

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN, MOTIVASI, KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA GURU SMA DI KOTA BATAM DI MEDIASI  
KOMITMEN ORGANISASI****Adi Neka Fatyandri**Program Studi Manajemen, Universitas Internasional Batam  
Jl Gajah Mada, Baloi Sei Ladi Batam 29442  
Korespondensi penulis: [adinekad2002@yahoo.com](mailto:adinekad2002@yahoo.com)**Teddi Firmawan**Program Studi Manajemen, Universitas Internasional Batam  
Jl Gajah Mada, Baloi Sei Ladi Batam 29442

**Abstract.** *This study was conducted to examine the effect of Training and Development, Motivation, Competence on the Performance of High School Teachers in Batam City in the mediation of Organizational Commitment. The object of this research uses 3 schools in Batam City, namely SMAN 1 Batam, SMAN 3 Batam and SMAN 5 Batam, with a total population of 160 teachers. Determination of the sample using the Slovin Formula with a Margin Of Error 5% the result is 114 teachers obtained as a sample, data collection by distributing questionnaires through Google Forms in 3 schools and successfully filled out by 131 teachers. This research is quantitative, using Partial Least Square (PLS) for data processing, and the modeling technique used is Structural Equation Model (SEM). This study states that the Variables of Training and Development, Motivation, Competence have a significant positive effect on Organizational Commitment, Variables of Training and Development, Motivation, Competence and Organizational Commitment have a significant positive influence on Teacher Performance, Variables of Organizational Commitment Successfully Mediate the Variables of Training and Development, Motivation, Competence on Teacher Performance.*

**Keywords:** *Training and development, Motivation, Competence, Organizational Commitment, Teacher Performance*

**Abstrak,** Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Motivasi, Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMA yang ada di kota Batam di mediasi Komitmen Organisasi, Metode penelitian ini bersifat kuantitatif dengan Jumlah sampel sebanyak 131 guru SMA yang ada di Kota Batam, *Partial Least Square* (PLS) untuk proses pengolahan data, serta teknik pemodelan yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM). Penelitian ini menyatakan Variabel Pelatihan dan Pengembangan, Motivasi, Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap Komitmen Organisasi, Variabel Pelatihan dan Pengembangan, Motivasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Guru, Variabel Komitmen Organisasi berhasil Memediasi Variabel Pelatihan dan Pengembangan, Motivasi, Kompetensi terhadap Kinerja Guru.

**Kata Kunci :** Pelatihan dan pengembangan, Motivasi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Kinerja Guru.

## LATAR BELAKANG

Guru adalah pengganti orang tua siswa saat berada disekolah, untuk itu penting bagi setiap guru memiliki kompetensi untuk dapat berkomunikasi dan bersosialisasi dengan Bahasa, budaya dan kontekstual yang berbeda. Pendidikan memang menjadi komponen yang penting dalam pembangunan nasional, Survey keahlian murid yang dilakukan International Student Assessment Program (PISA) di Paris Desember 2019 menyatakan bahwa Negara Indonesia menduduki peringkat 72 dari 77 negara, lebih rendah dari Brunei Darussalam dan Malaysia (Kumparan.com, 02/03/2020), Menyadari kenyataan tersebut sudah seharusnya para guru memiliki metode-metode baru yang lebih inovatif dan kreatif serta selalu menggunakan berbagai macam sumber daya dan teknologi agar belajar menjadi lebih mudah dan menyenangkan, Dalam laporan Global Education Monitoring (GEM) 2016 oleh UNESCO, Indonesia berada pada urutan ke 10 dari 14 negara yang sedang berkembang dari segi kualitas Pendidikan dan guru berada pada urutan 14 dari 14 negara berkembang (Kumparan.com, 02/03/2020), Oleh karena itu, penting untuk memeriksa bagaimana kinerja guru yang ada agar Pendidikan di Indonesia dapat berkembang.

Pendidikan yang berkualitas dimulai dari penyiapan SDM unggul, pelajaran yang disampaikan oleh guru akan menjadi inti dari proses pendidikan dan menjadi tolak ukur untuk pendidikan secara keseluruhan, tugas tersebut dibebankan kepada sekolah untuk dapat memaksimalkan kinerja guru yang ada untuk mencapai tujuan proses pendidikan dilingkungan sekolah, karena guru merupakan komponen paling utama sebagai pembimbing murid dalam mencapai Pendidikan yang baik, termasuk di Kepulauan Riau, jumlah guru PNS di Kepulauan Riau pada tahun 2019 terdapat 28.806 guru (Badan Pusat Statistik Kepulauan Riau), dengan semakin bertambahnya sekolah yang ada di Kepulauan Riau maka kebutuhan akan guru pengajar juga semakin bertambah, untuk itu diharapkan pihak sekolah lebih memperhatikan kinerja dari setiap guru karena akan berpengaruh terhadap proses pembelajaran didalam kelas, guru memiliki tugas untuk menyampaikan materi kepada murid dengan jelas dan mudah dimengerti dan tentunya hal ini tidaklah mudah untuk dilakukan mengingat tidak semua murid memiliki daya tangkap yang kuat, disinilah kualitas seorang guru akan diuji bagaimana cara mengatasi murid yang seperti ini didalam kelas. Setiap guru dituntut untuk bisa membuat seluruh murid memahami pelajaran yang disampaikan untuk itu kompetensi guru harus ditingkatkan agar pembelajaran tidak monoton dan lebih menyenangkan agar dapat diterima dengan baik oleh murid, mengingat jumlah murid SMA yang ada di Kota Batam berjumlah 25.437 murid (Badan Pusat Statistik Kota Batam, 2020). Pada Hari Pendidikan Nasional (HARDIKNAS) yang diadakan di Dataran Engku Putri Batam Center Bapak Rudi selaku Walikota Kota Batam mengatakan “saya ingin suatu saat Batam dikenal sebagai kota Pendidikan”, (Jpnn.com 25/04/2019) agar tujuan tersebut dapat tercapai Bapak Rudi mengajak Staff Menteri Pendidikan dan Kebudayaan untuk membangun sarana dan prasarana yang memadai, maka tidak menutup kemungkinan tujuan pak Rudi tersebut akan tercapai. Untuk mencapai tujuan tersebut membutuhkan lebih banyak kontribusi dari Lembaga terkait terlebih lagi Dewan Pendidikan, “Komite sekolah merupakan komponen penting dari sekola, untuk mencapai kualitas pembeleajaran yang lebih maju, semua komponen hendaknya bekerja sama” (H. Amsakar Achmad Wakil Walikota Batam, Gerbangkepri.com, 20/10/2019) pada rapat koordinasi Sambutan dan pertemuan dengan komite sekolah se-Kota Batam. Dengan adanya Komite disekolah akan berdampak positif dan memajukan sekolah karena ide-ide yang diberikan oleh Komite, ide yang diberikan berupa pemberdayaan dan menguatkan untuk kemajuan Pendidikan Kota Batam.

