

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 1 KOTA BEKASI

Hotman Napitupulu *)

***) Dosen Program Magister Manajemen FE UNKRIS**

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email : hotmannap@yahoo.com

***Abstract:** This study aims to analyze influence of organizational motivation and commitment on the performance of SMK Negeri 1 Bekasi teachers, the partial influence of motivation on the performance of SMK Negeri 1 Bekasi teachers. This study uses a quantitative approach. The population in this study is the teacher of SMK Negeri 1 Bekasi City. The sampling technique uses saturated sampling with a sample size of 100 teachers. Data collection techniques using a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique used to answer the hypothesis is multiple regression. The results of this study indicate that simultaneous organizational motivation and commitment has a positive and significant effect on the performance of teachers of SMK Negeri 1 Bekasi. Partially, motivation has a positive and significant effect on the performance of teachers of SMK Negeri 1 Bekasi. Partially organizational commitment has a positive and significant effect on the performance of teachers of SMK Negeri 1 Bekasi.*

***Keywords:** Motivation, organizational commitment, teacher performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan bidang yang sangat penting dan memiliki peluang karena setiap orang memerlukan atau membutuhkan pendidikan. Salah satu faktor penunjang pendidikan adalah manusia, lembaga pendidikan akan berhasil jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Lembaga pendidikan selalu berupaya untuk mencapai tujuan organisasinya dengan baik, agar dapat mencapai tujuan tersebut, salah satunya adalah meningkatkan komitmen organisasional para guru.

Peran Komitmen organisasional bagi karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting, sebagai penggerak perusahaan dalam mencapai tujuan yang di harapkan oleh pemilik, maka dari itu perhatian kepada kepentingan karyawan agar ditingkatkan semaksimal mungkin. Peran dan fungsi guru dalam proses pembelajaran masih mendominasi dan memiliki peran yang strategis, sehingga keberhasilan tujuan pendidikan sangat bergantung pada kontribusi kinerja guru. Guru merupakan salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan sangat strategis dalam sistem pendidikan. Karena guru menentukan terselenggaranya pendidikan yang bermutu, hanya dengan guru yang kompeten, profesional dan memiliki kepribadian yang baiklah maka kegiatan belajar mengajar dapat berlangsung dengan lancar dan berkualitas. Pelaksanaan motivasi kerja guru dalam melakukan tugas, akan tergantung pada kemampuan dan kesungguhan kerjanya. Seorang guru yang mempunyai motivasi kerja rendah dapat menjadi kesulitan

dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, sehingga akan menyerah pada keadaan daripada berusaha untuk mengatasinya. Berbeda dengan seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, apabila terjadi kesulitan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya maka mereka akan berusaha untuk mengatasinya.

Menjadi guru tanpa motivasi kerja akan cepat merasa jenuh karena tidak adanya unsur pendorong. Guru yang mempunyai motivasi akan timbul gairah kerja, mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap pikiran, kemampuan, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Motivasi juga dapat memengaruhi suatu kinerja atau pekerjaan baik positif maupun negatif. Dalam memberikan motivasi, kepala sekolah juga tidak mudah melakukan karena perlu mengetahui apa yang sedang dibutuhkan dan diinginkan oleh guru untuk melaksanakan kegiatannya. Motivasi juga tidak timbul dari diri sendiri melainkan dari kekuatan-kekuatan lingkungan sekitar. Motivasi guru adalah suatu faktor meningkatkan kerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi akan membawa ke arah yang positif dan negatif, jika motivasi membawa ke arah positif maka akan menghasilkan suatu pekerjaan yang positif atau yang baik, dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Namun jika motivasi menghasilkan ke arah yang negatif maka akan menghasilkan hasil yang buruk atau dapat dikatakan gagal dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkannya.

Proses belajar mengajar akan baik jika kepala sekolah mampu memberikan motivasi yang baik terhadap para pendidik. Menurut Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, kepala sekolah harus memiliki kompetensi atau kemampuan yang meliputi dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil.

Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik tentunya akan dipengaruhi oleh motivasi, komitmen organisasional dan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Dalam kinerja dikenal adanya penilaian kinerja yang digunakan untuk pengukuran kinerja. Penilaian kinerja dapat menjadi alasan untuk menilai sejauh mana kegiatan manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan baik, dan apa yang akan dilakukan kemudian, seperti dalam penggajian, perencanaan karir dan lainnya yang terkait dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia. Kinerja guru diketahui terjadi penurunan disebabkan tugas guru yang terlalu banyak sehingga sulit bagi guru untuk mengadakan pengembangan bagi dirinya, karyawan, atau guru tidak ada jaminan untuk diangkat menjadi PNS walaupun sudah bekerja bertahun-tahun. Kondisi yang ada berkibat mendatangkan kebosanan pada diri guru dalam melakukan pekerjaan.

SMK Negeri 1 Kota Bekasi adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang beralamatkan di Jalan Bintara 8 No.2, Bintara, Bekasi Barat. SMK Negeri 1 Kota Bekasi merupakan salah satu dari sekian banyak sekolah yang berusaha meningkatkan kinerja tenaga pendidiknya, baik dengan cara memberikan motivasi dan meningkatkan tingkat kinerja guru. SMK Negeri 1 Kota Bekasi, menyadari bahwa perkembangan pendidikan yang baik bergantung pada kinerja guru. Keberhasilan suatu sekolah sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Sedangkan kinerja guru bergantung pula pada motivasi dan komitmen organisasional yang ada dalam diri guru itu sendiri. Oleh karena itu guna meningkatkan kinerja guru perlu diteliti hal-hal yang berpengaruh terhadap kinerja, sehingga upaya dalam rangka peningkatan kinerja guru menjadi lebih efektif dan efisien.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Sutrisno (2013) mengemukakan, “motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.” Motivasi adalah dorongan atau gejolak yang timbul dari dalam diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya sesuai dengan keinginan masing-masing (Murtie, 2012), sedangkan menurut Mangkunegara (2012) “Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.”

Priansa (2016) mengemukakan bahwa sumber motivasi digolongkan menjadi dua antara lain: 1). Motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri pegawai tanpa adanya rangsangan dari luar. Faktor individual yang mendorong pegawai untuk melakukan sesuatu adalah: a). Minat; Pegawai akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya. b). Sikap positif; Pegawai yang mempunyai sifat positif terhadap suatu pekerjaan akan rela untuk ikut dan terlibat dalam kegiatan tersebut, serta akan berupaya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. c). Kebutuhan; Pegawai mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan melaksanakan serangkaian aktivitas atau kegiatan. 2). Motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar. Dua faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik pegawai dalam organisasi diantaranya berkenaan dengan: a). Motivator; Motivator berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri serta pekerjaannya itu sendiri. b). Kesehatan Kerja; Kesehatan kerja merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Luthans (2012) mengemukakan bahwa, “Komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.” Menurut Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013), “Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Dari beberapa definisi tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan keterikatan individu terhadap organisasi yang dimasukinya, dimana karakteristik komitmen organisasi antara lain adalah loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi. Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi perlu memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Sejauh mana keterlibatan kerja pegawai dalam organisasi dapat diukur dari seberapa besar komitmen organisasi yang dimiliki pegawai.

Kinerja Guru

Mangkunegara dalam Jasmani (2013) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Jasmani (2013) mengemukakan istilah kinerja berasal dari kata “*job performance*” “atau *actual performance*” (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja merupakan prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja seseorang. Berhubungan dengan yang dikemukakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya.

Wagiran (2013), mendefinisikan kinerja (*performance*) guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin dari kuantitas maupun kualitasnya. Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan (Asf & Mustofa, 2013). Menurut (Fahmy, 2013), menyatakan bahwa Kinerja guru adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja

Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri 1 Kota Bekasi sebanyak 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket berisi pernyataan yang diberikan kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

HASIL ANALISIS PENELITIAN

Regresi Linear Berganda

Tabel-1 Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Variabel	Parameter				
	R Square	Konstanta	Koef. B	Sig.	α
Motivasi	0.909	1.113	0.559	0.000	0.05
Komitmen Organisasi			0.532	0.000	

Pengujian Signifikansi

F hitung > F tabel = 482.334 > 3.090

Keterangan : Variabel Kinerja Guru

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan Tabel-1, Nilai F-hitung sebesar 482.334, artinya motivasi dan komitmen organisasional secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.909 artinya 90.9% kinerja guru dapat disumbangkan oleh motivasi dan komitmen organisasional, sedangkan sisanya 9,1% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil persamaan regresi berganda:

$$Y = 1,113 + 0,559 X_1 + 0,532 X_2$$

Koefisien regresi motivasi sebesar 0.559, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar satu kali, akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.559 kali dengan asumsi komitmen organisasional tetap (konstan). Koefisien regresi komitmen organisasional sebesar 0.532, hal ini dapat setiap peningkatan komitmen organisasional sebesar satu kali, akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.532 kali dengan asumsi motivasi tetap (konstan).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, perhitungan dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kota Bekasi, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Berdasarkan hasil penelitian ini, membuktikan bahwa secara simultan motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kota Bekasi.

