghargaan, dan dukungan dari pemimpin sebagai bentuk motivasi ekstrinsik. Selain itu, lingkungan sekolah yang cenderung birokratis dan terfokus pada aturan membuat motivasi intrinsik menjadi kurang efektif dalam meningkatkan komitmen organisasi. Sehingga, upaya untuk meningkatkan komitmen para guru sebaiknya diarahkan pada perbaikan aspek-aspek eksternal, seperti sistem penghargaan, dukungan kepemimpinan, dan budaya organisasi yang mendukung.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tantri Fatmasari & Rozaq, (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Perbedaan hasil penelitian tersebut, mengindikasikan bahwa motivasi intrinsik diduga lebih berpengaruh dalam konteks pekerjaan yang lebih individualistik atau yang memerlukan kreativitas yang tinggi, sedangkan di dalam organisasi seperti sekolah, faktor eksternal atau dukungan struktural lainnya seperti motivasi ekstrinsik, kepemimpinan, atau budaya organisasi dapat memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen organisasi.

#### **4.7.5 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin besar dorongan eksternal yang diberikan kepada karyawan, seperti insentif, penghargaan, atau pengakuan, semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi. Motivasi ekstrinsik dalam bentuk penghargaan finansial, kesempatan promosi, dan pengakuan atas pencapaian, terbukti mampu meningkatkan rasa keterikatan karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, serta memperkuat kesetiaan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja.

Hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa organisasi atau sekolah perlu memberikan perhatian khusus pada pengelolaan motivasi ekstrinsik untuk meningkatkan komitmen karyawan atau guru. Pemberian insentif yang berbasis kinerja, pengakuan atas prestasi, dan kesempatan untuk berkembang melalui program pelatihan atau promosi dapat memperkuat rasa keterlibatan dan dedikasi mereka terhadap organisasi. Sehingga, organisasi perlu merancang strategi penghargaan dan pengakuan yang sesuai untuk mendorong karyawan atau guru agar lebih berkomitmen dalam menjalankan tugas mereka serta dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fauziyah, 2022) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novianti et al., (2021) juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi. Dengan adanya motivasi ekstrinsik terhadap karyawan diharapkan karyawan dapat memiliki rasa nyaman terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan dapat memiliki komitmen terhadap pekerjaannya. Komitmen organisasi yang muncul tersebut memberikan dampak yang baik terhadap kelangsungan organisasi.

#### **4.7.6 Komitmen Organisasi sebagai Pemediasi Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa motivasi dari dalam diri karyawan, seperti kepuasan dalam bekerja, semangat untuk dapat berkembang, dan kebanggaan dalam menjalankan pekerjaan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, sehingga berdampak pada kinerja guru yang lebih baik. Temuan tersebut menekankan pentingnya mengelola motivasi intrinsik untuk memperkuat hubungan emosional guru dengan organisasi sehingga guru merasa terdorong untuk memberikan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatmasari & Rozaq, (2023) yang menyatakan bahwa bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Teori motivasi Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan tingkat tinggi seperti aktualisasi diri dan penghargaan menjadi aspek yang relevan dalam menyelesaikan masalah hubungan antar variabel tersebut. Di lingkungan kerja seperti sekolah, kepala sekolah dapat mendukung kebutuhan guru dengan memberikan apresiasi atas inovasi pengajaran atau kontribusi terhadap siswa. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja untuk mengembangkan potensi guru melalui pelatihan profesional atau proyek kolaboratif dapat memenuhi kebutuhan aktualisasi diri. Dengan terpenuhinya kebutuhan motivasi intrinsik tersebut diharapkan guru akan lebih berkomitmen terhadap sekolah dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

#### **4.7.7 Komitmen Organisasi sebagai Pemediasi Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, yang berdampak pada peningkatan kinerja guru. Hal tersebut mengindikasikan bahwa faktor-faktor eksternal seperti penghargaan, insentif, atau pengakuan dari atasan dapat memotivasi individu untuk lebih berkomitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi kemudian menjadi mediator yang memperkuat hubungan antara motivasi ekstrinsik dan kinerja guru. Dengan kata lain, ketika guru merasa dihargai dan didukung oleh organisasi, mereka cenderung lebih loyal dan berdedikasi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novianti et al., (2021) yang menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Teori motivasi Maslow, menjelaskan hasil temuan tersebut dapat dikaitkan dengan kebutuhan tingkat menengah, seperti kebutuhan akan rasa aman, penghargaan, dan pengakuan sosial. Motivasi ekstrinsik, seperti insentif finansial atau pujian dari atasan, dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen pada organisasi. Meningkatkan kinerja guru di sekolah juga dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan atau insentif yang memadai bagi guru yang menunjukkan kinerja baik, seperti bonus, sertifikat penghargaan, atau kesempatan pengembangan profesional. Dengan memenuhi kebutuhan ekstrinsik guru, sekolah dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap institusi sehingga akan berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan hasil pendidikan siswa.

### **5. Simpulan Dan Implikasi**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah terdapat pada BAB IV, simpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah motivasi intrinsik dan motivasi

ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi intrinsik, berasal dari dalam diri individu seperti kepuasan kerja, kecintaan terhadap profesi, dan keinginan untuk berkembang, secara langsung mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja guru. Sehingga, pemenuhan kebutuhan internal (motivasi intrinsik) dan eksternal (motivasi ekstrinsik) dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung yang dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Sedangkan, komitmen organisasi berperan sebagai variabel intervening memperkuat hubungan antara motivasi ekstrinsik dan kinerja guru, menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan didukung akan cenderung lebih loyal dan berdedikasi yang dapat meningkatkan kinerja guru.

