

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan pertimbangan yang telah dilakukan, jumlah responden dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 30 guru tetap di SMK N 1 Tebo. Pemilihan responden ini didasarkan pada aspek usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama bekerja untuk memperoleh data yang relevan dengan tujuan penelitian.

5.1.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Klasifikasi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. 1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Frekuensi	Persentasi
21 – 30	2	6,7 %
31 – 40	12	40 %
41 – 50	13	43,3 %
51 – 60	3	10 %
Total	30	100%

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Tabel 5.1 Menunjukkan bahwa mayoritas guru tetap di SMK Negeri 1 Tebo berada dalam rentang usia 41–50 tahun, yaitu sebanyak 13 orang atau 43,3% dari total responden. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar guru berada pada tahap kematangan dalam karier mereka, dengan pengalaman yang cukup dalam dunia pendidikan. Selanjutnya, terdapat 12 responden (40%) yang berusia antara 31–40 tahun. Kelompok usia ini dapat dikategorikan sebagai tenaga pendidik yang berada dalam tahap produktif dan memiliki peluang besar untuk terus berkembang dalam profesinya. Keberadaan guru dalam rentang usia ini juga menunjukkan adanya kesinambungan dalam tenaga pengajar di sekolah. Sementara itu, sebanyak 3 responden (10%) berusia 51-60 tahun. Guru dalam kategori ini umumnya memiliki pengalaman kerja yang lebih panjang dan dapat menjadi mentor bagi tenaga pendidik yang lebih muda. Adanya kelompok ini juga mencerminkan keberagaman tingkat pengalaman dalam lingkungan sekolah. Di sisi lain, jumlah

guru yang berusia 21 –30 tahun tergolong sedikit, yaitu hanya 2 orang (6,7%). Hal ini dapat mengindikasikan bahwa perekrutan tenaga pendidik muda masih terbatas, atau terdapat kecenderungan guru muda mencari peluang di tempat lain sebelum mendapatkan posisi tetap. Secara keseluruhan, distribusi usia guru tetap di SMK Negeri 1 Tebo menunjukkan komposisi tenaga pengajar yang didominasi oleh kelompok usia 31–50 tahun. Kondisi ini mencerminkan keseimbangan antara tenaga pendidik yang sudah berpengalaman dengan mereka yang masih berada dalam tahap pengembangan karier, yang pada akhirnya dapat mendukung efektivitas pembelajaran di sekolah.

5.1.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. 2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki laki	10	33.3 %
Perempuan	20	66,7 %
Total	30	100%

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan data yang diperoleh, mayoritas guru tetap di SMK N 1 Tebo adalah perempuan, yaitu sebanyak 20 orang (66,7%) dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik perempuan lebih dominan dibandingkan laki-laki di sekolah ini. Sementara itu, jumlah guru laki-laki sebanyak 10 orang atau (33,3%). Meskipun jumlahnya lebih sedikit, kehadiran guru laki-laki tetap memberikan keseimbangan dalam lingkungan pendidikan, baik dalam hal peran akademik maupun non-akademik. Dominasi tenaga pendidik perempuan ini dapat disebabkan oleh minat terhadap profesi guru serta kecenderungan perempuan memilih bidang pendidikan sebagai karier. Secara keseluruhan, komposisi ini mencerminkan keterlibatan aktif perempuan dalam dunia pendidikan dengan tetap adanya kontribusi dari tenaga pendidik laki-laki.

5.1.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Klasifikasi responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. 3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
S1	28	93,3 %
S2	2	6,7 %
Total	30	100%

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan data yang diperoleh, mayoritas guru tetap di SMK N 1 Tebo memiliki pendidikan terakhir S1, yaitu sebanyak 28 orang atau 93,3% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik telah memenuhi kualifikasi minimal sebagai guru profesional. Sementara itu, terdapat 2 orang guru (6,7%) yang memiliki pendidikan terakhir S2. Meskipun jumlahnya lebih sedikit, keberadaan guru dengan jenjang pendidikan lebih tinggi ini dapat berkontribusi dalam peningkatan kualitas pembelajaran dan pengembangan kompetensi di lingkungan sekolah. Secara keseluruhan, komposisi pendidikan terakhir guru tetap di SMK N 1 Tebo mencerminkan bahwa mayoritas tenaga pendidik memiliki latar belakang akademik yang sesuai dengan standar pendidikan, dengan beberapa guru yang telah melanjutkan studi ke jenjang lebih tinggi untuk meningkatkan kompetensi profesional mereka.