Saran

Berdasarkan analisis, pembahasan dan juga kesimpulan yang telah dikemukakan, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang mungkin dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan motivasi dan komitmen organisasional yang diberikan kepada SMK Negeri 1 Kota Bekasi. Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut: 1). Sekolah perlu melakukan kegiatan-kegiatan yang mendukung peningkatan motivasi guru misalnya pembinaan mental, peningkatan kesejahteraan, pelatihan, dan lain-lain sehingga kinerja guru akan semakin meningkat. Di lain sisi diharapkan setiap guru dapat memperkuat dorongan dari dalam diri masing-masing untuk

melaksanakan tugasnya, sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. 2). Setiap individu harus mempunyai keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota, untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, maka setiap individu tidak akan meninggalkan organisasinya. Agar guru dapat bekerja dengan baik, maka semaksimal mungkin guru harus diberi kepercayaan untuk membuktikan kesetiaan guru terhadap sekolah. 3). Diharapkan adanya keterlibatan penuh kepala sekolah dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi guru sehingga akan meningkat komitmen organisasional guru. Hal ini dapat dilakukan dengan penataan organisasi sekolah dan pendistribusian tugas dengan prinsip keadilan dan pemerataan. 4). Kinerja dari guru yang ditentukan oleh adanya motivasi dan komitmen organisasional, maka kepala sekolah harus memonitor kinerja guru, dengan memperhatikan tingkat absensi guru, semangat mengajar, kedisiplinan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____ 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afin, Murtie. 2012. *Menciptakan SDM Berkualitas*, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Allen and Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Arminas. H, M. Umar Gani, B. Sinring, Zaenal A. 2017. *Motivation, Competence and Organizational Commitment's Effect on Lecturers' Job Satisfaction and Lecturers Performance*. IRA-International Journal of Management & Social Sciences.
- Asf, Jasmani & Syaiful Mustofa. 2013. *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Kepala Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Donni Juni Priansa. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit : Alfabeta Bandung.
- Fitriah, I Gede Adnyana. 2015. *Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 11, 2015: 3478 – 3507
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____ 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- _____ 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gujarati, D.N., 2012, *Dasar-dasar Ekonometrika*, Terjemahan Mangunsong, R.C., Salemba Empat, buku 2, Edisi 5, Jakarta
- Hashim. Z, S. Ali, Waqa, Amir. M. 2014. *The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan*. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Luthans, Fred. 2012. “Perilaku Organisasi”. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Riduwan. 2011. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung : Alfabeta
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior. Fourteenth Edition*. Pearson education.

- Santoso, Singgih. 2012. Statistik Parametrik. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media
- _____2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- _____2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Center for Academic Publishing Service
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____2014. Manajemen. Edisi revisi, cetakan ke 10. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, Perilaku Organisasi, Jakarta, Salemba Empat (2008)
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.
- _____2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- _____2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- _____2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- _____2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata. 2010. Metode penelentian pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Supardi. 2014. Kinerja Guru. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Tania. A, Sutanto. M. Eddy. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. AGORA Vol. 1, No. 3.
- Thoah, Miftah. 2011. Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya. Rajawali Pers. Jakarta.
- Trang, I, Armanu, A. A. Sudiro dan Noermijati. 2013. *Organizational Commitment as Mediation Variable Influence of Work Motivation, Leadership Style and Learning Organization the Employees Performance*. Journal of Business and Management. 7(2): 12-25.
- Permendiknas No. 35 Tahun 2010. *Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Jakarta : Depdiknas.
- Permendiknas. (2011). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.
- Wagiran. (2013). Determinan Kinerja Guru SMK Bidang Keahlian Teknik Mesin. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*. (Nomor 1 tahun 17).
- Verawati. Yeni, Utomo. Joko. 2011. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Analisis Manajemen. Vol. 5 No. 2.