Teori motivasi Maslow memberikan perspektif yang relevan dalam memahami hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Motivasi intrinsik berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi, seperti aktualisasi diri dan penghargaan, di mana individu merasa puas dan bangga atas pencapaiannya. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik lebih berhubungan dengan kebutuhan tingkat menengah, seperti rasa aman, pengakuan sosial, dan penghargaan dari lingkungan kerja. Pemberian insentif dan apresiasi dapat membantu memenuhi kebutuhan tersebut, mendorong karyawan untuk lebih terikat dengan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, komitmen organisasi yang berperan sebagai variabel mediasi dapat memperkuat hubungan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru SD di Kersatpen Kecamatan Gayamsari Semarang. Sehingga diharapkan kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong guru untuk memiliki komitmen yang tinggi terhadap sekolah. Kepala sekolah dapat memberikan dukungan penuh kepada guru, menyediakan pengembangan profesional, memberikan penghargaan atas pencapaian, serta membangun budaya kerja positif dengan komunikasi terbuka dan pengakuan kontribusi guru. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas guru, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja guru.

## **5.2 Implikasi Teoretis**

Berdasarkan model penelitian yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka dapat memperkuat konsep-konsep teoretis dan memberikan dukungan empiris terhadap penelitian terdahulu. Literatur-literatur yang menjelaskan pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi. Beberapa hal penting yang berhubungan dengan implikasi teoretis adalah sebagai berikut:

### **1. Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik secara langsung mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja guru. Hubungan positif motivasi intrinsik terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa dorongan internal seperti kepuasan, kecintaan terhadap pekerjaan, dan keinginan berkembang dapat meningkatkan antusiasme dan produktivitas kerja. Guru yang memiliki motivasi intrinsik akan lebih antusias dalam menyampaikan materi pembelajaran dan lebih kreatif dalam mendesain metode pengajaran.

### **2. Motivasi Ekstrinsik**

Motivasi ekstrinsik berkaitan dengan faktor eksternal yang mendorong kinerja guru, seperti penghargaan finansial, insentif, dan pengakuan dari lingkungan kerja. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pengelolaan motivasi ekstrinsik yang efektif dalam

menciptakan komitmen organisasi. Bagi guru, pemberian insentif seperti tunjangan kinerja dan penghargaan atas prestasi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

### 3. Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi

Komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dapat memperkuat hubungan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru. Komitmen organisasi mencerminkan loyalitas dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi tempat bekerja. Guru dengan motivasi kerja yang tinggi serta merasa dihargai akan cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam mendukung visi dan misi sekolah.

## 5.3 Implikasi Manajerial/Praktisi

Berdasarkan hasil uji statistik atas data primer yang telah dilakukan, maka implikasi hasil penelitian yang dapat dilakukan dari hasil penelitian ini bagi guru di Kersatpen Kecamatan Gayamsari Semarang adalah kepala sekolah atau praktisi di organisasi perlu fokus pada pengelolaan motivasi karyawan secara seimbang dengan menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan guru merasa puas dan bangga dengan pekerjaan mereka, serta memberikan kesempatan pengembangan diri. Kepala Sekolah di Kersatpen Kecamatan Gayamsari Semarang dapat merancang program Pengembangan Profesional Guru Berbasis Kebutuhan, diantara lain seperti penguatan motivasi intrinsik: dengan mengadakan pelatihan *peer teaching* dan lokakarya bulanan tentang metode pembelajaran kreatif (misalnya, *project-based learning*) Guru diberikan kesempatan untuk mempresentasikan inovasi pembelajaran mereka di forum sekolah. Selanjutnya dengan peningkatan motivasi ekstrinsik: menerapkan sistem insentif kinerja berbasis *output* (misalnya, bonus khusus bagi guru yang siswanya mencapai target nilai ujian) dan memberikan penghargaan simbolis seperti "guru inspiratif bulanan" yang dipublikasikan di media sosial sekolah. Kemudian penguatan komitmen organisasi: dengan membentuk forum diskusi rutin (misalnya, *coffee morning* mingguan) yang melibatkan guru dalam perencanaan program sekolah, seperti penyusunan kurikulum atau evaluasi kebijakan.

## 5.4 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini meliputi beberapa kendala yang dihadapi di lapangan, antara lain sebagai berikut:

1. Periode pengumpulan data yang relatif singkat membatasi proses pengumpulan data serta tidak memungkinkan dilakukannya revisi atau penyempurnaan lebih lanjut.
2. Kuesioner yang berbentuk tertutup seringkali memaksa responden untuk memberikan jawaban yang terbatas dan seringkali tidak mencerminkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal tersebut menyebabkan sebagian responden mengisi survei secara asal-asalan atau tidak memahami pertanyaan sepenuhnya sehingga mempengaruhi keakuratan informasi yang diperoleh.
3. Terbatasnya akses dan keterbukaan responden untuk memberikan informasi yang diperlukan juga menjadi tantangan, terutama jika responden merasa tidak nyaman dan merasa takut akan dampak jawaban yang diberikan terkait pekerjaan responden.
4. Perbedaan interpretasi responden terhadap pertanyaan kuesioner dapat menyebabkan bias pada hasil survei.

