

---

## Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi (*Effect of organization commitment and work motivation to teacher performance in SMK Pasundan 1 Cimahi*)

Abdul Kholik Amirulloh Zein<sup>1</sup>, Hady Siti Hadijah<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran,  
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia,  
Jl. Dr. Setiabudhi, No. 229 Bandung, Jawa Barat Indonesia  
Email : [hady@upi.edu](mailto:hady@upi.edu)

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana komitmen organisasi dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja guru terutama dalam studi kasus dari guru-guru di SMK Pasundan 1 Cimahi. Penelitian ini menggunakan instrumen survei skala pra-divalidasi untuk mengukur persepsi dari 50 orang guru tentang komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen keberlanjutan, serta motivasi dan kinerja mereka di sekolah. Persamaan regresi ganda digunakan menilai pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dan membuktikan ada atau tidaknya hubungan antara komitmen organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Penelitian ini secara empiris menegaskan dampak positif dari komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kualitas sekolah.

**Kata Kunci:** Komitmen organisasi, Motivasi kerja, Kinerja Guru

### ABSTRACT

*The purpose of this research is to analyze how organizational commitment and work motivation can improve teacher performance especially in case study from teachers in SMK Pasundan 1 Cimahi. The study used a pre-validated survey instrument to measure the perceptions of 50 teachers about affective commitment, normative commitment, and sustainability commitments, as well as their motivation and performance in schools. A multiple regression equation is used to assess the effect of organizational commitment and work motivation on performance and prove whether or not there is a relationship between organizational commitment and work motivation with teacher performance. This study empirically confirms the positive impact of organizational commitment and work motivation on teacher performance which in turn will have a positive impact on school quality.*

**Keywords:** Organizational commitment, Work motivation, Teacher Performance

### PENDAHULUAN

Pendidikan tidak hanya membuat keterampilan semakin tinggi, peningkatan gaji, dan pengangguran yang lebih rendah, tetapi juga kesehatan yang lebih baik, namun proses

**Received:** Februari 2018, **Revision:** Mei 2018, **Published:** Juli 2018

pendidikan tentunya bukan sesuatu yang mudah. Pendidikan memerlukan berbagai sumber daya yang saling mendukung, memerlukan sistem penyelenggaraan yang baik dan sistem evaluasi yang seimbang dan berkesinambungan. Faktanya, sumber daya yang dibutuhkan khususnya sumber daya manusia yakni guru, belumlah maksimal. Kinerja guru belum maksimal dalam hal mendukung tujuan pendidikan.

SMK Pasundan 1 Cimahi yang kinerja gurunya belum maksimal. Khususnya kinerja guru tetap yang masa kerjanya terhitung sudah lama dan berpengalaman. Hal ini sangat bertolak belakang dengan predikat guru tetap yang biasanya identik dengan kinerja yang lebih baik. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti, umumnya kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi masih kurang maksimal, tercermin dari proses pembelajaran yang dilaksanakan belum sesuai dengan harapan. Sekolah harus terus mencari cara untuk meningkatkan kinerja mereka. Sejumlah penelitian telah menemukan banyak cara dan mampu mengidentifikasi prediktor signifikan untuk meningkatkan kinerja mereka, Namun, belum banyak penelitian yang telah meneliti komitmen organisasi dan motivasi kerja yang secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja guru.

