



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU PADA
MIS MISBAHUL ARIFIN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**MUHAMMAD RIZKI RITONGA
1715310546**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MUHAMMAD RIZKI RITONGA
NPM : 1715310546
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU PADA MIS MISBAHUL ARIFIN

MEDAN, 23 DESEMBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., M.Sc. M)

DEKAN



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(Dr. MUHAMMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(NONI ARDIAN, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : MUHAMMAD RIZKI RITONGA
NPM : 1715310546
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU PADA MIS
MISBAHUL ARIFIN

MEDAN, 23 DESEMBER 2021

KETUA

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si., CPHCM., CHCBP., CHCM)

ANGGOTA - I

(Dr. MUHAMMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

ANGGOTA - II

(NONI ARDIAN, S.E., M.M)

ANGGOTA - III

(HASRUL AZWAR HASIBUAN, S.E., M.M)

ANGGOTA-IV

(RAMADHAN HULANAP, S.E., Psi, M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : MUHAMMAD RIZKI RITONGA
NPM : 1715310546
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU PADA MIS MISBAHUL ARIFIN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 23 Desember 2021



(Muhammad Rizki Ritonga)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Rizki Ritonga
NPM : 1715310546
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 23 Desember 2021

Yang membuat pernyataan



(Muhammad Rizki Ritonga)

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax: 061-8456077 PO. BOX: 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap

MUHAMMAD RIZKI RITONGA

Tempat/Tgl. Lahir

P. BRANDAN / 14 Februari 1999

Nomor Perek Mahasiswa

1715310546

Program Studi

Manajemen

Konsentrasi

Persentase Kredit yang telah dicapai

137 SKS, IPK 3.46

Nomor Hp

082273732603

ingin mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut

No.	Judul
1.	Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Mis Mishbahul Arifin D

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu



Direktor I,

(Dr. Andy Nugroho, S.E., M.M.)

Medan, 07 Agustus 2021

Pemohon,

(Muhammad Rizki Ritonga)

Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan



(Dr. Andy Nugroho, S.E., M.M.)

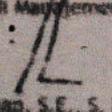
Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Dr. Muhammad Tolib Daulay, SE., MM)

Tanggal :

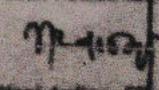
Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen



(Ramadhan Harahan, S.E., S. Psi., M. Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :



(Hani Ardian, SE., MM)

No. Dokumen: FM-LPBM-18-02 Revisi: 0 Tgl. Eff. 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id> Ditrak pada Sabtu, 07 Agustus 2021 15:48:37



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD RIZKI RITONGA
NPM : 1715310546
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Mis Misbahul Arifin

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
05 Juli 2021	ACC seminar Proposal dengan catatan perbaikan 1. Agar Latar belakang menjelaskan kondisi obeserwasi awal tentang variabel Y menyangkut 1. Kualitas kerja 2.Kuantitas kerja 3.Kerja Sama apa ada masalah kah indikator keberhasilan kalau tak ada ganti judul saja atau perusahaan Tolong diperbaiki dulu setelah di[erbaiki lanjut ke pembimbing II	Disetujui	
12 Juli 2021	Masih Belum Berubah Saya perhatikan, rubah sesuai dengan permintaan jangan terburu-buru.	Revisi	
29 Juli 2021	ACC. Proses Ketahap Selanjutnya dengan catatan Perbaikan 1. Bab II, dimulai dengan menceritakan variabel Y (Kinerja) baru selanjutnya Variabel X1 dan X2	Disetujui	
15 November 2021	ACC. Sidang Meja Hijau	Disetujui	
03 Februari 2022	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 14 Februari 2022
Dosen Pembimbing,



Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD RIZKI RITONGA
NPM : 1715310546
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Noni Ardian, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Mis Misbahul Arifin

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
09 Oktober 2021	ACC SEMINAR PROPOSAL	Disetujui	
29 November 2021	ACC SIDANG MEJA HIJAU	Disetujui	
14 Februari 2022	Acc jilid	Disetujui	

Medan, 14 Februari 2022
Dosen Pembimbing,



Noni Ardian, SE., MM

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Phani Muhtarom Rifonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 12/1/2021 12:06:50 PM

Analyzed document: Muhammad Rizki Ritonga_1715310546_Manajemen.doc Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

Comparison Preset: Rewrite Detected language: Id

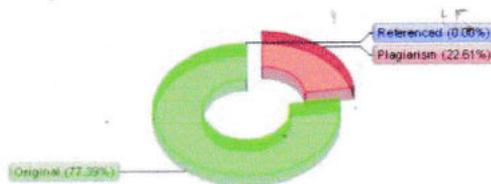
Check type: Internet Check

[tee_and_enc_string] [tee_and_enc_value]



Detailed document body analysis:

Relation chart



Distribution graph



Medan, 02 Desember 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUHAMMAD RIZKI RITONGA
Tempat/Tgl. Lahir : P.BRANDAN / 14 Februari 1999
Nama Orang Tua : Alm. Maksum ritonga
N. P. M : 1715310546
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 082273732603
Alamat : Jl.Kapten Muslim No. 55

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Mis Misbahul Arifin, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkrip sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintansi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (b dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani oleh pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



MUHAMMAD RIZKI, RITONGA
1715310546

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 991/PERP/BP/2021

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : MUHAMMAD RIZKI RITONGA
N.P.M. : 1715310546
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 30 November 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 30 November 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MIS Misbahul Arifin. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MIS Misbahul Arifin.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Guru

ABSTRACT

The research analysis aims to determine whether work motivation and organizational commitment partially and simultaneously have a positive and significant effect on the performance of MIS Misbahul Arifin teachers. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 44 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that work motivation partially had a positive and significant effect on teacher performance. Organizational commitment partially positive and significant effect on teacher performance. Work motivation and organizational commitment simultaneously have a positive and significant effect on the performance of the MIS teacher Misbahul Arifin.

Keywords : Work Motivation, Organizational Commitment and Teacher Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru pada MIS Misbahul Arifin”**. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc. M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. Muhammad Toyib Daulay, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ibu Noni Ardian, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh teman-temanku, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, 23 Desember 2021
Penulis

Muhammad Rizki Ritonga
1715310546

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah	3
C. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
E. Keaslian Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	7
1. Kinerja Karyawan	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	9
c. Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja	11
d. Indikator Kinerja	12
2. Motivasi Kerja	12
a. Pengertian Motivasi Kerja	12
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi.....	13
c. Indikator Motivasi Kerja.....	18
3. Komitmen Organisasi.....	20
a. Pengertian Komitmen Organisasi.....	20
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	22
c. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi	23
d. Indikator Komitmen Organisasi	27
B. Penelitian Sebelumnya	28
C. Kerangka Konseptual.....	28
D. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	32
C. Definisi Operasional Variabel	33
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data	35

	F. Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian.....	40
	1. Deskripsi Objek Penelitian	40
	2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas MIS Misbahul Arifin.....	43
	3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	45
	4. Deskripsi Variabel Penelitian	47
	5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	62
	6. Pengujian Asumsi Klasik.....	66
	7. Regresi Linier Berganda.....	70
	8. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	71
	B. Pembahasan	73
	1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	73
	2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru	74
	3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru	74
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	76
	B. Saran.....	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Kinerja Guru Pada MIS Misbahul Arifin.....	3
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya	28
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	32
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	46
Tabel 4.5 Pernyataan X _{1.1}	47
Tabel 4.6 Pernyataan X _{1.2}	48
Tabel 4.7 Pernyataan X _{1.3}	48
Tabel 4.8 Pernyataan X _{1.4}	49
Tabel 4.9 Pernyataan X _{1.5}	49
Tabel 4.10 Pernyataan X _{1.6}	50
Tabel 4.11 Pernyataan X _{1.7}	50
Tabel 4.12 Pernyataan X _{1.8}	51
Tabel 4.13 Pernyataan X _{1.9}	51
Tabel 4.14 Pernyataan X _{2.1}	52
Tabel 4.15 Pernyataan X _{2.2}	53
Tabel 4.16 Pernyataan X _{2.3}	53
Tabel 4.17 Pernyataan X _{2.4}	54
Tabel 4.18 Pernyataan X _{2.5}	54
Tabel 4.19 Pernyataan X _{2.6}	55
Tabel 4.20 Pernyataan X _{2.7}	56
Tabel 4.21 Pernyataan X _{2.8}	56
Tabel 4.22 Pernyataan X _{2.9}	57
Tabel 4.23 Pernyataan Y.1	57
Tabel 4.24 Pernyataan Y.2	58
Tabel 4.25 Pernyataan Y.3	54
Tabel 4.26 Pernyataan Y.4	59
Tabel 4.27 Pernyataan Y.5	60
Tabel 4.28 Pernyataan Y.6	60
Tabel 4.29 Pernyataan Y.7	61
Tabel 4.30 Pernyataan Y.8	61
Tabel 4.31 Pernyataan Y.9	62
Tabel 4.32 Uji Validitas X ₁ (Motivasi Kerja).....	63
Tabel 4.33 Uji Validitas X ₂ (Komitmen Organisasi).....	63
Tabel 4.34 Uji Validitas Y (Kinerja Guru).....	64
Tabel 4.35 Uji Reliabilitas X ₁ (Motivasi Kerja).....	65
Tabel 4.36 Uji Reliabilitas X ₂ (Komitmen Organisasi)	65
Tabel 4.37 Uji Reliabilitas Y (Kinerja Guru).....	65
Tabel 4.38 Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	67
Tabel 4.39 Uji Multikolinearitas.....	68