## **5.5 Penelitian yang Akan Datang**

Atas keterbatasan penelitian yang terjadi, maka untuk penelitian serupa yang dilakukan di masa yang akan datang, direkomendasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Memperluas data yang diteliti. Penelitian yang akan datang diharapkan menggunakan ukuran sampel yang lebih besar dan lebih beragam untuk meningkatkan generalisasi hasil.
2. Menggunakan objek penelitian yang berbeda. Penelitian yang akan datang diharapkan dapat dilakukan di berbagai organisasi dan industri yang berbeda sehingga dapat membantu memvalidasi hasil dan memperkuat kesimpulan.
3. Memperbanyak variabel penelitian. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Penelitian yang akan datang diharapkan dapat menambah variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru misalnya menjadikan variabel komitmen organisasi sebagai variabel independen. Pada penelitian ini, didapatkan hasil motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alycia, K. N., & Hakim, A. A. (2021). Motivasi Menjaga Kebugaran Jasmani Atlet PON Dayung Jawa Timur dalam Menghadapi Pon 2021 Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kesehatan Olahraga*, 409–418.
- Dapodik. (2024). *Data Pokok Pendidikan Dasar dan Menengah*. <https://Dapo.Kemdikbud.Go.Id>.
- Ena, Z., & Djami, S. H. (2021). Peranan Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Personel Bhabinkamtibmas Polres Kupang Kota. *Among Makarti*, 13(2). <https://doi.org/10.52353/ama.v13i2.198>
- Endrianto, T. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang. *SENGKUNI Journal – Social Sciences and Humanities*, 4(2), 363–376.
- Fauziyah, L. (2022). Kontribusi Penerapan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tetap. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 3(2), 349–358. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v3i2.3955>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd ed.)*. Undip.
- Hair, J. F., Black, Jr., W. C., Babi, B. J., & Anderson, R. E. (2017). *Multivariate Data Analysis 7th ed.* Prentice-Hall.
- Novianti, D., Mukhsin, Moh., & Nupus, H. (2021). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada KPU Kabupaten dan Kota di Provinsi Banten). *Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*.
- Purwanto, J. H. (2020). Analisis Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara: Studi Kasus Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pembangunan Dan Administrasi Publik*, 2(2).
- Rizal, M., Alam, H., & Asi, L. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3).
- Setioko, H., Septyarini, E., & Purnamarini, T. R. (2024). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja, dan Kedisiplinan Dalam Bekerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan CV. Mitra Tehnik. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 8(1), 226–234.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2020). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis Edisi 2*. (2nd ed.). Andi Offset.
- Fatmasari, I., & Rozaq, K. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Intrinsic Motivation Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Organizational Commitment Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 576–588. <https://doi.org/10.26740/jim.vn.p576-588>
- Utari, N., & Heryanda, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edie Arta Motor. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1).
- Widiawaty, I., Rajindra, & Haris Abd. Kadir. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 3(8), 390–400. <https://doi.org/10.56338/jks.v3i8.1749>
- Yamin, S. (2021). *Olah Data Statistik: SmartPLS 3, AMOS, STATA (Mudah & Praktis)*. PT Dewangga Energi Internasional.
- Zahra, W. A., & Marsofiyati. (2024). Hubungan Motivasi Ekstrinsik dalam Mendorong Prestasi Belajar Peserta Didik. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(11), 234–239.

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### Kuesioner Penelitian

Kuisisioner Form

Bapak/Ibu/saudara/Responden yang terhormat

Dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penilaian dan kepentingan ilmiah yang berjudul

#### **PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**(Di Lingkungan Korsatpen Kecamatan Gayamsari Kota Semarang)**

Saya mohon kesediaanya untuk menjawab dan mengisi beberapa pernyataan dari kuisisioner yang diberikan dibawah ini. Saya mengucapkan terimakasih atas waktu yang telah disediakan

#### I. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan  
Usia :  <30 th  31-40th  41-50th  >50th  
Latar Belakang Pendidikan :  <S1  S1  S2

#### II. PETUNJUK

- Mohon Bapak/Ibu/Saudara menjawab dengan jujur seluruh pernyataan yang tersedia
- Berilah tanda (✓) pada kolom yang tersedia sesuai dengan yang anda rasakan
- Tidak ada jawaban yang benar atau salah, anda hanya perlu menjawab sesuai dengan keadaan yang anda alami

#### III. PETUNJUK PENGISIAN

Buatlah tanda **CHECK LIST** di kolom yang telah disediakan adapun penjelasannya sebagai berikut:

Frekuensi Jawaban				
1	2	3	4	5

5=Sangat Setuju

4=Setuju

3=Netral

2=Tidak Setuju

1=Sangat Tidak Setuju

No	Motivasi Intrinsik	Frekuensi Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Pekerjaan saya memberikan peluang untuk mencapai hasil yang memuaskan dan menunjukkan kemampuan saya.					
2	Saya puas dengan prestasi yang saya capai dalam pekerjaan saya.					
3	Saya mendapatkan pengakuan yang sesuai atas kontribusi atau pencapaian saya di tempat kerja					
4	Penghargaan yang saya terima mendorong saya untuk terus meningkatkan kinerja saya di tempat kerja.					
5	Saya diberikan tanggung jawab yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan saya, serta dipercaya untuk menyelesaikannya					

