

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 6 Banda Aceh

M. Yamin¹

Gunawan²

Muhammad Iklas¹

¹*Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh*

²*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru pada SMA Negeri 6 Banda Aceh. Penelitian ini dilaksanakan pada SMA Negeri 6 Banda Aceh yang berlokasi di Jalan Tgk. Cot Aron Gp. Lamjabat Banda Aceh. Populasi penelitian adalah seluruh Guru SMA Negeri 6 Banda Aceh yang berjumlah tahun 2018 sebanyak 47 Guru. Karena jumlah populasi mencukupi dan terjangkau untuk diteliti maka seluruh populasi dijadikan sampel. Data yang digunakan adalah data primer yang bersumber dari responden. Pengumpulan data primer dilakukan dengan pembagian kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menjelaskan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru pada SMA Negeri 6. Dengan demikian jika komitmen organisasi Guru di SMA Negeri 6 Kota Banda Aceh dapat ditingkatkan maka kinerja Guru akan semakin baik. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru pada SMA Negeri 6. Dengan demikian jika motivasi kerja Guru di SMA Negeri 6 Kota Banda Aceh dapat ditingkatkan maka kinerja Guru akan semakin baik. Peran variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja Guru di SMA Negeri 6 juga lebih dominan disbanding variabel lainnya di luar model. Tingkat motivasi kerja Guru di SMA Negeri perlu di tingkatkan dengan mendistribusikan tugas secara lebih adil. Bagi Penelitian Lanjutan, penelitian ini masih menggunakan sampel yang masih terlalu kecil sehingga untuk penelitian lanjutan perlu menambah jumlah sampel sehingga penelitian lebih akurat.

Kata kunci: komitmen organisasi, motivasi kerja, kinerja Guru

Pendahuluan

Latar Belakang Penelitian

Kinerja Guru adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam bidang pengajaran yang berpedoman pada norma, standar operasional, prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan Dinas Pendidikan. Namun kinerja guru menjadi unsur yang terkait dengan berbagai faktor termasuk diantaranya komitmen organisasi dan motivasi kerja.

Komitmen organisasi Guru di SMA Negeri 6 Banda Aceh adalah kuatnya pengenalan dan keterikatan Guru pada misi dan visi sekolah serta adanya kecenderungan Guru untuk terikat secara konsisten dalam garis kegiatan sekolah. Komitmen organisasi Guru menjadi bagian penting dalam memberi kontribusi yang berharga terhadap kinerja. Kondisi ini disebabkan komitmen dapat menimbulkan perilaku kerelaan dan pengabdian yang besar pada Guru. Komitmen yang baik akan menimbulkan kesediaan Guru untuk memperhatikan seluruh aspek mutu yang

berkaitan dengan visi dan misi. Dalam beberapa studi dinyatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan suatu kejadian yang tidak dapat dipastikan sebelumnya. Kemudian manfaat lain dari komitmen organisasi adalah Guru dengan komitmen yang baik cenderung memiliki catatan kehadiran yang lebih baik dan bahkan Guru lebih cenderung bekerja lebih keras dan berkinerja lebih baik.

Di tengah menurunnya mutu pendidikan di Indonesia, maka komitmen organisasi Guru yang baik sangat diharapkan oleh semua pihak agar seluruh tugas pendidikan nasional dapat tertuntaskan. Namun tidak semua Guru memiliki komitmen yang baik dalam proses belajar mengajar. Kondisi ini dapat terlihat dari labilnya semangat kerja mereka dan belum sepenuhnya Guru bekerja dengan penuh sukarela dalam mewujudkan kualitas pendidikan yang memerlukan kerja keras semua pihak.

Namun di tengah meningkatnya kompensasi finansial yang diberikan pemerintah membuat peningkatan komitmen organisasi Guru pada lembaga pendidikan termasuk pada di SMA Negeri 6 Banda Aceh menjadi dilema. Guru yang seharusnya bekerja sebagai abdi negara dan abdi masyarakat semakin memiliki kecenderungan berubah pada perilaku kerja yang transaksional dimana tugas-tugas yang dilakukan Guru ternyata harus selalu disertai dengan sejumlah balas jasa finansial yang seimbang tanpa adanya kerelaan untuk bekerja. Sehingga jika kompensasi yang diberikan berkurang atau tidak tepat waktu, maka Guru cenderung meninggalkan tanggungjawabnya atau menghindari tugas-tugas yang menurut mereka memberatkan dan menyita waktu. Kondisi tersebut tentunya akan menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja Guru.