Tabel 4.40	Regresi Linier Berganda	68
Tabel 4.41	Uji Simultan	71
Tabel 4.42	Uji Parsial.....	72
Tabel 4.43	Uji Determinasi	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi MIS Misbahul Arifin.....	43
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	66
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas	66
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu tolak ukur dalam pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Pada era globalisasi, pengelolaan sumber daya manusia bukan suatu hal yang mudah, oleh karena berbagai suprastruktur dan infrastruktur yang harus disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Organisasi yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif dimata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dalam suatu organisasi, bahkan sebagai ujung tombak pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi organisasi untuk mencapai tujuan dari faktor internal dan eksternal.

Guru merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Proses menuju ke arah tersebut berkaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia yang hanya dapat dicapai melalui suatu proses dan adanya andil besar dari organisasi itu sendiri. Kinerja guru merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas guru. Dalam meningkatkan kinerja guru organisasi harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang kompeten, yaitu sumber daya yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan komitmen organisasi.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya. Semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin kuat keinginan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut agar dapat dicapai tujuan yang hendak dicapai. Guru yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan guru yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Guru dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri guru mempunyai motivasi yang kuat yang memacu guru untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya”.

Komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi. Hal ini akan meningkatkan kinerja guru dan mendukung tercapainya tujuan organisasi salah satunya pada Mis Misbahul Arifin. Mis Misbahul Arifin adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang MI di Kecamatan. Sei Lapan, Kab. Langkat, Sumatera Utara. Dalam menjalankan kegiatannya, MIS Misbahul Arifin berada di bawah naungan Kementerian Agama

Berdasarkan pra survei terdapat masalah kinerja guru pada MIS Misbahul Arifin pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Kinerja Guru Pada MIS Misbahul Arifin

No	Pernyataan	Ya		Belum		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
Kualitas Kerja							
1	Guru dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.	21	47,72%	23	52,28%	44	100%
Kuantitas Kerja							
2	Guru mampu bekerja sesuai dengan standart organisasi.	19	43,18%	25	56,82%	44	100%
Kerjasama							
3	Guru dapat membangun tim yang baik.	13	29,54%	31	70,46%	44	100%

Sumber: MIS Misbahul Arifin (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan kinerja guru pada MIS Misbahul Arifin yaitu guru belum dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab. Guru belum mampu bekerja sesuai dengan standart organisasi. Guru belum dapat membangun tim yang baik. Menurunnya kinerja guru pada MIS Misbahul Arifin ini juga karena adanya masalah virus covid 19 saat ini membuat organisasi harus mengurangi gurunya, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja guru.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru pada MIS Misbahul Arifin”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Guru belum dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

- b. Guru belum mampu bekerja sesuai dengan standart organisasi.
- c. Guru belum dapat membangun tim yang baik

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru MIS Misbahul Arifin.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan beberapa masalah yang menjadi pokok permasalahan pada penelitian ini yang akan diteliti yaitu:

1. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MIS Misbahul Arifin?
2. Apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MIS Misbahul Arifin?
3. Apakah motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MIS Misbahul Arifin?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MIS Misbahul Arifin.

- b. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MIS Misbahul Arifin.
- c. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MIS Misbahul Arifin.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat di dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Bagi MIS Misbahul Arifin, dapat menjadi masukan yang bermanfaat dan bahan pertimbangan dalam menilai pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru.
- b. Bagi peneliti, untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi serta menambah wawasan bagi rekan-rekan mahasiswa dalam penyusunan skripsi yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Larasati (2014), yang berjudul: pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi).

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. **Model Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.
2. **Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu motivasi kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja guru. Sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja guru.
3. **Jumlah Observasi/Sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 180 guru/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 44 guru/responden.
4. **Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2014 sedangkan penelitian ini tahun 2021.
5. **Lokasi Penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi), sedangkan penelitian ini dilakukan di MIS Misbahul Arifin.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja organisasi dewasa ini telah menjadi sorotan publik, hal ini karena telah timbulnya iklim demokratisasi dan keterbukaan. Di samping itu, selama ini pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari suatu organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara objektif. Kesulitan ini karena belum pernah disusun sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat suatu keberhasilan suatu organisasi. Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Griffin (2014) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan kinerja organisasi adalah prioritas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Mathis (2013) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah

keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di organisasi tempatnya bekerja”. Menurut Mangkunegara, (2015), Kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2015:56) menjelaskan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan Rivai (2013) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Mangkunegara, (2015) mendefinisikan kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan organisasi harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah pelatihan dan motivasi terhadap karyawan. Bagaimana memecahkan masalah terkait dengan peningkatan kinerja karyawan ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh organisasi antara lain melalui pemberian motivasi dan pelatihan kerja. Suatu penelitian telah memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif.

Dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan berbagai asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara, (2015), menjelaskan bahwa ada banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi maju tidaknya suatu organisasi terutama sekali pada kinerja pegawai. Penjelasan ini akan dipaparkan beberapa defenisi dan pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi-

potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3) Kualitas Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan organisasi. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4) Kemampuan Kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5) Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6) Motivasi Kerja

Sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

7) Daya tahan/ kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya, sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

8) Kuantitas Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan organisasi. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9) Komitmen Organisasi

Tingkatan di mana seseorang mengenal organisasi dan tujuan-tujuannya. Seseorang yang sangat berkomitmen mungkin akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah organisasi, merujuk pada organisasi dalam hal pribadi, mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan melihat dirinya tetap sebagai anggota organisasi.

c. Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja

Mangkunegara, (2015), menyatakan tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah untuk mengetahui prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu dan sebagai prediksi prestasi kerja pada waktu yang akan datang. Penilaian dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana efektivitas organisasi dalam mengangkat, menempatkan, dan memotivasi karyawan sesuai dengan visi, misi, *values* dan strategi organisasi. Manfaat yang dapat diraih dari penilaian kinerja, seperti: perbaikan kinerja organisasi; penyesuaian kompensasi; keputusan penempatan; kebutuhan pelatihan, perencanaan dan pengembangan karir; tantangan-tantangan eksternal; umpan balik pada sumber daya manusia.

d. Indikator Kinerja

Mangkunegara, (2015) mengajukan tiga kriteria penting yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja :

- 1) Kualitas kerja, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Kerja sama, adalah merujuk pada praktik seseorang atau kelompok yang lebih besar yang bekerja di khayalak dengan tujuan atau kemungkinan metode yang disetujui bersama secara umum, alih-alih bekerja secara terpisah dalam persaingan.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan organisasi bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Menurut Sunyoto (2015), dalam hal ini, seorang manajer harus memiliki teknik yang dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut Samsudin (2015), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2015), motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Menurut Fahmi (2013), motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Motivasi untuk setiap individu dalam melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi oleh manajemen karena motivasi yang menurun dalam diri karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi yang ada dalam diri individu lazimnya tidak selalu sama dan cenderung dapat berubah dengan cepat dimana perubahan motivasi dalam diri individu disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun

eksternal. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia harus mengetahui faktor yang mendominasi perubahan motivasi dalam diri individu. Menurut Sutrisno (2014), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi dalam diri karyawan, yaitu:

- 1) Faktor intern, terdiri dari :
 - a) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :
 - (1) Memperoleh kompensasi yang memadai
 - (2) Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - (3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Bila diperinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - (4) Organisasi tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- e) Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:
- (1) Hak otonomi
 - (2) Variasi dalam melakukan pekerjaan
 - (3) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
 - (4) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2) Faktor ekstern, terdiri dari:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi organisasi untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk organisasi, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berhadapan akan bekerja sampai tua cukup dalam satu organisasi saja, tidak usah sering

kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila organisasi dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya menghadapi kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu organisasi. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi organisasi besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja sama antara karyawan dengan organisasi, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yang ada dalam diri seseorang. Oleh sebab itu, sangat sulit untuk menentukan satu persatu secara spesifik faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang.