Pelatihan dan Pengembangan guru perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja guru, Pelatihan berperan penting dalam peningkatan pendidikan, Untuk memenuhi kebutuhan

kelembagaan dalam hal keterampilan dan pengetahuan, Peran dan kemampuan guru dapat ditingkatkan melalui program pelatihan (Hervie & Winful, 2018), pada penelitian sebelumnya oleh Hervie & Winful (2018) menyatakan bahwa hubungan antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja guru di Ghana signifikan positif. Oleh karena itu, disarankan agar Layanan Pendidikan Ghana meningkatkan pelatihan dalam jabatan dan kebijakan pengembangannya agar sejalan dengan kebutuhan guru, penemuan lain Yuniarti & Lingga (2019) menyatakan adanya pengaruh yang positif antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Muntok, pelatihan dan pengembangan mampu meningkatkan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja guru, penelitian Khan & Abdullah (2019) menyatakan terdapat hubungan positif dan kuat antara pelatihan dan pengembangan dan produktivitas para guru di Kurdistan, studi lebih lanjut menyatakan adanya korelasi positif antara produktivitas dan faktor independen lainnya seperti keterampilan, keahlian, moral, potensi, pengetahuan pekerjaan dan kemahiran. Guru perlu dimotivasi secara teratur untuk mengikuti program pelatihan guna meningkatkan produktivitas mereka.

Motivasi memiliki pengaruh untuk meningkatkan semangat seseorang untuk bekerja, Sehingga mereka dapat bekerja keras untuk mencapai misi organisasi (Gani et al., 2018), penelitian yang sama juga dilakukan Abusama et al., (2017) berhasil meneliti motivasi terhadap kinerja guru memiliki nilai koefisien jalur sebesar -0,302 dengan arah negatif. Koefisien pengaruh bertanda negatif artinya rendahnya motivasi pada guru mengakibatkan penurunan pada hasil kerjan guru, selain itu dapat dibuktikan juga dengan p-value  $0,001 < 0,05$ . Dari pengujian menyatakan, motivasi berdampak negatif terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Halmahera Selatan. Motivasi guru dipengaruhi secara langsung oleh manfaat kompetensi guru. Semakin baik kompetensi guru berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap maka akan berdampak positif terhadap motivasi berprestasi guru (Gewasari et al., 2017).

Kompetensi menjadi ideal jika didukung oleh kemampuan dalam menyelesaikan masalah, perencanaan dan Kerjasama tim (Gani et al., 2018), hasil penelitian Gewasari et al., (2017) menyatakan adanya pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru SMUN di Kabupaten Deli Serdang, tingginya kompetensi pada guru berdampak pada kinerja yang semakin bagus, penelitian serupa juga dilakukan oleh Bohlen Purba & Ali (2018a) penelitian menunjukkan dampak signifikan kompetensi kepada kinerja di jenjang SMAN 29 Jakarta. Penelitian lebih lanjut menyatakan bahwa bahwa variabel kompetensi lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru dibandingkan dengan variabel lainnya. Kompetensi guru cenderung berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan secara langsung mempengaruhi kinerja guru (Samtono, 2019).

Komitmen organisasi adalah keadaan di mana seseorang terikat oleh perilaku mereka. Perilaku ini menciptakan keyakinan yang mendukung aktivitas dan partisipasi seseorang (Bohlen Purba & Ali, 2018a), menurut penelitian Bohlen Purba & Ali (2018b) menyatakan komitmen organisasi berdampak signifikan positif pada kinerja pendidik di SMK Negeri 17 Jakarta, dari penelitian ini menjelaskan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak positif pada kinerja guru, penelitian Samtono (2019) menyatakan komitmen organisasi berdampak signifikan pada kinerja guru SMA 1 Salatiga, komitmen yang kuat menjadi tanggung jawab bagi setiap guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja dapat didefinisikan dengan Tindakan seseorang untuk mencapai tujuan pribadi ataupun organisasi dengan caranya masing-masing tanpa melanggar peraturan perundang-undangan, moralitas atau etika (Gewasari et al., 2017), Menurut Jusmin et al., (2016) kinerja

adalah penentu kemampuan dan motivasi, Dimana kemampuan adalah penentuan pengetahuan dan keterampilan, sedangkan motivasi muncul dari sikap dalam menghadapi keadaan.

Penelitian yang akan dilakukan saat ini adalah mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung pengaruh pelatihan dan pengembangan, motivasi, kompetensi terhadap kinerja guru SMA yang ada di kota Batam di mediasi komitmen organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti mengambil judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Motivasi, Mompetensi terhadap Kinerja Guru SMA di kota Batam di mediasi Komitmen Organisasi”.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja Guru**

Kinerja guru merupakan faktor yang sangat berpengaruh bagi institusi sekolah, karena kinerja guru di sekolah mengacu pada perilaku guru dalam melaksanakan pekerjaan guru yaitu mengajar. Kinerja guru merupakan keseluruhan upaya guru untuk mencapai proses pembelajaran (Normianti & Aslamiah, 2019), Keberhasilan kinerja suatu lembaga pendidikan dilihat dari kinerja yang dicapai oleh para guru atau anggota fakultas yang mengajar di lembaga tersebut. Oleh karena itu, setiap lembaga pendidikan menuntut guru untuk menunjukkan kinerja yang terbaik, karena kinerja guru yang buruk akan mempengaruhi kinerja dan keberhasilan lembaga pendidikan tersebut (Cipta et al., 2019), Kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan secara keseluruhan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (seperti standar kerja dan tujuan) ketika seseorang menyelesaikan suatu tugas dalam jangka waktu tertentu (Haryono et al., 2020).

### **Hubungan antara pelatihan dan pengembangan terhadap Komitmen Organisasi**

Diakui secara global bahwa pelatihan dan pengembangan mampu meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan anggota staf serta mengubah sikap dan perilaku mereka. Perubahan sikap dan perilaku tersebut membuat mereka berkomitmen dengan organisasi masing-masing, Pelatihan & pengembangan dianggap membantu dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi karena memberikan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan kepada karyawan (Bashir & Long, 2015), Tentama & Pranungsari (2016) mendefinisikan pelatihan sebagai proses mengajar karyawan baru atau yang sudah ada keterampilan dasar, staf akademik yang setia dan berdedikasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka memang merupakan fenomena strategis, menurut Schuler & MacMillan (1984) dalam jurnal (Ahmad et al., 2017), Pelatihan memainkan peran penting dalam lingkungan yang kompetitif saat ini, dan juga membantu karyawan mencapai tujuan perusahaan, Pelatihan adalah program pendidikan yang sistematis, terorganisir, dan dipimpin secara profesional yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan di bidang kerja untuk mencapai tujuan kerja yang diharapkan oleh organisasi kerja (Kasim et al., 2017), (Dias & Silva, 2016) menyatakan pelatihan dapat menarik pengetahuan kedalam Orgnisasi yang dapat berkontribusi dalam memotivasi dan mempertahankan karyawan terbaik.