5.1.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Klasifikasi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. 4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
< 5 Tahun	0	0
6 – 10 Tahun	10	33,3 %
11 – 15 Tahun	12	40 %
16 – 20 Tahun	7	23,4 %
> 20 Tahun	1	3,3 %
Total	30	100%

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan data yang diperoleh, mayoritas guru tetap di SMK N 1 Tebo memiliki masa kerja 11–15 tahun, yaitu sebanyak 12 orang (40%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik telah memiliki pengalaman mengajar yang cukup lama. Sebanyak 10 guru (33,3%) memiliki masa kerja 6–10 tahun, yang mencerminkan adanya tenaga pendidik yang berada dalam tahap pengembangan karier. Sementara itu, 7 guru (23,4%) memiliki pengalaman kerja 16–20 tahun, menunjukkan adanya kelompok tenaga pendidik senior dengan pengalaman yang lebih matang. Hanya 1 guru (3,3%) yang memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun, sementara tidak ada guru dengan masa kerja di bawah 5 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa sekolah memiliki tenaga pendidik yang relatif stabil tanpa adanya rekrutmen baru dalam beberapa tahun terakhir. Secara keseluruhan, distribusi masa kerja guru di SMK N 1 Tebo menunjukkan keseimbangan antara tenaga pendidik berpengalaman dan mereka yang masih dalam tahap pengembangan, yang dapat berkontribusi pada efektivitas pembelajaran di sekolah.

5.2 Deskripsi Operasional Variabel

Deskripsi operasional data penelitian ini merangkum tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan terkait kinerja guru, Persepsi dukungan organisasi, dan Motivasi intrinsik. Setiap pernyataan dinilai menggunakan skala lima poin, yaitu: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor terendah adalah satu, mencerminkan ketidaksetujuan penuh terhadap pernyataan dalam kuesioner, sementara skor tertinggi adalah lima, yang menunjukkan persetujuan penuh terhadap pernyataan yang disajikan.

5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru

Berikut adalah hasil analisis deskriptif variabel kinerja guru berdasarkan hasil kuisisioner yang telah di isi oleh kepala sekolah SMK Negeri 1 Tebo.

Tabel 5. 5 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Pernyataan	x						Skor	Kategori
			STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5		
Kualitas									
Y1	Guru teliti dalam menyiapkan materi ajar agar sesuai dengan standar sekolah	f	0	0	6	16	8	30	Tinggi
		fx	0	0	18	64	40	122	
Y2	Guru menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dengan lengkap dan sesuai standar kurikulum yang berlaku	f	0	1	6	8	15	30	Sangat Tinggi
		fx	0	2	18	32	75	127	
Rata-rata								124,5	Tinggi
Kuantitas									
Y3	Guru mampu menyelesaikan semua tugas mengajar dan administratif yang dibebankan setiap minggu	f	0	0	5	18	7	30	Tinggi
		fx	0	0	15	72	35	122	
Y4	Jumlah Jam mengajar yang dibebankan sudah sesuai dengan kemampuan dan porsi kerja Guru	f	0	0	8	8	14	30	Sangat Tinggi
		fx	0	0	24	32	70	126	
Rata-rata								124	Tinggi
Ketepatan Waktu									
Y5	Guru selalu hadir tepat waktu di kelas dan mengakhiri pembelajaran sesuai jadwal yang sudah ditentukan	f	0	1	6	17	6	30	Tinggi
		fx	0	2	18	68	30	118	
Y6	Guru dapat menyelesaikan seluruh tugas administrasi pembelajaran (seperti silabus, RPP, dan laporan evaluasi) sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan	f	0	0	4	17	9	30	Sangat Tinggi
		fx	0	0	13	68	45	126	
Rata-rata								122	Tinggi
Efektivitas									
Y7	Guru menerapkan berbagai metode pengajaran untuk mengoptimalkan pemahaman siswa terhadap materi	f	0	1	4	13	12	30	Sangat Tinggi
		fx	0	2	12	52	60	126	
Y8	Guru mampu merancang dan menyampaikan pertanyaan yang mendorong pemikiran kritis serta mengelola tanggapan siswa untuk pembelajaran yang interaktif dan mendalam	f	0	0	0	10	20	30	Sangat Tinggi
		fx	0	0	0	40	100	140	
Rata-rata								133	Sangat Tinggi

Kemandirian									
Y9	Guru inisiatif dalam mengembangkan metode pengajaran yang bervariasi, meskipun terkadang masih membutuhkan dorongan untuk melakukannya	f	0	1	8	12	9	30	Tinggi
		fx	0	2	24	48	45	119	
Y10	Guru dapat menyelesaikan masalah pengajaran tanpa memerlukan bantuan orang lain	f	0	0	6	12	12	30	Sangat Tinggi
		fx	0	0	18	48	60	126	
Rata-rata								122,5	Tinggi
Rata-rata Keseluruhan								125,2	Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 5.5, rata-rata kinerja guru di SMK N 1 TEBO mencapai 125,2, yang tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru telah mencapai tingkat optimal, mencerminkan dedikasi dan profesionalisme mereka dalam menjalankan tugas. Dengan Skor Tetinggi adalah 140 (indikator Y.8) termasuk dalam kategori Sangat Tinggi. Sedangkan Skor Terendah adalah 118 (indikator Y.5) termasuk dalam kategori Tinggi.