Akan tetapi, secara umum pada dasarnya setiap individu ataupun sebagian besar individu yang bekerja di organisasi mempunyai motivasi yang hampir sama mengapa harus bekerja di organisasi.

Dengan demikian, manajemen dapat menetapkan secara umum garis besar motivasi yang mempengaruhi karyawan untuk dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Karyawan yang memotivasi yang kuat dalam dirinya, maka akan lebih semangat dalam melaksanakan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan karyawan yang mempunyai motivasi yang kurang dalam dirinya, maka hal ini menimbulkan kurang semangat dalam melaksanakan dan menyelesaikan setiap tugas yang mnejadi tanggung jawabnya.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2015), indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1) **Tanggung Jawab**

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2) **Prestasi Kerja**

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3) **Peluang Untuk Maju**

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

4) **Pengakuan Atas Kinerja**

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya

5) Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Menurut Sutrisno (2014), pengukuran motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi.

2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

3. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2016), merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi (Moorhead, 2013). “Konsep lain komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja atau organisasi di mana dirinya menjadi anggotanya (Wirawan, 2013). Menurut Kreitner (2014) komitmen organisasi adalah tingkatan di mana seseorang mengenal organisasi dan tujuan-tujuannya. Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi.

Seseorang yang sangat berkomitmen mungkin akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah organisasi, merujuk pada organisasi dalam hal pribadi, mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan melihat dirinya tetap sebagai anggota organisasi. Sebaliknya, seseorang yang kurang berkomitmen lebih berkemungkinan melihat dirinya sendiri sebagai orang luar, mengekspresikan lebih banyak ketidakpuasan mengenai banyak hal, dan tidak melihat dirinya sebagai anggota jangka panjang dari organisasi (Moorhead, 2013). Para anggota organisasi yang mempunyai komitmen akan mematuhi peraturan, kode etik dan standar kerja organisasi. Mereka akan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, dan menyatakan dengan sadar bahwa mereka merupakan bagian dari organisasi internalisasi artinya mempelajari, memahami dan menyerap norma dan nilai-nilai organisasi ke dalam diri sebagai norma dan nilai-nilai mereka (Wirawan, 2013).

Para anggota organisasi yang mempunyai komitmen terhadap organisasinya juga harus mempunyai keterkaitan secara fisik terhadap organisasinya. Mereka akan berbeda di tempat kerja pada setiap jam kerja dan ketika dibutuhkan oleh organisasi. Mereka akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan uraian tugas, standar kerja dan target kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Mereka akan memakai pakaian dinas, *drees code* dan lambang-lambang organisasi (Wirawan, 2013). Komitmen organisasi dapat dipergunakan untuk memprediksi variabel-variabel yang berhubungan dengan organisasi, seperti *turn over* (pindah kerja), perilaku kewargaan organisasi, kepuasan kerja dan kinerja (Wirawan, 2013).

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Organisasi dapat melakukan beberapa hal definitif untuk meningkatkan komitmen, tetapi tersedia beberapa panduan spesifik. Untuk satu hal, jika organisasi memperlakukan karyawannya dengan adil dan memberikan penghargaan yang masuk akal serta keamanan kerja, karyawannya lebih berkemungkinan untuk merasa puas dan melakukan berbagai hal juga dapat meningkatkan sikap-sikap ini (Moordhead, 2013). Minner (2013), mengemukakan empat faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain-lain.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain.
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- 4) Pengalaman kerja, pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan di dalam suatu organisasi.

c. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi

Keterkaitan psikologis artinya pegawai merasa senang dan bangga bekerja untuk menjadi anggota organisasi. Keterkaitan atau keterikatan tersebut mempunyai tiga bentuk norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi, mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan internalisasi norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi. Minner (2013), mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1) *Make it charismatic:*

Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.

2) *Build the tradition:*

Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang secara terus-menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.

3) *Have comprehensive grievance procedures:*

Bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun dari internal maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan.

4) *Provide extensive two-way communications:*

Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan

5) *Create a sense of community:*

Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu community di mana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi, dan lain-lain.

6) *Build value-based homogeneity:*

Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, motivasi, kinerja, tanpa ada diskriminasi.

7) *Share and share alike:*

Sebaiknya organisasi membuat kebijakan di mana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dan lain-lain.

8) *Emphasize barnraising, cross-utilization, and teamwork:*

Organisasi sebagai suatu community harus bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi. Misalnya perlu adanya rotasi sehingga orang yang bekerja di tempat basah perlu juga ditempatkan di tempat yang kering. Semua anggota organisasi merupakan suatu tim kerja. Semuanya harus memberikan kontribusi yang maksimal demi keberhasilan organisasi tersebut.

9) *Get together:*

Adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin. Misalnya, sekali-kali produksi dihentikan dan semua karyawan terlibat dalam event rekreasi bersama keluarga, pertandingan olah raga, seni, dan lain-lain.

10) *Support employee development:*

Hasil studi menunjukkan bahwa karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karir karyawan dalam jangka panjang.

11) *Commit to actualizing:*

Setiap karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing.

12) *Provide first-year job challenge:*

Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi, harapannya dan kebutuhannya. Berikan bantuan yang kongkret bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya. Jika pada tahap-tahap awal karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap organisasi maka karyawan akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pada tahap-tahap berikutnya.

13) *Enrich and empower:*

Ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan. Hal ini tidak baik karena akan menurunkan kinerja karyawan. Misalnya

dengan rotasi kerja, memberikan tantangan dengan memberikan tugas, kewajiban dan otoritas tambahan, dan lain-lain.

14) *Promote from within:*

Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak internal organisasi sebelum merekrut karyawan dari luar organisasi.

15) *Provide development activities:*

Bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut karyawan dari dalam sebagai prioritas maka dengan sendirinya hal itu akan memotivasi karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang personalnya juga jabatannya.

16) *The question of employee security:*

Bila karyawan merasa aman, baik psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya. Misalnya, karyawan merasa aman karena organisasi membuat kebijakan memberikan kesempatan karyawan bekerja selama usia produktif. Dia akan merasa aman dan tidak takut akan ada pemutusan hubungan kerja. Dia merasa aman karena keselamatan kerja diperhatikan organisasi.

17) *Commit to people-first values:*

Membangun komitmen karyawan pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memberikan perlakuan yang benar pada masa awal karyawan memasuki organisasi.

18) *Put it in writing:*

Data-data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, filosofi, strategi, dan lain-lain. Organisasi sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan, bukan sekedar bahasa lisan.

19) *Hire "Right-Kind" managers:*

Bila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, aturan-aturan, disiplin, dan lain-lain. Sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari.

d. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Kreitner (2014), mengemukakan bahwa ada tiga indikator komitmen organisasi, yaitu:

- 1) Komitmen Afektif (*Affective commitment*), yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.
- 2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*), yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.
- 3) Komitmen Normatif (*Normatif commitment*), yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Larasati (2015)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi).	Motivasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Sutrischastini (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul.	Motivasi	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Akbar (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pelindo Surabaya).	Komitmen Organisasional	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Yatipai (2015)	Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan studi pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado.	Motivasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Datuk (2018)	<i>Impact Of Employee Motivation On Work Performance</i>	Motivasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Diolah Penulis 2021

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang

berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015), Motivasi merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya. Semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin kuat keinginan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut agar dapat dicapai tujuan yang hendak dicapai. Menurut Rivai (2013), karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

