

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Subjek utama dalam penelitian ini mencakup para tenaga pendidik yang aktif bertugas di lingkungan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta se-Kecamatan Purwodadi, dengan target awal ditetapkan sebanyak 63 responden yang tersebar di delapan sekolah tersebut. Namun, proses distribusi kuesioner di SMP Islam Unggulan Fastabiq tidak dapat dilaksanakan karena terkendala urusan administratif internal serta padatnya agenda akademik pihak sekolah tersebut. Dengan demikian, pengumpulan data difokuskan pada tujuh sekolah lainnya, sehingga jumlah sampel yang diolah disesuaikan dengan data yang berhasil terkumpul.

Tabel 4. 1 Hasil Pengumpulan Data Primer

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	63	100%
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	4	6,35%
Jumlah kuesioner yang kembali	59	93,65%

Sumber : Data Olahan Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, total kuesioner yang telah didistribusikan kepada seluruh target responden berjumlah 63 kuesioner. Dari keseluruhan jumlah tersebut, kuesioner yang berhasil dikembalikan dan diolah berjumlah 59 kuesioner dengan tingkat pengembalian mencapai persentase sebesar 93,65%. Sementara itu, masih terdapat sisa sebanyak 4 kuesioner lainnya atau setara dengan angka 6,35% yang tidak dikembalikan.

Tabel 4. 2 Demografi Responden

Keterangan	Total	Presentase
Jumlah Sampel	59	100%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	17	28%
Perempuan	42	71%
Usia		
23-27 Tahun	13	22,03%
28-32 Tahun	11	18,64%
33-37 Tahun	14	23,73%
38-42 Tahun	8	13,56%
> 42 Tahun	13	22,03%
Lama Mengabdi		
2-4 Tahun	27	45,76%
5-7 Tahun	8	13,56%
8-10 Tahun	9	15,25%
> 10 Tahun	15	25,42%
Pendidikan Terakhir		
Sarjana (S1)	55	93,22%
Magister (S2)	4	6,78%
Asal Sekolah		
SMP Islam Terpadu Al Firdaus Purwodadi	12	20,3%
SMP Muhammadiyah Purwodadi	10	17,0%
SMP Islam Darul Quran Ngurangan	9	15,3%
SMPS Islam Integral Luqman Al Hakim	8	13,6%
SMP Kristen 1 Purwodadi	7	11,9%
SMP IT Al-Alawi Purwodadi	7	11,9%
SMP Islam Terpadu Pelita Purwodadi	6	10,2%

Sumber : Data Olahan Peneliti (2026)

Berdasarkan paparan pada Tabel 4.2, rincian data responden dari 59 guru non-ASN mencakup lima indikator demografis utama. Apabila dicermati dari aspek jenis kelamin, jumlah tenaga pendidik perempuan jauh lebih mendominasi yaitu sebanyak 42 orang atau setara dengan 71,2%, berbanding 17 orang guru laki-laki atau 28,8%.

Meninjau aspek usia, sebaran responden terbanyak terkonsentrasi pada rentang 33 sampai 37 tahun sejumlah 14 orang (23,7%), disusul secara berimbang oleh kelompok usia 23 hingga 27 tahun serta kelompok di atas 42 tahun yang masing-masing mencatatkan 13 orang (22,0%). Sementara itu, kelompok usia 28 sampai 32 tahun mencakup 11 orang (18,6%) dan kelompok 38 hingga 42 tahun sebanyak 8 orang (13,6%). Berdasarkan dimensi masa pengabdian, sebagian besar pendidik memiliki durasi kerja antara 2 sampai 4 tahun sebanyak 27 orang (45,8%), masa kerja lebih dari 10 tahun sejumlah 15 orang (25,4%), rentang 8 sampai 10 tahun sebanyak 9 orang (15,3%), serta 5 hingga 7 tahun sejumlah 8 orang (13,6%).

Lebih lanjut, dari sudut pandang jenjang pendidikan terakhir, mayoritas besar responden berijazah Sarjana (S1) sebanyak 55 orang (93,2%) dan sisanya bergelar Magister (S2) sebanyak 4 orang (6,8%). Adapun cakupan asal instansi melibatkan tujuh SMP swasta di wilayah Kecamatan Purwodadi, dengan porsi keikutsertaan terbesar disumbangkan oleh SMP Islam Terpadu Al Firdaus Purwodadi sejumlah 12 orang (20,3%) dan SMP Muhammadiyah Purwodadi sebanyak 10 orang (17,0%), SMP Islam Darul Quran Ngurangan sebanyak 9 orang (15,3%), SMPS Islam Integral Luqman Al Hakim sebanyak 8 orang (13,6%), SMP Kristen 1 Purwodadi dan SMP IT Al-Alawi Purwodadi masing-masing sebanyak 7 orang (11,9%), serta SMP Islam Terpadu Pelita Purwodadi sebanyak 6 orang (10,2%).

Berdasarkan keseluruhan data yang terangkum dalam Tabel 4.2, dapat disimpulkan bahwa sampel penelitian ini telah merefleksikan karakteristik faktual tenaga pengajar non-ASN di lingkungan sekolah menengah pertama swasta se-Kecamatan Purwodadi secara proporsional. Profil subjek penelitian didominasi oleh pendidik berjenis kelamin perempuan yang berada pada kategori usia produktif, memiliki masa pengabdian awal hingga menengah, berkualifikasi akademik sarjana, serta tersebar secara merata di berbagai lembaga sekolah swasta terkait. Kondisi demografis tersebut mengindikasikan bahwa data primer yang berhasil dihimpun benar-benar merepresentasikan keterlibatan aktif para guru yang memegang peranan esensial sebagai pilar utama penyelenggaraan proses pembelajaran di lapangan.

4.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif merupakan prosedur pengolahan data yang berfungsi untuk memaparkan atau menggambarkan seluruh informasi yang telah terkumpul secara objektif, tanpa ada maksud untuk merumuskan generalisasi atau kesimpulan yang berlaku secara umum (Sugiyono, 2023). Guna mengklasifikasikan tingkat capaian dari tiap variabel penelitian, penentuan batas kategori skor rata-rata diukur berdasarkan rentang pada skala kontinum. Penetapan panjang interval kelas dihitung dengan membagi selisih skor tertinggi dan terendah terhadap jumlah kategori yang dibutuhkan, melalui rumusan berikut:

$$Interval = \frac{\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$Interval = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Mengacu pada perolehan interval sebesar 0,8 tersebut, pembagian rentang penilaian skala kontinum didistribusikan ke dalam lima kriteria utama, yaitu:

1. Kategori sangat rendah pada rentang skor 1,00-1,80
2. Kategori rendah pada rentang skor 1,81-2,60
3. Kategori sedang pada rentang skor 2,61-3,40
4. Kategori tinggi pada rentang skor 3,41-4,20
5. Kategori sangat tinggi pada rentang skor 4,21-5,00

4.2.1 *Quiet Quitting*

Fenomena *quiet quitting* merujuk pada kondisi di mana tenaga pendidik tetap menjalankan tugas dan kewajiban profesionalnya sesuai dengan deskripsi pekerjaan minimum, namun membatasi keterlibatan emosional, psikologis, atau tenaga ekstra di luar jam wajib mengajar. Adapun rincian sebaran skor rerata dan kategori penilaian dari setiap indikator variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4. 3 *Quiet Quitting*