Kemudian motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja Guru (Respatiningsih dan Frans, 2015). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja Guru pada SMA Negeri 6 Banda Aceh.
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Guru pada SMA Negeri 6 Banda Aceh.
3. Apakah komitmen dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Guru pada SMA Negeri 6 Banda Aceh.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada SMA Negeri 6 Banda Aceh yang berlokasi di Jalan Tgk. Cot Aron Gp. Lamjabat. Objek penelitian adalah Guru SMA Negeri 6 Banda Aceh. Berdasarkan tujuan yang akan diteliti, maka penelitian ini termasuk penelitian korelasional, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara variable bebas dan variable terikat. Penelitian korelasional (*Correlational Studies*) merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variable (Arikunto, 2010:247-248). Adapun variabel penelitian ini adalah variabel bebas berupa komitmen organisasi, motivasi kerja sementara variabel terikat berupa kinerja Guru.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:55). Populasi penelitian adalah seluruh Guru SMA Negeri 6 Banda Aceh yang berjumlah 47 orang. Sampel adalah sebagian atau mewakili populasi yang diteliti (Arikunto, 2013:108). Jumlah populasi guru dapat dilihat pada Tabel berikut

No	Keterangan	PNS	Kontrak	Jumlah Guru
1	Guru	38	9	47

Sumber: SMA Negeri 6 Banda Aceh, 2018

Karena jumlah populasi mencukupi dan terjangkau untuk diteliti maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2013:134) yang mengatakan bahwa jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data mengenai komitmen dan motivasi kerja, dan kinerja Guru maka dilakukan pengumpulan data dengan teknik sebagai berikut:

1. Teknik Kuesioner.

Kuesioner adalah “daftar pertanyaan yang telah dirumuskan sebelumnya sebagai tempat jawaban bagi responden” (Sekaran, 2011:82). Kuesioner terdiri dari 3 (tiga) item pertanyaan untuk pengumpulan data komitmen organisasi, 5 (lima) item pertanyaan untuk pengumpulan data motivasi kerja dan 6 (enam) item pertanyaan untuk pengumpulan data kinerja Guru. Pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup yaitu pertanyaan yang di rancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

2. Teknik Observasi.

Observasi atau pengamatan menurut Bungin (2010:122) adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindra mata sebagai alat bantu utamanya selain panca indera telinga, penciuman, mulut dan kulit. Dengan demikian observasi dalam kegiatan ini mengamati aktivitas kerja Guru pada SMA Negeri 6 Banda Aceh. Dengan demikian observasi dalam kegiatan ini mengamati aktivitas kerja Guru pada SMA Negeri 6 Banda Aceh.

3. Teknik Wawancara

Wawancara atau interviu menurut Bungin (2010:122) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara. Dengan demikian kegiatan wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan Kepala Sekolah dan Kepala Tata Usaha SMA Negeri 6 Banda Aceh.

Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja karyawan maka dilakukan dianalisis regresi linier berganda melalui bantuan perangkat SPSS adalah :

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

Keterangan :

- Y = Kinerja Guru
- X₁ = Komitmen organisasi
- X₂ = Motivasi kerja
- a = Konstanta
- b₁...b₂= Parameter Regresi
- e = Error Term

Uji Validitas

Uji instrumen validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Priyatno, 2012: 18). Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012:110). Pengujian validitas terhadap kuesioner dengan menggunakan *korelasi pearson's product moment* dengan bantuan SPSS *for windows*.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations* dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom (df)=n-k*, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2011: 45).

Uji Reliabilitas

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diisi responden yang terpilih. Untuk melihat keandalan kuesioner tersebut, maka akan ditentukan terlebih dahulu nilai reliabilitas dan validitasnya.

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran tanpa bias (bebas kesalahan) dan menjamin pengukuran yang konsisten dalam lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrument (Sekaran, 2011:40).