5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

Berikut adalah hasil analisis deskriptif variabel persepsi dukungan organisasi berdasarkan hasil kuisioner yang telah diisi oleh 30 guru tetap SMK Negeri 1 Tebo.

Tabel 5. 6 Analisis Deskriptif Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X)

No	Pernyataan	x						Skor	Kategori
			STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5		
Keadilan									
X1	Saya memperoleh penilaian yang adil terhadap kontribusi saya dalam mengajar	f	0	2	7	14	6	30	Mendukung
		fx	0	4	21	56	30	111	
X2	Sekolah selalu mengutamakan keterbukaan dan melibatkan semua guru dalam setiap Tindakan dan keputusan yang berkaitan dengan tugas mengajar dan tanggung jawab	f	0	1	10	11	8	30	Mendukung
		fx	0	2	30	44	40	116	
X3	Sekolah membuka ruang bagi guru untuk melakukan interaksi seperti kesempatan menyampaikan pendapat secara adil	f	0	1	6	17	6	30	Mendukung
		fx	0	2	18	68	30	118	
Rata-rata								115	Mendukung

Dukungan Atasan									
X4	Kepala sekolah memberikan dukungan emosional seperti mendengarkan keluhan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab	f	0	0	10	13	7	30	Mendukung
		fx	0	0	30	52	35	117	
X5	Sekolah memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan saya sebagai seorang guru	f	0	0	10	17	3	30	Mendukung
		fx	0	0	30	68	15	113	
X6	Saya merasa kepala sekolah selalu siap memberikan bantuan ketika saya membutuhkan solusi atas masalah yang timbul dalam proses mengajar	f	0	0	13	13	4	30	Mendukung
		fx	0	0	39	52	20	111	
Rata-rata								113,6	Mendukung
Penghargaan Dan Kondisi Kerja									
X7	Sekolah memberikan penghargaan atas usaha dan prestasi saya dalam pembelajaran	f	0	2	8	14	6	30	Mendukung
		fx	0	4	24	56	30	114	
X8	Sekolah memberikan fasilitas yang memadai untuk menunjang proses pembelajaran	f	0	0	7	13	10	30	Mendukung
		fx	0	0	21	52	50	123	
X9	Lingkungan sekolah memberikan kenyamanan dan keamanan bagi saya selama berada di sekolah	f	0	0	6	18	6	30	Mendukung
		fx	0	0	18	72	30	120	
Rata-rata								119	Mendukung
Rata-rata keseluruhan								115,9	Mendukung

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 5.6 rata-rata persepsi dukungan organisasi para guru tetap di SMK N 1 TEBO mencapai 115,9 yang tergolong dalam kategori Mendukung. Hal ini menunjukkan bahwa guru sudah merasa didukung. Dengan Skor Tetinggi adalah 123 (indikator X.8) termasuk dalam kategori Mendukung.

5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik

Berikut adalah hasil analisis deskriptif variabel motivasi berdasarkan hasil kuisioner yang telah di isi oleh 30 guru tetap SMK Negeri 1 Tebo.

Tabel 5. 7 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik (Z)

No	Pernyataan	x						Skor	Kategori	
			STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5			
Prestasi										
Z1	Saya merasa bangga atas pencapaian yang saya raih dalam mengajar	f	0	1	8	10	11	30	Termotivasi	
		fx	0	2	24	40	55	121		