### **Hubungan antara Motivasi terhadap Komitmen Organisasi**

Keberhasilan suatu sistem pendidikan tergantung pada keunggulan gurunya. Oleh karena itu, untuk menduduki posisi yang diakui di kalangan lembaga pendidikan, sekolah perlu mempertahankan guru yang berkualitas, karena mereka memainkan peran utama dalam mengubah orang biasa menjadi orang yang kreatif, bijaksana dan dinamis, Komitmen merupakan elemen penting dari suatu organisasi. Karyawan yang paling produktif dan efisien

cenderung bertahan dalam organisasinya. (Imran et al., 2017) menyatakan bahwa motivasi merupakan keyakinan dan sentiment yang saling bergantung yang berdampak pada perilaku seseorang, (Salleh et al., n.d.) menyatakan Motivasi kerja sangat penting untuk mempengaruhi orang, merangsang pemikiran mereka, mengurangi keinginan makan dan mengatasi reaksi emosional negatif, Motivasi memiliki pengaruh untuk meningkatkan semangat seseorang untuk bekerja, Sehingga mereka dapat bekerja keras untuk mencapai misi organisasi (Gani et al., 2018), penelitian yang sama juga dilakukan Abusama et al., (2017) berhasil meneliti motivasi terhadap kinerja guru memiliki nilai koefisien jalur sebesar -0302 dengan arah negatif.

### **Hubungan antara Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi**

Standar kompetensi guru adalah pengukuran bagi guru untuk menguasai berbagai keterampilan agar memenuhi syarat untuk menduduki jabatan fungsional seorang guru. Guru merupakan kunci penentu kemajuan dan pencapaian sekolah. Kompetensi menjadi ideal jika didukung oleh kemampuan dalam menyelesaikan masalah, perencanaan dan Kerjasama tim (Gani et al., 2018), hasil penelitian Gewasari et al., (2017) menyatakan adanya pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru SMUN di Kabupaten Deli Serdang, tingginya kompetensi pada guru berdampak pada kinerja yang semakin bagus, penelitian serupa juga dilakukan oleh Bohlen Purba & Ali (2018a) penelitian menunjukkan dampak signifikan kompetensi kepada kinerja di jenjang SMAN 29 Jakarta. Penelitian lebih lanjut menyatakan bahwa bahwa variabel kompetensi lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru dibandingkan dengan variabel lainnya. Kompetensi guru cenderung berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan secara langsung mempengaruhi kinerja guru (Samtono, 2019).

### **Pengaruh Komitmen Organisasi sebagai Mediasi antara Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Guru**

Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang dan seluruh organisasi, Oribabor (2000) dalam jurnal Hendrawan, n.d. (2016), Menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berdampak positif pada pengembangan kemampuan karyawan, termasuk teknologi, sumber daya manusia, konsep dan manajemen, yang akan mempengaruhi pertumbuhan orang dan organisasi, Komitmen organisasi adalah keadaan di mana seseorang terikat oleh perilaku mereka. Perilaku ini menciptakan keyakinan yang mendukung aktivitas dan partisipasi seseorang (Bohlen Purba & Ali, 2018a), menurut penelitian Bohlen Purba & Ali (2018b) menyatakan komitmen organisasi berdampak signifikan positif pada kinerja pendidik di SMK Negeri 17 Jakarta, dari penelitian ini menjelaskan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak positif pada kinerja guru, penelitian Samtono (2019) menyatakan komitmen organisasi berdampak signifikan pada kinerja guru SMA 1 Salatiga, komitmen yang kuat menjadi tanggung jawab bagi setiap guru untuk meningkatkan kinerjanya.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi sebagai Mediasi antara Motivasi terhadap Kinerja Guru**

Faktor penting yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah motivasi yang berkaitan dengan komitmen organisasi, yaitu motivasi yang berkaitan dengan pembentukan komitmen. Motivasi kerja mengarah pada intensitas psikologis yang diberikan oleh individu, yang menentukan perilakunya, tingkat usaha dan tingkat dalam organisasi. organisasi. Bersikeras memecahkan masalah, dan diri Anda sendiri. Berorientasi pada tujuan, motivasi dapat menjadi kekuatan pendorong yang mendorong individu untuk mencapai satu atau lebih tujuan secara fisik dan psikologis dalam menanggapi kebutuhan atau harapan mereka. (Tentama & Pranungsari, 2016) organisasi mengharapkan semua karyawan memiliki motivasi yang tinggi sehingga menghasilkan karyawan dengan komitmen yang tinggi juga, menurut

Deci & Rian dalam jurnal (Tentama & Pranungsari, 2016) menyatakan seseorang yang termotivasi secara instrinsik selalu menikmati pekerjaannya dan dapat dilihat dari perilakunya.

### **Pengaruh antara Komitmen Organisasi sebagai Mediasi antara Kompetensi terhadap Kinerja Guru**

komitmen organisasi adalah keterikatan karyawan pada tujuan dan nilai-nilai organisasi secara parsial dan efektif dengan menjalankan perannya hanya untuk kepentingan organisasi, Guru yang berkualitas memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan fungsi pendidikan dan pedagogisnya. Kompetensi meliputi pengetahuan, sikap dan keterampilan profesional, baik pribadi, sosial maupun akademik (Gewasari et al., 2017), Kompetensi menjadi ideal jika didukung oleh kemampuan dalam menyelesaikan masalah, perencanaan dan Kerjasama tim (Gani et al., 2018), hasil penelitian Gewasari et al., (2017) menyatakan adanya pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru SMUN di Kabupaten Deli Serdang, tingginya kompetensi pada guru berdampak pada kinerja yang semakin bagus, penelitian serupa juga dilakukan oleh Bohlen Purba & Ali (2018a) penelitian menunjukkan dampak signifikan kompetensi kepada kinerja di jenjang SMAN 29 Jakarta.

### **Pengaruh antara Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Guru**

Dalam lingkungan saat ini, pelatihan guru dapat mengatasi perubahan kebutuhan profesional. Guru yang terlatih dapat mendidik siswa dengan lebih baik. Pelatihan mampu menambah pemahaman guru tentang pengetahuan mata pelajaran dan metode pengajaran (Hervie & Winful, 2018), dari pelatihan ini mengungkapkan guru yang mendapatkan pelatihan dapat menambah wawasan dan metode yang baru dalam mendidik para murid yang ada dikelas, Pendidikan yang baik adalah pendidikan yang terus menerus dikembangkan untuk meningkatkan prestasi siswa melalui pelatihan dan pengembangan. Kinerja guru yang terlatih dan berpikiran terbuka juga akan menghasilkan siswa yang berprestasi (Yuniarti & Lingga, 2019), Dalam dunia yang sangat kompetitif, pelatihan guru menjadi sangat diperlukan, terutama dalam menanggapi perubahan kebutuhan industri pengajaran. Hal ini juga diperlukan karena meningkatkan kualitas guru. Sayangnya, belum banyak guru yang dilatih. Oleh karena itu, guru perlu dilatih (Khan & Abdullah, 2019).

### **Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Guru**

Motivasi kerja Sebagai hal yang menjadi minat peneliti dalam kontribusinya bagi perusahaan, maka motivasi kerja ditetapkan sebagai pendorong kinerja organisasi, Hanya guru yang bermotivasi, berprestasi dan menghasilkan hasil yang baik dengan memberikan pendidikan yang berkualitas kepada siswa (Tehseen & Ul Hadi, 2015), Motivasi merupakan cara untuk seseorang menggerakkan diri kearah atau ketujuan organisasi, (Rantesalu et al., 2016) menyatakan Motivasi karyawan dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan sedangkan Motivasi dari luar bisa berasal dari keluarga, rekan kerja dan atasan, Motivasi memiliki pengaruh untuk meningkatkan semangat seseorang untuk bekerja, Sehingga mereka dapat bekerja keras untuk mencapai misi organisasi (Gani et al., 2018).

