

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Karakteristik Sampel Penelitian

Karakteristik sampel pada penelitian ini terdiri dari guru SMP Negeri yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di wilayah Kecamatan Pasar Minggu, Jakarta Selatan, DKI Jakarta. Jumlah populasi sebanyak 242 orang guru SMP Negeri PNS Kecamatan Pasar Minggu, Jakarta Selatan. Pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan teknik *simple random sampling*, mekanisme pengambilan sampel menggunakan rumus *slovin* dengan taraf kesalahan 10%. Berdasarkan perhitungan rumus *slovin* maka didapatkan 71 orang guru SMP Negeri PNS Kecamatan Pasar Minggu, Jakarta Selatan untuk dijadikan sampel di penelitian ini.

Berdasarkan hasil dari pengambilan sampel tersebut, dapat dikelompokkan menjadi beberapa karakteristik. Karakteristik sampel yang didapat peneliti setelah pelaksanaan penelitian di lapangan, adalah sebagai berikut:

a. Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik sampel berdasarkan jenis kelamin pada guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Pasar Minggu, Jakarta Selatan dengan jumlah sampel 71 orang guru dibagi menjadi dua jenis

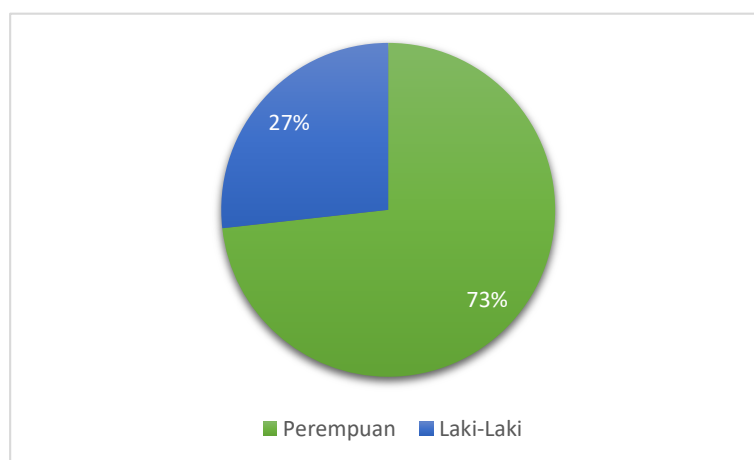
kelamin yaitu laki-laki dan perempuan. Rincian guru dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 19 orang guru dengan persentase 27% dan perempuan 52 orang guru dengan persentase 73%. Distribusi frekuensi dari karakteristik sampel berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Perempuan	52	73%
2	Laki-Laki	19	27%
Σ		71	100%

Sumber : Tabel Data Guru PNS Berdasarkan Jenis Kelamin
(Data Lapangan, diolah peneliti, 2018)

Di bawah ini merupakan distribusi frekuensi sampel guru PNS berdasarkan jenis kelamin dengan bentuk diagram:



Gambar 4.1 Distribusi Guru PNS Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Frekuensi Guru PNS Berdasarkan Jenis Kelamin
(Data Lapangan, diolah peneliti, 2018)