No	Motivasi Ekstrinsik	Frekuensi Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Lingkungan kerja saya mendukung kenyamanan dan produktivitas dalam menyelesaikan tugas sehari-hari					
2	Tempat kerja saya nyaman dan memfasilitasi kolaborasi yang baik antar rekan kerja.					
3	Pemimpin saya memberikan arahan yang jelas dan mendukung saya dalam mencapai target pekerjaan					
4	Pemimpin di tempat saya bekerja mendorong saya untuk terus meningkatkan kualitas kerja saya.					
5	Penghargaan atau kompensasi yang saya terima sebanding dengan upaya dan kontribusi yang saya berikan					

No	Kinerja Guru	Frekuensi Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Hasil pekerjaan saya memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan oleh organisasi					
2	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya agar lebih baik dari sebelumnya.					
3	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditargetkan dalam waktu yang ditentukan					
4	Saya selalu menyelesaikan tugas saya tepat waktu sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.					
5	Cara saya bekerja sudah efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.					

No	Komitmen Organisasi	Frekuensi Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Saya memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi tempat saya bekerja					
2	Saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini dan ingin terus berkontribusi di dalamnya					
3	Saya tetap bekerja di organisasi ini karena meninggalkannya akan membawa konsekuensi yang signifikan bagi saya					
4	Saya memiliki kewajiban untuk tetap bekerja di organisasi ini karena saya percaya pada nilai dan tujuan perusahaan					
5	Saya setia pada organisasi ini karena kontribusi yang telah diberikan kepada saya					

## Lampiran 2

RESPONDEN	MI1	MI2	MI3	MI4	MI5	ME1	ME2	ME3	ME4	ME5	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5
1	4	5	3	5	2	5	5	2	4	3	3	3	3	4	5	5	4	3	5	2
2	5	2	4	4	5	2	4	5	4	3	1	4	2	5	2	5	4	3	4	5
3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4
4	3	5	4	4	3	2	4	3	2	5	4	2	2	3	5	3	2	5	4	3
5	2	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	1	4	2	4	2	4	3	4	5
6	2	4	5	2	4	2	2	4	4	5	2	2	4	2	4	4	4	5	2	4
7	5	2	5	4	4	2	4	4	5	5	4	4	5	5	2	4	5	5	4	4
8	5	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	5	3	3	4	3	4	3
9	5	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	5	2	5	3	4	4	4
10	3	3	4	5	3	3	5	3	3	2	3	5	2	3	3	3	3	2	5	3
11	2	4	5	1	4	3	1	4	3	5	5	4	5	2	4	5	3	5	1	4
12	4	5	3	4	2	3	4	2	4	4	2	5	4	4	5	5	4	4	4	2
13	4	4	4	2	4	3	2	4	3	4	4	4	1	4	4	3	3	4	2	4
14	4	5	3	3	1	3	3	1	4	3	5	1	3	4	5	2	4	3	3	1
15	4	4	4	2	4	1	2	4	5	3	4	2	3	4	4	5	5	3	2	4
16	3	3	4	2	4	2	2	4	2	5	5	4	4	3	3	3	2	5	2	4
17	4	2	4	3	1	3	3	1	4	5	5	4	2	4	2	3	4	5	3	1
18	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4
19	4	4	4	2	1	4	2	1	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	2	1
20	3	4	2	4	4	1	4	4	5	5	3	2	5	3	4	4	5	5	4	4
21	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	4	3	3	3	4	4	3	3
22	4	3	2	1	5	3	1	5	5	2	2	2	2	4	3	3	5	2	1	5
23	4	1	4	5	4	1	5	4	3	3	3	3	4	4	1	4	3	3	5	4
24	5	3	3	2	5	3	2	5	4	5	2	4	3	5	3	5	4	5	2	5
25	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	3	4	3	4	4
26	5	5	1	3	4	5	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	3	3	3	4
27	2	1	2	3	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	1	3	2	4	3	2

RESPONDEN	MI1	MI2	MI3	MI4	MI5	ME1	ME2	ME3	ME4	ME5	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5
28	4	3	3	2	2	5	2	2	4	2	3	2	1	4	3	5	4	2	2	2
29	1	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	1	4	2	3	4	3	4
30	2	5	2	4	4	2	4	4	4	5	2	3	4	2	5	5	4	5	4	4
31	4	4	4	4	5	5	4	5	2	4	4	3	4	4	4	5	2	4	4	5
32	2	3	1	4	2	3	4	2	4	4	2	5	2	2	3	5	4	4	4	2
33	5	1	2	4	2	2	4	2	5	5	4	5	5	5	1	4	5	5	4	2
34	5	3	4	3	5	2	3	5	5	4	4	5	4	5	3	5	5	4	3	5
35	5	4	2	5	4	2	5	4	5	4	2	5	2	5	4	2	5	4	5	4
36	2	4	2	3	2	2	3	2	2	5	3	5	5	2	4	4	2	5	3	2
37	4	3	4	2	3	4	2	3	3	4	4	1	4	4	3	5	3	4	2	3
38	5	4	3	1	2	4	1	2	4	2	3	4	5	5	4	5	4	2	1	2
39	5	3	2	1	2	3	1	2	2	4	5	2	2	5	3	2	2	4	1	2
40	1	4	2	2	5	5	2	5	5	5	3	5	4	1	4	5	5	5	2	5
41	4	4	2	3	3	5	3	3	5	5	1	3	4	4	4	2	5	5	3	3
42	4	4	5	3	3	4	3	3	5	4	4	1	4	4	4	3	5	4	3	3
43	3	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	1	3	5	4	4	3	5	5
44	2	5	5	4	1	3	4	1	5	4	4	3	5	2	5	4	5	4	4	1
45	5	5	2	2	5	2	2	5	2	4	3	5	3	5	5	3	2	4	2	5
46	5	2	2	1	5	4	1	5	3	3	5	2	3	5	2	2	3	3	1	5
47	2	5	5	3	5	5	3	5	5	4	1	4	5	2	5	4	5	4	3	5
48	4	4	3	4	3	5	4	3	5	5	2	2	3	4	4	3	5	5	4	3
49	2	4	2	4	5	4	4	5	4	3	1	4	3	2	4	5	4	3	4	5
50	4	3	4	5	2	3	5	2	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	2
51	3	4	5	3	3	4	3	3	3	2	4	1	2	3	4	4	3	2	3	3
52	5	3	1	4	2	3	4	2	4	4	4	4	5	5	3	2	4	4	4	2
53	2	2	4	4	4	2	4	4	3	3	5	1	4	2	2	3	3	3	4	4
54	1	5	4	4	5	5	4	5	3	5	5	3	5	1	5	2	3	5	4	5
55	3	2	2	3	5	2	3	5	3	3	5	4	1	3	2	2	3	3	3	5
56	5	2	4	3	4	3	3	4	3	4	5	4	2	5	2	3	3	4	3	4