### **Pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Guru**

Kompetensi mengajar adalah gabungan dari standar kompetensi personal, ilmiah, teknis, sosial dan spiritual. Semuanya berfungsi mengelola profesi guru, termasuk penguasaan materi, pemahaman siswa, pendidikan dan pembelajaran, pengembangan pribadi dan profesional. (Gewasari et al., 2017), Kompetensi ialah awal dari karakteristik pribadi yang secara kausal terkait kepada standar yang direferensikan atau kinerja yang luar biasa dan efektif dalam

pekerjaan atau situasi (Jusmin et al., 2016)., Kompetensi sebagai keadaan atau kualitas yang layak atau berkualitas baik. Kompetensi dalam definisi ini diartikan bahwa kualitas harus, atau istilah atau standar yang baik dari suatu pekerjaan (Gewasari et al., 2017), kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang dapat diamati yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan kinerja yang ditentukan (Bohlen Purba & Ali, 2018a).

### **Pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja Guru**

Komitmen organisasi afektif mengacu pada tingkat keterikatan emosional dengan organisasi sehingga seseorang mengidentifikasi, terlibat, dan menikmati menjadi bagian dari organisasi (van Waeyenberg et al., 2020), Komitmen organisasi adalah salah satu komponen perilaku kerja, Karena mencerminkan perasaan suka atau tidak tentang organisasi di mana dia terlibat. Komitmen organisasi merupakan orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan (Bohlen Purba & Ali, 2018a), Komitmen organisasi merupakan salah satu perilaku yang berfungsi sebagai tolak ukur kecenderungan karyawan untuk mempertahankan anggota organisasi. Selain itu, komitmen organisasi adalah semacam identitas, melibatkan orang-orang yang kuat dalam organisasi (Normianti & Aslamiah, 2019).

### **MODEL PENELITIAN**



Hipotesis yang timbul dari penelitian ini sebagai berikut:

H1: Terdapat hubungan yang signifikan positif antara Pelatihan dan Pengembangan terhadap Komitmen Organisasi

H2: Terdapat hubungan yang signifikan positif antara Motivasi terhadap Komitmen Organisasi

H3: Terdapat Hubungan yang signifikan positif antara Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi

H4: Terdapat Hubungan yang signifikan positif antara Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Guru

H5: Terdapat Hubungan yang signifikan positif antara Motivasi terhadap Kinerja Guru

H6: Terdapat Hubungan yang signifikan positif antara Kompetensi terhadap Kinerja Guru

H7: Terdapat Hubungan yang signifikan positif antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru

H8: Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan positif dalam memediasi hubungan antara Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Guru

H9: Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan positif dalam memediasi hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Guru

H10: Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan positif dalam memediasi hubungan antara Kompetensi terhadap Kinerja Guru.

## METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dalam penelitian yakni untuk mendapat bahan-bahan, kenyataan-kenyataan yang dapat dipercaya (Barlian, 2016), data dapat diperoleh dengan berbagai cara diantaranya adalah dengan wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif, yaitu mengecek teori objektif dengan cara menguji ikatan sesama variabel, dimana data dapat dianalisis menggunakan kebijakan statistik. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data asli adalah data yang diperoleh secara langsung atau dari hasil penyebaran kuisisioner di tempat, kuesioner yang disebar terlampir beberapa pertanyaan yang meliputi pelatihan dan pengembangan, motivasi, kompetensi serta komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, disamping itu data sekunder bisa didapatkan melalui internet.

Analisa demografi diambil dari tanggapan responden dan metodenya menggunakan aplikasi SMART PLS 3. Di proses analisa karakteristik responden output terdapat pada uji outer model dan karena penelitian ini disertai mediasi sehingga terdapat uji inner model. Pada penelitian ini peneliti melakukan survey secara online yang direncanakan telah diisi sebanyak 114 responden dan telah berhasil di isi oleh 131 Guru sebanyak 3 sekolah di Kota Batam.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Respondents' Demography Statistics*

Waktu yang dibutuhkan untuk penyebran kuesioner sekitar 1 bulan dari Juli hingga Agustsus 2021 dengan objek penelitian ini adalah Guru SMA yang ada di Kota Batam, jumlah guru yang akan diolah datanya telah cukup (131 responden) karena sudah lebih dari jumlah minimum responden (114 responden) yang dibutuhkan. Ada 33 guru di Kota Batam berjenis kelamin laki-laki yang mengisi kuesioner dan 98 guru di Kota Batam berjenis kelamin perempuan yang mengisi kuesioner. Guru di Kota Batam yang mengisi kuesioner diusia 29-40 tahun sebanyak 25 guru, Usia 41-50 tahun sebanyak 68 guru dan usia >51 tahun sebanyak 38 guru. Kesimpulan dari table 4.3 diatas bahwa rata rata Guru yang mengisi kuesioner berusia 41-50 tahun. Terdapat 1 Guru yang mengisi kuesioner dengan Masa kerja >1 tahun, 2 Guru yang mengisi kuesioner dengan Masa kerja 2-5 tahun, 38 Guru yang mengisi kuesioner dengan Masa kerja 6-10 tahun, 90 Guru yang mengisi kuesioner dengan Masa kerja 11-40 tahun. Model penelitian yang diusulkan digunakan untuk menganalisis data secara empiris memakai teknik partial least squares structural equation modeling (PLS- SEM), dan SmartPLS versi 3 untuk mengkode data dan menjalankan analisis statistik. PLS-SEM dikenal handal dalam distribusi sampel dan pengukuran sampel kecil. Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab 3 validitas dan reliabilitas model pengukuran di evaluasi dengan menilai: reliabilitas konsistensi internal, keandalan indikator, validitas konvergen, dan validitas diskriminan.

## Outer Model

### Indicator Loading

Nilai beban eksternal tidak boleh kurang dari 0,7 agar dapat diterima (Hair et al., 2019). Dalam proses pengukuran ini, indikator yang dihilangkan adalah: K2 dan PP5, karena nilainya berada di bawah 0,7. penemuan beban eksternal yang lemah ( $<0,70$ ) pada penelitian, terlebih saat skala yang dikembangkan baru-baru ini digunakan (Hulland, 1999). Peneliti tidak boleh secara langsung menghapus indeks ketika beban eksternal  $<0,70$ , tetapi lebih hati-hati meneliti efek penghilangan elemen pada bahan komposit dan validitas isi struktur. Secara umum, indikator dengan beban eksternal antara 0,40 dan 0,70 harus dianggap hilang hanya ketika penghapusan indikator mengarah pada kenaikan keandalan komposit atau variabel rata-rata yang diekstraksi lebih tinggi dari ambang batas yang direkomendasikan. Pertimbangan lain dalam menentukan metrik penghapusan adalah besarnya efek penghapusan memengaruhi efektivitas konten. Indikator dengan muatan eksternal yang lemah terkadang dibenarkan berdasarkan kontribusinya terhadap efektivitas konten. Indikator dengan beban eksternal yang sangat rendah  $<0,40$  harus selalu dikeluarkan dari struktur (Bagozzi, Yi dan Philipps, 1991; Hair et al., 2011).