Z2	Saya merasa puas ketika melihat hasil kerja keras saya dalam meningkatkan kualitas mengajar	f	0	2	6	12	10	30	Termotivasi
		fx	0	4	18	48	50	120	
Rata-rata								120	Termotivasi
Pengakuan									
Z3	Rekan-rekan saya sering memberikan apresiasi terhadap ide-ide yang saya sampaikan dalam diskusi pendidikan	f	0	1	9	12	8	30	Termotivasi
		fx	0	2	27	48	40	117	
Z4	Prestasi saya sebagai guru diakui dengan baik oleh atasan dan rekan kerja	f	0	1	7	16	6	30	Termotivasi
		fx	0	2	21	64	30	117	
Rata-rata								117	Termotivasi
Pekerjaan Itu Sendiri									
Z5	Tantangan yang saya hadapi dalam proses belajar-mengajar meningkatkan semangat saya untuk terus mengembangkan kemampuan	f	0	3	3	17	7	30	Termotivasi
		fx	0	6	9	68	35	118	
Z6	Saya terdorong untuk terus mencari cara baru yang kreatif untuk memotivasi siswa belajar	f	0	0	8	15	7	30	Termotivasi
		fx	0	0	24	60	35	119	
Rata-rata								118	Termotivasi
Tanggung Jawab									
Z7	Saya merasa memiliki kebebasan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas saya.	f	0	2	7	13	8	30	Termotivasi
		fx	0	4	21	52	40	117	
Z8	Saya merasa diberi kepercayaan penuh untuk mengelola kegiatan belajar mengajar secara mandiri sesuai dengan kebutuhan siswa	f	0	1	8	11	10	30	Termotivasi
		fx	0	2	24	44	50	120	
Rata-rata								118,5	Termotivasi
Pengembangan Potensi Individu									
Z9	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan dan workshop yang diberikan sekolah	f	0	1	7	15	7	30	Termotivasi
		fx	0	2	21	60	35	118	
Z10	Saya berupaya memanfaatkan pelatihan dan sumber daya yang tersedia untuk mengembangkan keterampilan mengajar saya	f	0	0	7	18	8	30	Sangat Termotivasi
		fx	0	0	21	72	40	133	
Rata-rata								125,5	Termotivasi
Rata-rata keseluruhan								120	Termotivasi

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 5.7 rata-rata motivasi intrinsik para guru tetap di SMK Negeri 1 Tebo mencapai 120 yang tergolong dalam kategori termotivasi. Hal ini menunjukkan bahwa guru sudah termotivasi. Dengan Skor Tetinggi adalah 133 (indikator Z.10) termasuk dalam kategori sangat termotivasi.

5.3 Analisis Data

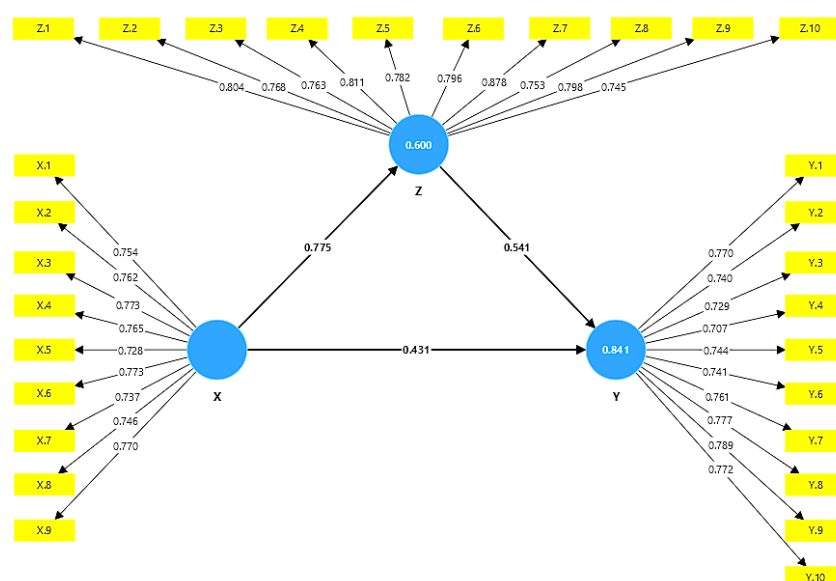
Pengujian pertama dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas, kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis. Pengujian ini menggunakan software SmartPLS 4 for Windows.

5.3.1 Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian outer model dinilai berdasarkan tiga kriteria, yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composite Reliability.

1. Convergent Validity

Validitas konvergen merupakan kemampuan model pengukuran untuk secara konsisten mengukur suatu konstruk. Penilaian validitas ini dilakukan dengan menganalisis korelasi antara skor indikator yang diestimasi menggunakan software SmartPLS 4.0. Sebuah indikator dikatakan memiliki refleksi yang tinggi jika memiliki korelasi lebih dari 0.70 dengan konstruk yang diukur, menunjukkan konsistensi antar indikator dalam mengukur variabel yang sama. Dalam penelitian ini, tahap awal pengembangan skala pengukuran menetapkan nilai loading factor. Menurut (Hair et al., 2022) dalam penelitian tahap awal, indikator reflektif dianggap memiliki korelasi yang kuat dengan konstruk jika nilai loading factor melebihi 0.7. Ini menunjukkan bahwa keterkaitan antara indikator dan konstruk semakin kuat.



Gambar 5. 1 Outer Model indikator ke dimensi

Gambar 5.5 menyajikan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 4. Berdasarkan nilai outer loading atau korelasi antara konstruk dan variabel, terlihat bahwa semua nilai berada di atas 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada konstruk yang dihapus dari model, serta menunjukkan bahwa variabel laten memiliki korelasi yang kuat dengan konstruk yang diukur.