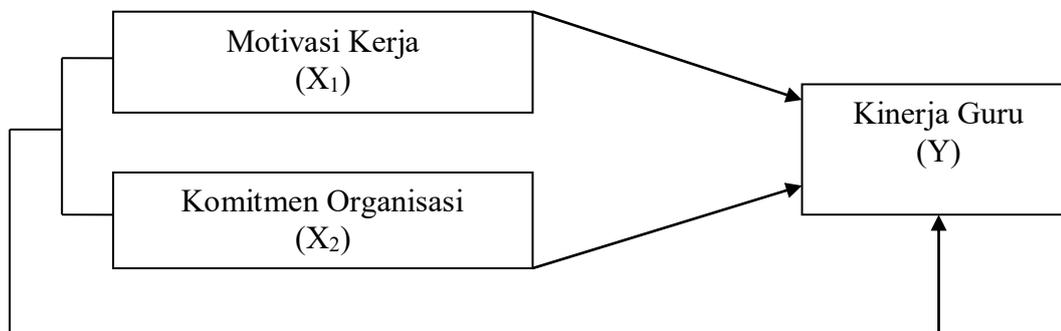
Menurut Kreitner (2014), komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai

tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi. Seseorang yang sangat berkomitmen mungkin akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah organisasi, merujuk pada organisasi dalam hal pribadi, mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan melihat dirinya tetap sebagai anggota organisasi. Hal ini akan meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015), Karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Seseorang yang sangat berkomitmen mungkin akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah organisasi, merujuk pada organisasi dalam hal pribadi, mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan melihat dirinya tetap sebagai anggota organisasi. Hal ini akan meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan judul penelitian dan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka kerangka konseptual dari penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Diolah Penulis 2021

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Atas dasar pemikiran di atas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MIS Misbahul Arifin.
2. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MIS Misbahul Arifin.
3. Motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MIS Misbahul Arifin.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2016), Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MIS Misbahul Arifin.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan September 2021 sampai dengan Desember 2021, dengan format berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun											
		September,2021			Oktober,2021			November,2021			Desember,2021		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■						
3	Seminar Proposal								■				
4	Perbaikan Acc Proposal									■			
5	Pengolahan Data										■		
6	Penyusunan Skripsi											■	
7	Bimbingan Skripsi											■	■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2021)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja guru (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Motivasi Kerja (X_1)	Sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. (Mangkunegara, 2015:91)	1. Tanggung jawab 2. Prestasi kerja 3. Peluang untuk maju 4. Pengakuan atas kinerja 5. Pekerjaan yang menantang (Mangkunegara, 2015:93)	1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya. 2. Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya. 3. Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan. 4. Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya. 5. Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.	Skala likert
Komitmen Organisasi (X_2)	Tingkatan di mana seseorang mengenal organisasi dan tujuan-tujuannya. (Kreitner, 2014:165)	1. Komitmen efektif 2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen normatif (Kreitner, 2014:170)	1. Keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri. 2. Komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. 3. Keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.	Skala likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kinerja Guru (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2015:47)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kerja Sama (Mangkunegara, 2015:47)	1. Tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. 2. Jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. 3. Merujuk pada praktik seseorang atau kelompok yang lebih besar yang bekerja di khayalak dengan tujuan atau kemungkinan metode yang disetujui bersama secara umum, alih-alih bekerja secara terpisah dalam persaingan.	Skala likert

Sumber: Penulis (2021)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016), populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah guru MIS Misbahul Arifin sebanyak 44 guru.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 44 guru/responden.

3. Jenis Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang ada di lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar kuesioner dan wawancara langsung kepada guru MIS Misbahul Arifin

4. Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian ini adalah guru MIS Misbahul Arifin.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah metode angket (kuesioner) yaitu melakukan pembagian kuesioner untuk diisi guru secara objektif.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016), Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang

digunakan (kuesioner). Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2016), Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya.. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Sugiyono (2016), Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian.

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2016), Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan (Sugiyono, 2016). Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis. Normal P-P Plot dari *standartdizednresidual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi

apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Selain itu Uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* di atas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2016), Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.. *Tolerance* mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah $Tolerance > 0,1$ atau $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2016), Adanya varians variabel independent adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk pengujian hipotesis, penelitian ini menggunakan analisis linear berganda, yang dapat dinyatakan dengan (Sugiyono, 2016):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Kinerja Guru)

a = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi variabel independen

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Komitmen Organisasi

e = error

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Situmorang (2014), uji t digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dengan nilai alpha = 0,05%. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

H₀ : b₁ = 0, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H₀ : b₁ ≠ 0, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

H₀ diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H₀ ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya”.

Hipotesisnya adalah:

H₀ : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig < α 0,05).
- 2) Terima H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig > α 0,05).

5. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Situmorang (2014), koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika nilai mendekati angka 1 maka variabel bebas makin mendekati hubungan dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan. Dari koefisien determinasi ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y, yang biasanya dapat dinyatakan pula dalam presentase.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat MIS Misbahul Arifin

Yayasan Pendidikan MIS Misbahul Arifin adalah lembaga pendidikan berbasis islam. Yang awalnya dibentuk pada tahun 1975 dengan membangun sebuah bangunan berdindingkan tebas dengan atasan berupa atap kayu. Madrasah ini dibentuk karena keinginan kuat dari pemilik untuk memberikan ilmu pengetahuan kepada warga sekitar yang pada saat itu sangat minimnya ilmu pengetahuan disana.

Program yang dilaksanakan oleh Yayasan Pendidikan Misbahul Arifin ini adalah menyelenggarakan pendidikan formal tingkat sekolah dasar (MI) yang direalisasikan pada tahun 1999 dan mendapat izin operasional kanwil depag provinsi sumatera utara dengan nomor tertanggal dengan nomor statistic madrasah (111212050118). MIS Misbahul Arifin P.Berandan memiliki Ekstrakurikuler yang banyak di minati para siswa yakni;

- 1) Pramuka, Tujuan kegiatan Pramuka Pada dasarnya kegiatan Kepramukaan memiliki tujuan untuk melatih generasi muda agar memaksimalkan setiap potensi yang ada di dalam dirinya, baik itu intelektual, spiritual, sosial, dan fisik
- 2) Klub marshing band, Dengan adanya pelatihan marshing band, bukan hanya membuat siswa agar lebih mengekspresikan diri terutama dibidang

musik, namun juga menjadi lebih meningkatkan persaudaraan dan persatuan diantara generasi muda, dengan cara menghabiskan waktu bersama untuk belajar,

- 3) Tahfidzul Qur'an, dengan mengikuti kegiatan ini dapat meningkatkan daya ingat anak dan membantu melatih focus untuk anak.
- 4) Tilawah Qur'an, mengikuti ekstrakurikuler Tilawah Alquran memiliki peran untuk memudahkan belajar siswa terutama pada bidang studi Alquran dan Hadis, karena di samping materi pelajaran bidang studi tersebut diambil dari potongan ayat Alquran dan tajwid (hukum/ aturan membaca Alquran), juga memberikan ketenangan.
- 5) Tari, bertujuan untuk memberi kesempatan kepada peserta didik untuk berekspresi, berapresiasi, berkreasi, membentuk harmoni, dan menciptakan keindahan. Dengan demikian, mereka dapat membekali diri dengan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang baik
- 6) Futsal, diadakan dengan tujuan menyediakan wadah untuk siswa menyalurkan hobinya dan menghadirkan corak positif kepada para siswa yaitu sifat-sifat sportifitas serta mencetak bibit-bibit baru olahragawan yang berprestasi di tingkat lokal, nasional maupun internasional.
- 7) Paskibra, Mengikuti ekskul Paskibra membuat si kecil mendapatkan banyak manfaat, dapat melatih kedisiplinan, menguatkan fisik, memiliki rasa cinta tanah air, bersosialisasi, memupuk jiwa kepemimpinan
- 8) Drama, memiliki manfaat terhadap empat aspek kebahasaan dalam pelajaran Bahasa dan Sastra Indonesia. Selain itu, ekstrakurikuler drama juga bermanfaat dalam menumbuhkan rasa percaya diri siswa untuk

mengekspresikan dirinya baik secara lisan maupun tulisan. MIS Misbahul Arifin sebagai lembaga pendidikan formal yang resmi tetap menjalankan seluruh aturan yang harus dipenuhi berdasarkan ketetapan/keputusan dari pemerintah, karena itu selain menggunakan kurikulum yang berlaku sebagai acuan materi pendidikan, MIS Misbahul Arifin juga memiliki dasar pendidikan dengan tujuan agar pemberian materi pada kurikulum lebih bermakna sehingga siswa bukan hanya dibekali pengetahuan secara konsep melainkan juga aplikasi yang melekat pada kepribadiannya