### Construct Reliability

*Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* harus memiliki nilai  $>0,50$  untuk dapat diterima (Hair et al., 2019). Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* telah berada  $>0,50$ , sehingga hasil uji tersebut reliabel.

**Tabel 1. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability**

| <i>Cronbach's Alpha</i> |                    | <i>Composite Reliability</i> |                    |              |
|-------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|--------------|
| <i>Original Sample</i>  | <i>Sample Mean</i> | <i>Original Sample</i>       | <i>Sample Mean</i> |              |
| <b>KG</b>               | <b>0,807</b>       | <b>0,807</b>                 | <b>0,866</b>       | <b>0,865</b> |
| <b>KO</b>               | <b>0,812</b>       | <b>0,810</b>                 | <b>0,869</b>       | <b>0,868</b> |
| <b>K</b>                | <b>0,800</b>       | <b>0,797</b>                 | <b>0,870</b>       | <b>0,868</b> |
| <b>M</b>                | <b>0,828</b>       | <b>0,826</b>                 | <b>0,879</b>       | <b>0,878</b> |
| <b>PP</b>               | <b>0,726</b>       | <b>0,723</b>                 | <b>0,831</b>       | <b>0,829</b> |

Sumber: Data Primer yang Diolah

### Convergent Validity

Menurut Hair et al., (2019) validitas merupakan sejauh mana sekumpulan tindakan benar dari konsep dari penelitian atau sejauh mana penelitian tersebut terbebas dari penyimpangan sistematis. *Average Variance Extracted* (AVE) harus memiliki nilai  $>0,50$  untuk dapat (Hair et al., 2019). Hasil pengujian menunjukkan semua konstruk memiliki AVE  $>0,50$ , sehingga pengujian dinyatakan valid.

**Tabel 2. Convergent Validity**

|           | <i>Original Sample</i> | <i>Sample Mean</i> | <i>Remarks</i> |
|-----------|------------------------|--------------------|----------------|
| <b>KG</b> | <b>0,564</b>           | <b>0,566</b>       | <b>Valid</b>   |
| <b>KO</b> | <b>0,571</b>           | <b>0,572</b>       | <b>Valid</b>   |
| <b>K</b>  | <b>0,627</b>           | <b>0,626</b>       | <b>Valid</b>   |
| <b>M</b>  | <b>0,594</b>           | <b>0,593</b>       | <b>Valid</b>   |
| <b>PP</b> | <b>0,553</b>           | <b>0,553</b>       | <b>Valid</b>   |

Sumber: Data Primer yang Diolah

### **Discriminant Validity**

Menurut Hair et al., (2019) Heterotrait-Monotrait Ration merupakan prosedur alternatif untuk menilai validitas diskriminan yaitu dengan memperkirakan hubungan sebenarnya diantara dua konstruk jika mereka diukur dengan sempurna (yaitu, jika mereka benar-benar dapat diandalkan). HTMT (heterotrait- monotrait) harus menunjukkan nilai di bawah 0,90 (Hair et al., 2019). Konstruk dalam penelitian ini semuanya berada di bawah nilai 0,90 yang menunjukkan bahwa semua konstruk tersebut berbeda satu sama lain.

### **Structural Model (Inner Model)**

#### **Collinearity**

Masalah kolinearitas diukur dengan Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai VIF yang disarankan <5 (Hair et al., 2019). Dalam penelitian ini, data yang dianalisis menunjukkan VIF tertinggi yaitu 2.794 yang menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multi kolinearitas kritis dalam penelitian ini.

#### **Coefficient of Determination**

Koefisien Determinasi mengukur kekuatan prediksi model. Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,75 kuat, 0,50 sedang, dan 0,25 lemah (J. (Hair et al., 2019). Hasil dari penelitian menunjukkan daya prediksi Kinerja Guru 0,564 hal ini tergolong sedang dan untuk Komitmen Organisasi 0,567 tergolong sedang.

#### **Effect Size**

Nilai f<sup>2</sup> 0,02, 0,15, dan 0,35 menunjukkan efek kecil, sedang, atau besar (Hair et al., 2019). Tabel dibawah ini menunjukkan nilai ukuran f<sup>2</sup>.

**Tabel 3. Effect Size**

|           | <i>Original Sample</i> | <i>Sample Mean</i> | <i>Remarks</i> |
|-----------|------------------------|--------------------|----------------|
| <b>KG</b> | <b>0,564</b>           | <b>0,566</b>       | <b>Valid</b>   |
| <b>KO</b> | <b>0,571</b>           | <b>0,572</b>       | <b>Valid</b>   |
| <b>K</b>  | <b>0,627</b>           | <b>0,626</b>       | <b>Valid</b>   |
| <b>M</b>  | <b>0,594</b>           | <b>0,593</b>       | <b>Valid</b>   |
| <b>PP</b> | <b>0,553</b>           | <b>0,553</b>       | <b>Valid</b>   |

Sumber: Data Primer yang Diolah

### Cross-Validated Redundancy

Relevansi prediktif merupakan nilai konstruk independen terhadap nilai konstruk dependen ( $Q^2$ ) yang harus lebih tinggi dari 0 untuk menunjukkan bahwa relevansi prediktif dapat diterima (Hair et al., 2019) Hasil uji menunjukkan nilai  $Q^2$  untuk Kinerja Guru adalah 0.294 dapat diterima dan untuk Komitmen Organisasi 0.297 dapat diterima.

### Pembahasan Hipotesis

#### Direct Effect

Pada tabel dibawah ini menunjukan Komitmen Organisasi kepada Kinerja Guru, Kompetensi kepada Komitmen Organisasi, Motivasi kepada Komitmen Organisasi, Pelatihan dan Pengembangan kepada Komitmen Organisasi, Komitmen Organisasi kepada Kinerja Guru, Kompetensi kepada Komitmen Organisasi, Motivasi kepada Komitmen Organisasi, Pelatihan dan Pengembangan kepada Komitmen Organisasi berdampak signifikan positif dengan nilai  $T$ -Statistic >1,96 dan  $P$ -Values <0,05.

**Tabel 4. Direct Effect**

|                    | <i>Original</i>   | <i>Sample Mean</i> | <i>Effect Size</i>   |
|--------------------|-------------------|--------------------|----------------------|
|                    | <i>Sample (O)</i> | <i>(M)</i>         |                      |
| <b>KO -&gt; KG</b> | <b>1,293</b>      | <b>1,380</b>       | <b>Large-Large</b>   |
| <b>K -&gt; KO</b>  | <b>0,167</b>      | <b>0,179</b>       | <b>Medium-Medium</b> |
| <b>M -&gt; KO</b>  | <b>0,090</b>      | <b>0,105</b>       | <b>Small-Medium</b>  |
| <b>PP -&gt; KO</b> | <b>0,058</b>      | <b>0,074</b>       | <b>Small-Small</b>   |
| <b>KO -&gt; KG</b> | <b>1,293</b>      | <b>1,380</b>       | <b>Large-Large</b>   |
| <b>K -&gt; KO</b>  | <b>0,167</b>      | <b>0,179</b>       | <b>Medium-Medium</b> |
| <b>M -&gt; KO</b>  | <b>0,090</b>      | <b>0,105</b>       | <b>Small-Medium</b>  |
| <b>PP -&gt; KO</b> | <b>0,058</b>      | <b>0,074</b>       | <b>Small-Small</b>   |

Sumber: Data Primer yang Diolah

#### Indirect Effect

*Indirect Effect* digunakan untuk melihat apakah variable Komitmen Organisasi memediasi Pelatihan dan Pengembangan, Motivasi, Kompetensi, terhadap Kinerja Guru. Pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai  $T$ -Statistic >1,96 dan  $P$ -Values <0,05 maka dari itu dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi signifikan Memediasi Pelatihan dan Pengembangan, Motivasi, Kompetensi, terhadap Kinerja Guru.