Konsep dasar reliabilitas adalah konsistensi, yaitu untuk melihat bagaimana konsistensi data yang dikumpulkan (Indriantoro, 2012:180). Dengan melihat dan menentukan tingkat reliabilitas terhadap instrumen penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibutuhkan dengan semua skala variabel yang ada. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada koefisien alpha, maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Menurut Priyatno (2012: 26) reliabilitas instrumen yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan di atas 0,6 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-test) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*confidence interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y, X_2 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian:

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{o1} : *Komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja Guru pada SMA Negeri 6 Banda Aceh.*

H_{a1} : *Komitmen berpengaruh terhadap kinerja Guru pada SMA Negeri 6 Banda Aceh.*

H_{o2} : *Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Guru pada SMA Negeri 6 Banda Aceh.*

H_{a2} : *Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru pada SMA Negeri 6 Banda Aceh.*

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian:

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

H_o : *Komitmen dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja Guru pada SMA Negeri 6 Banda Aceh.*

H_a : *Komitmen dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Guru pada SMA Negeri 6 Banda Aceh.*

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data yang dapat dipercaya. Agar dapat di percaya, maka pengukuran instrumen data dalam penelitian ini meliputi kinerja Guru, motivasi kerja dan komitmen organisasi tidak akan diperoleh hasil yang berbeda secara signifikan jika dilakukan pengukuran terhadap subjek yang sama (responden) pada lokasi yang berbeda. Untuk itu perlu dilakukan uji kehandalan.

Pengujian kehandalan dalam penelitian dilakukan dengan teknik belahan data dengan dukungan koefisien alpha dari Cronbach atau biasa disebut dengan *Cronbach Coefficient Alpha*. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada koefisien alpha 0,60 (Malhotra, 2005:305). Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien alpha (α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik.

Hasil uji reliabilitas data memperlihatkan nilai *cronbach alpha* dari 15 item kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data kinerja Guru, motivasi kerja dan komitmen organisasi diperoleh nilai *cronbach alpha* masing-masing 0,736, 0,817 dan 0,945 atau lebih besar dari 0,60. Dengan demikian data yang terlibat dalam

variabel penelitian tersebut memenuhi kredibilitas *Cronbach's Alpha* (kehandalan) karena nilai alpha melebihi 60% (Malhotra, 2005 : 305).

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan alat ukur kuesioner dalam melakukan fungsinya untuk menyajikan data yang nyata sesuai dengan kondisi dan fenomena yang terjadi atau diharapkan. Ketidak tepatan dalam pengukuran, akan menyebabkan data dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja Guru, motivasi kerja dan komitmen organisasi tidak mewakili berbagai kejadian yang benar-benar diharapkan. Sehingga data yang digunakan tidak dapat dipercaya. Untuk itu perlu dilakukan uji validitas.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coeffisient of Corelation*. Sehingga di peroleh nilai hubungan skor item pertanyaan dengan skor secara keseluruhan. Kemudian nilai korelasi hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* pada tingkat signifikansi 5% dan df sebesar 46 sampel yaitu sebesar 0,291.

Untuk seluruh pertanyaan yang berhubungan dengan komitmen organisasi Guru sebagaimana yang dilambangkan dengan item pertanyaan B1 hingga B3 serta pertanyaan yang berhubungan dengan motivasi kerja guru sebagaimana yang dilambangkan dengan item pertanyaan C1 sampai dengan C5 serta pernyataan yang berhubungan dengan kinerja guru sebagaimana yang dilambangkan dengan item pertanyaan D1 hingga D6 diperoleh nilai korelasi minimal 0,500. Sedangkan nilai korelasi tabel pada df n = 47 menunjukkan angka sebesar 0,291. Dengan demikian dapat diartikan seluruh indikator yang membentuk variabel komitmen guru, motivasi kerja guru dan kinerja guru dapat dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel kritis product moment.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh variabel bebas dan terikat dalam model analisis ini dapat dibuktikan melalui formula regresi berganda (*multiple regression*). Formulasi ini bertujuan untuk memprediksi sejauh mana tingkat kenaikan skala likert dari 2 (dua) variabel bebas terhadap kenaikan skala variabel terikat pada tingkat kesalahan tertentu (signifikan) atau dimana pengaruh antar variabel tersebut benar-benar nyata (signifikan).