Kode	Item	Mean	Kriteria
QQ1	Saya hanya mengajar sebatas memenuhi kurikulum inti tanpa memberikan materi pengayaan atau perhatian ekstra kepada siswa.	1.949	Rendah
QQ2	Saya memilih fokus pada penyampaian materi saja tanpa mendalami masalah pribadi atau emosional siswa.	1.797	Sangat Rendah
QQ3	Saya membatasi diri dari keterlibatan dalam kepanitiaan atau kegiatan tambahan di sekolah di luar jam mengajar formal.	1.983	Rendah

QQ4	Saya jarang mencari ide inovatif atau mengembangkan kreativitas baru dalam mengelola pembelajaran di kelas.	1.831	Rendah
	Rata-rata	1.890	Rendah

Sumber : Data primer diolah (2026)

Berdasarkan sajian data deskriptif pada Tabel 4.3, perolehan rata-rata skor untuk variabel *quiet quitting* berada pada angka 1.890, yang terklasifikasi ke dalam kriteria rendah. Nilai rata-rata indikator sangat rendah terdapat pada kode pernyataan QQ2, yakni sebesar 1.797. Hasil ini merupakan representasi penolakan terkuat terhadap perilaku *quiet quitting*, yang sekaligus menggambarkan bahwa para pendidik di lingkungan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta se-Kecamatan Purwodadi tidak membatasi peran profesionalnya sekadar menyampaikan materi di ruang kelas. Sebaliknya, mereka tetap mengupayakan pemberian perhatian secara personal serta terus membangun kedekatan emosional dengan peserta didik.

Di sisi lain, penilaian indikator dengan skor tertinggi ditunjukkan oleh kode pernyataan QQ3 sebesar 1.983. Angka tersebut memberikan indikasi bahwa kecenderungan membatasi diri dari tugas kepanitiaan merupakan wujud *quiet quitting* yang paling berpotensi untuk muncul. Meskipun demikian, karena capaian skor tertinggi tersebut faktanya masih tertahan pada kriteria rendah, hal ini menegaskan bahwa mayoritas guru non-ASN pada dasarnya tetap memiliki dedikasi yang utuh. Dedikasi ini dibuktikan secara nyata melalui kesediaan dan keterlibatan aktif mereka dalam berbagai kepanitiaan maupun aktivitas penunjang operasional sekolah di luar jam tugas wajib.

4.2.2 *Meaningfulness of Work*

Meaningfulness of work atau kebermaknaan kerja merujuk pada sejauh mana seorang pendidik mempersepsikan profesinya sebagai suatu peran yang bernilai, memiliki tujuan yang bermutu, serta memberikan dampak positif secara nyata. Adapun rincian sebaran skor rerata dan kategori penilaian dari setiap indikator variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4. 4 *Meaningfulness of Work*

Kode	Item	Mean	Kriteria
MOW1	Pekerjaan sebagai guru memberikan arti penting dan makna positif dalam hidup saya.	4.169	Tinggi
MOW2	Pekerjaan sebagai guru membantu saya memahami arah dan tujuan hidup saya dengan lebih jelas	4.186	Tinggi
MOW3	Saya termotivasi mengajar karena ingin memberikan dampak positif yang luas bagi masa depan siswa dan masyarakat.	4.220	Tinggi
	Rata-rata	4.192	Tinggi

Sumber : Data primer diolah (2026)

Berdasarkan penyajian data pada Tabel 4.4, perolehan nilai rata-rata keseluruhan untuk variabel *meaningfulness of work* menunjukkan angka sebesar 4.192 yang masuk ke dalam kategori tinggi. Hasil ini memberikan gambaran bahwa para guru non-ASN di lingkungan sekolah menengah pertama swasta Kecamatan Purwodadi memiliki pandangan yang sangat positif terhadap nilai dari pekerjaan yang mereka jalani.

Apabila ditinjau dari masing-masing indikator, skor tertinggi dicapai oleh pernyataan dengan kode MOW3, yakni sebesar 4.220 yang tergolong dalam kriteria tinggi. Angka tersebut mengindikasikan bahwa dorongan utama para

tenaga pendidik dalam mengajar dilandasi oleh keinginan kuat untuk memberikan pengaruh positif yang luas bagi masa depan siswa dan masyarakat. Sejalan dengan hal tersebut, pernyataan MOW2 juga memperoleh skor yang baik sebesar 4.186. Hasil ini menegaskan bahwa profesi kependidikan turut membantu para guru dalam memahami arah dan tujuan hidup mereka secara lebih jelas dan terarah.

Sementara itu, perolehan skor terendah terdapat pada pernyataan kode MOW1 dengan nilai 4.169. Meskipun menempati posisi paling bawah jika dibandingkan dengan indikator lainnya, angka ini nyatanya masih berada kuat dalam rentang penilaian kategori tinggi. Kondisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pekerjaan sebagai pendidik tetap diyakini mampu memberikan arti penting sekaligus makna positif bagi kehidupan pribadi para tenaga pengajar tersebut.

Tingginya capaian pada variabel ini turut diperkuat oleh hasil kuesioner terbuka. Mayoritas tenaga pendidik menegaskan bahwa aktivitas mengajar lebih dari sekadar kewajiban transfer ilmu, melainkan dimaknai sebagai panggilan jiwa dan amal jariyah yang memberikan manfaat secara berkelanjutan. Kepuasan batin yang diperoleh dari proses pendampingan, pembentukan karakter, serta partisipasi langsung dalam mempersiapkan masa depan generasi penerus menjadi faktor penguat motivasi internal mereka. Berbagai pandangan positif inilah yang pada akhirnya mengonfirmasi alasan mengapa nilai kebermaknaan kerja tertanam sangat mendalam pada diri para guru non-ASN tersebut.

4.2.3 Individual Commitment

Individual commitment pada guru merupakan bentuk dedikasi kokoh dari dalam diri seorang tenaga pendidik untuk tetap menjalankan seluruh tanggung jawab profesinya secara optimal di sekolah, di tengah berbagai dinamika maupun tantangan kerja yang dihadapinya. Adapun rincian sebaran skor rerata dan kategori penilaian dari setiap indikator variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4. 5 Individual Commitment

Kode	Item	Mean	Kriteria
IC1	Saya merasa memiliki kepedulian tulus terhadap masa depan serta keberhasilan studi siswa-siswa saya.	4.203	Tinggi
IC2	Saya merasa berat untuk meninggalkan profesi ini karena mengkhawatirkan nasib dan kelangsungan proses belajar siswa-siswa saya.	4.153	Tinggi
IC3	Bagi saya, tetap bertahan untuk mendidik dan membimbing siswa adalah sebuah kewajiban moral yang harus saya penuhi.	4.254	Sangat Tinggi
Rata-rata		4.203	Tinggi

Sumber : Data primer diolah (2026)

Merujuk pada sajian data dalam Tabel 4.5, perolehan skor rata-rata keseluruhan untuk variabel *individual commitment* berada pada angka 4.203 yang masuk ke dalam kriteria tinggi. Temuan ini menegaskan bahwa para tenaga pendidik non-ASN di lingkungan sekolah menengah pertama swasta se-Kecamatan Purwodadi secara nyata memiliki dedikasi yang sangat kuat dalam menjalankan profesinya.