b. Sampel Berdasarkan Usia

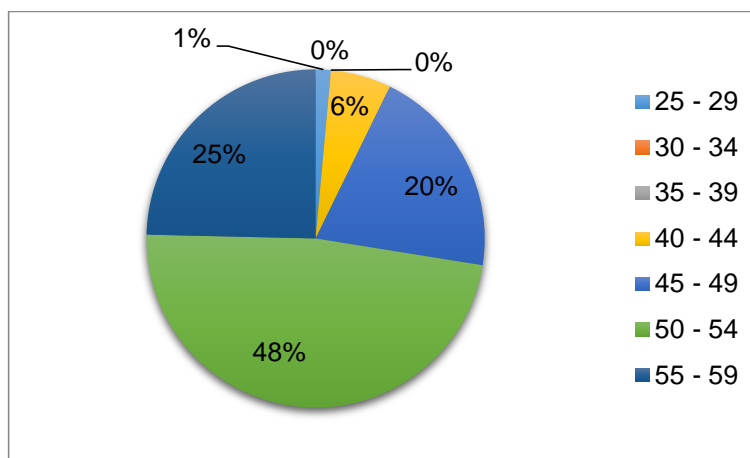
Distribusi sampel guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Pasar Minggu, Jakarta selatan berdasarkan usia dapat diperoleh data bahwa rentang usia 25 – 29 tahun sebanyak 1 orang guru PNS dengan persentase 1,41%; rentang usia 30 – 34 tidak ditemukan; rentang usia 35 – 39 sebanyak 2 orang guru PNS dengan persentase 2,82%; rentang usia 40 – 44 sebanyak 4 orang guru PNS dengan persentase 5,63%; rentang usia 45 – 49 sebanyak 14 orang guru PNS dengan persentase 19,72%; rentang usia 50 – 54 sebanyak 33 orang guru PNS dengan persentase 46,48%; rentang usia 55 – 59 sebanyak 17 orang guru PNS dengan persentase 23,94%. Secara lebih detail dapat diketahui dengan tabel berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Usia

No	Interval	Frekuensi	%
1	25 - 29	1	1,41%
2	30 - 34	0	0,00%
3	35 - 39	2	2,82%
4	40 - 44	4	5,63%
5	45 - 49	14	19,72 %
6	50 - 54	33	46,48%
7	55 - 59	17	23,94%
	Σ	71	100%

Sumber : Tabel Data Guru PNS Berdasarkan Usia
(Data Lapangan, diolah peneliti, 2018)

Di bawah ini merupakan distribusi frekuensi sampel guru PNS berdasarkan usia dengan bentuk diagram:



Gambar 4.2 Distribusi Guru PNS Berdasarkan Usia

Sumber : Frekuensi Guru PNS Berdasarkan Usia

(Data Lapangan, diolah peneliti, 2018)

c. Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir

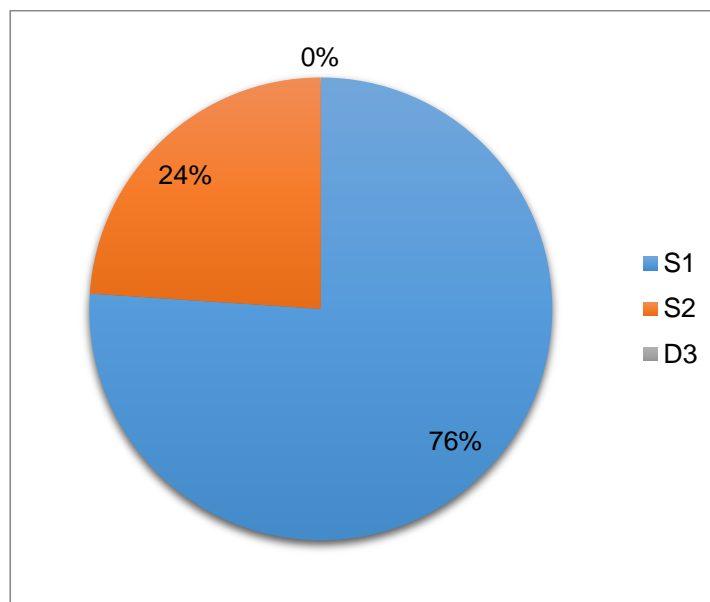
Distribusi sampel guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Pasar Minggu, Jakarta selatan berdasarkan pendidikan terakhir dapat diperoleh data bahwa mayoritas adalah S1. Terkait data pembagian jumlah pendidikan pendidikan terakhir pada guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Kota Jakarta Selatan antara lain pendidikan terakhir S1 sebanyak 54 orang guru dengan persentase 76%; pendidikan terakhir S2 sebanyak 17 guru dengan persentase 24%; dan guru dengan pendidikan terakhir D3 tidak ditemukan. Secara lebih detail dapat diketahui dengan tabel berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	S1	54	76%
2	S2	17	24%
4	D3	0	0%
Σ		71	100%