b. Visi dan Misi MIS Misbahul Arifin

1) Visi

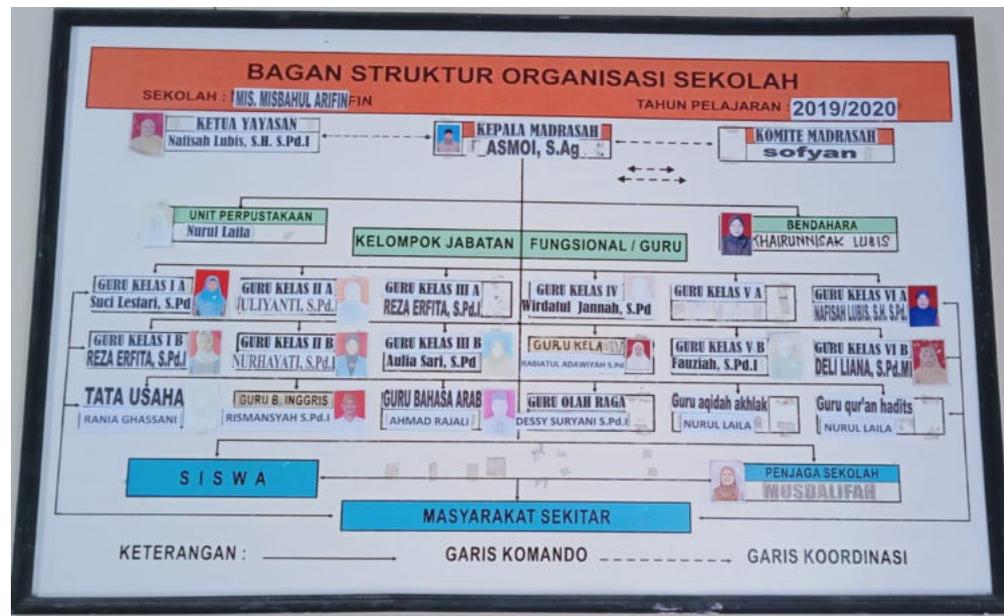
Terwujudnya peserta didik yang berakhlakul karimah, cerdas, terampil, berprestasi dan berwawasan luas yang dilandasi nilai-nilai budaya luhur sesuai dengan islam.

2) Misi

- a) Menanamkan keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT.
- b) Mewujudkan kebiasaan positif dan bersikap santun untuk menuju sikap yang berakhlakul karimah
- c) Melaksanakan praktek ibadah, membimbing membaca Al Qur'an membimbing kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional sebagai wahana memahami nilai-nilai Islam.
- d) Mengembangkan IPTEK, bahasa, olahraga, seni budaya, dan keterampilan, sesuai dengan minat dan bakat juga potensi siswa

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas MIS Misbahul Arifin

Struktur organisasi pada MIS Misbahul Arifin adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi MIS Misbahul Arifin

Sumber : MIS Misbahul Arifin (2021)

Berikut ini adalah uraian tugas setiap posisi jabatan yang ada di MIS Misbahul Arifin, yaitu:

Jabatan	TUGAS POKOK DAN FUNGSI
1.Ketua Yayasan	<ol style="list-style-type: none"> Menjalankan Visi dan misi Yayasan sesuai dengan Anggaran Dasar. Memberikan wewenang kepada para ketua divisi sehubungan dengan hal-hal yang berkaitan dengan ruang lingkup masing-masing divisi Berhak mendelegasikan kepada salah satu pengurus Harian dalam melakukan hubungan dengan pihak-pihak di luar Yayasan. Memimpin dan mengkoordinasikan seluruh anggota dan pengurus Yayasan. Mengkoordinasikan program kerja Yayasan baik perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, maupun pertanggungjawaban. Bersama-sama Sekretaris Umum/ wasekum menandatangani surat-surat yang berhubungan dengan sikap dan kebijakan organisasi, baik bersifat ke dalam maupun ke luar. Bersama-sama Sekretaris dan Bendahara merancang agenda mengupayakan pencarian dan penggalian sumber dana bagi aktifitas operasional dan program organisasi Memelihara keutuhan dan kekompakan seluruh pengurus organisasi Memberikan pokok-pokok pikiran yang merupakan strategi dan kebijakan Organisasi dalam rangka pelaksanaan program kerja maupun dalam menyikapi reformasi diseluruh tatanan kehidupan demi pencapaian cita-cita dan tujuan

	organisasi.
2. Kepala Sekolah	<ul style="list-style-type: none"> a. Sebagai perencanaan program b. Sebagai pelaksanaan rencana kerja c. Sebagai supervisor dan evaluator d. Sebagai kepemimpinan sekolah e. Dalam sistem informasi sekolah
3. Komite Sekolah	<ul style="list-style-type: none"> a. Melakukan peningkatan mutu pelayanan pendidikan di sekolah b. menggalang dana melalui upaya kreatif dan inovasi c. mengatur RKAS dan dan membuat kriteria kinerja sekolah
4. Bendahara Sekolah	<ul style="list-style-type: none"> a. menyusun RKAS, gaji guru dan karyawan, biaya investasi, biaya operasional dan biaya perawatan. b. membantu kepala sekolah dalam mengelola keuangan sekolah. c. menyusun laporan keuangan berkala dan insidentil
5. Sekretaris	<ul style="list-style-type: none"> a. Membuat kerangka program kerja tata usaha sekolah b. Mengelola data keuangan sekolah c. Mengurus administrasi ketenagakerjaan dan juga siswa d. Menyusun data administrasi perlengkapan sekolah e. Menyusun sekaligus menyajikan data statistic sekolah f. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan secara berkala g. Menyusun pengurus tata usaha secara berkala h. Mengelola buku induk pegawai dan siswa i. Melaksanakan hubungan masyarakat j. mendata surat masuk dan keluar sekolah k. Mensosialisasikan kebijakan-kebijakan kepala sekolah l. Mengawasi penyusunan laporan periodik dari masing-masing divisi/bagian
6. Wali Kelas/ Guru Kelas	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengelola kelas b. Mengetahui dan memahami situasi kelasnya. c. Memantapkan siswa di kelasnya, dalam melaksanakan tatakrama, sopan santun, tata tertib baik di sekolah maupun di luar sekolah. d. Menangani / mengatasi hambatan dan gangguan terhadap kelancaran kegiatan kelas dan atau kegiatan sekolah pada umumnya. e. Melakukan <i>Home Visit</i> (kunjungan ke rumah / orang tua) atau keluarganya. f. Memberikan masukan dalam penentuan kenaikan kelas bagi siswa di kelasnya. g. Mengisi / membagikan Buku Laporan Pendidikan (Rapor) kepada Wali siswa. h. Mengarahkan siswa agar peduli dengan kebersihan dan peduli dengan lingkungannya i. Membuat Laporan tertulis secara rutin setiap bulan.
7. Unit Perpustakaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Membuat perencanaan pembinaan dan pengembangan perpustakaan pada awal tahun ajaran. b. Mendayagunakan semua sumber yang ada . c. Mengadakan koordinasi dan pengawasan terhadap semua kegiatan perpustakaan d. Mengadakan pembinaan terhadap anggota pustaka e. Membuat kebijaksanaan-kebijaksanaan tertentu sehubungan dengan pembinaan dan pengembangan perpustakaan. f. Melakukan kerjasama dengan perangkat sekolah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kegiatan perpustakaan. g. Mengadakan penilaian terhadap penyelenggaraan perpustakaan. h. Mengadakan hubungan kerja sama dengan pihak luar / perpustakaan lain dalam upaya pengembangan perpustakaan i. Membuat laporan kegiatan perpustakaan pada akhir tahun

	ajaran
8. Office Boy	a. Membersihkan dan merapikan meja, kursi, komputer dan perlengkapan lainnya. b. Membersihkan/vacum karpet atau lantai. c. Membersihkan gelas dan piring yang telah dipakai d. Melayani permintaan guru .

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	31	70.5	70.5	70.5
Perempuan	13	29.5	29.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas guru MIS Misbahul Arifin yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 70.5% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	14	31.8	31.8	31.8
31 - 40 Tahun	24	54.5	54.5	86.4
41 - 50 Tahun	6	13.6	13.6	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas guru MIS Misbahul Arifin yang menjadi responden berusia 31 - 40 tahun, yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 54.5% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	3	6.8	6.8	6.8
S1	25	56.8	56.8	63.6
S2	2	4.5	4.5	68.2
SMU	14	31.8	31.8	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas guru MIS Misbahul Arifin yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 56.8% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	20	45.5	45.5	45.5
6 - 10 Tahun	24	54.5	54.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas guru MIS Misbahul Arifin yang menjadi responden memiliki masa kerja 6 - 10 tahun yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 54.5% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 1 (satu) variabel bebas yaitu: variabel bebas yaitu 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 44 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X_1 (Motivasi Kerja)

Tabel 4.5
Guru memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	6.8	6.8	6.8
Ragu-Ragu	18	40.9	40.9	47.7
Setuju	18	40.9	40.9	88.6
Sangat Setuju	5	11.4	11.4	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (11.4%), setuju sebanyak 18 orang (40.9%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (40.9%) dan sebanyak 3 orang (6.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 18 orang (40.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa guru memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Tabel 4.6
Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan membuat saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya.

Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	25.0	25.0	25.0
Ragu-Ragu	10	22.7	22.7	47.7
Setuju	23	52.3	52.3	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (52.3%), ragu–ragu sebanyak 10 orang (22.7%) dan sebanyak 11 orang (25.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (52.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan membuat saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya.

Tabel 4.7
Guru melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	18.2	18.2	18.2
Ragu-Ragu	14	31.8	31.8	50.0
Setuju	19	43.2	43.2	93.2
Sangat Setuju	3	6.8	6.8	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (6.8%), setuju sebanyak 19 orang (43.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (31.8%) dan sebanyak 8 orang (18.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (43.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa guru melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Tabel 4.8
Guru dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Pernyataan X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	29.5	29.5	29.5
Ragu-Ragu	13	29.5	29.5	59.1
Setuju	14	31.8	31.8	90.9
Sangat Setuju	4	9.1	9.1	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.1%), setuju sebanyak 14 orang (31.8%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (29.5%) dan sebanyak 13 orang (29.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang (31.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa guru dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Tabel 4.9
Guru mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

Pernyataan X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	24	54.5	54.5	54.5
Ragu-Ragu	4	9.1	9.1	63.6
Setuju	6	13.6	13.6	77.3
Sangat Setuju	10	22.7	22.7	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (22.7%), setuju sebanyak 6 orang (13.6%) ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.1%) dan sebanyak 24 orang (54.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan tidak setuju sebanyak 24 orang (54.5%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa guru mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

Tabel 4.10
Perusahaan memberikan peluang bagi guru yang mempunyai kinerja baik.
Pernyataan X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.3	27.3	27.3
Ragu-Ragu	16	36.4	36.4	63.6
Setuju	14	31.8	31.8	95.5
Sangat Setuju	2	4.5	4.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.5%), setuju sebanyak 14 orang (31.8%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (36.4%) dan sebanyak 12 orang (27.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 16 orang (36.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan memberikan peluang bagi guru yang mempunyai kinerja baik.

Tabel 4.11
Guru mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
Pernyataan X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	34.1	34.1	34.1
Ragu-Ragu	19	43.2	43.2	77.3
Setuju	7	15.9	15.9	93.2
Sangat Setuju	3	6.8	6.8	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (6.8%), setuju sebanyak 7 orang (15.9%), ragu-ragu

sebanyak 19 orang (43.2%) dan sebanyak 15 orang (34.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (43.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa guru mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

Tabel 4.12
Guru mendapatkan pengakuan yang positif oleh atas atas kinerjanya.
Pernyataan X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	18.2	18.2	18.2
Ragu-Ragu	14	31.8	31.8	50.0
Setuju	19	43.2	43.2	93.2
Sangat Setuju	3	6.8	6.8	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (6.8%), setuju sebanyak 19 orang (43.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (31.8%) dan sebanyak 8 orang (18.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (43.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa guru mendapatkan pengakuan yang positif oleh atas atas kinerjanya.

Tabel 4.13
Guru selalu ingin belajar untuk menguasai pekerjaan di bidangnya.
Pernyataan X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	20.5	20.5	20.5
Ragu-Ragu	22	50.0	50.0	70.5
Setuju	11	25.0	25.0	95.5
Sangat Setuju	2	4.5	4.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.5%), setuju sebanyak 11 orang (25.0%), ragu-ragu

sebanyak 22 orang (50.0%) dan sebanyak 9 orang (20.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa guru selalu ingin belajar untuk menguasai pekerjaan di bidangnya.

b. Variabel X₂ (Komitmen Organisasi)

Tabel 4.14
Saat ini Guru tetap bekerja di perusahaan karena komitmen terhadap organisasi.
Pernyataan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	6.8	6.8	6.8
Ragu-Ragu	9	20.5	20.5	27.3
Setuju	12	27.3	27.3	54.5
Sangat Setuju	20	45.5	45.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (45.5%), setuju sebanyak 12 orang (27.3%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (20.5%) dan sebanyak 3 orang (6.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (45.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saat ini Guru tetap bekerja di perusahaan karena komitmen terhadap organisasi.

Tabel 4.15
Organisasi di tempat Guru bekerja sangat berarti bagi Guru.
Pernyataan X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	11.4	11.4	11.4
	Tidak Setuju	2	4.5	4.5	15.9
	Ragu-Ragu	9	20.5	20.5	36.4
	Setuju	11	25.0	25.0	61.4
	Sangat Setuju	17	38.6	38.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (38.6%), setuju sebanyak 11 orang (25.0%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (20.5%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4.5%) dan sebanyak 5 orang (11.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (38.6%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan sangat setuju bahwa organisasi di tempat Guru bekerja sangat berarti bagi Guru.

Tabel 4.16
Tujuan perusahaan akan Guru selesaikan dengan baik.
Pernyataan X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Tidak Setuju	5	11.4	11.4	13.6
	Ragu-Ragu	4	9.1	9.1	22.7
	Setuju	19	43.2	43.2	65.9
	Sangat Setuju	15	34.1	34.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (34.1%), setuju sebanyak 19 orang (43.2%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.1%), tidak setuju sebanyak 5 orang (11.4%) dan sebanyak 1 orang (2.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban

responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (43.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa tujuan perusahaan akan Guru selesaikan dengan baik.

Tabel 4.17
Guru merasa menjadi bagian dari organisasi di tempat Guru bekerja.
Pernyataan X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	36.4	36.4	36.4
Ragu-Ragu	1	2.3	2.3	38.6
Setuju	6	13.6	13.6	52.3
Sangat Setuju	21	47.7	47.7	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (47.7%), setuju sebanyak 6 orang (13.6%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (2.3%) dan sebanyak 16 orang (36.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (47.7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa guru merasa menjadi bagian dari organisasi di tempat Guru bekerja.

Tabel 4.18
Guru mau berusaha di atas batas normal untuk mensukseskan perusahaan di tempat Guru bekerja.
Pernyataan X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4.5	4.5	4.5
Tidak Setuju	3	6.8	6.8	11.4
Ragu-Ragu	7	15.9	15.9	27.3
Setuju	8	18.2	18.2	45.5
Sangat Setuju	24	54.5	54.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (54.5%), setuju sebanyak 8 orang (18.2%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (15.9%), tidak setuju sebanyak 3 orang (6.8%) dan sebanyak 2 orang (4.8%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (54.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Guru mau berusaha di atas batas normal untuk mensukseskan perusahaan di tempat Guru bekerja.

Tabel 4.19
Perusahaan tempat Guru bekerja memberikan Guru rasa aman dan nyaman dalam bekerja.
Pernyataan X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	15.9	15.9	15.9
	Tidak Setuju	16	36.4	36.4	52.3
	Ragu-Ragu	3	6.8	6.8	59.1
	Setuju	7	15.9	15.9	75.0
	Sangat Setuju	11	25.0	25.0	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (25.0%), setuju sebanyak 7 orang (15.9%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (6.8%), tidak setuju sebanyak 16 orang (36.4%) dan sebanyak 7 orang (15.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 16 orang (36.4%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa perusahaan tempat Guru bekerja memberikan Guru rasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Tabel 4.20
Guru bekerja di organisasi ini untuk kemajuan perusahaan.
Pernyataan X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	15.9	15.9	15.9
	Ragu-Ragu	5	11.4	11.4	27.3
	Setuju	14	31.8	31.8	59.1
	Sangat Setuju	18	40.9	40.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (40.9%), setuju sebanyak 14 orang (31.8%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (11.4%) dan sebanyak 7 orang (15.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (40.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Guru bekerja di organisasi ini untuk kemajuan perusahaan.

Tabel 4.21
Guru merasa masalah organisasi di tempat Guru bekerja juga seperti masalah Guru.
Pernyataan X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	18.2	18.2	18.2
	Ragu-Ragu	12	27.3	27.3	45.5
	Setuju	8	18.2	18.2	63.6
	Sangat Setuju	16	36.4	36.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (36.4%), setuju sebanyak 8 orang (18.2%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (27.3%) dan sebanyak 8 orang (18.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (36.4%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Guru merasa masalah organisasi di tempat Guru bekerja juga seperti masalah Guru.