Artikel ini mengusulkan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja guru kemungkinan akan mampu meningkatkan kinerja mereka. Dasar pemikirannya bahwa guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi, berpartisipasi, dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi, serta bertanggungjawab terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya. Begitu juga dengan motivasi akan mampu menumbuhkan kemauan yang kuat dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut (Marni, 2016). Artikel ini disusun dengan cara sebagai berikut: Bagian pertama adalah pendahuluan, Bagian selanjutnya akan menyajikan tinjauan pustaka, diikuti oleh konteks dan metodologi penelitian. Temuan disajikan. Akhirnya, sebuah kesimpulan meringkas penelitian dan implikasinya untuk praktik dan penelitian masa depan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen adalah sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam sebuah organisasi (Tranggono dan Kartika, 2008). Komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah tingkat sampai mana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Jex, 2002). Komitmen organisasi dalam tujuan kita adalah sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dengan organisasi (Robbins, 2012). Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan bersedia melanjutkan hubungan mereka dengan organisasi dan melakukan upaya yang cukup untuk mencapai hasil organisasi yang menguntungkan pada seluruh sektor (Anggaraeni dan Rasto, 2016). Komitmen organisasi dapat dianggap sebagai sejauh mana karyawan berdedikasi untuk organisasi yang mempekerjakan mereka dan bersedia untuk bekerja atas namanya dan kemungkinan mereka akan mempertahankan keanggotaan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi (Colquit et.al, 2011). Komitmen organisasi mengacu pada loyalitas karyawan kepada organisasi dan keterlibatan dengan organisasi (Daft et.al, 2010). Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana dedikasi dan loyalitas seseorang untuk organisasi yang mempekerjakan mereka dan keinginan untuk terus mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tanpa memiliki keinginan untuk mengejar pekerjaan lain di organisasi lain. Begitupula dengan komitmen organisasi sekolah yang dapat diartikan sebagai besarnya

tingkat dedikasi dan loyalitas seorang guru dalam melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan sekolah.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakakan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Robbins & Judge, 2015). Motivasi mendorong orang secara internal menuju tindakan yang membantu mereka mencapai tugas yang disukai dengan menggunakan keefektifan adalah cara yang dapat mengilhami orang untuk bekerja dan dapat memberi lebih banyak motivasi kerja pada komitmen pekerjaan mereka (Saleem, et.al, 2010). Motivasi adalah proses psikologi dasar yang mengaktifkan, membimbing, dan mempertahankan perilaku (Taghipour & Dejbani, 2013), sebagai pendorong pertumbuhan profesional kepribadian (Sidorova, 2015), pendorong untuk melakukan tindakan berdasarkan kebutuhan tertentu dan keinginan (R. Ganesan & Gaurib, 2012), diarahkan kepada beberapa tujuan (Gungor, 2011), serta sebagai insentif penting untuk meningkatkan kinerja (Santisi et.al, 2014). Berdasarkan beberapa pengertian motivasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja baik dorongan dari dalam maupun dari luar untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

### **Kinerja Guru**

Kinerja merupakan suatu yang dicapai dan diperlihatkan melalui kemampuan kerja dan hasil kerja yang tidak hanya dilakukan secara individu namun juga kerjasama tim dalam organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Hadari Nawawi, 2006). Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Artinya jika kinerja rendah maka tentunya ada faktor tertentu yang menyebabkan rendah pula suatu proses kegiatan/pekerjaan yang dilakukan seseorang (Smith dalam Mulyasa, 2005). Adapun yang dimaksud dengan kinerja guru adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan dalam menghadapi tugas. Kinerja guru dapat dilihat dari berbagai aspek diantaranya adalah pada pembelajaran, dan pengembangan keprofesian. Berkaitan dengan tugas pokok guru yaitu merencanakan, melaksanakan, dan menganalisis pembelajaran maka kinerja guru pada di sini akan difokuskan pada pengertian kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Kinerja guru memiliki kriteria tertentu yang dilihat dan diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang wajib dimiliki setiap guru. Terkait dengan proses pembelajaran perilaku guru dapat dilihat dari bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar (Martini Yamin dan Maisah, 2010). kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa yang mencakup suasana kognitif, efektif, dan psikomotorik sebagai upaya untuk mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran (Suryosubroto, 2002). Jadi berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah wujud perilaku atau hasil kerja guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran mulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi pembelajaran sebagai wujud dari kompetensi yang dimiliki setiap guru untuk masing-masing bidang keahlian.

**METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang tingkat Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kinerja guru tetap di SMK Pasundan 1 Cimahi . Lalu penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Dalam penelitian diuji mengenai pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menyelidiki Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui kuesioner. Variabel dependen adalah Kinerja Guru, sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja. Instrumen sebanyak 24 item digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian yang divalidasi sebelumnya. Item dijawab pada skala Likert 5 poin yang sudah dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan tiap variabel. Reliabilitas dan validitas statistik dihitung menggunakan teknik *Alpha Croanbach* dan Korelasi *Product Moment* serta perhitungannya menggunakan program *Microsoft Excel 2013*. Kuesioner didistribusikan kepada 50 guru di SMK Pasundan 1 Cimahi. Selain sebagai unit analisis mereka juga menjadi responden pada penelitian ini. Peneliti langsung mendatangi responden satu per satu. Selain menyebarkan kuesioner, peneliti juga melakukan wawancara terhadap guru-guru tersebut, kepala sekolah, dan teman sejawat guru.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Komitmen Organisasi**

Variabel Komitmen Organisasi dalam penelitian ini diukur menggunakan tiga indikator yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Dari ketiga indikator tersebut diuraikan menjadi 9 item pernyataan yang dijadikan ukuran tentang variabel Komitmen Organisasi. Berdasarkan perhitungan, diperoleh hasil seperti tampak pada Tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1**

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Komitmen Organisasi**

Indikator	Item	Rata-rata	Penafsiran
Komitmen Afektif	1-3	3,97	KUAT
Komitmen Berkelanjutan	4-6	3,98	KUAT
Komitmen Normativ	7-9	4,16	KUAT
Rata-rata		4,04	KUAT

(X1)

*Sumber: Skor Hasil Pengolahan Jawaban Responden*

Tabel 1 menunjukkan rata-rata skor jawaban responden untuk variabel Komitmen Organisasi sebesar 4,04. Apabila dihubungkan dengan tabel rekapitulasi skor kriteria, angka tersebut berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dari para guru SMK Pasundan I Cimahi dalam kategori kuat. Para guru tidak memiliki keinginan untuk keluar dari SMK Pasundan I Cimahi.

**Motivasi Kerja**

Variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan tiga indikator yaitu Semangat Kerja, Ambisi, dan Kerja Keras, Selanjutnya ketiga indikator tersebut diuraikan menjadi 8 item pernyataan yang dijadikan ukuran tentang variabel Motivasi Kerja. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil seperti tampak pada Tabel 2 berikut ini.

**Tabel 2**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)**

Indikator	Item	Rata-rata	Penafsiran
Semangat Kerja	1-3	4,01	TINGGI
Ambisi	4-6	4,08	TINGGI
Kerja Keras	7-8	3,98	TINGGI
Rata-rata		4,02	TINGGI

Sumber: Skor Hasil Pengolahan Jawaban Responden

Tabel 2 menunjukkan rata-rata skor jawaban responden untuk variabel Motivasi kerja sebesar 4,02. Apabila dihubungkan dengan tabel rekapitulasi skor kriterium, angka tersebut berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja para guru SMK Pasundan I Cimahi dalam kategori tinggi. Para guru memiliki semangat dan ambisi yang tinggi, serta mau bekerja keras dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di sekolah.

### Kinerja Guru

Variabel Kinerja Guru dalam Para guru penelitian ini diukur menggunakan dua indikator yaitu Kualitas Kerja dan Kuantitas Kerja Selanjutnya kedua indikator tersebut diuraikan menjadi 7 item pernyataan yang dijadikan ukuran tentang variabel kinerja. Guru. Berdasarkan perhitungan, diperoleh hasil seperti tampak pada Tabel 3 berikut ini.

**Tabel 3**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Guru (Y)**

Indikator	Item	Rata-rata	Penafsiran
Kualitas Kerja	1-5	4,04	BAIK
Kuantitas Kerja	6-7	4,05	BAIK
Rata-rata		4,04	BAIK

Sumber: Skor Hasil Pengolahan Jawaban Responden

Tabel 3 menunjukkan rata-rata skor jawaban responden untuk variabel Kinerja Guru sebesar 4.04. Apabila dihubungkan dengan tabel rekapitulasi skor kriterium, maka angka tersebut berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja para guru SMK Pasundan I Cimahi dalam kategori baik. Para guru memiliki kinerja yang baik, tercermin dari kualitas dan kuantitas kerja yang mereka hasilkan.