Sumber : Tabel Data Guru PNS Berdasarkan Pendidikan Terakhir
 (Data Lapangan, diolah peneliti, 2018)

Di bawah ini merupakan distribusi frekuensi sampel guru PNS berdasarkan pendidikan terakhir dengan bentuk diagram:



Gambar 4.3 Distribusi Guru PNS Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber : Frekuensi Guru PNS Berdasarkan Pendidikan Terakhir
 (Data Lapangan, diolah peneliti, 2018)

d. Sampel Berdasarkan Lama Kerja

Sampel guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Pasar Minggu, Jakarta selatan berdasarkan pendidikan terakhir diperoleh data bahwa rentang lama kerja 1 – 6 tahun sebanyak 5 orang guru dengan persentase 7,04%; lama kerja 7 – 12 tahun sebanyak 1 orang guru dengan persentase 1,41%; lama kerja 13 – 18 tahun sebanyak 8 orang guru dengan persentase 11,27%; lama kerja 19-24 tahun sebanyak 26 orang guru dengan persentase 36,62%; lama kerja 25- 30 sebanyak 20 orang guru dengan persentase 28,17%; lama kerja 31 – 36 sebanyak 10 orang guru dengan persentase 14,08%; lama kerja 37 – 42 sebanyak 1 orang guru dengan persentase 1,41%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa guru PNS SMP Negeri dengan waktu lama kerja terdapat pada rentang 19 – 24 tahun, secara lebih detail dapat diketahui melalui tabel berikut:

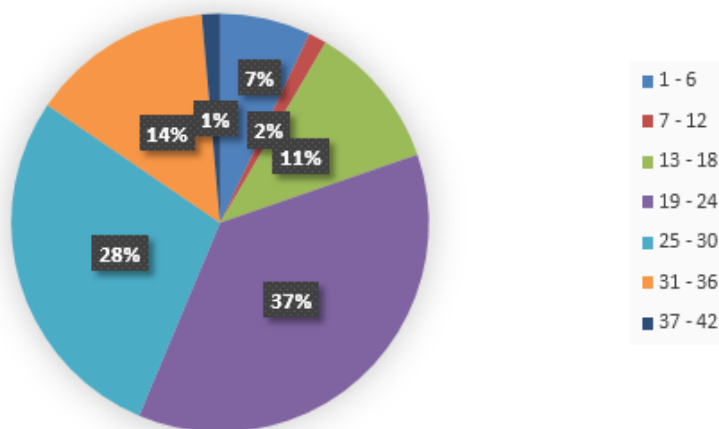
Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Lama Kerja

No	Interval	Frekuensi	%
1	1 - 6	5	7,04%
2	7 - 12	1	1,41%
3	13 - 18	8	11,27%
4	19 - 24	26	36,62%
5	25 - 30	20	28,17%
6	31 - 36	10	14,08%
7	37 - 42	1	1,41%
Σ		71	100%

Sumber : Tabel Data Guru PNS Berdasarkan Lama Kerja

(Data Lapangan, diolah peneliti, 2018)

Di bawah ini merupakan distribusi frekuensi sampel guru PNS berdasarkan lama kerja dengan bentuk diagram:



Gambar 4.4 Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Lama Kerja

Sumber : Frekuensi Guru PNS Berdasarkan Pendidikan Lama Kerja
(Data Lapangan, diolah peneliti, 2018)

2. Deskripsi Data Lapangan

a. Deskripsi Data Variabel (X) Komitmen Organisasi

Butir pernyataan yang digunakan untuk meneliti variabel X (Komitmen Organisasi) sebanyak 40 (empat puluh) butir dalam bentuk kuesioner. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas didapatkan 35 butir pernyataan yang dinyatakan valid dan reliabel 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 178.¹ Rata-rata skor variabel X sebesar 150,85 dan simpangan baku sebesar 10,55.² Rincian data dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Variabel (X) Komitmen Organisasi