**Tabel 5. Indirect Effect**

|                    | <i>Original<br/>Sample (O)</i> | <i>Sample<br/>Mean (M)</i> | <i>T Statistics<br/>( O/STDEV )</i> | <i>P Values</i> |
|--------------------|--------------------------------|----------------------------|-------------------------------------|-----------------|
| <b>KO -&gt; KG</b> | <b>0,751</b>                   | <b>0,753</b>               | <b>17,167</b>                       | <b>0,000</b>    |
| <b>K -&gt; KO</b>  | <b>0,388</b>                   | <b>0,382</b>               | <b>4,409</b>                        | <b>0,000</b>    |
| <b>M -&gt; KO</b>  | <b>0,259</b>                   | <b>0,261</b>               | <b>3,168</b>                        | <b>0,002</b>    |
| <b>PP-&gt; KO</b>  | <b>0,221</b>                   | <b>0,230</b>               | <b>2,448</b>                        | <b>0,015</b>    |
| <b>KO -&gt; KG</b> | <b>0,751</b>                   | <b>0,753</b>               | <b>17,167</b>                       | <b>0,000</b>    |
| <b>K -&gt; KO</b>  | <b>0,388</b>                   | <b>0,382</b>               | <b>4,409</b>                        | <b>0,000</b>    |
| <b>M -&gt; KO</b>  | <b>0,259</b>                   | <b>0,261</b>               | <b>3,168</b>                        | <b>0,002</b>    |
| <b>PP -&gt; KO</b> | <b>0,221</b>                   | <b>0,230</b>               | <b>2,448</b>                        | <b>0,015</b>    |

Sumber: Data Primer yang Diolah

|                     | <i>Original<br/>Sample (O)</i> | <i>Sample<br/>Mean (M)</i> | <i>T Statistics<br/>( O/STDEV )</i> | <i>P Values</i> |
|---------------------|--------------------------------|----------------------------|-------------------------------------|-----------------|
| <b>K-&gt; KG</b>    | <b>0,2920,288</b>              |                            | <b>4,080</b>                        | <b>0,000</b>    |
| <b>K -&gt; KO</b>   | <b>0,3880,382</b>              |                            | <b>4,409</b>                        | <b>0,000</b>    |
| <b>M -&gt; KG</b>   | <b>0,1940,197</b>              |                            | <b>3,106</b>                        | <b>0,002</b>    |
| <b>M -&gt; KO</b>   | <b>0,2590,261</b>              |                            | <b>3,168</b>                        | <b>0,002</b>    |
| <b>PP-&gt; KG</b>   | <b>0,1660,172</b>              |                            | <b>2,483</b>                        | <b>0,013</b>    |
| <b>PP-&gt; KO</b>   | <b>0,2210,230</b>              |                            | <b>2,448</b>                        | <b>0,015</b>    |
| <b>KOi -&gt; KG</b> | <b>0,7510,753</b>              |                            | <b>17,167</b>                       | <b>0,000</b>    |

### Total Effect

Pada *total effect* menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru, Kompetensi terhadap Kinerja Guru, Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi, Motivasi terhadap Kinerja Guru, Motivasi terhadap Komitmen Organisasi, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Guru, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Komitmen Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru memiliki pengaruh yang signifikan karena telah memiliki nilai *T-Statistic* >1,96 dan *P-Values* <0,05.

**Tabel 6. Total Effect**

Sumber: Data Primer yang Diolah

|                            | <i>Original<br/>Sample (O)</i> | <i>Sample<br/>Mean (M)</i> | <i>T Statistics<br/>( O/STDEV )</i> | <i>P Values</i> |
|----------------------------|--------------------------------|----------------------------|-------------------------------------|-----------------|
| <b>K -&gt; KO-&gt; KG</b>  | <b>0,292</b>                   | <b>0,288</b>               | <b>4,080</b>                        | <b>0,000</b>    |
| <b>M -&gt; KO -&gt; KG</b> | <b>0,194</b>                   | <b>0,197</b>               | <b>3,106</b>                        | <b>0,002</b>    |
| <b>PP-&gt; KO -&gt; KG</b> | <b>0,166</b>                   | <b>0,172</b>               | <b>2,483</b>                        | <b>0,013</b>    |

### Pernyataan Hipotesis Penelitian

H1: Ditemukan pengaruh signifikan positif antara Pelatihan dan Pengembangan terhadap Komitmen Organisasi.

Penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan berdampak signifikan terhadap Komitmen Organisasi, dengan nilai T sebesar 2,448 dan nilai P sebesar 0,015, Dengan nilai jalur 0,230 menunjukkan bahwa mereka memiliki hubungan yang positif. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil data tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

H2: Diperoleh hubungan yang signifikan positif antara Motivasi terhadap Komitmen Organisasi.

Dari penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, dengan T sebesar 3,168 dan nilai P sebesar 0,002, dengan nilai jalur 0,261 menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif. Maka hipotesis pada penelitian ini diterima. Hasil data tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

H3: Terdapat Hubungan yang signifikan positif antara Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, dengan T sebesar 4,409 dan nilai P sebesar 0,000, dengan nilai jalur 0,382 menunjukkan bahwa Kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif. Maka hipotesis pada penelitian ini diterima. Hasil data tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

H4: Terdapat Hubungan yang signifikan positif antara Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan T sebesar 2,483 dan nilai P sebesar 0,013, dengan nilai jalur 0,172 menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan dan Kinerja Guru memiliki hubungan yang positif. Maka hipotesis pada penelitian ini diterima. Hasil data tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.

H5: Terdapat Hubungan yang signifikan positif antara Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan T sebesar 3,106 dan nilai P sebesar 0,002, dengan nilai jalur 0,197 menunjukkan bahwa Motivasi dan Kinerja Guru memiliki hubungan yang positif. Maka hipotesis pada penelitian ini diterima. Hasil data tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.

H6: Terdapat Hubungan yang signifikan positif antara Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan T sebesar 4,080 dan nilai P sebesar 0,000, dengan nilai jalur 0,288 menunjukkan bahwa Kompetensi dan Kinerja Guru memiliki hubungan yang positif. Maka hipotesis pada penelitian ini diterima. Hasil data tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.

H7: Terdapat Hubungan yang signifikan positif antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan T sebesar 17,167 dan nilai P sebesar 0,000, dengan nilai jalur 0,753 menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan Kinerja Guru memiliki hubungan yang positif. Maka hipotesis pada penelitian ini diterima. Hasil data tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.