Tabel 5. 8 Outer Loading Indikator ke Dimensi

Variabel	Indikator	Outer Loding	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	Y.1	0.770	Valid
	Y.2	0.772	Valid
	Y.3	0.740	Valid
	Y.4	0.729	Valid
	Y.5	0.707	Valid
	Y.6	0.744	Valid
	Y.7	0.741	Valid
	Y.8	0.761	Valid
	Y.9	0.777	Valid
	Y.10	0.789	Valid
Persepsi Dukungan Organisasi (X)	X.1	0.754	Valid
	X.2	0.762	Valid
	X.3	0.773	Valid
	X.4	0.765	Valid
	X.5	0.728	Valid
	X.6	0.773	Valid
	X.7	0.737	Valid
	X.8	0.746	Valid
	X.9	0.770	Valid
Motivasi Intrinsik (Z)	Z.1	0.804	Valid
	Z.2	0.768	Valid
	Z.3	0.763	Valid
	Z.4	0.811	Valid
	Z.5	0.782	Valid
	Z.6	0.796	Valid
	Z.7	0.878	Valid
	Z.8	0.753	Valid
	Z.9	0.798	Valid
	Z.10	0.745	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Tabel 5.8 di atas menyajikan nilai outer loading, yang menunjukkan bahwa setiap item memenuhi kriteria validitas karena memiliki nilai lebih dari 0,70. Dengan demikian, penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan valid dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

2. Discriminant Validity

Validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konsep dalam variabel laten memiliki perbedaan yang jelas dengan variabel lainnya. Pengujian validitas ini dilakukan dengan mengevaluasi nilai cross loading pada setiap konstruk. Model dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik apabila nilai cross loading setiap indikator terhadap variabel latennya lebih tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya. Setelah data dianalisis menggunakan SmartPLS 4.0, hasil cross loading disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 5. 9 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

Indikator	Persepsi Dukungan Organisasi (X)	Kinerja Guru (Y)	Motivasi Intrinsik (Z)	Keterangan
X.1	0.754	0.694	0.708	Valid
X.2	0.762	0.686	0.725	Valid
X.3	0.773	0.721	0.585	Valid
X.4	0.765	0.640	0.571	Valid
X.5	0.728	0.589	0.363	Valid
X.6	0.773	0.554	0.513	Valid
X.7	0.737	0.526	0.526	Valid
X.8	0.746	0.726	0.711	Valid
X.9	0.770	0.572	0.421	Valid
Y.1	0.608	0.770	0.647	Valid
Y.2	0.643	0.740	0.639	Valid
Y.3	0.563	0.729	0.568	Valid
Y.4	0.585	0.707	0.618	Valid
Y.5	0.646	0.744	0.693	Valid
Y.6	0.711	0.741	0.726	Valid
Y.7	0.551	0.761	0.690	Valid
Y.8	0.705	0.777	0.692	Valid
Y.9	0.598	0.789	0.620	Valid
Y.10	0.756	0.772	0.672	Valid
Z.1	0.662	0.660	0.804	Valid
Z.2	0.608	0.759	0.768	Valid
Z.3	0.639	0.636	0.763	Valid
Z.4	0.642	0.793	0.811	Valid
Z.5	0.591	0.661	0.782	Valid
Z.6	0.550	0.669	0.796	Valid
Z.7	0.681	0.816	0.878	Valid
Z.8	0.591	0.558	0.753	Valid
Z.9	0.600	0.680	0.798	Valid
Z.10	0.544	0.643	0.745	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan hasil cross loading pada Tabel 5.9 setiap indikator dalam variabel penelitian memiliki nilai cross loading yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai cross loading pada variabel lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan yang baik dalam membentuk masing-masing variabel.

3. Construct Reability

Reliabilitas konstruk diuji dengan mengukur composite reliability dan Cronbach's alpha. Suatu variabel dikatakan memenuhi kriteria reliabilitas jika nilai Composite Reliability lebih dari 0,7. Sementara itu, jika nilai Cronbach's alpha melebihi 0,7 maka variabel tersebut dianggap dapat diandalkan (reliable).

Tabel 5. 10 Nilai Average Variance Exrtacted, Composite Reability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)
Persepsi Dukungan Organisasi (X)	0.907	0.923
Kinerja Guru (Y)	0.915	0.929
Motivasi Intrinsik (Z)	0.933	0.943

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Pada Tabel 5.10 Menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai composite reliability yang melebihi 0,7. Dengan demikian, semua konstruk telah memenuhi standar reliabilitas yang baik sesuai dengan batas minimum yang ditetapkan. Selain itu, nilai Cronbach's alpha untuk setiap variabel juga berada di atas 0,70, yang mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi dan stabilitas yang tinggi. Oleh karena itu, semua konstruk atau variabel yang digunakan dinyatakan valid, dan setiap pernyataan dalam instrumen pengukuran memiliki reliabilitas yang baik.