Apabila dicermati lebih detail pada tiap indikatornya, penilaian tertinggi diberikan pada pernyataan IC3 dengan capaian skor sebesar 4.254. Angka yang

berada pada kategori sangat tinggi ini menandakan bahwa mayoritas guru memandang tugas mendidik serta membimbing siswa bukan sebatas rutinitas pekerjaan, melainkan telah menjadi sebuah kewajiban moral yang harus dipenuhi. Sejalan dengan temuan tersebut, tingginya rasa empati juga tercermin pada pernyataan IC1 yang memperoleh nilai sebesar 4.203. Hasil ini memperlihatkan secara jelas adanya kepedulian tulus dari para pengajar terhadap kelancaran studi maupun keberhasilan masa depan anak didiknya.

Adapun indikator pada pernyataan IC2 memiliki skor paling rendah, yakni sebesar 4.153. Meskipun menempati urutan terbawah di dalam tabel, angka ini pada kenyataannya tetap kuat berada pada rentang penilaian yang tinggi. Hal ini dapat dimaknai bahwa kekhawatiran terhadap nasib dan kelangsungan proses belajar peserta didik menjadi faktor pendorong utama yang membuat para guru merasa berat untuk meninggalkan profesi mereka, walau harus terus berhadapan dengan berbagai dinamika dan tantangan kerja di sekolah.

Hasil kuesioner terbuka memberikan perspektif tambahan mengenai tingginya *Individual commitment* para pendidik. Temuan mengindikasikan bahwa faktor utama yang mendasari komitmen para guru berlandaskan pada kedekatan psikologis dan rasa empati yang mendalam terhadap peserta didik. Responden merasa memiliki tanggung jawab etis untuk memastikan peserta didik mendapatkan bimbingan yang layak, di mana hal tersebut tidak dapat diukur semata-mata oleh kompensasi materi. Keinginan kuat untuk terus mendampingi fase perkembangan peserta didik di tengah berbagai tantangan operasional

sekolah, membuktikan bahwa komitmen para guru non-ASN ini bersumber dari kepedulian dan ikatan emosional yang kuat.

4.2.4 *Engaging Teacher Performance*

Engaging teacher performance merupakan wujud pencapaian kinerja pendidik yang dilandasi oleh antusiasme serta keterlibatan penuh, di mana guru tidak sekadar menuntaskan rutinitas mengajar dasar, tetapi juga berupaya maksimal untuk menciptakan interaksi pembelajaran yang bermakna bagi peserta didiknya. Kategori penilaian dari setiap indikator variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4. 6 *Engaging Teacher Performance*

Kode	Item	Mean	Kriteria
ETP1	Saya mengajar di kelas dengan penuh energi dan semangat tinggi saat berinteraksi dengan siswa.	4.322	Sangat Tinggi
ETP2	Saya menyusun materi dan rencana pembelajaran secara matang sebelum mulai mengajar.	4.237	Sangat Tinggi
ETP3	Saya berkonsentrasi penuh saat memanfaatkan berbagai media dan metode pembelajaran di kelas.	4.288	Sangat Tinggi
	Rata-rata	4.282	Samgat Tinggi

Sumber : Data primer diolah (2026)

Berdasarkan rekapitulasi data pada Tabel 4.6, variabel *engaging teacher performance* teridentifikasi memiliki skor rerata total sebesar 4.282. Angka tersebut masuk ke dalam rentang penilaian sangat tinggi, yang menjadi bukti nyata bahwa tenaga pendidik non-ASN di SMP swasta se-Kecamatan Purwodadi secara

umum telah menampilkan kualitas kinerja, keterlibatan, serta antusiasme yang optimal dalam rutinitas profesinya.

Dari rincian distribusi pada setiap butir instrumen, pernyataan pertama memiliki perolehan tertinggi dengan nilai 4.322. Skor ini mengonfirmasi bahwa ketika berhadapan langsung dengan peserta didik, mayoritas guru mampu menghadirkan semangat dan energi yang maksimal. Selanjutnya, kualitas pengajaran tersebut juga didukung oleh kemampuan mempertahankan fokus yang sangat baik, sebagaimana dibuktikan oleh pernyataan ketiga yang memperoleh skor 4.288. Tingginya capaian pada indikator ini mencerminkan konsentrasi penuh dari para pengajar saat mereka harus mengoperasikan berbagai metode maupun media edukasi di kelas.

Adapun untuk pernyataan kedua yang berkaitan dengan kematangan perencanaan materi sebelum mengajar, hasil analisis mencatatkan nilai sebesar 4.237. Walaupun menjadi angka yang paling rendah dibandingkan instrumen lainnya pada variabel ini, skor tersebut secara faktual tetap tergolong pada kategori sangat tinggi. Temuan ini menegaskan bahwa selain tampil maksimal pada saat interaksi tatap muka, para guru juga tidak mengesampingkan persiapan awal yang matang sebagai fondasi untuk menyokong performa mengajar mereka secara keseluruhan.

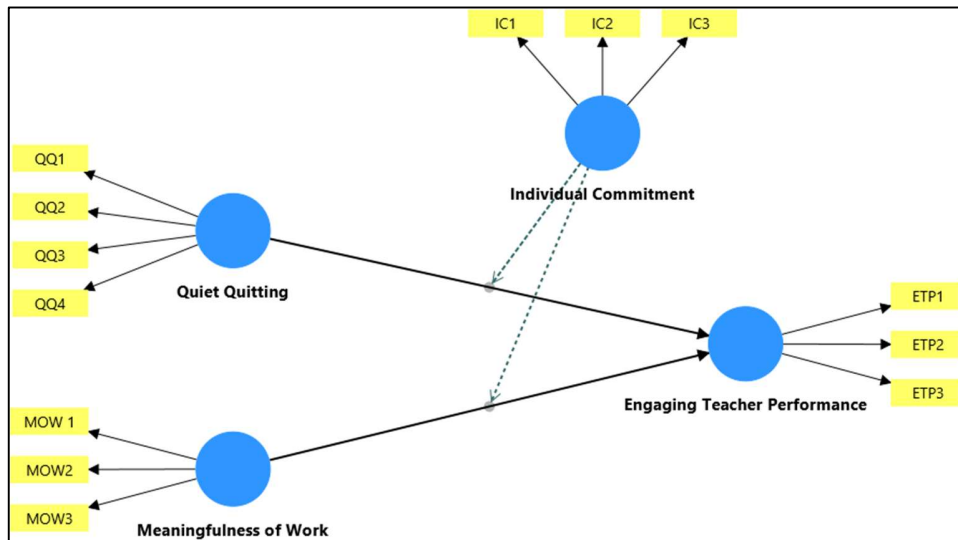
Tingginya *engaging teacher performance* ini sejalan dengan penjabaran pada kuesioner terbuka. Berdasarkan jawaban yang dihimpun, upaya guru dalam mempertahankan antusiasme dan fokus di kelas diwujudkan melalui penerapan

strategi pembelajaran yang variatif, seperti penyisipan kegiatan interaktif (*ice breaking*) serta pemanfaatan media digital. Selain inovasi metode pengajaran, para pendidik juga menekankan pentingnya regulasi emosi (pengelolaan suasana hati) dan kesiapan materi sebelum memulai sesi tatap muka. Berbagai inisiatif tersebut mengonfirmasi bahwa keterlibatan para guru non-ASN tidak hanya terwujud dalam bentuk kehadiran fisik semata, melainkan melalui usaha sadar untuk menciptakan iklim belajar yang dinamis dan berpusat pada peserta didik.