RESPONDEN	MI1	MI2	MI3	MI4	MI5	ME1	ME2	ME3	ME4	ME5	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5
57	5	4	3	5	3	5	5	3	4	3	5	5	5	5	4	5	4	3	5	3
58	3	1	5	3	3	2	3	3	4	2	5	5	4	3	1	4	4	2	3	3
59	4	2	2	3	3	2	3	3	5	3	2	4	1	4	2	4	5	3	3	3
60	1	1	5	2	3	5	2	3	2	2	3	4	2	1	1	2	2	2	2	3
61	3	3	2	4	4	4	4	4	5	5	4	2	3	3	3	4	5	5	4	4
62	4	2	3	2	4	2	2	4	2	5	4	5	2	4	2	5	2	5	2	4
63	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	1	3
64	5	2	5	3	3	2	3	3	2	5	5	5	2	5	2	4	2	5	3	3
65	5	1	5	4	2	4	4	2	3	3	2	3	2	5	1	5	3	3	4	2
66	2	3	4	5	1	3	5	1	3	5	2	4	3	2	3	5	3	5	5	1
67	4	2	4	5	2	2	5	2	4	5	3	3	3	4	2	3	4	5	5	2
68	2	2	3	4	5	3	4	5	2	4	4	2	3	2	2	4	2	4	4	5
69	2	3	5	1	4	4	1	4	2	4	2	3	4	2	3	5	2	4	1	4
70	2	1	4	2	4	3	2	4	3	3	5	4	2	2	1	4	3	3	2	4
71	5	5	1	5	5	4	5	5	3	5	4	3	4	5	5	3	3	5	5	5
72	4	2	4	3	4	4	3	4	3	2	1	3	3	4	2	2	3	2	3	4
73	3	5	4	2	4	5	2	4	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	2	4
74	3	2	5	4	5	3	4	5	2	5	3	3	1	3	2	2	2	5	4	5
75	2	4	2	2	4	5	2	4	4	3	1	5	5	2	4	3	4	3	2	4
76	3	1	5	4	2	4	4	2	4	3	5	3	3	3	1	2	4	3	4	2
77	3	4	4	3	4	5	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	3	4
78	3	3	2	4	5	4	4	5	5	3	2	4	2	3	3	3	5	3	4	5
79	2	3	4	2	5	2	2	5	2	4	3	3	3	2	3	3	2	4	2	5
80	5	4	4	4	5	3	4	5	3	3	4	4	5	5	4	5	3	3	4	5
81	4	2	2	3	2	5	3	2	4	5	4	5	4	4	2	5	4	5	3	2
82	5	5	4	5	2	4	5	2	4	2	3	3	3	5	5	4	4	2	5	2
83	3	3	5	3	2	4	3	2	5	2	2	3	4	3	3	2	5	2	3	2
84	2	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	5	2	3	5	2	3	4	4
85	4	2	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3	5	4	2	5	2	4	4	4