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	122 - 129	121,5 - 129,5	125,5	1	1,41%
2	130 - 137	129,5 - 137,5	133,5	5	7,04%
3	138 - 145	137,5 - 145,5	141,5	17	23,94%
4	146 - 153	145,5 - 153,5	149,5	26	36,62%
5	154 - 161	153,5 - 161,5	157,5	12	16,90%
6	162 - 169	161,5 - 169,5	165,5	6	8,45%
7	170 - 177	169,5 - 177,5	173,5	3	4,23%
8	178 - 185	177,5 - 185,5	181,5	1	1,41%
Jumlah				71	100%

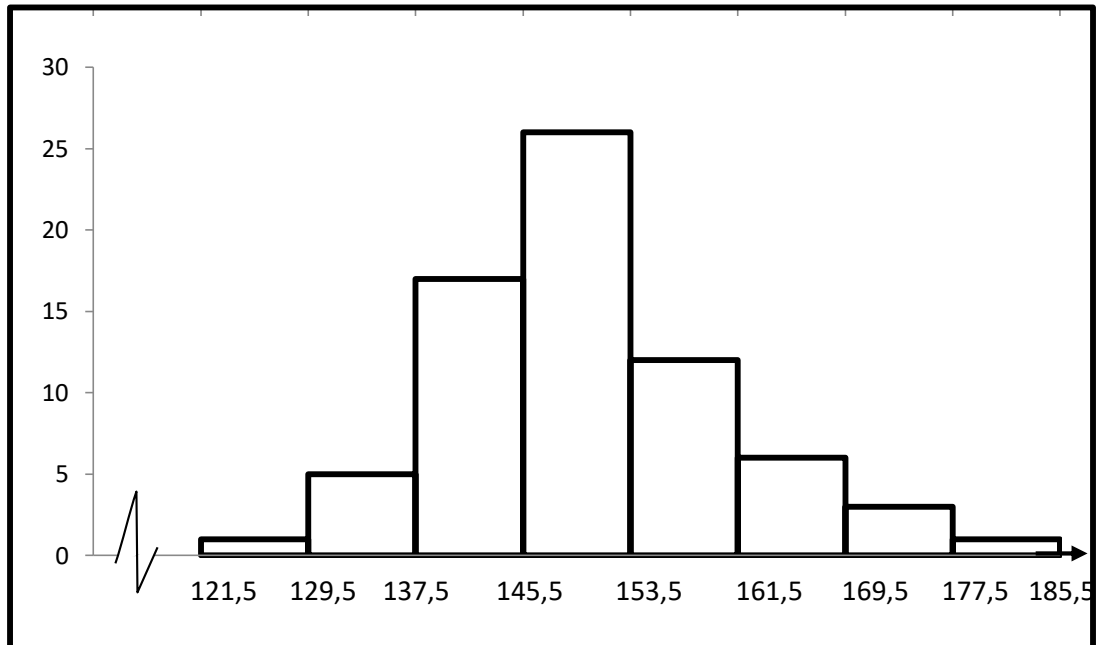
Sumber : Tabel Distribusi Frekuensi Variabel X
(Data Lapangan, diolah peneliti, 2018)

Berdasarkan data pada tabel distribusi frekuensi dapat diketahui bahwa dari total 71 responden guru PNS, terdapat 38 dengan persentase 54% guru PNS yang mendapat skor di atas rata-rata, sedangkan 33 dengan persentase 46% guru PNS mendapat skor di bawah rata-rata.³ Berikut data distribusi frekuensi variabel X dalam bentuk grafik histogram:

¹ Lampiran 11, Skor Hasil Penelitian Variabel X (Komitmen Organisasi)

² Lampiran 13, Perhitungan Rata-Rata dan Simpangan Baku Variabel X (Komitmen Organisasi)

³ Lampiran 15, Perhitungan Distribusi Frekuensi Variabel (X) Komitmen Organisasi



Gambar 4.5 Grafik Histogram Komitmen Organisasi

Sumber : Grafik Histogram Komitmen Organisasi
(Data Lapangan, diolah peneliti, 2018)

Frekuensi tertinggi pada rentang batas kelas 145,5-153,5 sedangkan frekuensi terendah terdapat pada rentang batas kelas 121,5-129,5. Nilai rata-rata dibagi menjadi 3 (tiga) kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah dengan menggunakan cara rata-rata dikurangi dengan simpangan baku untuk kategori rendah, kategori tinggi ditentukan dengan cara rata-rata ditambahkan dengan simpangan baku, dan rentang batas atas kategori rendah dengan batas bawah kategori tinggi disebut kategori sedang. Secara lebih

jelas mengenai nilai rata-rata kategori rendah, sedang, dan tinggi dapat dilihat dalam bentuk tabel berikut:⁴

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Tinggi Rendah Variabel (X) Komitmen Organisasi

No.	Kategori	Rentang	Frekuensi	%
1	Tinggi	161 – 178	11	13,92%
2	Sedang	141 - 160	52	65,82%
3	Rendah	122 – 140	8	10,13%

Sumber : Tabel Distribusi Frekuensi Tinggi Rendah Variabel X
(Data Lapangan, diolah peneliti, 2018)

Nilai rata-rata pengambilan keputusan pada sampel di lapangan dapat disimpulkan dengan kategori sedang. Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat diketahui bahwa dari 71 guru PNS, sebagian besar mendapat skor 141 – 160 dengan jumlah 52 guru PNS.

b. Deskripsi Data Variabel (Y) Kinerja

Berdasarkan hasil uji validitas dan reabilitas didapatkan 35 butir pernyataan yang dinyatakan valid dan reliabel untuk mengukur variabel Y. 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

⁴ Lampiran 17, Uji Normalitas Variabel X dengan Menggunakan Uji Liliefors

sebesar 121, sedangkan skor tertinggi sebesar 177.⁵ Rata-rata skor variabel Y sebesar 145,49 dan simpangan baku sebesar 11,63.⁶ Rincian data dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel (Y) Kinerja

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	121 - 128	120,5 - 128,5	124,5	5	7,04%
2	129 - 136	128,5 - 136,5	132,5	13	18,31%
3	137 - 144	136,5 - 144,5	140,5	17	23,94%
4	145 - 152	144,5 - 152,5	148,5	17	23,94%
5	153 - 160	152,5 - 160,5	156,5	14	19,72%
6	161 - 168	160,5 - 168,5	164,5	1	1,41%
7	169 - 176	168,5 - 176,5	172,5	3	4,23%
8	177 - 184	176,5 - 184,5	180,5	1	1,41%
Jumlah				71	100%

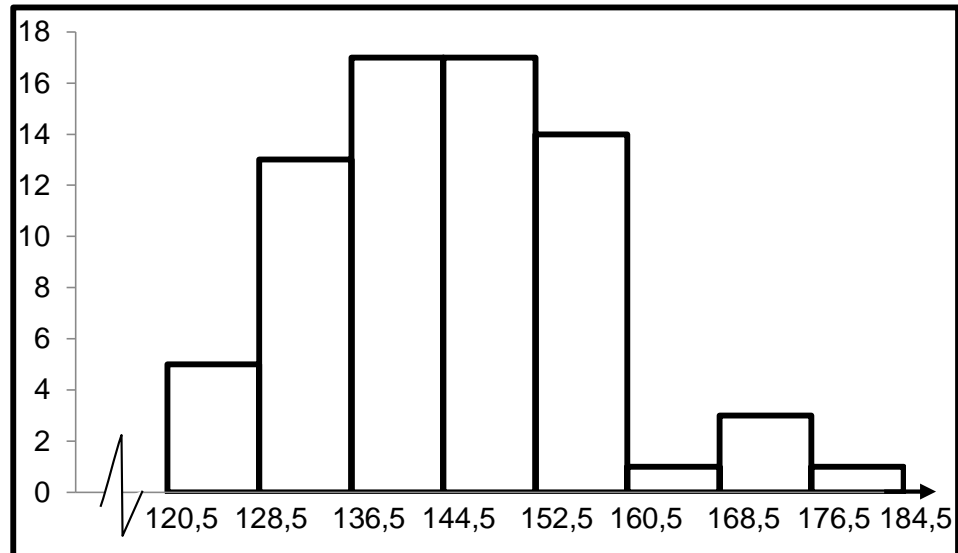
Sumber : Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Y
(Data Lapangan, diolah peneliti, 2018)

Berdasarkan data pada tabel distribusi frekuensi dapat diketahui bahwa dari total 71 responden guru PNS, terdapat 36 dengan persentase 51% guru PNS yang mendapat skor di atas rata-rata, sedangkan 35 dengan persentase 49% guru PNS mendapat skor di bawah rata-rata.⁷ Berikut data distribusi frekuensi variabel Y dalam bentuk grafik histogram:

⁵ Lampiran 12, Skor Hasil Penelitian Variabel Y (Kinerja)

⁶ Lampiran 14, Perhitungan Rata-Rata dan Simpangan Baku Variabel Y (Kinerja)

⁷ Lampiran 16, Perhitungan Distribusi Frekuensi Variabel (Y) Kinerja



Gambar 4.6 Grafik Histogram Kinerja

Sumber : Grafik Histogram Kinerja
(Data Lapangan, diolah peneliti, 2018)

Frekuensi tertinggi pada rentang batas kelas 144,5-152,5 sedangkan frekuensi terendah terdapat pada rentang batas kelas 120,5-128,5. Nilai rata-rata dibagi menjadi 3 (tiga) kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Secara lebih jelas mengenai nilai rata-rata kategori rendah, sedang, dan tinggi dapat dilihat dalam bentuk tabel berikut:⁸

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Tinggi Rendah Variabel (Y) Kinerja

No	Kategori	Rentang	Frekuensi	%
1	Tinggi	157 - 177	12	15,19%
2	Sedang	135 - 156	44	55,70%
3	Rendah	121 - 134	15	18,99%

Sumber : Tabel Distribusi Frekuensi Tinggi Rendah Variabel Y
(Data Lapangan, diolah peneliti, 2018)

⁸ Lampiran 15, Uji Normalitas Variabel Y (Kinerja)

Nilai rata-rata pengambilan keputusan pada sampel di lapangan dapat disimpulkan dengan kategori sedang. Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat diketahui bahwa dari 71 guru PNS, sebagian besar mendapat skor 135 – 156 dengan jumlah 44 guru PNS.

B. Uji persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini adalah untuk mengetahui distribusi normal atau tidak populasi yang di teliti. Kriteria data dapat dikatakan populasi berdistribusi normal jika $L_{hitung} \leq L_{tabel}$, sedangkan $L_{hitung} \geq L_{tabel}$ dapat dikatakan populasi tidak berdistribusi normal. Berdasarkan pengujian normalitas menggunakan Lieliefors, nilai L_{tabel} sebesar 0,0955 sedangkan nilai L_{hitung} sebesar 0,0478.⁹ Secara lebih sederhana dapat di simpulkan bahwa skor variabel X dan Y $L_{hitung} \leq L_{tabel}$ yang berarti bahwa populasi berdistribusi normal.

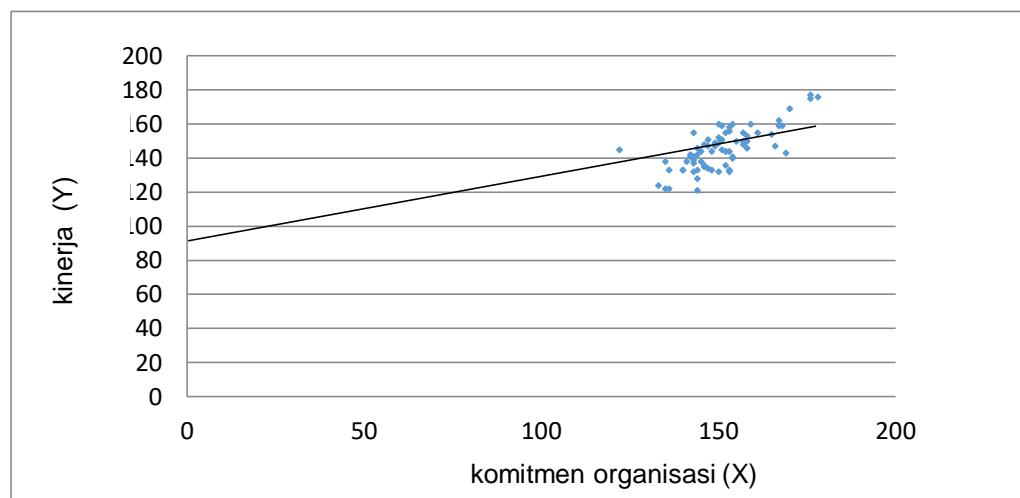
2. Uji Signifikansi dan Linieritas

Berdasarkan hasil uji regresi linear antara variabel X dan Y pada penelitian ini, didapatkan persamaan $\hat{Y} = 16,77 + 0,85x$.¹⁰ Hasil tersebut menunjukkan bahwa persamaan koefisien a = 16,77

⁹ Lampiran 18, Perhitungan Uji Normalitas Variabel Y dengan Menggunakan Uji Liliefors

¹⁰ Lampiran 19, Perhitungna Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier

dan $b = 0,85x$. Lebih lanjut jika digambarkan dalam bentuk grafik persamaan linier maka terlihat sebagai berikut:¹¹



Gambar 4.7 Diagram Pencar Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan

Sumber : Diagram Pencar
(Data Lapangan, diolah peneliti, 2018)

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 $1,236 < 1,547$ ($\alpha = 0,1$).¹² Berdasarkan data tersebut dapat dinyatakan bahwa model persamaan regresi sederhana untuk X dengan X terbukti linier.

¹¹ Lampiran 20, Grafik Persamaan Linier

¹² Lampiran 21, Uji Kolinieran Regresi

Tabel 4.9
Uji Kebenaran dan Kelinieran Regresi Y atas X

Sumber Varians	DK	JK	KT=JK/DK	F Hitung	F _{tabel}
					0.1
Regresi (a)	1	1401979	1401979	419,578*	2,780
Regresi (b a)	1	42263,46	42263,46		
Residu	69	6950,26	100,73		
Tuna Cocok	27	3077,09	113,97	1,236 ^{ns}	1,547
Kekeliruan	42	3873,17	92,22		

Ket : * = Signifikan (419,578 > 2,780)

ns = tidak signifikan (1,236 < 1,547)

Sumber : Tabel Uji Linieritas Regresi
(Data Lapangan, diolah peneliti, 2018)

C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

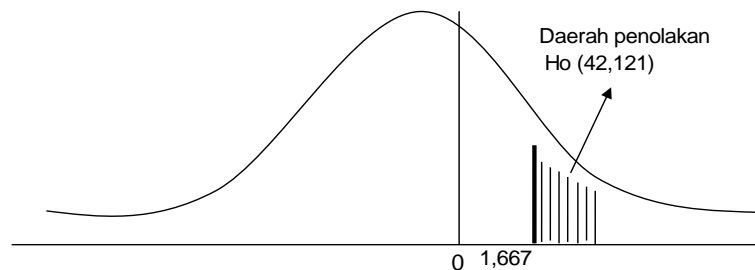
1. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan reknik korelasi *product momment*. Penerapan uji hipotesis untuk melihat hubungan antara komitmen organisasi (X) dengan kinerja (Y) guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Pasar Minggu. Uji korelasi *product momment* yang dilakukan peneliti berdasarkan kriteria pengujian, jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka H_a diterima, bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan kinerja guru PNS. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka H_a ditolak atau H_0 diterima dengan kata lain tidak terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kiner guru PNS..

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 $r_{tabel} = 0,561$. Hasil perhitungan

tersebut menunjukkan bahwa $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, 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.¹³



Gambar 4.8 Kurva Uji – t untuk Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

Sumber : Kurva Uji – t untuk Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi
(Data Lapangan, diolah peneliti, 2018)

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 , sehingga dapat disimpulkan :

- a. Hipotesis Nihil (H_0) tidak terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan.