Tabel 4.22
Guru bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan.
Pernyataan X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	18.2	18.2	18.2
Ragu-Ragu	7	15.9	15.9	34.1
Setuju	4	9.1	9.1	43.2
Sangat Setuju	25	56.8	56.8	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (56.8%), setuju sebanyak 4 orang (9.1%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (15.9%) dan sebanyak 8 orang (18.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (56.8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Guru bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan.

c. Variabel Y (Kinerja Guru)

Tabel 4.23
Standar kualitas anda melebihi standar kualitas guru lain yang ada.
Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	13.6	13.6	13.6
Ragu-Ragu	23	52.3	52.3	65.9
Setuju	13	29.5	29.5	95.5
Sangat Setuju	2	4.5	4.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.5%), setuju sebanyak 13 orang (29.5%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (52.3%) dan sebanyak 6 orang (13.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 23 orang (52.3%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa standar kualitas anda melebihi standar kualitas guru lain yang ada.

Tabel 4.24
Guru mengerjakan pekerjaan Guru dengan tidak terburu-buru.
Pernyataan Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	18.2	18.2	18.2
	Ragu-Ragu	14	31.8	31.8	50.0
	Setuju	19	43.2	43.2	93.2
	Sangat Setuju	3	6.8	6.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (6.8%), setuju sebanyak 19 orang (43.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (31.8%) dan sebanyak 8 orang (18.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (43.2%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa Guru mengerjakan pekerjaan Guru dengan tidak terburu-buru.

Tabel 4.25
Guru dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.
Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	9.1	9.1	9.1
Ragu-Ragu	21	47.7	47.7	56.8
Setuju	18	40.9	40.9	97.7
Sangat Setuju	1	2.3	2.3	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.3%), setuju sebanyak 18 orang (40.9%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (47.7%) dan sebanyak 4 orang (9.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (47.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa Guru dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

Tabel 4.26
Anda selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.
Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	34.1	34.1	34.1
Ragu-Ragu	13	29.5	29.5	63.6
Setuju	14	31.8	31.8	95.5
Sangat Setuju	2	4.5	4.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.5%), setuju sebanyak 14 orang (31.8%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (29.5%) dan sebanyak 15 orang (34.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 orang (34.1%). Jadi dapat disimpulkan

responden tidak setuju bahwa anda selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

Tabel 4.27
Guru mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.
Pernyataan Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	18.2	18.2	18.2
	Ragu-Ragu	13	29.5	29.5	47.7
	Setuju	17	38.6	38.6	86.4
	Sangat Setuju	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (13.6%), setuju sebanyak 17 orang (38.6%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (29.5%) dan sebanyak 8 orang (18.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (38.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Guru mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

Tabel 4.28
Guru selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.
Pernyataan Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	29.5	29.5	29.5
	Ragu-Ragu	20	45.5	45.5	75.0
	Setuju	11	25.0	25.0	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang (25.0%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (45.5%) dan sebanyak 13 orang (29.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang

(45.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa Guru selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.

Tabel 4.29
Bapak/Ibu mampu berdiskusi dengan guru lain untuk membangun kinerja tim yang baik.
Pernyataan Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	29.5	29.5	29.5
	Ragu-Ragu	22	50.0	50.0	79.5
	Setuju	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang (20.5%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (50.0%) dan sebanyak 13 orang (29.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa Bapak/Ibu mampu berdiskusi dengan guru lain untuk membangun kinerja tim yang baik.

Tabel 4.30
Bapak/Ibu melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.
Pernyataan Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	18.2	18.2	18.2
	Ragu-Ragu	14	31.8	31.8	50.0
	Setuju	20	45.5	45.5	95.5
	Sangat Setuju	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.5%), setuju sebanyak 20 orang (45.5%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (31.8%) dan sebanyak 8 orang (18.2%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (45.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Bapak/Ibu melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.

Tabel 4.31
Guru mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan.
Pernyataan Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	13.6	13.6	13.6
Ragu-Ragu	20	45.5	45.5	59.1
Setuju	14	31.8	31.8	90.9
Sangat Setuju	4	9.1	9.1	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.1%), setuju sebanyak 14 orang (31.8%), ragu-ragu menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (45.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa Guru mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.32
Uji Validitas (X₁) Motivasi Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	25.5227	24.674	.344	.819
Pernyataan X1.2	25.8182	24.106	.382	.815
Pernyataan X1.3	25.7045	22.073	.633	.787
Pernyataan X1.4	25.8864	22.010	.547	.797
Pernyataan X1.5	26.0455	19.626	.597	.794
Pernyataan X1.6	25.9545	23.765	.403	.813
Pernyataan X1.7	26.1364	21.655	.671	.782
Pernyataan X1.8	25.7045	22.073	.633	.787
Pernyataan X1.9	25.9545	23.579	.490	.804

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.32 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.33
Uji Validitas (X₂) Komitmen Organisasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	30.2727	48.296	.682	.849
Pernyataan X2.2	30.6364	49.121	.404	.873
Pernyataan X2.3	30.4318	47.832	.649	.850
Pernyataan X2.4	30.6591	43.951	.683	.846
Pernyataan X2.5	30.2727	47.273	.598	.854
Pernyataan X2.6	31.4091	44.712	.579	.858
Pernyataan X2.7	30.4091	47.085	.680	.847
Pernyataan X2.8	30.6591	46.974	.644	.850
Pernyataan X2.9	30.3409	47.114	.587	.855

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.33 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel komitmen organisasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.34
Uji Validitas (Y) Kinerja Guru
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	25.8864	27.219	.589	.914
Pernyataan Y.2	25.7500	24.564	.823	.898
Pernyataan Y.3	25.7727	26.970	.697	.908
Pernyataan Y.4	26.0682	24.856	.725	.906
Pernyataan Y.5	25.6591	24.276	.769	.902
Pernyataan Y.6	26.1818	27.222	.594	.914
Pernyataan Y.7	26.2273	26.831	.689	.908
Pernyataan Y.8	25.7727	24.738	.835	.898
Pernyataan Y.9	25.7727	26.133	.650	.911

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.34 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kinerja guru dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.35
Uji Reliabilitas (X₁) Motivasi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.35 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,819 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.36
Uji Reliabilitas (X₂) Komitmen Organisasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.36 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,868 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel komitmen organisasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.37
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Guru
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

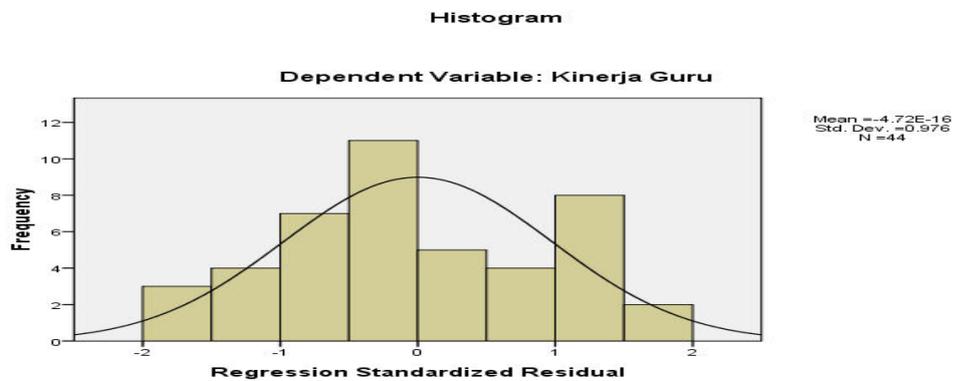
Dari tabel 4.37 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,916 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah

disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kinerja guru adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

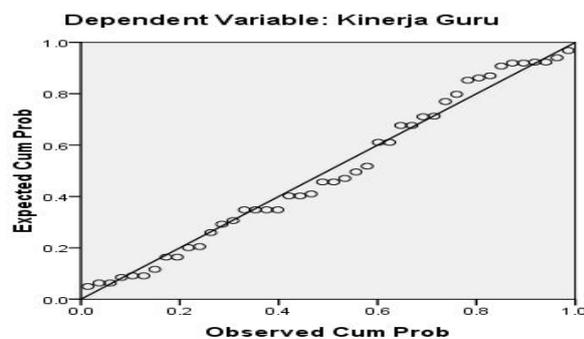


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja guru berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4. 38
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.75411214
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.076
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.567
Asymp. Sig. (2-tailed)		.904
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.38 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,904 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p= 0,904 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.39
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.542	2.460	1.033	.308		
	Motivasi Kerja	.390	.107	3.654	.001	.580	1.725
	Komitmen Organisasi	.443	.074	5.998	.000	.580	1.725