5.3.2 Pengujian Model Struktural (Inner Model)

1. Uji Koefisien Determinan (R-Square)

Analisis varians atau uji determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi yang menunjukkan tingkat pengaruh tersebut disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 5. 11 Nilai R-Square

Variabel	R-square
Kinerja Guru (Y)	0.841
Motivasi Intrinsik (Z)	0.600

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 5.11 nilai R-square untuk variabel kinerja guru adalah 0,841 yang berarti persepsi dukungan organisasi dapat menjelaskan 84% dari variabel tersebut, sementara 16% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sementara itu, variabel komitmen afektif memiliki nilai R-square sebesar 0,600, yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi mampu menjelaskan 60% dari variabel tersebut, sedangkan 40% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar cakupan penelitian ini.

5.4 Pengujian Hipotesis

SmartPLS menggunakan simulasi bootstrap untuk menguji hubungan antar variabel secara statistik. Evaluasi model dilakukan dengan menganalisis pengaruh antar variabel melalui prosedur bootstrapping, dengan pengujian hipotesis berdasarkan t-statistik ($>1,96$) dan p-value ($<0,05$). Metode ini juga membantu mengurangi potensi masalah dalam data penelitian.

Tabel 5. 12 Hasil Inner Weights Hypothesis Research

Matriks	Original sample (O)	Sampel Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P Value
Persepsi Dukungan Organisasi (X) → Kinerja Guru (Y)	0.431	0.445	0.114	3.780	0.000
Persepsi Dukungan Organisasi (X) → Motivasi Intrinsik (Z)	0.775	0.789	0.061	12.765	0.000
Motivasi Intrinsik (Z) → Kinerja Guru(Y)	0.541	0.532	0.118	4.590	0.000
Persepsi Dukungan Organisasi (X) → Motivasi Intrinsik (Z) → Kinerja Guru (Y)	0.419	0.418	0.093	4.509	0.000

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 5.12 Hasil pengujian menggunakan metode Bootstrapping dalam SmartPLS 4.0 diperoleh sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung

H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara persepsi

dukungan organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tebo.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa koefisien jalur sebesar 0,431 menandakan adanya pengaruh positif. Dengan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-statistik sebesar $3,780 > 1,96$ sehingga memenuhi kriteria dan sesuai dengan *rule of thumb* yang artinya signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, maka **hipotesis pertama diterima**.

H2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara persepsi

dukungan organisasi terhadap motivasi intrinsik guru di SMK Negeri 1 Tebo.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa koefisien jalur sebesar 0,775 menandakan adanya pengaruh positif. Dengan Nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-statistik sebesar $12,765 > 1,96$ sehingga memenuhi kriteria dan sesuai dengan *rule of thumb* yang artinya signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Persepsi

Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, maka **hipotesis kedua diterima**.

H3: Diduga terdapat pengaruh positif antara motivasi intrinsik terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tebo.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa koefisien jalur sebesar 0,541 menandakan adanya pengaruh positif. Dengan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$ dan t-statistik sebesar $4,590 > 1,96$ sehingga memenuhi kriteria dan sesuai dengan *rule of thumb* yang artinya signifikan, dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, maka **hipotesis ketiga diterima**.

2. Pengaruh Tidak Langsung

H4: Diduga motivasi intrinsik mampu memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tebo.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$ dan t-statistik sebesar $4,590 > 1,96$ sehingga memenuhi kriteria dan sesuai dengan *rule of thumb* yang menandakan berpengaruh signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik mampu memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja guru, maka **hipotesis keempat diterima**.

5.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, variabel ini juga berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi intrinsik. Selanjutnya, motivasi intrinsik terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Lebih lanjut, persepsi dukungan organisasi tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja guru, tetapi juga memberikan pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung melalui peran motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi di SMK Negeri 1 Tebo.