H8: Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Guru, dengan T sebesar 2,483 dan nilai P sebesar 0,013, dengan nilai jalur 0,172 menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Guru. Maka hipotesis pada penelitian ini diterima. Hasil data tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa Komitmen Organisasi memediasi Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Guru.

H9: Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Guru, dengan T sebesar 3,106 dan nilai P sebesar 0,002, dengan nilai jalur 0,197 menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Guru. Maka hipotesis pada penelitian ini diterima. Hasil data tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa Komitmen Organisasi memediasi Motivasi terhadap Kinerja Guru.

H10: Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Kompetensi terhadap Kinerja Guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Kompetensi terhadap Kinerja Guru, dengan T sebesar 4,080 dan nilai P sebesar 0,002, dengan nilai jalur 0,288 menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Kompetensi terhadap Kinerja Guru. Maka hipotesis pada penelitian ini diterima. Hasil data tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa Komitmen Organisasi memediasi Kompetensi terhadap Kinerja Guru.

### Ringkasan Hipotesis

**Tabel 7. Ringkasan Hipotesis**

| Hipotesis           | Hubungan           | Keterangan |
|---------------------|--------------------|------------|
| <b>PP → KO</b>      | Signifikan Positif | Diterima   |
| <b>M → KO</b>       | Signifikan Positif | Diterima   |
| <b>K → KO</b>       | Signifikan Positif | Diterima   |
| <b>PP → KN</b>      | Signifikan Positif | Diterima   |
| <b>M → KN</b>       | Signifikan Positif | Diterima   |
| <b>K → KN</b>       | Signifikan Positif | Diterima   |
| <b>KO → KN</b>      | Signifikan Positif | Diterima   |
| <b>PP → KO → KN</b> | Signifikan Positif | Diterima   |
| <b>M → KO → KN</b>  | Signifikan Positif | Diterima   |
| <b>K → KO → KN</b>  | Signifikan Positif | Diterima   |

Sumber: Data Primer yang Diolah

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh pelatihan dan pengembangan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja guru dimediasi oleh komitmen organisasi SMA Negeri dikota Batam, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, Artinya dengan adanya pengaruh Pelatihan dan Pengembangan akan mempengaruhi Komitmen Organisasi Guru.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, Artinya dengan Motivasi yang kuat akan mempengaruhi Komitmen Organisasi Guru.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, Artinya semakin tinggi Kompetensi yang dimiliki guru maka akan semakin kuat pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi.
4. Pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, Artinya dengan pengaruh Pelatihan dan Pengembangan yang tinggi dapat meningkatkan Kinerja Guru.
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, Artinya semakin tinggi Motivasi yang dimiliki akan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Guru.
6. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, Artinya Kompetensi memiliki pengaruh kuat untuk meningkatkan Kinerja Guru.
7. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, Artinya Guru yang memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi memiliki Kinerja yang bagus.
8. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan positif dalam memediasi hubungan antara Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Guru, artinya melalui mediasi komitmen organisasi pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja guru semakin kuat.
9. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan positif dalam memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja guru, artinya melalui mediasi komitmen organisasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru semakin kuat.
10. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan positif dalam memediasi hubungan antara kompetensi terhadap kinerja guru, artinya melalui mediasi komitmen organisasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru semakin kuat.

Penelitian ini hanya dilakukan pada beberapa sekolah SMA Negeri yang ada di kota Batam dengan demikian terdapat keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Keterbatasan Sampel Penelitian. Sampel penelitian hanya dilakukan pada 3 sekolah SMA Negeri yang ada di kota Batam sehingga jika pihak lain ingin meneliti data ini perlu berhati-hati karena belum tentu hasil penelitian akan sama jika dilakukan pada objek lain.
2. Keterbatasan Penelitian. Kesulitan saat penyebaran kuesioner di masa Pandemi Covid-

19 yang membuat responden sulit ditemui sehingga pengumpulan data penelitian menjadi lama.

Dari hasil penelitian diatas variabel pelatihan dan pengembangan, motivasi, kompetensi terhadap komitmen organisasi memiliki nilai R Square sebesar 0,567, artinya 56,7% variabel tersebut berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan 43,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sedangkan pengaruh pelatihan dan pengembangan, motivasi, kompetensi terhadap kinerja guru memiliki nilai R Square 0,564, artinya 56,4% variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja guru dan 43,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Rekomendasi untuk peneliti dimasa depan agar mencari variabel lain seperti gaya kepemimpinan kepalasekolah dan kompensasi (Mariatie et al., 2021), karena kepala sekolah merupakan jabatan te rtinggi di sekolah, sehingga keputusan kepala sekolah dapat berdampak pada sikap dan kinerja guru, sedangkan kompensasi merupakah kebutuhan pokok para guru untuk memenuhi segala kebutuhan hidup dari sandang, pangan dan papan, yang akan berdampak pada kinerja guru, pada penelitian ini peneliti hanya berfokus pada pelatihan dan pengembangan, motivasi, kompetensi terhadap kinerja guru dengan variabel mediasi komitmen organisasi.

## DAFTAR REFERENSI

- Abusama, M., Haming, M., Nasir Hamzah, M., & Author, C. (2017). *Effect of motivation, competence and Islamic leadership on job satisfaction and Teacher performance in vocational high school*. 19, 1–12. <https://doi.org/10.9790/487X-1910050112>
- Ahmad, A., Shah, S., Bibi, P., & Shah, S. (2017). The Impact of Remuneration and Training and Development on Organizational Commitment. *Sukkur IBA Journal of Management and Business*, 4(2), 26. <https://doi.org/10.30537/sijmb.v4i2.109>
- Bashir, N., & Long, C. S. (2015). The relationship between training and organizational commitment among academicians in Malaysia. *Journal of Management Development*, 34(10), 1227–1245. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2015-0008>
- beni habibi. (2015). The Influence of Principal Managerial Competence and Work Motivation on Teacher Professionalism of Vocational High Schools. *Dinamika Pendidikan Unnes*, 10(2), 119–124. <https://doi.org/10.15294/dp.v10i2.5104>
- Bohlen Purba, C., & Ali, H. (2018a). *Scholars Journal of Economics, Business and Management (SJEEM) The Influence of Competency, Organizational Commitment and Non Financial Compensation on Teacher Performance in SMAN 29 Jakarta*. <https://doi.org/10.21276/sjebm.2018.5.3.13>
- Bohlen Purba, C., & Ali, H. (2018b). The Influence of Competency, Organizational Commitment, and Work Discipline for Teacher's Performance of SMK N 17 Jakarta. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21276/sjhss.2018.3.2.3>
- Cipta, H., Normianti, H., & Aslamiah, S. (2019). Jurnal Studi Pendidikan Eropa INDONESIA. *Jilid 5 | Masalah, 11*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2583734>
- Dias, A., & Silva, R. (2016). Organizational Training and Organizational Commitment: A Literature Review and Conceptual Development Local Value Creation View project Creative Tourism Destinations View project Organizational Training and Organizational Commitment: A Literature Review and Conceptual Development. In *IJISSET-International Journal of Innovative Science, Engineering & Technology* (Vol. 3, Issue 1). <https://www.researchgate.net/publication/296679192>
- Econ Bis Manag, S. J., Bohlen Purba, C., Ali, H., & yang sesuai Charles Bohlen Purba Sejarah Artikel, P. (2018). *Jurnal Sarjana Ekonomi, Bisnis dan Manajemen (SJEEM) Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Guru di SMAN 29 Jakarta*. <https://doi.org/10.21276/sjebm.2018.5.3.13>
- Gani, H. M. U., Nur, M., Mallongi, H. S., & Rusjdin, H. (2018). The Impacts of Competence, Work Motivation, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Lecturers' Performance. *IRA-International Journal of Management & Social Sciences (ISSN 2455-2267)*, 11(1), 17. <https://doi.org/10.21013/jmss.v11.n1.p2>
- Gewasari, Dra. M., Manullang, Prof. DR. B., & M.Pd, Prof. Dr. A. M. S. (2017). The Determinant Factors That Effect Teacher Performance of Public Senior High School in Deli Serdang District. *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSRJRME)*, 07(01), 12–21. <https://doi.org/10.9790/7388-0701041221>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. In *European Business Review* (Vol. 31, Issue 1, pp. 2–24). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hartinah, S., Suharso, P., Umam, R., Syazali, M., Lestari, B. D., Roslina, R., & Jermisittiparsert, K. (2020). Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters*, 10(1), 235–246. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.038>
- Haryono, S., Iman, N., Amrullah, H., & Surah, S. (2020). Universitas Muhammadiyah Yogyakarta 2 (Ph.D. in Management, Postgraduate Program. In *www.ijbmm.com International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM) in Management* (Vol. 5). Postgraduate Program. [www.ijbmm.com](http://www.ijbmm.com)
- Hendrawan, S. (2016). (n.d.). *jurnal pelatihann-komitmen-kinerja*.
- Hervie, D., & Winful, E. (2018). Enhancing Teachers' Performance through Training and Development