Dari hasil perhitungan analisis statistik dengan bantuan program SPSS seperti terlihat pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,855 + 0,746X_1 + 0,504X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

- Nilai konstanta kinerja Guru SMA Negeri 6 sebesar 0,855, menjelaskan jika komitmen organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak mengalami perubahan, maka komitmen guru (Y) terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 6 secara konstan hanya sebesar 0,855 satuan.
- Nilai koefisien regresi pengaruh variabel komitmen organisasi (X_1) adalah sebesar 0,746, dapat diartikan bahwa setiap bertambahnya komitmen organisasi Guru dalam bekerja sebesar 1 satuan, maka akan dapat meningkatkan komitmen Guru terhadap kinerja Guru SMA Negeri 6 sebesar 0,746 satuan. Dengan demikian jika komitmen organisasi Guru dapat ditingkatkan maka Guru SMA Negeri 6 Kota Banda Aceh semakin memiliki komitmen yang baik terhadap kinerja Guru.
- Nilai koefisien regresi pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,504, dapat diartikan bahwa setiap adanya peningkatan motivasi kerja guru dalam bekerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan komitmen terhadap kinerja Guru SMA Negeri 6 sebesar 0,504 satuan. Dengan demikian jika motivasi kerja guru dapat ditingkatkan maka Guru SMA Negeri 6 Kota Banda Aceh semakin memiliki komitmen yang baik terhadap kinerja guru.

Koefisien Korelasi dan Diterminan

Pengaruh linier antara komitmen organisasional dan motivasi kerja dengan kinerja Guru selalu memiliki hubungan yang dapat di buktikan dengan koefisien korelasi berganda dan koefisien diterminan. Koefisien ini menjelaskan keeratan hubungan keseluruhan variabel bebas secara serentak dengan variabel tak bebas. Nilai korelasi bergerak antara -1 sampai dengan +1 dan semakin mendekati nilai 1 atau sama dengan 1 maka korelasi antara variabel akan semakin kuat atau sebaliknya. Sedangkan koefisien diterminasi berganda adalah suatu koefisien yang menjelaskan besarnya pengaruh secara serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Koefisien korelasi R sebesar 0,716 menjelaskan terdapat hubungan yang positif dan kuat antara variabel komitmen organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan komitmen oGuru (Y) terhadap kinerja Guru pada SMA Negeri 6 . Dengan demikian jika komitmen organisasi dan motivasi kerja Guru dapat ditingkatkan maka Guru semakin memiliki komitmen yang baik terhadap instansi.

Kemudian nilai korelasi determinasi (r^2) sebesar 0,512 menjelaskan, peran variabel komitmen organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dalam mempengaruhi komitmen Guru (Y) terhadap kinerja Guru pada SMA Negeri 6 adalah sebesar 0,512 (51,2%). Sementara selebihnya 0,488 (48,8%) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Dengan demikian peran variabel bebas dalam mendukung perubahan variabel terikat dalam model penelitian ini relatif lebih dominan di banding faktor lainnya.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Secara Parsial)

Uji ini dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Dengan menganggap variabel lainnya konstan. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

- a. Pengaruh komitmen organisasi (X_1) terhadap kinerja Guru (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,214, sementara nilai t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 2,017. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (3,214) lebih besar dari t_{tabel} (2,017) pada batasan signifikan 0,002. Dengan demikian hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa secara parsial tingkat komitmen organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Guru terhadap kinerja Guru pada SMA Negeri 6 . Dengan demikian penelitian ini menerima hipotesis H_{a1} dan menolak hipotesis H_{o1} .
- b. Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) Guru diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,979 sementara nilai t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 2,017. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (2,979) lebih besar dari t_{tabel} (2,017) pada batasan signifikan 0,005. Dengan demikian hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Guru terhadap kinerja Guru pada SMA Negeri 6 . Dengan demikian penelitian ini menerima hipotesis H_{a2} dan menolak hipotesis H_{o2} .

Uji F (Secara Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan). Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ tingkat signifikan 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil perbandingan mean square regresi dan residual diperoleh nilai F hitung sebesar 22,568. Sedangkan nilai F tabel pada taraf signifikan 5% dan $n = 46$ adalah sebesar 3,21. Dengan demikian F hitung (22,568) diperoleh $> F_{tabel}$ (3,21) dengan tingkat probabilitas 0,000, sehingga hasil penelitian ini dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya komitmen organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 6.