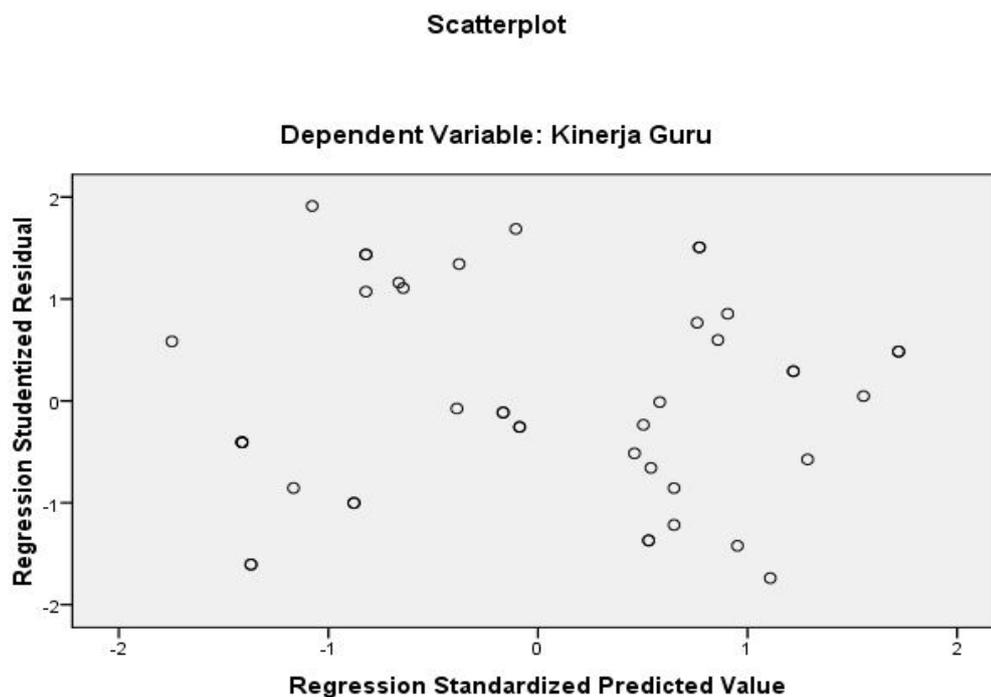
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah motivasi kerja 1,725 < 10 dan komitmen organisasi 1,725 < 10, serta nilai *Tolerance* motivasi kerja 0,580 > 0,10 dan komitmen organisasi 0,580 > 0,10, sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.40
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.542	2.460	1.033	.308		
	Motivasi Kerja	.390	.107	3.654	.001	.580	1.725
	Komitmen Organisasi	.443	.074	5.998	.000	.580	1.725

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.40 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 2,542 + 0,390 X_1 + 0,443 X_2 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja guru (Y) adalah sebesar 2,542.
- b. Jika terjadi peningkatan motivasi kerja 1, maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,390.
- c. Jika terjadi peningkatan komitmen organisasi 1, maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,443.

8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 4.41
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.542	2.460	1.033	.308		
	Motivasi Kerja	.390	.107	3.654	.001	.580	1.725
	Komitmen Organisasi	.443	.074	5.998	.000	.580	1.725

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.41 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,654 > t_{tabel} 2,019$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru.

2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 5,998 > t_{tabel} 2,019$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.42
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1067.021	2	533.511	67.065	.000^a
	Residual	326.161	41	7.955		
	Total	1393.182	43			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.42 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 67,065 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,23 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.43
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.766	.754	2.82049

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.43 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,754 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 75,4% kinerja guru dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya $100\% - 75,4\% = 24,6\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, upah, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,654 > t_{tabel} 2,019$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Guru yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan guru yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Guru dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri guru mempunyai motivasi yang kuat yang memacu guru untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 5,998 > t_{tabel} 2,019$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Seseorang yang sangat berkomitmen mungkin akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah perusahaan, merujuk pada organisasi dalam hal pribadi, mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan melihat dirinya tetap sebagai anggota organisasi. Hal ini akan meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja guru dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 67,065 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,23 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini motivasi dan komitmen organisasi secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan guru yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Guru dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri guru mempunyai motivasi yang kuat yang memacu guru untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

Komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Seseorang yang sangat berkomitmen mungkin akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah perusahaan, merujuk pada organisasi dalam hal pribadi, mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan melihat dirinya tetap sebagai anggota organisasi. Hal ini akan meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MIS Misbahul Arifin, dimana $t_{hitung} 3,654 > t_{tabel} 2,019$ dan signifikan $0,001 < 0,05$.
2. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MIS Misbahul Arifin, dimana $t_{hitung} 5,998 > t_{tabel} 2,019$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MIS Misbahul Arifin, dimana $F_{hitung} 67,065 > F_{tabel} 3,23$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan agar pimpinan MIS Misbahul Arifin harus mempertahankan dan terus meningkatkan guru dalam berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan MIS Misbahul Arifin lebih memperhatikan guru yang tidak puas dengan kedudukan yang sudah dicapai, dengan solusi yang harus dilakukan

organisasi yaitu MIS Misbahul Arifin harus lebih baik lagi dalam memberikan dorongan dan motivasi kepada gurunya sebagaimana dengan misi dan visi MIS Misbahul Arifin, sehingga kedepan kinerja guru dapat meningkat dan guru harus selalu diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan.

2. Disarankan agar pimpinan MIS Misbahul Arifin harus mempertahankan dan terus meningkatkan guru agar mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan MIS Misbahul Arifin lebih memperhatikan guru yang tidak bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu MIS Misbahul Arifin harus memperhatikan kerjasama guru, karena membantu tim dalam bekerja takkan mengurangi keahlian guru, sehingga sikap kerja seperti ini memberikan kepuasan dan kebanggaan tersendiri bagi diri guru dan guru harus menjadi bagian dari organisasi di tempatnya bekerja.
3. Disarankan agar pimpinan MIS Misbahul Arifin untuk mempertahankan selalu agar guru selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan dan selanjutnya disarankan juga agar perusahaan MIS Misbahul Arifin lebih memperhatikan guru agar guru dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tidak terburu-buru, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu MIS Misbahul Arifin harus memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh gurunya, misalnya seperti meningkatkan kemampuan dan disiplin guru dalam kehadiran perlu diperhatikan dan lebih diberi motivasi, serta meningkatkan mutu pelayanan dan *team work* agar terwujudnya suatu

pelayanan yang profesional dengan pemberian pelatihan dan pendidikan kepada guru demi meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pelindo Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 47 No.2 Juni 2017
- Aryza, S., Lubis, Z., Indrawan, M. I., Efendi, S., & Sihombing, P. (2021). Analyzed New Design Data Driven Modelling of Piezoelectric Power Generating System. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 5537-5547.
- Datuk, (2018). *Impact Of Employee Motivation On Work Performance*.
- Fahmi, I. 2013. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Cetakan Kedua. CV. Alfabeta. Bandung.
- Firdaus, F., Ariesta, A., Rahayu, S., & Shalihin, N. (2019). Market Organizer Network At Fish Auction; Case Study Of Gauang Market, Padang, West Sumatera, Indonesia. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(09), 37-41.
- Griffin, R.W dan Ebert J.R. 2014. *Manajemen Personalialia*. Edisi kedelapan, Jakarta.
- Hasibuan, M, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Kreitner, R dan Angelo K. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9, Buku 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Larasati, Sindi. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi).
- Mangkunegara, A.A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L dan Jackson. 2013. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Minner, J.B. 2013. *Organizational Behavior From Theory To Practice*, M.E. Sharpe Inc: USA.
- Moorhead, G dan Ricky W.G. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Edisi 9, Salemba Empat: Jakarta.
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* Cetakan Ketiga. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9), 1617-1631.
- Samsudin, S.H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lufti, 2014. *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: Usu Press.
- Sopiah, 2016. *Perilaku Organisasi*, CV. Andy: Yogyakarta.
- Sunyoto, D. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian (Dilengkapi: Intervensi Pengembangan Organisasi)*. Cetakan Pertama. CAPS. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrischastini, Ary. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta.
- Ulfiana, E., Wahyuni, S., & Rahayu, S. (2020). The effect of postpartum coping skill classes (PCSC) on stress level, cortisol levels, maternal self-efficacy, and baby's growth and development In Semarang, Central Java. *Malaysian Journal of Public Health Medicine*, 20(1), 122-129.
- Wirawan, 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, Edisi1, Cetakan 1, Rajawali: Jakarta.
- Yatipai, Theodora. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado.