

## HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU PNS SMP NEGERI DI KECAMATAN PASAR MINGGU JAKARTA SELATAN

**Dedek Tri Mardianta<sup>1</sup>**

Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Pamulang

[dedek962010@gmail.com](mailto:dedek962010@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan. Penelitian dilakukan pada tahun 2018 di delapan sekolah. Penelitian Metode penelitian menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif korelasional. Sampel dipilih secara acak dengan simple random sampling menggunakan rumus Slovin taraf kesalahan 10% yang didapatkan sebesar 71 sampel dan pengumpulan data dengan kuesioner bersifat tertutup. Karakteristik sampel penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama kerja. Koefisien determinasi komitmen organisasi lebih dominan dengan kontribusi sebesar 96,26% terhadap kinerja guru. Hasil penelitian diketahui bahwa semakin tinggi komitmen organisasi guru, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh guru.

**Kata kunci :** Komitmen Organisasi, Kinerja Guru

### ABSTRACT

*This study aims to determine the relationship between organizational commitment and the performance of civil servant teachers in state junior high schools in Pasar Minggu, South Jakarta. The study was conducted in 2018 in eight schools. Research The research method uses survey methods with a quantitative correlational approach. Samples were randomly selected by simple random sampling using Slovin formula 10% error level of 71 samples and data collection by questionnaire is closed. Characteristics of the study sample by gender, age, education background and length of work. The coefficient of determination of organizational commitment is more dominant with a contribution of 96.26% on teacher performance. The results of the study note that the higher the organizational commitment of teachers, the higher the performance produced by teachers.*

**Keyword:** Organizational Commitment, Teacher Performace

### PENDAHULUAN

Kinerja merupakan faktor dan permasalahan mendasar yang terjadi dalam sebuah organisasi, ketercapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kondisi kinerja setiap elemen organisasi khususnya sumber daya manusia di dalamnya. Kinerja tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada di dalam setiap proses organisasi, baik atau buruk sebuah proses ditentukan oleh kinerja seluruh elemen di dalamnya. Upaya untuk menjaga kestabilan sebuah kinerja diperlukan oleh semua organisasi yang ingin berhasil, pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor terpenting dalam kestabilan sebuah kinerja. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk menjaga, mengembangkan, dan mengevaluasi

setiap sumber daya manusia yang ada, guna menciptakan kualitas kinerja yang terbaik.

Elemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi dengan pembagian tugas masing-masing jabatan, setiap jabatan memiliki proporsi tersendiri serta harus dilaksanakan dengan tanggungjawab. Pelaksana jabatan dalam menjalankan pekerjaan diharapkan mampu memberikan kinerja terbaik serta memberikan pengaruh yang besar terhadap kemajuan organisasi, pengaruh tersebut akan sejalan dengan pengakuan dari masyarakat terkait kualitas organisasi tersebut.

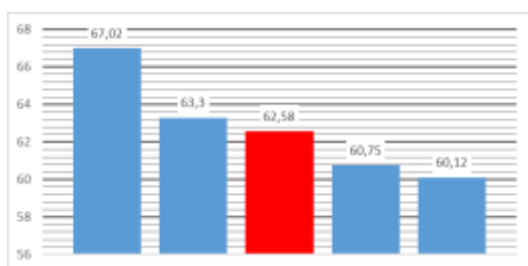
Aktualisasi kualitas kinerja dalam bidang pendidikan akhir-akhir ini menjadi perhatian khusus seluruh stakeholder bidang pendidikan,



permasalahan kinerja yang kontras terjadi ada pada guru. Kinerja guru menjadi faktor penentu baik atau buruknya kualitas pendidikan. Guru menjadi komponen implementasi seluruh program pendidikan, jika kinerja guru dibawah harapan akan berpengaruh besar terhadap kualitas pendidikan saat ini.

Masalah kualitas guru di Indonesia menjadi hambatan besar dalam mewujudkan kebijakan lima hari sekolah. Peran pemerintah dalam kegiatan performansi atau pengukuran kinerja pada setiap individu guru ditunjukkan melalui Uji Kompetensi Guru (UKG), aspek kinerja dalam komponen UKG terdiri dari kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional.

Grafik 1: Hasil UKG Nasional



Berdasarkan hasil neraca pendidikan mengindikasikan bahwa kinerja guru yang dibuktikan dengan uji kompetensi pada bidang pedagogik dan profesional belum memenuhi harapan. Hal ini diperkuat oleh pendapat Gubernur DKI Jakarta pada periode tahun 2014-2017, bahwa kualitas guru DKI Jakarta kalah dengan D.I Yogyakarta serta masyarakat Yogyakarta lebih mempunyai hati untuk menjadi guru.

Komitmen guru dalam memperbaiki kompetensi dibidang teknologi sangat diperlukan. Semakin tinggi komitmen guru untuk mengembangkan kompetensinya akan sejalan dengan perbaikan kualitas pendidikan disekolah yang berimplikasi kepada peningkatan kinerja guru tersebut. Data dari capaian kinerja berupa prestasi yang diperoleh pada Guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Pasar minggu pada tahun 2017, 5 (lima) dari 9 (sembilan) SMP Negeri di Kecamatan Pasar Minggu menurut Kemendikbud membuktikan bahwa:

Tabel 1: Prestasi Guru PNS SMP Negeri

NO.	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Prestasi	Tahun	Persentase Per Sekolah
1	SMPN 212 Jakarta	31	Satya Lencana Karya Satya X	2008	6%
			Satya Lencana Karya Satya XX	2009	
2	SMPN 218 Jakarta	38	Satya Lencana Karya Satya XX	2005	13%
			Satya Lencana Karya Satya X	2005	
			Guru Berprestasi	2009	
			Satya Lencana Karya Satya XX	2005	
			Satya Lencana Karya Satya XX	2005	
3	SMPN 107 Jakarta	30	Satya Lencana Karya Satya X	2005	3%
			Pancawarsa I	1998	
4	SMPN 56 Jakarta	37	Pendamping LT V	1990	8%
			Panitia Jambore Daerah	1991	
			Pembantu Pasukan V Putri Jambore Dunia Ke-17	1991	
			Panitia Pelaksana Jambore Nasional	1996	
			Juara III Uji Kompetensi Guru	2001	
			Karya Satya Lencana XX	2009	
			Kwalif Nasional Pratulus	1988	
5	SMPN 41 Jakarta	32	Satya Lencana Karya Satya X	2005	6%

### Kecamatan Pasar Minggu Tahun 2019

Dari total 168 guru di 5 (lima) sekolah, hanya 18 guru atau 11% yang memiliki prestasi dan perolehan prestasi terbaru hanya pada tahun 2009. Data tersebut menunjukkan masih belum maksimalnya komitmen guru dalam memperbaiki kinerja untuk memberikan prestasi yang terbaik kepada sekolah tempatnya bertugas.

Jika komitmen organisasi telah terbentuk, maka kinerja guru dalam memberikan yang terbaik akan meningkat kearah yang positif. Hal ini membuat guru dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki guru berkaitan erat dengan kondisi kinerja pada guru.

Berdasarkan pada keseluruhan latar belakang di atas dan upaya memahami serta memecahkan masalah belum optimalnya kinerja Guru PNS di SMP Negeri Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan, perlu dilakukan penelitian tentang Hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru PNS di SMP Negeri Kecamatan Pasar Minggu.

### Kinerja

Pandangan secara umum terkait kinerja menurut John M. (2005:837) bahwa *“Performance in human terms this reflect the level of achievement by an individual, measured against what they would be expected.”*

Colquitt, dkk. (2009:32) mendefinisikan kinerja *“Job performance is formally defined as the value of the set employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment.”* Sependapat dengan Colquitt, dkk. menurut Campbell (2017:176) bahwa *“Performance is defined as any behavior or activity, under the individual’s control, adjustable in terms of ability and relevant for the organizational goals.”* Pandangan secara praktis terkait kinerja menurut Byars dan Rue (2000:75) bahwa *“Performance refers to the degree of accomplishment of the tasks that make up an employee’s job. It reflects how well an employee is fulfilling the requirements of a job.”*

Berdasarkan penjelasan terkait kinerja maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah perilaku atau aktivitas anggota organisasi yang didasarkan atas relevansi tujuan organisasi berupa bentuk tugas atau pekerjaan anggota organisasi, sehingga dapat dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu dalam upaya mencapai tujuan organisasi, dengan indikator kuantitas (quantity of work), kualitas (quality of work), pengetahuan (job knowledge), sikap (personal qualities), dan inisiatif (initiative).

faktor yang mempengaruhi kinerja di atas, maka dapat disintesakan bahwa faktor kinerja

terdiri dari 2 (dua) aspek yaitu faktor internal dan eksternal. Pertama, faktor internal yang berasal dari dalam diri individu yaitu motivasi, komitmen, disiplin, kemampuan dalam bidang pekerjaan, dan komunikasi. Kedua, faktor eksternal yang berasal dari organisasi yaitu penghargaan, team work, struktur organisasi, kepemimpinan, prosedur organisasi, dan volume pekerjaan.

Upaya untuk mengetahui kondisi kinerja dalam organisasi dibutuhkan suatu penilaian, pelaksanaan penilaian dilakukan berdasarkan jangka waktu tertentu disesuaikan atas kebutuhan organisasi. Menurut Robert L. Mathis and John H (2003:324) "*Performance appraisal is the process of evaluating how well employees performance form their jobs when compared to a set of standards, and then communicating that information to those employees*". Sedangkan menurut Lloyd dan Byars, (200:275) "*Performance appraisal is the process of determining and communicating to an employee how he or she is performing on the job and, ideally, establishing a plan of improvement*".

Sintesa definisi Penilaian kinerja adalah kegiatan memverifikasi kinerja individu terhadap standar penilaian kinerja dan melakukan komunikasi kepada individu tersebut dalam upaya perbaikan kinerja secara ideal. Penilaian kinerja atau performansi diperlukan oleh organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasi tersebut, melalui performansi dapat diketahui kondisi pribadi anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan mengetahui capaian hasil pekerjaan pada tingkat individu atau bidang kerja. Disisi lain, organisasi dapat merancang suatu program untuk meningkatkan kondisi kinerja anggota organisasi.

Kriteria performansi atau penilaian kinerja sebagai berikut :

- a. *Individual task outcomes*
- b. *Behaviors*
- c. *Traits*

### **Komitmen Organisasi**

Menurut F. Luthans (2011:147) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah "*...an attitude reflecting employees' loyalty to their organization and is an ongoing process through which organizational participants express their concern for the organization and its continued success and well-being*". Mowday, Steers, dan Porter dalam Colquitt (2009:67) mendefinisikan bahwa "*Organizational commitment is defined as the desire on the part of an employee to remain a member of the organization*". Rasa kepemilikan terhadap organisasi merupakan indikasi bahwa anggota organisasi memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tersebut, seperti yang

dijelaskan oleh V. G. Kondalkar (2007:92) bahwa "*... employees display an attitude of belonging to the organization, a sense of "MY" organization. They continue to do so even after they leave the organization*".

Berdasarkan penjelasan terkait komitmen organisasi maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah kesamaan tujuan anggota dengan organisasi mengakibatkan keterikatan emosional dengan menampilkan rasa loyaltias dan keterlibatan anggota sehingga menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, dengan indikator keterlibatan dalam kegiatan organisasi, tanggung jawab, memiliki keinginan mempertahankan keanggotaan organisasi, melakukan identifikasi terhadap organisasi, setia berada dalam organisasi.

Menurut Jason A. Colquitt (2009: 68), komitmen organisasi dibagi menjadi 3 (tiga) tipe, yaitu:

- a. *Affective commitment*
- b. *Continuance commitment*
- c. *Normative commitment*

### **Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan pada sektor perbankan di Lahore (2017) dengan jumlah 213 responden melalui teknik random sampling yang berdistribusi pada level *management staf* di Punjab Bank, National Bank, Muslim Commercial bank, Alfalah Bank, Allied bank, Askari bank dan United bank limited. [9] Dapat diketahui bahwa dimensi komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan (continual) memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai secara sebagian maupun keseluruhan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi komitmen organisasional secara independen dan bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di bank. Ini berarti bahwa karyawan bersedia mencurahkan dan tinggal di bank untuk mencapai tujuan pekerjaan karena mereka memiliki tujuan dan nilai yang sama di dalam organisasi.

Kedua, penelitian berjudul *Organizational Commitment and Job Performance of Academic and Administrative Personnel* yang dilaksanakan oleh Rebecca C. Tolentino (2017). Berdasarkan penelitian tersebut, tenaga akademik dan administrasi memiliki keinginan kuat untuk tinggal di universitas. Keinginan para akademisi untuk tetap tinggal di universitas hanya digerakkan oleh "kebutuhan" karena mereka melihat banyak kesempatan yang ada di luar. Sementara untuk staf administrasi keinginan untuk tinggal karena "kebutuhan" itu kuat karena mereka menyadari bahwa hal itu akan sangat Sulit bagi mereka untuk meninggalkan universitas meskipun mereka menginginkannya. Baik tenaga akademik maupun

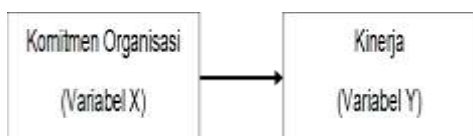


administrasi berkinerja sangat baik dalam pekerjaan mereka. Diantara akademisi, hanya komitmen afektif yang berkorelasi secara signifikan dengan kinerja kerja sedangkan di antara aspek administratif, bukan dimensi komitmen tunggal yang terkait dengan kinerja kerja.

Ketiga, penelitian berjudul *Investigating the Effect of Organization Commitment on Performance of Auditors in the Community of Certified Accountants* yang dilaksanakan oleh Zahra G., Hasan D. D., dan Forough H. (2014) Temuan penelitian ini adalah ada hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja auditor pada tingkat reabilitas 95%. Juga ada hubungan positif yang signifikan antara komitmen emosional auditor dan kinerjanya pada tingkat reliabilitas 95%. Temuan lain dari penelitian ini adalah bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara komitmen kontinu auditor dan kinerjanya pada tingkat reabilitas 65%. Temuan lainnya adalah adanya hubungan positif yang signifikan antara komitmen normatif auditor dan kinerjanya pada tingkat reliabilitas 99%. Hasil analisis linier dan regresi bertahap menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Kerangka Berpikir

Variable komitmen Organisasi pada penelitian ini sebagai variable bebas (X) dan variable kinerja sebagai variable terikat (Y). penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan antara variable X dengan variable Y. Adapun kerangka berpikir yang dikemukakan dalam pembahasan penelitian ini dapat dikemukakan dalam bentuk skema di bawah ini:



Gambar 1: Desain Penelitian

### METODE

#### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi dan pengetahuan yang tepat berdasarkan fakta atau data valid, benar dan dapat dipercaya terkait hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Pasar Minggu, Jakarta Selatan. Pengambilan data dilaksanakan di 8 (delapan) Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kecamatan Pasar Minggu, Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah metode

survey dengan Teknik pengumpulan data melalui kuesioner.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru Pegawai Negeri Sipil PNS SMP Negeri di Kecamatan Pasar Minggu dengan jumlah 242 Guru dengan penentuan sampel melalui *simple random sampling*.

Tabel 2: Populasi Penelitian

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru PNS
1.	SMPN 163 Jakarta	33
2.	SMPN 212 Jakarta	31
3.	SMPN 218 Jakarta	38
4.	SMPN 227 Jakarta	24
5.	SMPN 107 Jakarta	30
6.	SMPN 46 Jakarta	17
7.	SMPN 56 Jakarta	37
8.	SMPN 41 Jakarta	32
Jumlah		242

Untuk menentukan ukuran besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin dengan taraf signifikansi 10%. Berdasarkan perhitungan tersebut maka sampel yang diambil dibulatkan menjadi sebanyak 71 guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Pasar Minggu, Jakarta Selatan.

### Uji Validitas

Validitas merupakan ketepatan alat pengukur dalam mengukur suatu objek atau subjek. Semakin tinggi validitas suatu instrumen, maka semakin tepat atau valid hasil yang diperoleh. Untuk menghitung korelasi pada uji validitas, peneliti menggunakan metode *Product Moment Pearson*. Jika butir pertanyaan dari angket tidak memenuhi tingkat validitas, butir angket tidak digunakan sebagai alat ukur penelitian, untuk mendapatkan validitas, maka  $r_{hitung}$  harus lebih besar dari  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,1$ .

Setelah dilaksanakan uji validitas dengan sampel sebanyak 20 guru dan jumlah instrumen sebanyak 40 butir pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,1$ ,  $r_{tabel}$  sebesar 0,561

Pengujian terhadap reabilitas bertujuan untuk mengetahui instrumen yang digunakan dapat diandalkan atau tidak, instrumen yang reliabel yaitu mampu mengungkapkan data yang dapat dipercaya. Pengujian reabilitas dapat dilakukan dengan rumus *Alpha Cronbach*. Setelah dilakukan perhitungan reabilitas dengan jumlah sampel sebanyak 20 guru dan  $r_{tabel}$  sebesar 0,561, pada variabel komitmen organisasi ( X ) diperoleh  $r_{hitung}$  sebesar 0,963 sehingga instrumen variabel kinerja ( Y ) dinyatakan reliabel.

**Uji Normalitas**

Pada tahap analisis data dilakukan uji normalitas yang berfungsi untuk mengetahui normal atau tidak suatu distribusi data dengan menggunakan Uji Liliefors. Setelah melakukan Uji Liliefors, tahap selanjutnya dalam Analisa data dilakukan uji signifikansi dan linieritas dengan menggunakan rumus regresi linier. Tahap selanjutnya pada proses uji linieritas dilakukan uji kelinieran regresi dengan menggunakan bantuan table Analisis Varians.

**Uji Signifikansi**

Untuk mengetahui signifikan tidaknya persamaan regresi tersebut dilihat dengan uji F. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka persamaan regresi tersebut signifikan. Sedangkan untuk mengetahui linier tidaknya persamaan regresi tersebut dilihat dengan uji F. Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka persamaan regresi tersebut linier.

**HASIL**

Sampel berdasarkan jumlah populasi Guru SMP Negeri di Kecamatan Pasar Minggu berjumlah 280 orang dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,1$ , maka dapat ditentukan dengan *simple random sampling* yang didapat sampel sebesar 71 Guru.

Uji validitas dan reabilitas didapatkan 35 butir pernyataan yang dinyatakan valid dan reliabel dari 40 butir pertanyaan untuk mengukur variabel X. Hasil perhitungan kuesioner variabel komitmen organisasi dengan jumlah 71 orang guru PNS yang dijadikan responden, diperoleh data jumlah skor pada variabel X sebesar 10710. Skor terendah sebesar 122, sedangkan skor tertinggi sebesar 178. Rata-rata skor variabel X sebesar 150,85 dan simpangan baku sebesar 10,55.

Hasil perhitungan kuesioner variabel kinerja dengan jumlah 71 orang guru PNS yang dijadikan responden, diperoleh data jumlah skor pada variabel Y sebesar 10330. Skor terendah sebesar 121, sedangkan skor tertinggi sebesar 177. Rata-rata skor variabel Y sebesar 145,49 dan simpangan baku sebesar 11,63.

Berdasarkan pengujian normalitas menggunakan Liliefors, nilai  $L_{tabel}$  sebesar 0,0955 sedangkan nilai  $L_{hitung}$  sebesar 0,0478. Secara lebih sederhana dapat di simpulkan bahwa skor variabel X dan Y  $L_{hitung} \leq L_{tabel}$  yang berarti bahwa populasi berdistribusi normal. hasil uji regresi linear antara variabel X dan Y pada penelitian ini, didapatkan persamaan  $\hat{Y} = 16,77 + 0,85x$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa persamaan koefisien  $a = 16,77$  dan  $b = 0,85x$ . Lebih lanjut jika digambarkan dalam bentuk grafik persamaan linier maka terlihat sebagai berikut:

Grafik 2: Diagram Pencar Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Guru PNS

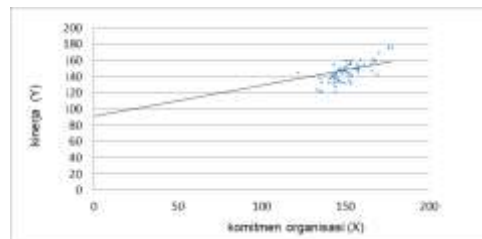
**Hipotesis Statistik**

Setelah melakukan beberapa pengujian di atas, tahap selanjutnya pada proses pengujian data penelitian adalah pengujian hipotesis statistic bertujuan untuk menentukan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian sampai data yang terkumpul mampu membuktikannya dengan menggunakan rumus *product moment*. Setelah mengetahui nilai  $r$  *product moment*, dilanjutkan menentukan koefisien determinasi.

Pada perhitungan taraf signifikansi menggunakan uji t atau skor signifikansi korelasi. Dari tabel yang dihasilkan pada tabel  $dk = n-2$  dengan t taraf signifikansi  $\alpha = 0,1$  maka kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut:

- a. jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
- b.  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.

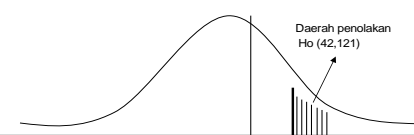
SMP Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan



Hasil persamaan regresi diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai  $419,578 > 2,780$  ( $\alpha = 0,1$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti model persamaan regresi sederhana X dan Y signifikan. Uji linieritas diperoleh nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dengan nilai  $1,236 < 1,547$  ( $\alpha = 0,1$ ). Berdasarkan data tersebut dapat dinyatakan bahwa model persamaan regresi sederhana untuk X dengan X terbukti linier.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh hasil koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,981$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,1$  dan jumlah responden ( $n$ ) = 71 guru PNS, sehingga diperoleh  $t_{tabel} = 0,561$ . Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan hipotesis alternatif  $H_a$  diterima yaitu terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan kinerja guru PNS. Perhitungan nilai signifikansi  $t_{hitung}$  sebesar 42,121. Kemudian nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,1$  dan  $dk = 69$  diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,667. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka dinyatakan  $H_0$  ditolak.

Grafik 3: Kurva Uji – t untuk Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi





Koefisien determinasi terkait kontribusi yang diberikan variabel Komitmen Organisasi dengan Kinerja guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan sebesar 96,26% . Sedangkan, 3,74% sisanya berhubungan dengan variabel-variabel lain di luar Komitmen Organisasi.

### Pembahasan

Skor butir instrumen nomor 33 dengan skor 328 pada variabel kinerja (Y) dibuktikan dengan guru lebih memiliki sikap inisiatif yang ditunjukkan dengan guru membantu rekan kerja yang sibuk tanpa disuruh / diperintah terlebih dahulu. Terdapat faktor untuk meningkatkan perilaku inisiatif pada guru, faktor tersebut berasal dari internal (pribadi yang bersangkutan) dan eksternal (lingkungan). Faktor internal yaitu sikap (attitude) dan kapabilitas (*capability*). Faktor eksternal berupa tekanan sosial (*social pressure*).

Kemudian pada variabel komitmen organisasi (X) skor tertinggi sebesar 348 pada butir instrumen nomor 31, hasil skor tertinggi pada instrumen tersebut menunjukkan bahwa guru lebih mengetahui permasalahan sekolah lebih dahulu ketimbang rekan kerjanya. Pengetahuan guru terkait permasalahan sekolah merupakan salah satu refleksi dari identifikasi terhadap organisasi yang dilakukan oleh guru. Menurut Ricketta dalam Mete, Sokmen dan Biyik menjelaskan, “*The organizational identification is the development of the perception of the unity with the organization or the perception of belonging to the organization upon the congruence in the employees of the personal and organizational values or it is a process involving the individual's perception of himself/herself as a member of certain organization when generally identifying himself/herself*”

Penelitian ini menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan. Kesimpulan tersebut dapat dijelaskan semakin tinggi komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja pada guru. Penjelasan tersebut berhubungan dengan pendapat Aamir dan Sohail “*...organizational commitment will lead to two behavioral outcomes: lower turnover and higher performance.*”

Serta diperkuat oleh pendapat Richard M. Steers dalam Gregory B. N dan Margaret A. N. “*... the more committed the employee is to the organization, the greater the effort expended by employee in performing task.*” Semakin berkomitmen anggota terhadap organisasi, semakin besar pula usaha yang dikeluarkan oleh anggota organisasi dalam melakukan tugasnya. Komitmen organisasi akan menghasilkan dua perilaku yaitu rendahnya turn over dan tingginya kinerja

(*performance*). Guru yang memiliki komitmen organisasi cukup besar terhadap organisasinya (sekolah) akan memiliki kinerja yang tinggi dengan memperkecil turn over (kesalahan) pada kerjanya yang rendah.

### SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan penjelasan pada Bab IV, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja guru PNS SMP Negeri Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan. Adanya hubungan positif pada kedua variabel tersebut, mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja guru.

Komitmen organisasi harus dijaga agar kinerja guru tidak mengalami penurunan yang mempengaruhi kualitas seorang guru. Implikasi penelitian ini menunjukkan hubungan kedua variabel dimana komitmen organisasi memberikan kontribusi besar terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alonso, M. L. (2017). *The Five-Factor Model and Job Performance in Low Complexity Jobs: A Quantitative Synthesis*. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(Job Performance), 176.
- Adianto, A., & Sugiyanto, S. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Proceedings Universitas Pamulang*, 1(1).
- G, K. V. (2007). *Organizational Behavior*. New Delhi: New Age International.
- Jackson, R. L. (2003). *Human Resource Management Ed. 10*. Ohio: South-Western.
- Jason A. Colquitt, J. A. (2009). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill.
- Kondalkar, V. G. (2007). *Organizational Behavior*. New Delhi: New Age International.
- Kartolo, R., & Sugiyanto, S. (2019). Effect Profitabilitas Dan Pajak Terhadap Keputusan Pendanaan Dengan Growth Sebagai Variabel Moderating.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Martin, J. (2005). *Organizational Behaviour and Management*. London: Thomson.
- Mate, S. d. (2016). *Relationship between Organizational Commitment, Organizational Identification, Person-Organization Fit and Job Satisfaction: A Research on IT Employees*.

- International Review of Management and Business Research*, 5(Organizational Commitment), 870-901.
- Neale, G. B. (1990). *Organizational Behavior : a Management Chalange*. Orlando: The Dryden Press.
- Robbins, S. P. (2003). *Essentials of organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Rue, L. L. (2000). *Human Resource Management*. New York: McGraw Hill.
- Darul Fahmi, . And Sugiyanto, . (2014) *Pengaruh Audit Internal Dan Jumlah Toko Terhadap Penjualanpada Pt. Indofood Fritolay Makmur Cabang Bekasi*. Jurnal Ilmiah Akuntansi Universitas Pamulang, 2 (4). Pp. 522-546. Issn 2339-0867
- Mamah Irnawati Dewi, . And Sugiyanto, . (2015) *Pengaruh Pendapatan Masyarakat Dan Ijarah Terhadap Laba Bersih Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia Tbk*. Jurnal Ilmiah Akuntansi Universitas Pamulang, 3 (1). Pp. 581-601. Issn 2339-0867
- Sugiyanto, S., Maswarni, M., Nofiar, N., Yusuf, S., & Fitria, J. R. (2020). TATA KELOLA KANDANG DAN PAKAN SERTA IMPLIKASINYA PADA PENGGEMUKAN SAPI Studi pada Desa Sindanglaya Kecamatan Tanjung Siang Kabupaten Subang. *Abdi Laksana*, 1(2).
- Romadhina, A. P. (2020). Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro dan Makro.
- Sugiyanto, S. (2019). The Liquidity, Profitability, Good corporate goverance, Corporate Value Committee. *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG*, 1(1).
- Romadhina, Anggun Putri. "Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro dan Makro." (2020).
- Romadhina, A. P. (2020). Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro dan Makro.
- Sugiarto, T., Madu, L., & Subagyo, A. (2018). International Application Model Short-Long Term Between GDP and Consumption: Case Study Indonesia. *Economics*, 6(1), 81-90.
- Sugiyanto, S., & Andianto, A. (2020). The Audit delay, fee audit anf audit tenure to switching auditor. *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG*, 1(1).
- Z., A. A. (2006). *Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers*. *Applied Human Resource Management*, 11(Organizational Commitment), 46.