4.3 Analisis Data

Tahap pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini dijalankan menggunakan pendekatan *Partial Least Squar - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Tahapan analisis terbagi menjadi dua proses pengujian yang sistematis. Tahap pertama adalah evaluasi model pengukuran (*outer model*) guna menguji tingkat validitas dan reliabilitas instrumen kuesioner. Setelah instrumen dipastikan layak, pengujian dilanjutkan pada tahap kedua, yakni evaluasi model struktural (*inner model*). Tahap ini berfungsi untuk menganalisis arah dan besaran pengaruh antarvariabel, sekaligus menguji signifikansi hipotesis pada hubungan langsung maupun efek moderasi di dalam model penelitian.

4.3.1 Analisis *Outer Model*



Gambar 4. 1 Outer Model

Langkah paling awal sebelum melakukan uji hipotesis adalah memastikan bahwa alat ukur yang digunakan benar-benar akurat dan konsisten. Proses ini diawali dengan menggambar atau menyusun kerangka model pengukuran pada aplikasi perangkat lunak, sebagaimana yang direpresentasikan pada Gambar 4.1. Tujuan utama dari evaluasi *outer model* adalah untuk mengonfirmasi bahwa setiap indikator penyusun variabel mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (validitas) serta menghasilkan temuan yang stabil (reliabilitas). Penilaian kualitas model pengukuran ini berdasar pada tiga kriteria utama, yakni pengujian *convergent validity*, *internal consistency reliability*, serta *discriminant validity*.

4.3.1.1 Convergent Validity Test

Pengujian validitas konvergen pada dasarnya dilakukan guna mengukur tingkat korelasi antara masing-masing indikator dengan variabel laten yang diwakilinya. Sebuah indikator dinyatakan valid dan layak dipertahankan dalam model apabila memiliki perolehan nilai *outer loading* paling tidak sebesar 0,6 (Wiyono, 2020, dalam Huda et al., 2025). Sebagai penguat kriteria kelayakan, pencapaian ini juga harus disertai dengan perolehan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang melampaui ambang batas 0,5 (Hair Jr. et al., 2017 dalam Alfarizi et al., 2023).

Tabel 4. 7 Convergent Validity

<i>Laten Variabel</i>	<i>Indicators</i>	<i>Convergent Validity</i>	
		<i>Outer Loading</i>	<i>AVE</i>
		> 0,60	> 0,50
<i>Quiet Quitting</i>	QQ1	0.741	0.608
	QQ2	0.873	
	QQ3	0.810	
	QQ4	0.682	
<i>Meaningfulness of Work</i>	MOW1	0.895	0.788
	MOW2	0.894	
	MOW3	0.875	
<i>Individual Commitment</i>	IC1	0.984	0.917
	IC2	0.924	
	IC3	0.965	
<i>Engaging Teacher Performance</i>	ETP1	0.748	0.669
	ETP2	0.818	
	ETP3	0.881	

Sumber : Data primer diolah (2026)

Merujuk pada sajian data dalam Tabel 4.7, hasil evaluasi terhadap *convergent validity* menunjukkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing

variabel penelitian telah memenuhi standar kelayakan ukur. Nilai *outer loading* untuk seluruh item pernyataan terbukti berada di atas ambang batas minimum 0,60. Perolehan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada setiap variabel secara konsisten juga telah melampaui kriteria yang disyaratkan, yaitu di atas 0,50. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikator yang perlu dieliminasi. Seluruh instrumen pengukur dinyatakan valid secara konvergen dan layak dipertahankan dalam model untuk merepresentasikan variabel-variabel penelitian.

4.3.1.2 *Internal Consistency Reliability*

Tahap *internal consistency reliability* dilakukan guna memvalidasi keandalan dan keseragaman instrumen penelitian dalam mengukur sebuah variabel laten. Instrumen tersebut dapat dinyatakan memadai apabila memenuhi standar kelayakan, yakni memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,70 (Hair et al., 2022 dalam Mulyani et al., 2025).

Tabel 4. 8 *Internal Consistency Reliability*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
	> 0,70	> 0,70
<i>Quiet Quitting</i>	0.790	0.860
<i>Meaningfulness of Work</i>	0.866	0.918
<i>Individual Commitment</i>	0.958	0.971
<i>Engaging Teacher Performance</i>	0.751	0.858

Sumber : Data primer diolah (2026)

Data pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh variabel laten telah memenuhi kriteria reliabilitas. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

untuk variabel *quiet quitting*, *meaningfulness of work*, *individual commitment*, dan *engaging teacher performance* seluruhnya berada di atas ambang batas 0,70. Hasil ini membuktikan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan konsisten dan dapat diandalkan.

4.3.1.3 Discriminant Validity

Uji *discriminant validity* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap variabel laten bersifat unik secara empiris dan tidak memiliki korelasi yang berlebihan dengan variabel lain. Evaluasi kelayakan ini ditinjau melalui dua parameter. Pertama, melalui metode *Fornell-Larcker Criterion*, yaitu dengan memastikan nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) lebih tinggi daripada korelasi antar-variabel di dalam model. Kedua, menggunakan rasio *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), di mana nilainya disyaratkan harus di bawah 0,90 agar validitas diskriminan antar variabel reflektif dinyatakan terpenuhi (Henseler et al., 2015 dalam Kristanti et al., 2024).

Tabel 4. 9 Fornell-Larcker Criterion

	<i>Engaging Teacher Performance</i>	<i>Individual Commitment</i>	<i>Meaningfulness of Work</i>	<i>Quiet Quitting</i>
<i>Engaging Teacher Performance</i>	0.818			
<i>Individual Commitment</i>	-0.088	0.958		
<i>Meaningfulness of Work</i>	0.712	-0.128	0.888	
<i>Quiet Quitting</i>	0.088	0.044	0.137	0.780

Sumber : Data primer diolah (2026)

Tabel 4.9 memperlihatkan hasil uji *discriminant validity* menggunakan metode *Fornell-Larcker Criterion*. Angka pada posisi teratas di setiap kolom mewakili nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE). Hasil analisis menampilkan bahwa nilai akar kuadrat AVE untuk variabel *Engaging Teacher Performance* (0,818), *Individual Commitment* (0,958), *Meaningfulness of Work* (0,888), dan *Quiet Quitting* (0,780) tercatat lebih besar dibandingkan angka korelasi dengan variabel lainnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa setiap variabel mampu mengukur karakteristiknya masing-masing tanpa adanya tumpang tindih yang berarti, sehingga kriteria validitas diskriminan sudah tercapai.

Tabel 4. 10 *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

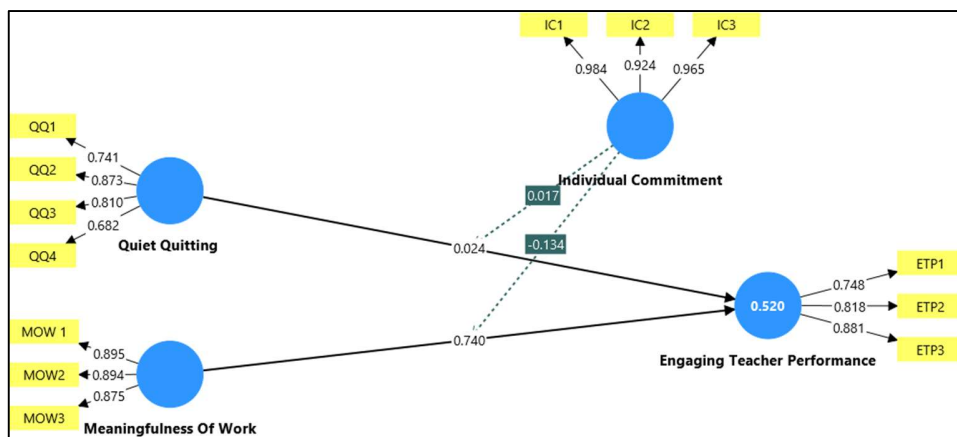
	<i>ETP</i>	<i>IC</i>	<i>MOW</i>	<i>QQ</i>	<i>IC x QQ</i>	<i>IC x MOW</i>
<i>Engaging Teacher Performance</i>						
<i>Individual Commitment</i>	0.113					
<i>Meaningfulness of Work</i>	0.871	0.134				
<i>Quiet Quitting</i>	0.133	0.095	0.154			
<i>Individual Commitment x Quiet Quitting</i>	0.198	0.278	0.352	0.150		
<i>Individual Commitment x Meaningfulness of Work</i>	0.112	0.103	0.302	0.329	0.592	

Sumber : Data primer diolah (2026)

Hasil uji *discriminant validity* menggunakan metode *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa seluruh rasio

antar-konstruk, baik variabel utama maupun interaksi, terbukti berada di bawah ambang batas 0,90. Nilai tertinggi tercatat pada korelasi *Meaningfulness of Work* dengan *Engaging Teacher Performance* sebesar 0.871. Karena tidak ada koefisien yang melampaui ambang batas tersebut, temuan ini mengonfirmasi bahwa setiap variabel dalam model dapat terbedakan secara jelas satu sama lain.

4.3.1.4 Evaluasi Model



Gambar 4. 2 Evaluasi Model

Hasil evaluasi *outer model* melalui algoritma PLS pada Gambar 4.2 menunjukkan seluruh indikator menghasilkan nilai *outer loading* di atas standar minimum 0,60. Dengan demikian, tahapan eliminasi tidak diperlukan dan keseluruhan instrumen dinyatakan telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

4.3.2 Inner Model

Pengujian model struktural (*inner model*) bertujuan untuk menganalisis signifikansi dan kekuatan hubungan antara variabel eksogen dengan endogen. Besaran pengaruh antarvariabel pada tahap ini dievaluasi melalui tiga parameter

pengujian, yaitu koefisien determinasi (*R-Square*), *effect size* (*F-Square*), dan hasil uji hipotesis.

3.3.2.1 *Coefficient of Determination (R-Square)*

Pengujian *Coefficient of Determination (R-Square)* bertujuan untuk mengukur besaran kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen di dalam model penelitian. Berdasarkan kriteria Ghazali (2015) dalam Sholecha & Hardiningsih (2025), nilai *R-Square* diklasifikasikan ke dalam tiga tingkatan.

$R^2 \geq 0,75$: Mengindikasikan model prediksi yang Kuat

$R^2 \geq 0,50$: Mengindikasikan model prediksi yang Moderat

$R^2 \geq 0,25$: Mengindikasikan model prediksi yang Lemah

Tabel 4. 11 *R-square*

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
<i>Engaging Teacher Performance</i>	0.520	0.474

Sumber : Data primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian yang tertera pada Tabel 4.11, besaran nilai *R-Square* untuk variabel endogen *Engaging Teacher Performance* tercatat di angka 0,520. Angka ini menunjukkan bahwa kombinasi dari variabel eksogen yang mencakup *Quiet Quitting* dan *Meaningfulness of Work*, beserta interaksi dari variabel moderasi *Individual Commitment*, mampu menjelaskan varians atau perubahan yang terjadi pada variabel *Engaging Teacher Performance* sebanyak 52,0%.

Adapun, terdapat sisa persentase sebesar 48,0% yang dijelaskan oleh berbagai variabel atau faktor eksternal lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini. Merujuk pada Ghozali (2015) dalam Sholecha & Hardiningsih (2025), skor *R-Square* 0,520 ini telah melewati batas nilai 0,50. Oleh karena itu, kemampuan model struktural yang dibangun oleh variabel independen dan moderasinya dalam memprediksi variabel dependen secara keseluruhan dapat disimpulkan berada pada tingkatan moderat.

3.3.2.2 *Effect Size (f-Square)*

Analisis *effect size* (f^2) digunakan untuk mengukur kekuatan pengaruh dari masing-masing variabel eksogen terhadap endogen. Merujuk Hair et al., (2022) dalam Mulyani et al., kriteria penilaian besaran f^2 dibagi ke dalam tiga kategori. Nilai $f^2 \geq 0,02$ mengindikasikan pengaruh yang lemah.

Nilai $f^2 \geq 0,15$ mengindikasikan pengaruh yang moderat.

Nilai $f^2 \geq 0,35$ mengindikasikan pengaruh yang kuat.

Berdasarkan kriteria tersebut, rincian hasil *f-Square* pada Tabel 4.12 dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4. 12 F-square

<i>Engaging Teacher Performance</i>	
<i>Engaging Teacher Performance</i>	
<i>Quiet Quitting</i>	0.001
<i>Meaningfulness of Work</i>	0.926
<i>Individual Commitment</i>	0.000
<i>Individual Commitment x Quiet Quitting</i>	0.000
<i>Individual Commitment x Meaningfulness of Work</i>	0.017

Sumber : Data primer diolah (2026)

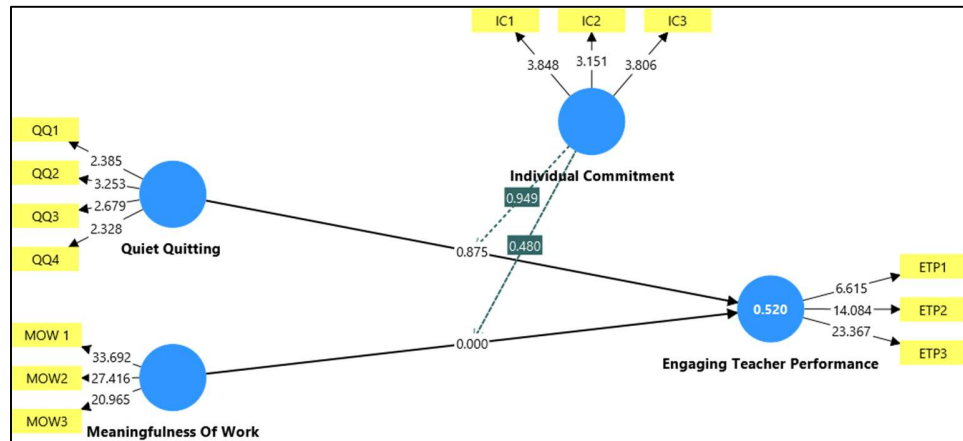
Berdasarkan pemaparan data pada Tabel 4.13 di atas, rincian penjabaran mengenai besaran kontribusi dari setiap variabel terhadap *Engaging Teacher Performance* dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel *Quiet Quitting* memperoleh hasil perhitungan f^2 sebesar 0,001. Nilai yang masih berada di bawah 0,02 ini mengartikan bahwa pengaruh variabel tersebut terhadap *Engaging Teacher Performance* masuk dalam kategori sangat lemah. Kondisi ini bisa terjadi karena guru yang bekerja sebatas kewajiban dasar tetap menjalankan tugas utamanya sesuai aturan, sehingga tidak menimbulkan dampak penurunan kinerja yang terlalu besar.
2. Variabel *Meaningfulness of Work* memperoleh skor f^2 sebesar 0,926. Perolehan yang telah melewati batas 0,35 ini menunjukkan bahwa variabel tersebut memberikan pengaruh yang kuat terhadap variabel *Engaging Teacher Performance* di dalam model penelitian. Hal ini membuktikan bahwa ketika guru merasakan manfaat dan arti penting dari pekerjaannya, mereka akan secara sadar terdorong untuk memberikan hasil kerja yang maksimal.
3. Variabel *Individual Commitment* memiliki nilai f^2 sebesar 0,000. Karena angka tersebut berada di bawah kriteria minimum 0,02, variabel ini terindikasi memiliki pengaruh yang sangat lemah terhadap *Engaging Teacher Performance*. Keadaan ini menunjukkan bahwa *individual commitment* saja belum cukup untuk meningkatkan kinerja guru secara nyata, jika tidak didukung oleh faktor lingkungan kerja yang memadai.

4. Moderasi *Individual Commitment* pada *Quiet Quitting* menghasilkan nilai f^2 sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa pengaruh moderasi pada hubungan tersebut tergolong sangat lemah. Dengan kata lain, tinggi atau rendahnya komitmen yang dimiliki guru tidak banyak mengubah dampak dari sikap kerja seperlunya terhadap hasil kerja mereka sehari-hari.
5. Moderasi *Individual Commitment* pada *Meaningfulness of Work* menunjukkan nilai f^2 di angka 0,017. Meskipun angkanya sedikit lebih besar dari interaksi sebelumnya, nilai ini tetap berada di bawah 0,02 sehingga pengaruh moderasinya diklasifikasikan sangat lemah. Temuan ini menjelaskan bahwa rasa kebermanaknaan kerja secara langsung sudah sangat kuat dalam memacu kinerja, sehingga peran komitmen tidak lagi memberikan tambahan pengaruh yang berarti.

4.3.2.3 Uji Hipotesis (Bootstrapping)

Prosedur *bootstrapping* di dalam pendekatan PLS-SEM dioperasikan dengan tujuan utama untuk menguji tingkat signifikansi statistik atas hubungan antar variabel di dalam model struktural (*inner model*). Evaluasi tahap ini secara langsung mengacu pada penilaian besaran *path coefficient* (koefisien jalur) untuk membuktikan apakah hipotesis-hipotesis yang diajukan dalam penelitian memiliki pengaruh yang nyata secara empiris.



Gambar 4. 3 Pengujian Inner Model

Penentuan status kelayakan suatu hipotesis untuk diterima atau ditolak ditentukan melalui peninjauan luaran hasil *bootstrapping*, khususnya pada *P-value* dan *T-statistic*. Sebuah hipotesis akan dinyatakan lolos uji signifikansi (diterima) apabila kalkulasi data membuktikan bahwa nilai *P-value* berada di bawah 0,05 ($< 0,05$) yang dibarengi dengan perolehan nilai *T-statistic* lebih tinggi dari 1,96 ($> 1,96$) pada taraf nyata 5% (Hair et al., 2019 dalam Kristanti et al., 2024).

Hasil evaluasi hubungan antarvariabel yang diproses melalui prosedur *bootstrapping* menghasilkan keputusan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Quiet Quitting* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Engaging Teacher Performance*, hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai *p-value* sebesar $0,875 > 0,05$

H2: *Meaningfulness of Work* berpengaruh signifikan terhadap *Engaging Teacher Performance*, hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$.

H3: *Individual Commitment* tidak memoderasi pengaruh *Quiet Quitting* terhadap *Engaging Teacher Performance*, hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai *p-value* sebesar $0,949 > 0,05$.

H4: *Individual Commitment* tidak memoderasi pengaruh *Meaningfulness of Work* terhadap *Engaging Teacher Performance*, hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai *p-value* sebesar $0,480 > 0,05$.

Tabel 4. 13 Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
<i>Quiet Quitting -> Engaging Teacher Performance</i>	0.024	0.034	0.154	0.157	0.875
<i>Meaningfulness of Work -> Engaging Teacher Performance</i>	0.740	0.739	0.082	9.073	0.000
<i>Individual Commitment x Quiet Quitting -> Engaging Teacher Performance</i>	0.017	-0.002	0.274	0.064	0.949
<i>Individual Commitment x Meaningfulness of Work -> Engaging Teacher Performance</i>	-0.134	-0.127	0.189	0.707	0.480

Sumber : Data primer diolah (2026)

Sajian data pada Tabel 4.14 di atas memperlihatkan hasil pengujian signifikansi hipotesis setelah data diolah melalui SmartPLS.

Tabel 4. 14 Kesimpulan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Jalur	Arah Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
H1	<i>Quiet Quitting -> Engaging Teacher Performance</i>	Negatif Signifikan	Positif Tidak Signifikan	Ditolak
H2	<i>Meaningfulness of Work -> Engaging Teacher Performance</i>	Positif Signifikan	Positif Signifikan	Diterima
H3	<i>Individual Commitment Memoderasi Quiet Quitting -> Engaging Teacher Performance</i>	Negatif Signifikan	Positif Tidak Signifikan	Ditolak
H4	<i>Individual Commitment Memoderasi Meaningfulness of Work -> Engaging Teacher Performance</i>	Positif Signifikan	Negatif Tidak Signifikan	Ditolak

Sumber : Data primer diolah (2026)

Rincian interpretasi dari luaran pengolahan data yang telah dirangkum pada Tabel 4.13 dan Tabel 4.14 di atas, dijabarkan melalui uraian berikut ini:

1. Pengujian terhadap hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Quiet Quitting* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Engaging Teacher Performance* pada guru non-ASN. Hal ini didasarkan pada perolehan nilai koefisien jalur (O) sebesar 0,024 dengan nilai *T-statistics* $0,157 < 1,96$ dan *p-values* $0,875 > 0,05$. Berdasarkan temuan tersebut, H0 diterima dan H1 ditolak, sehingga hipotesis pertama tidak terbukti secara statistik.
2. Hasil uji hipotesis kedua membuktikan bahwa *Meaningfulness of Work* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Engaging Teacher Performance*. Bukti empiris ini terlihat dari nilai koefisien jalur (O) sebesar

0,740, *T-statistics* $9,073 > 1,96$, serta *p-values* $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H0 ditolak dan H2 diterima, yang menandakan bahwa hipotesis kedua terbukti secara empiris.