5.5.1 Gambaran Kinerja Guru, Persepsi Dukungan Organisasi dan Motivasi Intrinsik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru di SMK Negeri 1 Tebo berada dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas guru telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, baik dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran. Kinerja guru yang tinggi mencerminkan profesionalisme dan dedikasi dalam menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas bagi siswa. Indikator dengan skor tertinggi yaitu Guru mampu merancang dan menyampaikan pertanyaan yang mendorong pemikiran kritis serta mengelola tanggapan siswa secara interaktif. Indikator dengan skor terendah yaitu Guru selalu hadir tepat waktu di kelas dan menyelesaikan pembelajaran sesuai jadwal. Meskipun secara keseluruhan kinerja guru sudah berada dalam kategori tinggi, aspek kedisiplinan waktu dalam mengajar perlu ditingkatkan agar proses pembelajaran dapat berjalan lebih efektif dan terstruktur. Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Menurut teori yang dikemukakan oleh (Robbins & Judge, 2013), kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan individu, motivasi, dan dukungan organisasi. Guru yang memiliki pemahaman yang baik terhadap materi ajar serta mampu mengembangkan strategi pengajaran yang menarik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Selain itu, kedisiplinan dalam mengajar juga menjadi aspek penting dalam meningkatkan kinerja. Ketika guru mampu mengelola waktu dengan baik, maka proses pembelajaran akan berjalan lebih efektif dan efisien. Namun, meskipun kinerja guru telah tergolong tinggi, masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan, terutama dalam hal inovasi dalam pembelajaran dan interaksi dengan siswa. Peningkatan dalam aspek ini akan membantu menciptakan lingkungan belajar yang lebih interaktif dan menyenangkan bagi siswa, sehingga dapat meningkatkan hasil belajar mereka.

Persepsi dukungan organisasi mencerminkan sejauh mana guru merasakan perhatian, penghargaan, serta fasilitas yang diberikan oleh sekolah dalam mendukung pekerjaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi guru berada dalam kategori mendukung. Indikator dengan skor tertinggi

yaitu Sekolah memberikan penghargaan atas usaha dan prestasi guru dalam pembelajaran. Indikator dengan skor terendah yaitu Kepala sekolah memberikan bantuan dalam menyelesaikan masalah mengajar. Dukungan organisasi yang baik memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kinerja guru. Namun, masih terdapat ruang untuk perbaikan, terutama dalam meningkatkan keterlibatan kepala sekolah dalam membantu guru mengatasi tantangan dalam proses mengajar serta penyediaan fasilitas yang lebih memadai untuk mendukung aktivitas pembelajaran. Berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002), dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan loyalitas, motivasi, dan kinerja mereka. Dalam konteks pendidikan, dukungan organisasi mencakup berbagai aspek, seperti kebijakan sekolah yang berpihak pada pengembangan guru, penghargaan atas kinerja, serta lingkungan kerja yang kondusif. Namun, masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperkuat, terutama dalam hal keterlibatan kepala sekolah dalam membantu guru mengatasi tantangan yang mereka hadapi dalam pembelajaran. Kepala sekolah yang aktif dalam memberikan arahan dan bantuan kepada guru akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendorong motivasi kerja yang lebih tinggi.

Motivasi intrinsik guru menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, karena dorongan internal yang kuat akan membuat guru lebih berdedikasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik guru berada dalam kategori termotivasi. Dengan Indikator skor tertinggi yaitu Guru mampu merancang dan menyampaikan pertanyaan yang mendorong pemikiran kritis. Indikator dengan skor terendah yaitu Guru merasa memiliki kebebasan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Tingginya motivasi intrinsik guru menunjukkan bahwa mereka memiliki kepuasan dalam pekerjaan serta rasa tanggung jawab yang besar terhadap keberhasilan proses belajar mengajar. Namun, perlu adanya peningkatan dalam pemberian kebebasan serta kepercayaan lebih kepada guru dalam mengambil keputusan terkait metode pengajaran dan pengembangan profesional mereka. Motivasi intrinsik merupakan dorongan internal yang membuat seseorang merasa puas dengan pekerjaannya tanpa adanya faktor eksternal seperti penghargaan atau insentif. Menurut Herzberg

(2011), motivasi intrinsik terdiri dari faktor-faktor seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri. Guru yang memiliki motivasi intrinsik tinggi akan lebih bersemangat dalam mengajar, mencari cara-cara inovatif dalam menyampaikan materi, serta memiliki kepuasan tersendiri dalam melihat perkembangan siswa mereka.

5.5.2 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan yang diberikan sekolah kepada guru, semakin tinggi pula kualitas kinerja mereka dalam mengajar dan mendidik siswa. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Chen et al., 2020) bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh guru berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Dukungan yang diberikan oleh sekolah, baik dalam bentuk penghargaan atas prestasi, fasilitas yang memadai, maupun perhatian dari manajemen, memiliki dampak positif terhadap profesionalisme dan dedikasi guru dalam mengajar. Guru yang merasa dihargai dan didukung cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran. Dukungan organisasi yang efektif mencakup aspek penghargaan atas usaha dan prestasi guru dalam pembelajaran, serta lingkungan kerja yang kondusif. Ketika guru merasa didukung, mereka akan lebih bersemangat untuk mengoptimalkan kinerja mereka, baik dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran. Dengan demikian, persepsi dukungan organisasi yang baik secara langsung berpengaruh pada peningkatan kinerja guru di dalam kelas. Penelitian ini menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Hal ini sejalan dengan teori oleh Rhoades dan Eisenberger (2002), yang menyatakan bahwa individu yang merasa didukung oleh organisasi akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik. Dalam konteks sekolah, dukungan yang diberikan oleh manajemen sekolah dalam bentuk

penghargaan, kebijakan yang berpihak pada kesejahteraan guru, serta lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong guru untuk bekerja lebih efektif. Kemudian hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Ria Winola & Raharja, 2023) bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