RESPONDEN	MI1	MI2	MI3	MI4	MI5	ME1	ME2	ME3	ME4	ME5	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5
86	4	2	3	3	5	5	3	5	5	2	4	2	4	4	2	4	5	2	3	5
87	3	3	4	2	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3
88	3	3	4	3	1	3	3	1	5	3	4	5	4	3	3	3	5	3	3	1
89	2	4	2	1	3	5	1	3	4	5	4	4	2	2	4	4	4	5	1	3
90	4	2	5	3	3	3	3	3	3	2	5	1	5	4	2	5	3	2	3	3
91	4	3	2	4	1	2	4	1	5	3	2	3	4	4	3	2	5	3	4	1
92	2	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	2	5	2	3	4	4	3	4	4
93	3	5	1	3	3	5	3	3	3	4	3	4	2	3	5	3	3	4	3	3
94	4	5	5	2	1	2	2	1	4	5	5	3	5	4	5	3	4	5	2	1
95	4	2	2	5	4	4	5	4	4	4	3	2	2	4	2	3	4	4	5	4
96	5	5	1	5	4	2	5	4	5	4	3	4	2	5	5	4	5	4	5	4
97	3	1	2	4	2	3	4	2	3	4	2	5	3	3	1	3	3	4	4	2
98	2	2	5	2	5	5	2	5	4	5	3	2	5	2	2	2	4	5	2	5
99	2	4	5	2	4	4	2	4	3	3	5	2	5	2	4	3	3	3	2	4
100	2	4	5	5	2	4	5	2	4	2	5	4	2	2	4	5	4	2	5	2
101	2	4	3	3	5	2	3	5	5	3	4	3	2	2	4	5	5	3	3	5
102	3	4	4	3	2	3	3	2	4	3	5	1	2	3	4	4	4	3	3	2
103	3	4	3	3	5	1	3	5	2	5	3	2	4	3	4	2	2	5	3	5
104	4	3	2	3	5	4	3	5	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	5
105	5	4	4	2	4	3	2	4	3	4	3	5	4	5	4	3	3	4	2	4
106	5	2	2	4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	5	2	5	4	5	4	4
107	3	4	3	3	5	2	3	5	5	3	2	2	3	3	4	2	5	3	3	5
108	5	3	3	3	5	2	3	5	3	2	2	4	3	5	3	2	3	2	3	5
109	1	3	4	5	2	4	5	2	4	4	3	5	3	1	3	2	4	4	5	2
110	4	5	3	2	1	5	2	1	3	2	5	2	4	4	5	2	3	2	2	1
111	2	3	5	2	3	5	2	3	5	5	3	4	5	2	3	3	5	5	2	3
112	4	1	4	2	3	3	2	3	3	5	4	5	4	4	1	3	3	5	2	3
113	2	4	2	3	3	5	3	3	4	4	5	4	3	2	4	3	4	4	3	3
114	3	2	5	5	3	5	5	3	4	4	4	3	5	3	2	2	4	4	5	3

RESPONDEN	MI1	MI2	MI3	MI4	MI5	ME1	ME2	ME3	ME4	ME5	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5
115	4	3	4	5	3	5	5	3	5	4	5	4	3	4	3	2	5	4	5	3
116	3	1	2	5	5	3	5	5	2	4	3	1	3	3	1	4	2	4	5	5
117	5	3	2	2	2	3	2	2	5	4	1	3	3	5	3	5	5	4	2	2
118	3	4	5	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3
119	2	2	4	1	3	2	1	3	4	3	5	3	3	2	2	2	4	3	1	3
120	5	2	2	4	5	5	4	5	2	5	4	5	5	5	2	4	2	5	4	5
121	5	3	2	2	3	3	2	3	4	4	5	5	3	5	3	3	4	4	2	3
122	3	3	1	3	5	5	3	5	3	4	1	5	2	3	3	4	3	4	3	5
123	5	3	5	3	3	2	3	3	2	4	2	2	3	5	3	5	2	4	3	3
124	2	5	5	3	5	4	3	5	4	4	3	1	3	2	5	3	4	4	3	5
125	5	3	3	1	2	2	1	2	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	1	2
126	4	2	4	4	4	3	4	4	4	5	1	2	1	4	2	5	4	5	4	4
127	2	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	2	5	5	3	4	3	3
128	3	3	2	2	2	2	2	2	5	4	5	4	1	3	3	3	5	4	2	2
129	5	5	3	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	5	5	3	4	4	2	4
130	5	5	5	4	3	3	4	3	3	2	1	5	3	5	5	3	3	2	4	3
131	4	2	5	1	3	3	1	3	4	3	4	2	4	4	2	3	4	3	1	3
132	1	5	5	2	4	3	2	4	4	5	3	5	4	1	5	5	4	5	2	4
133	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4
134	2	3	5	5	2	3	5	2	3	4	2	3	5	2	3	3	3	4	5	2
135	4	3	3	2	4	3	2	4	2	4	3	4	4	4	3	3	2	4	2	4
136	4	1	2	4	4	3	4	4	2	2	5	3	5	4	1	4	2	2	4	4
137	2	2	2	2	4	2	2	4	3	4	2	3	5	2	2	3	3	4	2	4
138	4	5	2	2	4	4	2	4	4	2	4	3	3	4	5	4	4	2	2	4
139	2	3	1	2	3	4	2	3	5	5	2	4	4	2	3	5	5	5	2	3
140	3	2	3	5	5	4	5	5	2	3	5	3	4	3	2	2	2	3	5	5
141	5	1	3	4	2	3	4	2	4	4	3	3	5	5	1	5	4	4	4	2
142	1	5	2	4	5	5	4	5	4	3	4	4	3	1	5	4	4	3	4	5
143	3	3	1	3	5	4	3	5	4	2	3	4	4	3	3	4	4	2	3	5