3. Evaluasi pada hipotesis ketiga mengindikasikan bahwa kehadiran *Individual Commitment* tidak berperan secara nyata dalam memoderasi pengaruh *Quiet Quitting* terhadap *Engaging Teacher Performance*. Kalkulasi statistik memperlihatkan koefisien jalur (O) di angka 0,017 dengan *T-statistics* $0,064 < 1,96$ dan *p-values* $0,949 > 0,05$. Oleh sebab itu, H0 diterima dan H3 ditolak, sehingga hipotesis ketiga dinyatakan tidak terbukti.
4. Pada pengujian hipotesis keempat, ditemukan bahwa *Individual Commitment* juga tidak mampu secara signifikan memoderasi hubungan antara *Meaningfulness of Work* dengan *Engaging Teacher Performance*. Angka pengujian memperlihatkan nilai koefisien jalur (O) sebesar -0,134 dengan *T-statistics* $0,707 < 1,96$ dan *p-values* $0,480 > 0,05$. Kesimpulannya, H0 diterima dan H4 ditolak, yang berarti hipotesis keempat gagal dibuktikan secara empiris.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh *Quiet Quitting* terhadap *Engaging Teacher Performance*

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama (H1), disimpulkan bahwa hipotesis tersebut ditolak. Penelitian ini awalnya memprediksi bahwa *quiet quitting* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *engaging teacher performance* pada guru non-ASN SMP swasta di Kecamatan Purwodadi. Namun, hasil analisis jalur justru menunjukkan arah hubungan positif tidak signifikan,

yang berarti tinggi atau rendahnya tingkat *quiet quitting* tidak memengaruhi performa mengajar guru di kelas. Temuan ini mengindikasikan bahwa pembatasan keterlibatan kerja tidak berdampak nyata terhadap kualitas, energi, maupun antusiasme pendidik dalam mengajar. Hal ini sejalan dengan penelitian Nugraha dan Andjarwati (2025) yang menyatakan bahwa pembatasan pekerjaan pada standar minimal tidak otomatis menurunkan kinerja utama, serta diperkuat oleh penelitian Sartika dan Setiawan (2026) yang membuktikan bahwa perilaku *quiet quitting* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Temuan ini sekaligus memperjelas dinamika profesional di kalangan tenaga pendidik Non-ASN yang tercermin melalui jawaban kuesioner terbuka. Berdasarkan kuesioner tersebut, diketahui bahwa sebagian responden memiliki pekerjaan atau usaha sampingan di luar jam sekolah guna menunjang pemenuhan kebutuhan ekonomi. Meskipun demikian, beban ganda tersebut terbukti tidak mendorong mereka untuk melakukan perilaku *quiet quitting*. Hal ini membuktikan bahwa pekerjaan sampingan tidak dijadikan alasan untuk menghindar dari tugas kepanitiaan, penyelesaian beban administratif, maupun kegiatan tambahan sekolah lainnya. Tanggung jawab sebagai pendidik tetap diposisikan sebagai prioritas utama yang dijalankan secara optimal, sehingga kualitas interaksi bersama peserta didik tidak mengalami penurunan.

Dengan demikian, Tidak adanya pengaruh signifikan antara kedua variabel ini menjadi indikator tingginya integritas tenaga pendidik non-ASN di lingkungan

sekolah swasta tersebut. Penolakan terhadap hipotesis ini menunjukkan bahwa semangat pengabdian dan kepedulian guru terhadap kemajuan siswa tetap lebih diutamakan dibandingkan dorongan untuk melakukan pembatasan peran. Pada akhirnya, capaian *engaging teacher performance* yang terwujud melalui kualitas pengajaran yang dinamis, interaktif, dan antusias tetap dapat dipertahankan secara stabil karena para guru konsisten mengutamakan profesionalisme di lingkungan kerjanya.

1.4.2 Pengaruh *Meaningfulness of Work* terhadap *Engaging Teacher Performance*

Hasil pengujian statistik membuktikan bahwa hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini diterima. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0,751 dengan tingkat signifikansi (*p-values*) $0,000 < 0,05$. Temuan ini mengonfirmasi bahwa *meaningfulness of work* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *engaging teacher performance*. Artinya, semakin tinggi tingkat kebermaknaan kerja yang dirasakan oleh guru non-ASN di SMP swasta Kecamatan Purwodadi, maka tingkat keterlibatan mereka saat mengajar di kelas juga akan semakin meningkat.

Dukungan empiris terhadap temuan ini sejalan dengan penelitian Firmansyah et al., (2026)), yang menyimpulkan bahwa pemaknaan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini juga memperkuat riset Roselawati dan Mulyana (2023), yang menemukan adanya hubungan positif antara kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja (*work*

engagement) pada tenaga pendidik. Dalam pengajaran, hal ini menunjukkan bahwa guru yang memahami tujuan dari pekerjaannya cenderung menampilkan performa yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang mengajar hanya sebatas formalitas pekerjaan.

Pengaruh positif dari *meaningfulness of work* ini dapat dijelaskan lebih lanjut melalui hasil kuesioner terbuka. Sebagian besar guru non-ASN memandang profesi mereka lebih dari sekadar sumber penghasilan. Mayoritas responden memaknai tugas mengajar sebagai sebuah amanah, panggilan jiwa, dan memiliki nilai ibadah (amal jariyah) yang bermanfaat secara berkelanjutan. Motivasi utama mereka berasal dari keinginan untuk membentuk karakter siswa, menyampaikan nilai-nilai kehidupan, serta mendampingi proses belajar mengajar. Para guru merasakan kepuasan tersendiri ketika mampu melihat secara langsung perkembangan pemahaman kompetensi siswanya.

Kesadaran terhadap nilai pekerjaan ini menjadi dasar dalam membentuk *engaging teacher performance*. Pemahaman bahwa mendidik merupakan peran yang penting memberikan dorongan internal bagi guru untuk tetap bertahan meskipun menghadapi keterbatasan kesejahteraan. Berdasarkan hasil kuesioner, kebermaknaan kerja juga mendorong kemauan guru untuk terus belajar (*long-life education*) guna memberikan teladan yang baik. Dengan demikian, pemaknaan yang positif terhadap profesi menjadi modal psikologis utama bagi guru non-ASN. Hal ini mendorong mereka untuk tetap berupaya mengajar secara optimal,

menjalin interaksi dengan siswa, dan menjaga suasana kelas agar tetap aktif terlepas dari tantangan beban kerja maupun kompensasi finansial.