5.5.3 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Intrinsik

Berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik guru. Dukungan yang diberikan oleh sekolah dalam bentuk apresiasi, fasilitas, serta perhatian dari manajemen mampu meningkatkan motivasi guru secara internal. Persepsi dukungan organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi intrinsik guru. Ketika sekolah memberikan perhatian terhadap kesejahteraan guru, seperti pemberian penghargaan atas pencapaian, penyediaan fasilitas yang memadai, serta kesempatan untuk berkembang melalui pelatihan atau seminar, motivasi internal guru akan meningkat. Motivasi intrinsik, yang berasal dari dorongan internal, merupakan faktor kunci yang membuat guru merasa puas dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Dukungan organisasi berfungsi untuk menciptakan lingkungan yang memungkinkan guru merasa dihargai dan memiliki ruang untuk berkembang. Oleh karena itu, persepsi dukungan organisasi yang positif dapat mendorong guru untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi & Muzakki, 2021) yang menunjukkan bahwa POS memiliki hubungan yang positif dengan Motivasi Intrinsik. Lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan motivasi individu dalam bekerja. Ketika guru merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri, mereka akan lebih termotivasi secara intrinsik untuk memberikan yang terbaik dalam mengajar.

5.5.4 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung lebih kreatif, inovatif, dan bertanggung jawab dalam menyusun serta melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas. Hal ini sejalan dengan penelitian (Syafaruddin & Rahmanto, 2019) bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi intrinsik memainkan peran yang sangat penting dalam kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung lebih berdedikasi, kreatif, dan inovatif dalam proses pengajaran. Motivasi yang bersumber dari kepuasan dalam pekerjaan dan rasa tanggung jawab yang besar terhadap keberhasilan siswa akan mendorong guru untuk memberikan pembelajaran yang berkualitas. Motivasi intrinsik yang kuat memungkinkan guru untuk mengatasi tantangan dalam proses pembelajaran dengan lebih baik. Mereka lebih berkomitmen dalam merancang pembelajaran yang menarik dan efektif, serta lebih mampu mengeksplorasi berbagai metode pengajaran yang inovatif. Oleh karena itu, motivasi intrinsik yang tinggi berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja guru di kelas. Motivasi intrinsik juga ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.

Hal ini sesuai dengan teori dua faktor yang dikembangkan oleh Herzberg (2011), yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik, seperti pencapaian dan tanggung jawab, akan mendorong individu untuk bekerja lebih baik. Guru yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung lebih berkomitmen dalam meningkatkan kualitas pembelajaran serta lebih kreatif dalam menyampaikan materi ajar. Kemudian hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Novita Widiawaty et al., 2020) bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

5.5.5 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Intrinsik

Berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan Motivasi intrinsik mampu memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, dukungan organisasi yang baik dapat meningkatkan motivasi intrinsik guru, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka dalam mengajar. Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja guru juga dapat terjadi melalui peningkatan motivasi intrinsik guru. Dukungan yang diberikan oleh organisasi (sekolah) dapat meningkatkan motivasi intrinsik guru, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berperan sebagai mediator dalam hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja guru. Ketika guru merasa didukung oleh sekolah dalam berbagai aspek, seperti penghargaan dan fasilitas yang mendukung, mereka akan merasa lebih termotivasi secara internal. Motivasi ini akan mendorong mereka untuk lebih berdedikasi dan berinovasi dalam pengajaran. Oleh karena itu, meskipun dukungan organisasi memiliki dampak langsung terhadap kinerja guru, pengaruh tersebut juga dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi intrinsik guru, yang memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik dalam pembelajaran.

Penelitian ini menemukan bahwa motivasi intrinsik berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja guru. Dengan kata lain, dukungan organisasi yang baik tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi intrinsik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Fajrin, 2023) bahwa motivasi intrinsik mampu memediasi pengaruh anatar POS dan kinerja. Teori pertukaran sosial menyatakan bahwa individu akan memberikan kontribusi yang lebih besar jika mereka merasa dihargai dan memiliki hubungan yang baik dengan organisasi tempat mereka bekerja.