- in Ghana Education Service (A Case Study of Ebenezer Senior High School). *Journal of Human Resource Management*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20180601.11>
- Hussain, A., Khan, M. A., & Khan, M. H. (2020). The Influence of Training and Development on Organizational Commitment of Academicians in Pakistan. *Review of Economics and Development Studies*, 6(1), 43–55. <https://doi.org/10.47067/reads.v6i1.183>
- Imran, R., Allil, K., & Mahmoud, A. B. (2017). Teacher's turnover intentions: Examining the impact of motivation and organizational commitment. *International Journal of Educational Management*, 31(6), 828–842. <https://doi.org/10.1108/IJEM-05-2016-0131>
- Jusmin, A., Said, S., Jobhaar Bima, M., & Alam, R. (2016). Specific Determinants of Work Motivation, Competence, Organizational Climate, Job Satisfaction and Individual Performance: A Study among Lecturers. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 53–59. <https://doi.org/10.12691/jbms-4-3-1>
- Kasim, N., Tawas, H. N., & Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, F. (2017). ANALISIS PELATIHAN, PENEMPATAN KERJA DAN MUTASI KARYAWAN SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN NON MEDIS DI RSUP PROF Dr. R. D KANDOU MANADO ANALYSIS OF TRAINING, JOB PLACEMENT AND EMPLOYEE MUTATIONS, EFFECT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION ON NON MEDICAL EMPLOYEE IN PROF HOSPITAL Dr. R. D KANDOU MANADO. *725 Jurnal EMBA*, 5(2), 725–733.
- Kesan, P., Kerja Ke Atas Hubungan Antara Kecekapan, M., Prestasi, D., Guru, P., Ameer, E. S., Hmed, S., Oset, B., Delina, S., & Smawi, S. (2020). Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Hubungan Antar Kompetensi dan Kinerja Profesional Guru EFL. *Akademika*, 90(1), 63–75. <https://doi.org/10.17576/akad-2020-9001-06>
- Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of Teachers' Work Motivation and Principals' Managerial Competence on Teachers' Performance. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 23(9), 72–76. <https://doi.org/10.9790/0837-2309017276>
- Khan, S., & Abdullah, N. N. (2019). The impact of staff training and development on teachers' productivity. *Economics, Management and Sustainability*, 4(1), 37–45. <https://doi.org/10.14254/jems.2019.4-1.4>
- Mariatie, N., Hasanah, S., Syarifuddin, ;, Fanggidae, E., Raden, ;, Wulan, R., & Wardani, A. (2021). "MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan" "LPPM Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Motivasi Kerja The Influence of Principal Leaderships and Compensation on Teacher Performance by Mediating Work Motivation. 1(2), 101–112. <https://doi.org/10.37366/master.v1i2.182>
- Normianti, H., & Aslamiah, S. (2019). *European Journal of Education Studies RELATIONSHIP OF TRANSFORMATIONAL LEADERS OF PRINCIPAL, TEACHER MOTIVATION, TEACHER ORGANIZATION COMMITMENTS WITH PERFORMANCE OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN LABUAN AMAS SELATAN, INDONESIA.* <https://doi.org/10.5281/zenodo.2583734>
- Pradita Aji, A., Martono, S., Artikel, I., kunci, K., Kompetensi, P., & Performa, G. (2019). Pengaruh Motivasi Guru dalam Memediasi Komitmen dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Blora. In *EM* (Vol. 8, Issue 2). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman>
- Rahayu, M. (2015). *INFLUENCE OF MOTIVATION, ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORKING ENVIRONMENT WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS MEDIATOR TO EDUCATOR PERFORMANCE.*
- Rantesalu, A., Rahman Mus, A., & Arifin, Z. (2016). The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Organizational Commitment. In *Quest Journals Journal of Research in Business and Management* (Vol. 4, Issue 9). [www.questjournals.org](http://www.questjournals.org)
- Salleh, S., Suffian, A., Zahari, M., Shafini, N., Said, M., Rapidah, S., & Ali, O. (n.d.). *Penulis yang sesuai: Suzila Mat Salleh Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Tempat Kerja.*
- Samtono, O. : (2019). PENGARUH KOMPETENSI GURU DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA GURU SMA 1

- SALATIGA. In *Jurnal Visi Manajemen* (Vol. 4).
- Sriekaningsih, A., & Setyadi, D. (2015). The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia. In *European Journal of Business and Management* [www.iiste.org](http://www.iiste.org) ISSN (Vol. 7, Issue 17). Online. [www.iiste.org](http://www.iiste.org)
- Tang, S. Y. F., Wong, A. K. Y., & Cheng, M. M. H. (2016). Configuring the three-way relationship among student teachers' competence to work in schools, professional learning and teaching motivation in initial teacher education. *Teaching and Teacher Education*, 60, 344–354. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.09.001>
- Tehseen, S., & Ul Hadi, N. (2015). Factors influencing teachers' performance and retention. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(1), 233–244. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n1p233>
- Tentama, F., & Pranungsari, D. (2016). The Roles of Teachers' Work Motivation and Teachers' Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 5(1), 39–45.
- van Waeyenberg, T., Peccei, R., & Decramer, A. (2020). Performance management and teacher performance: the role of affective organizational commitment and exhaustion. *International Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1754881>
- Yuniarti, D., & Lingga, L. (2019). The Effect of Human Resource Training and Development on Improving Teacher Performance at Muntok 1 Vocational School. *Efektor*, 6(1), 98. <https://doi.org/10.29407/e.v6i1.12794>