4.4.3 Peran Moderasi *Individual Commitment* pada Pengaruh *Quiet Quitting* terhadap *Engaging Teacher Performance*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga (H3), *individual commitment* tidak terbukti memoderasi pengaruh *quiet quitting* terhadap *engaging teacher performance*. Hubungan interaksi antara *individual commitment* dan *quiet quitting* terhadap *engaging teacher performance* menghasilkan nilai *original sample* sebesar 0,017, *T-statistics* sebesar 0,064, dan *p-value* sebesar 0,949. Nilai *T-statistics* tersebut berada di bawah nilai kritis 1,96 dan *p-value* lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa interaksi kedua variabel tidak signifikan terhadap *engaging teacher performance*. Koefisien interaksi yang bernilai positif juga tidak sesuai dengan arah hubungan yang dihipotesiskan, yaitu negatif. Namun, arah koefisien tersebut tidak dapat dijadikan dasar untuk menyatakan adanya penguatan hubungan karena efek interaksinya tidak signifikan secara statistik.

Tidak ditemukannya efek moderasi menunjukkan bahwa *individual commitment* belum terbukti mengubah hubungan antara *quiet quitting* dan *engaging teacher performance*. Menurut Malik & Tariq (2016) dalam Emelda et al., (2023) komitmen yang kuat dapat mendorong motivasi dan meningkatkan usaha individu dalam menjalankan tugasnya. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa temuan tersebut belum tercermin dalam peran *individual*

commitment sebagai variabel moderasi. Hal ini dapat dipahami karena kedua variabel tersebut menggambarkan aspek yang berbeda dalam diri seorang pendidik. *Individual commitment* berkaitan dengan keterikatan terhadap profesi, nilai personal, kepedulian terhadap peserta didik, serta rasa tanggung jawab. Di sisi lain, *quiet quitting* berkaitan dengan kecenderungan membatasi keterlibatan pada tugas-tugas tambahan di luar kewajiban utama. Perbedaan aspek psikologis dan perilaku tersebut menunjukkan bahwa tingginya komitmen guru tidak serta-merta mengubah hubungan antara *quiet quitting* dan *engaging teacher performance*.

Temuan tersebut dapat dikaitkan dengan kondisi *individual commitment* pada responden penelitian. Hasil deskriptif dan kuesioner terbuka memperlihatkan bahwa komitmen guru tercermin melalui kepedulian terhadap keberhasilan peserta didik, keterikatan terhadap profesi, serta pandangan bahwa mendidik dan membimbing siswa merupakan tanggung jawab moral. Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen yang dimiliki guru banyak berkaitan dengan nilai personal dan tanggung jawab terhadap peserta didik. Meskipun demikian, hasil pengujian tidak menunjukkan adanya interaksi yang signifikan antara *individual commitment* dan *quiet quitting* dalam memengaruhi *engaging teacher performance*. Dengan demikian, *individual commitment* lebih mencerminkan sikap dan tanggung jawab guru, sedangkan perannya sebagai variabel moderasi belum memperoleh dukungan empiris dalam penelitian ini.

Berdasarkan keseluruhan uraian tersebut, *individual commitment* tidak terbukti memoderasi hubungan antara *quiet quitting* dan *engaging teacher performance* pada guru non-ASN di sekolah menengah pertama swasta se-Kecamatan Purwodadi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *individual commitment* tidak terbukti memperlemah maupun memperkuat hubungan kedua variabel tersebut. Temuan ini sejalan dengan penelitian Saraswati dan Suhartini (2022), yang menunjukkan bahwa komitmen sebagai variabel moderasi tidak terbukti memperkuat maupun memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, H3 yang menyatakan bahwa *individual commitment* memperlemah pengaruh *quiet quitting* terhadap *engaging teacher performance* dinyatakan ditolak.

4.4.4 Peran Moderasi *Individual Commitment* pada Pengaruh *Meaningfulness of Work* terhadap *Engaging Teacher Performance*

Hasil pengujian statistik untuk hipotesis keempat menunjukkan bahwa *individual commitment* tidak terbukti memoderasi pengaruh *meaningfulness of work* terhadap *engaging teacher performance*. Hal ini berarti, tinggi rendahnya *individual commitment* seorang guru tidak memberikan tambahan kekuatan pada hubungan antara kebermanaknaan kerja dan performa mengajar mereka. Secara teoretis, komitmen memegang peranan penting dalam mengarahkan pola perilaku serta tindakan pegawai selama menjalankan tugasnya. Adanya komitmen yang tinggi mendorong tenaga kerja untuk tetap bertahan dalam profesinya dan memberikan kontribusi kinerja secara maksimal (Suhardi et al., 2021 dalam

Rizkiyah & Yaya, 2025). Namun, dalam temuan penelitian ini, peran *individual commitment* tersebut tidak terbukti berfungsi sebagai penguat.

Tidak signifikannya peran moderasi ini terjadi karena *meaningfulness of work* itu sendiri sudah menjadi faktor pendorong utama yang sangat kuat. Ketika seorang guru sudah menemukan makna yang mendalam dari profesinya, dorongan dari dalam diri mereka sudah cukup untuk menghasilkan performa mengajar yang baik. Kondisi ini sejalan dengan jawaban kuesioner terbuka, di mana mayoritas guru non-ASN memandang pekerjaan mereka lebih dari sekadar urusan gaji. Para guru menyatakan bahwa profesi ini adalah panggilan hati, tanggung jawab moral dan agama, serta amanah untuk bekal akhirat. Berbagai alasan pribadi, seperti rasa peduli kepada siswa, keinginan memajukan generasi bangsa, serta kebahagiaan batin saat melihat siswa berkembang, membuktikan bahwa nilai kebermaknaan kerja sudah menyatu erat dalam keseharian mereka.

Karena *meaningfulness of work* pada guru non-ASN ini sudah sangat mendalam, pengaruhnya terhadap *engaging teacher performance* terjadi secara langsung. Artinya, guru yang menganggap pekerjaannya sebagai tugas mulia akan dengan sendirinya menunjukkan antusiasme, empati, dan kesungguhan saat mengajar di kelas. Dalam kondisi batin yang sudah sangat kuat ini, peran *individual commitment* menjadi tumpang tindih. *Individual commitment* tidak lagi mampu memberikan dorongan tambahan karena motivasi dari dalam diri guru berkat pemaknaan kerja tersebut sudah sangat maksimal untuk membentuk performa pengajaran.

Situasi di lapangan ini sejalan dengan pemahaman bahwa sebuah variabel pemoderasi sering kali kehilangan fungsinya jika faktor penentu utamanya sudah terlalu dominan. Temuan Rizkiyah dan Yaya (2025) membuktikan bahwa komitmen tidak mampu berfungsi sebagai variabel pemoderasi karena pencapaian kinerja pegawai lebih didorong secara langsung oleh prediktor utamanya. Dengan demikian, kunci utama pendorong kinerja guru Non-ASN SMP swasta di Kecamatan Purwodadi adalah keyakinan bahwa mendidik merupakan bentuk pengabdian sekaligus wujud kebermaknaan kerja. Keyakinan inilah yang secara langsung menciptakan performa pengajaran yang interaktif dan antusias tanpa harus bergantung lagi pada seberapa tinggi tingkat *individual commitment* yang mereka miliki.