RESPONDEN	MI1	MI2	MI3	MI4	MI5	ME1	ME2	ME3	ME4	ME5	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5
144	3	3	2	4	3	5	4	3	3	2	5	2	5	3	3	3	3	2	4	3
145	4	2	4	5	5	2	5	5	4	4	5	4	4	4	2	5	4	4	5	5
146	2	1	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	5	2	1	5	3	4	3	4
147	4	5	3	3	2	2	3	2	3	5	5	2	4	4	5	4	3	5	3	2
148	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4
149	5	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	5	4	5	3	2	3	2	4	4
150	5	4	2	1	3	5	1	3	4	3	5	5	3	5	4	5	4	3	1	3
151	3	4	2	5	2	4	5	2	2	5	3	3	2	3	4	4	2	5	5	2
152	3	3	2	4	5	4	4	5	2	5	4	2	2	3	3	4	2	5	4	5
153	1	5	5	4	2	2	4	2	3	2	3	2	2	1	5	2	3	2	4	2
154	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	3	5	4	4	5	4	2	4	4
155	4	2	2	2	3	4	2	3	5	3	4	5	3	4	2	5	5	3	2	3
156	3	4	2	4	3	5	4	3	3	5	2	2	5	3	4	3	3	5	4	3
157	3	4	3	1	4	5	1	4	5	4	2	5	3	3	4	4	5	4	1	4
158	4	4	4	4	2	3	4	2	4	3	3	3	2	4	4	2	4	3	4	2
159	5	2	2	5	5	4	5	5	2	5	2	1	4	5	2	5	2	5	5	5
160	4	4	3	4	3	2	4	3	5	4	3	5	5	4	4	3	5	4	4	3
161	4	4	3	4	5	3	4	5	4	5	5	3	2	4	4	5	4	5	4	5
162	4	3	5	3	2	4	3	2	5	4	4	2	2	4	3	4	5	4	3	2
163	2	4	3	2	5	4	2	5	4	4	1	2	5	2	4	2	4	4	2	5
164	4	3	4	2	3	5	2	3	2	4	5	5	4	4	3	3	2	4	2	3
165	2	2	1	2	1	5	2	1	2	3	2	3	5	2	2	4	2	3	2	1
166	4	4	2	2	3	3	2	3	5	4	4	2	1	4	4	2	5	4	2	3
167	3	4	2	5	1	4	5	1	2	4	5	3	4	3	4	3	2	4	5	1
168	5	5	1	2	3	3	2	3	5	4	5	2	3	5	5	2	5	4	2	3
169	1	3	4	4	2	3	4	2	4	4	2	5	4	1	3	5	4	4	4	2
170	3	1	1	1	4	3	1	4	4	5	5	1	4	3	1	2	4	5	1	4
171	4	3	5	3	4	2	3	4	4	2	5	2	3	4	3	2	4	2	3	4
172	4	3	2	4	2	4	4	2	4	2	4	5	5	4	3	5	4	2	4	2

RESPONDEN	MI1	MI2	MI3	MI4	MI5	ME1	ME2	ME3	ME4	ME5	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5
173	4	4	1	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3
174	4	3	5	2	1	4	2	1	5	4	5	4	4	4	3	2	5	4	2	1
175	3	2	5	1	5	2	1	5	5	3	2	3	4	3	2	5	5	3	1	5
176	3	4	2	2	3	4	2	3	2	4	3	4	5	3	4	4	2	4	2	3
177	4	2	2	3	2	5	3	2	3	2	3	4	3	4	2	5	3	2	3	2
178	3	2	3	4	2	2	4	2	5	3	2	3	2	3	2	3	5	3	4	2
179	4	4	5	3	3	4	3	3	2	5	4	4	5	4	4	3	2	5	3	3
180	2	4	1	5	4	4	5	4	2	5	4	4	5	2	4	4	2	5	5	4
181	4	5	3	4	3	2	4	3	3	4	3	5	3	4	5	4	3	4	4	3
182	2	3	2	3	3	5	3	3	4	3	1	3	5	2	3	4	4	3	3	3
183	4	1	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	3	5
184	2	5	4	3	3	5	3	3	2	3	4	5	5	2	5	5	2	3	3	3
185	5	5	2	5	4	2	5	4	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	4
186	5	2	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	2	3	5	4	4	4
187	5	2	4	4	4	2	4	4	4	5	2	3	3	5	2	5	4	5	4	4
188	2	5	2	4	3	5	4	3	2	4	4	3	3	2	5	4	2	4	4	3
189	5	4	2	2	4	2	2	4	3	3	5	4	3	5	4	2	3	3	2	4
190	4	4	5	5	4	3	5	4	3	4	3	5	5	4	4	3	3	4	5	4
191	5	3	3	5	4	3	5	4	4	3	5	2	4	5	3	3	4	3	5	4
192	3	4	3	2	5	3	2	5	3	3	5	2	4	3	4	4	3	3	2	5
193	2	2	3	4	4	3	4	4	3	4	1	4	3	2	2	4	3	4	4	4
194	5	4	4	2	5	3	2	5	2	4	5	4	2	5	4	3	2	4	2	5
195	2	3	1	4	2	3	4	2	5	4	1	2	4	2	3	4	5	4	4	2
196	3	1	5	2	1	3	2	1	5	5	4	1	2	3	1	5	5	5	2	1
197	4	3	3	4	5	1	4	5	5	4	5	2	2	4	3	5	5	4	4	5
198	3	2	3	5	3	4	5	3	3	5	5	5	3	3	2	3	3	5	5	3
199	4	1	5	2	3	2	2	3	4	3	4	5	3	4	1	3	4	3	2	3
200	2	2	3	2	5	1	2	5	5	3	3	3	2	2	2	3	5	3	2	5
201	4	4	2	2	4	2	2	4	3	4	1	3	2	4	4	5	3	4	2	4

RESPONDEN	MI1	MI2	MI3	MI4	MI5	ME1	ME2	ME3	ME4	ME5	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5
202	3	3	3	2	4	5	2	4	3	2	5	4	4	3	3	2	3	2	2	4
203	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	1	5	4	5	5	4	4	5	4	4
204	3	5	2	4	2	4	4	2	3	3	2	3	4	3	5	4	3	3	4	2
205	3	5	4	5	4	2	5	4	4	2	3	5	4	3	5	4	4	2	5	4
206	4	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	1	4	4	4	3	3
207	4	3	4	3	2	3	3	2	2	2	5	3	4	4	3	5	2	2	3	2
208	3	5	3	5	1	4	5	1	3	2	3	5	3	3	5	5	3	2	5	1
209	3	2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	1	5	3	2	2	5	4	5	5
210	2	4	2	1	4	3	1	4	4	5	4	5	4	2	4	4	4	5	1	4
211	4	1	4	4	2	5	4	2	2	5	4	3	4	4	1	2	2	5	4	2
212	5	4	1	4	3	5	4	3	4	5	4	2	2	5	4	3	4	5	4	3
213	4	2	1	2	3	3	2	3	4	1	4	5	2	4	2	2	4	1	2	3
214	5	2	5	5	3	2	5	3	3	5	2	5	4	5	2	3	3	5	5	3
215	5	4	4	4	1	5	4	1	3	4	2	5	4	5	4	2	3	4	4	1
216	4	5	5	4	2	2	4	2	2	2	3	5	5	4	5	4	2	2	4	2
217	1	2	5	2	4	5	2	4	5	4	2	2	2	1	2	3	5	4	2	4
218	4	3	2	3	1	3	3	1	4	5	5	4	2	4	3	4	4	5	3	1
219	4	4	3	4	2	5	4	2	5	3	4	2	1	4	4	2	5	3	4	2
220	4	1	2	3	4	4	3	4	3	5	4	3	2	4	1	3	3	5	3	4
221	3	3	4	4	4	2	4	4	5	2	4	4	5	3	3	5	5	2	4	4
222	2	4	4	2	3	4	2	3	3	3	5	3	3	2	4	2	3	3	2	3
223	4	1	5	3	5	4	3	5	3	4	4	3	4	4	1	4	3	4	3	5
224	5	5	5	2	4	5	2	4	5	3	4	2	3	5	5	3	5	3	2	4
225	3	4	4	4	2	1	4	2	4	5	2	5	3	3	4	5	4	5	4	2
226	1	4	2	4	4	3	4	4	4	5	1	3	2	1	4	4	4	5	4	4
227	5	2	3	4	2	4	4	2	5	3	5	4	2	5	2	4	5	3	4	2
228	4	2	4	2	2	3	2	2	4	3	3	1	4	4	2	5	4	3	2	2
229	3	3	3	5	2	4	5	2	4	4	2	3	4	3	3	5	4	4	5	2
230	1	3	4	3	5	2	3	5	4	4	3	3	5	1	3	5	4	4	3	5

RESPONDEN	MI1	MI2	MI3	MI4	MI5	ME1	ME2	ME3	ME4	ME5	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5
231	4	4	5	4	5	3	4	5	3	3	2	3	1	4	4	3	3	3	4	5
232	3	2	4	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	2	5	3	3	3	3
233	3	3	3	3	1	2	3	1	3	4	4	4	5	3	3	3	3	4	3	1
234	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5
235	3	5	3	3	3	1	3	3	2	5	4	3	4	3	5	4	2	5	3	3
236	5	4	5	4	3	4	4	3	5	4	3	2	5	5	4	5	5	4	4	3
237	5	3	4	5	5	1	5	5	3	4	4	5	4	5	3	4	3	4	5	5
238	2	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	2	4	2	4	5	5	3	4	4
239	4	1	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	5	3	4	4	4
240	2	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	5	2	2	4	2	3	2	3
241	3	4	2	4	5	2	4	5	5	4	5	2	3	3	4	3	5	4	4	5
242	3	5	5	3	3	4	3	3	5	5	4	4	4	3	5	2	5	5	3	3
243	2	2	3	1	5	3	1	5	3	3	5	5	4	2	2	5	3	3	1	5
244	1	5	3	3	5	3	3	5	4	5	5	4	4	1	5	3	4	5	3	5
245	5	5	4	1	5	5	1	5	4	3	2	4	2	5	5	5	4	3	1	5
246	5	1	4	2	2	2	2	2	5	3	4	5	4	5	1	2	5	3	2	2
247	4	4	5	4	2	5	4	2	3	2	3	5	2	4	4	5	3	2	4	2
248	2	3	3	2	2	5	2	2	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	2	2
249	3	5	2	3	2	5	3	2	3	3	3	4	4	3	5	3	3	3	3	2
250	5	2	5	3	5	5	3	5	2	4	4	4	5	5	2	3	2	4	3	5

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **1. DATA PRIBADI**

Nama Lengkap : Aan Ernawati  
Tempat, tanggal lahir : Semarang, 29 Agustus 1982  
Alamat : Asmil Yonif 400 Raider/BR  
Status : Menikah  
Agama : Islam  
Nomor Telp/WA : 0898-2202-091  
Alamat Email : ernawati.rohman@gmail.com  
Pekerjaan saat ini : PNS

### **2. RIWAYAT PENDIDIKAN**

D2 PGSD IKIP PGRI  
S1 BAHASA INGGRIS IKIP PGRI  
S1 PGSD UT

### **3. PENGALAMAN ORGANISASI**

Anggota PGRI

### **4. RIWAYAT PEKERJAAN**

SMP ISLAM AL FATTAH  
SD NEGERI KALIGAWA