Kesimpulan

Kesimpulan

- 1 Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru pada SMA Negeri 6. Dengan demikian jika komitmen organisasi Guru di SMA Negeri 6 Kota Banda Aceh dapat ditingkatkan maka kinerja Guru akan semakin baik.
- 2 Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru pada SMA Negeri 6 . Dengan demikian jika motivasi kerja Guru di SMA Negeri 6 Kota Banda Aceh dapat ditingkatkan maka kinerja Guru akan semakin baik.
- 3 Hubungan komitmen organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja Guru di SMA Negeri 6 adalah positif dan relatif kuat. Sehingga jika komitmen organisasi dan motivasi kerja Guru di SMA Negeri 6 Kota Banda Aceh dapat ditingkatkan maka kinerja Guru di SMA tersebut akan semakin baik.
- 4 Peran variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja Guru di SMA Negeri 6 juga lebih dominan disbanding variabel lainnya di luar model.

Saran-saran

Melihat masih ada beberapa indikator yang masih lemah dalam mendukung variable penelitian maka dapat dikemukakan beberapa saran antara lain:

1. Bagi SMA Negeri 6
 - a. Komitmen afektif Guru di SM Negeri 6 perlu di tingkatkan dengan berbagai bentuk kegiatan seremonial sehingga mereka dapat selalu aktif mengikuti perkembangan instansi dan terlibat dalam berbagai program kegiatan yang diselenggarakan instansi.
 - b. Tingkat motivasi kerja Guru di SMA Negeri perlu di tingkatkan dengan mendistribusikan tugas secara lebih adil.
2. Bagi Penelitian Lanjutan
 - a. Penelitian ini masih menggunakan sampel yang masih terlalu kecil sehingga untuk penelitian lanjutan perlu menambah jumlah sampel sehingga penelitian lebih akurat.
 - b. Indikator komitmen perlu di gunakan yang lebih lengkap tidak hanya terbatas pada 3 (tiga) indikator sehingga pengumpulan data akan lebih sempurna.

Referensi

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Adolfina (2014) “Analisis Keterkaitan Antara , Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Individu” *Jurnal EMBA Vol.2 No.3* Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado
- Bungin, B. (2010) *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana.
- Darmawan. (2013) *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Surabaya: Pena Semesta.
- Depdiknas. (2008) *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Ditjen PMPTK Depdiknas RI
- Fathoni, Ali. (2016) pengaruh dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen Volume I No.02* Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Lamongan.
- Jasmani, S.M. (013). *Supervisi Pendidikan, Terobosan Terbaru dalam Peningkata*, Jakarta.
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 26*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ivancevich, J. M. (2010). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: Erlangga
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Lie, L. dan Romadi. (2017) “Motivasi Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Guru Dimediasi Oleh . Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis”, *Infokam Nomor I Th. XIII*, Universitas STIKUBANK
- Mangkunegara, A. P (2012) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aitama.
- Noor, Zainul Arifin (2012) “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Dan Kinerja Karyawan Ekuitas”: *Jurnal Ekonomi dan Keuangan– Volume 16, Nomor4*, Universitas Achmad Yani Banjarmasin, Kalimantan Selatan
- Priyatno, D (2012) *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Putri, Z. E. (2014). “Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial” *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 4, No. 3* UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
- Rahmayanti (2014) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Kaltim Samarinda” *e-Journal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol 2, No 2*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik eJournal Ilmu Administrasi Bisnis Vol 2 No 2, S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman
- Rusyan, Tabrani (2012) *Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung: Yayasan Karya
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge (2014) *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai Veithzal (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek* , Jakarta: Rajawali Pers.
- Sampurno (2011) *Manajemen Strategi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Shulhan, M. (2013) *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Yogyakarta: Teras.

- Suwardi dan Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerjadan Komitmen Organisasional terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai Setda Kabupaten Pati)”. *Analisis Manajemen* Vol. 5 No. 1
- Sugiyono (2012) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen*, Bandung: Afabeta.
- Wiyani, A. N. (2013) *Manajemen Kelas*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media
- Wibowo. (2015), *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yamin, Martinis dan Maisah. (2012) *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press