### PENGUJIAN HIPOTESIS

Perhitungan regresi ganda pada penguatan komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru menghasilkan persamaan  $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 = -19,394 + 0,633X_1 + 0,764X_2$ , parameter  $b_1$  dan  $b_2$  signifikan. Persamaan tersebut mengandung makna jika komitmen organisasi atau motivasi kerja masing-masing meningkat, maka variabel kinerja guru juga akan meningkat. Berdasarkan hasil tersebut, penelitian ini telah menjawab pertanyaan yang terdapat pada rumusan masalah yaitu ada pengaruh komitmen organisasi atau motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi.

Berdasarkan perhitungan pengujian hipotesis diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 53,35, sedangkan  $F_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan  $\alpha = 0,1$  dan  $dk_{reg} = 1$  dan  $dk_{res} = n-3 = 47$  sebesar 2,42, artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $53,35 > 2,42$ . Maka  $H_0$  yang menyatakan bahwa

“tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi” ditolak dan tentu saja  $H_1$  yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi” diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh koefisien korelasi simultan antara variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja dengan variabel kinerja guru sebesar 0,8079. Kemudian nilai tersebut dikonversikan pada Kriteria Interpretasi Koefisien Korelasi ternyata nilai 0,8079 terletak di antara 0,008 sampai dengan 0,999 yaitu termasuk kategori “sangat tinggi”. Jadi terdapat pengaruh yang sangat tinggi variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi. Nilai koefisien determinasi variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja dengan variabel kinerja guru 66,17%. Artinya secara simultan variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja sebesar 66,17%. Sisanya sebesar 33,83% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari komitmen organisasi dan motivasi kerja.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menggarisbawahi peran komitmen organisasi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini juga telah membuktikan hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian deskriptif menunjukkan:

**Pertama**, tingkat komitmen organisasi guru-guru di SMK Pasundan 1 Cimahi yang terdiri dari indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif berada pada kategori kuat. **Kedua**, tingkat motivasi kerja guru-guru di SMK Pasundan 1 Cimahi yang terdiri dari indikator semangat kerja, ambisi, kerja keras berada pada kategori efektif. **Ketiga**, tingkat kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi yang terdiri dari indikator kualitas kerja dan kuantitas kerja berada pada kategori tinggi. Adapun hasil penelitian verifikatif menunjukkan bahwa Komitmen organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi baik secara parsial maupun secara simultan. Artinya, semakin kuat komitmen organisasi, dan semakin tinggi motivasi kerja guru maka akan semakin tinggi kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anggraeni, R. & Rasto. 2016. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Determinan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. 1-12.
- Colquit, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill,.
- Daft, Richard L, Martyn Kendrick dan Natalia Vershinina. 2010. *Management*. Hampshire:South Western Cengage Learning.
- Gungor, P. 2011. *The Relationship between Reward Management System and Employee Performance with the Mediating Role of Motivation: A Quantitative Study on Global Banks*. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24(2011), 1510–1520.
- Hadari Nawawi. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Jex, Steve M. 2002. *Organizational Psychology*. New York: John Wiley & Sons.

- Mahmood, Azeem, Mahmood, Asif & Saleem, Rizwan et.al. 2010. *Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizational of Pakistan. Jinnah University, Islamabad-Pakistan*. International Journal of Business and Mangement.Vol.5. No.11
- Martinis Yamin dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.
- E. Mulyasa. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- R.Ganesan, & Gaurib, P. 2012. *G-Square: Development of an empirical model to map motivators to deeply embedded life interests as a strategy for improving employee performance through job sculpting*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58(2012), 331 – 339.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Santisi, G., Magnano, P., Hichy, Z., & Ramaci, T. 2014. *Metacognitive strategies and work motivation in teachers: an empirical study*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116(2014), 1227 – 1231.
- Sidorovaa, T. 2015. *The Social and Psychological Determinants of Faculty Members Work Motivation*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 186(2015), 1188 – 1191.
- Suryosubroto. 2002. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Taghipour, A., & Dejban, R. 2013. *Job Performance: Mediate Mechanism of Work Motivation*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84(2013), 1601 – 1605.
- Tranggono, Rahadyan & Andika Kartika.2008. *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)*.*Jurnal Bisnis dan Ekonomi*.Vol.15, No.1.