¹³ Lampiran 23, Perhitungan Uji Hipotesis Terhadap Koefisien Korelasi dengan uji transformasi t

- b. Hipotesis alternatif (H_a) menyatakan terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan
- c. Dari hasil t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} , maka hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternatif (H_a). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan kinerja guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan. Terkait kesimpulan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi guru, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan.

Koefisien determinasi terkait kontribusi yang diberikan variabel Komitmen Organisasi dengan Kinerja guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan sebesar 96,26%¹⁴. Sedangkan, 3,74% sisanya berhubungan dengan variabel-variabel lain di luar Komitmen Organisasi.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Analisis korelasional data menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja guru PNS

¹⁴ Lampiran 22, *Perhitungan Uji Koefisien Determinansi*

SMP Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji koefisien korelasi *product moment* diperoleh nilai r_{xy} sebesar 0,981¹⁵ dan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t, diperoleh t_{hitung} sebesar 42,121¹⁶ dan hasil uji satu pihak dengan $dk = 69$ serta taraf signifikansi $\alpha = 0,1$ dari daftar distribusi diperoleh $t_{0,9} = 1.667$ ¹⁷. berdasarkan perhitungan tersebut dapat dikatakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($42,121 > 1,667$)¹⁸, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_a) yang diajukan sebelumnya diterima atau terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan. Komitmen organisasi memberikan kontribusi terhadap kinerja yang terlihat pada hasil perhitungan uji koefisien korelasi dengan nilai 96,26%. Hal tersebut membuktikan bahwa faktor secara dominan dipengaruhi oleh komitmen organisasi, selain itu terdapat faktor lain di luar komitmen organisais tetapi tidak terlalu signifikan.

Hasil penelitian yang diperoleh peneliti bahwa hasil skor butir instrumen nomor 33 dengan skor 328 pada variabel kinerja (Y) dibuktikan dengan guru lebih memiliki sikap inisiatif yang ditunjukkan

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Lampiran 23, Perhitungan Uji Hipotesis Terhadap Koefisien Korelasi dengan uji transformasi-t

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Ibid.*

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*).¹⁹

Sikap (*attitude*) merupakan karakteristik secara psikologi, sikap guru pada suatu pekerjaan bergantung kepada pengalamannya dalam menafsirkan pekerjaan yang diberikan, tanggung jawab terhadap hasil yang telah dikerjakan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu kendala dalam pekerjaannya. Faktor kapabilitas (*capability*) ditunjukkan dengan kesanggupan guru dalam menerima pekerjaan, kesanggupan tersebut didasarkan atas kemampuan kognitif yang dimiliki sehingga guru akan mengerti apa yang harus dilakukan atau tidak dilakukan. Tekanan sosial (*social pressure*) adalah sebuah implikasi dari kinerja guru yang dihasilkan pada lingkungan kerjanya, tekanan sosial akan semakin direspon oleh guru jika memiliki perilaku inisiatif yang tinggi.

¹⁹ Bianca A., Woulters, dan Wilderom, *Why Do Employees take more initiative to improve their performance after co-developing performance measures? A Field Study*, (*Management Accounting Research*, Vol. 23, h. 120-141, 2012), h. 122

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.”²⁰

Identifikasi organisasi merupakan pengembangan persepsi guru terhadap sekolah yang menjadikan kesesuaian atau kesamaan antara nilai pribadi guru dengan sekolah dari sebuah proses persepsi secara umum sebagai anggota organisasi sekolah. Dasar pelaksanaan identifikasi organisasi berasal dari identifikasi sosial melalui penjabaran pribadi seorang guru sebagai komponen sekolah. Pengetahuan guru terkait permasalahan sekolah akan lebih meningkat jika guru mampu merespon informasi secara kritis dan menyeluruh, sehingga memiliki

²⁰ Mate, Sokmen dan Biyik, *Relationship between Organizational Commitment, Organizational Identification, Person-Organization Fit and Job Satisfaction: A Research on IT Employees*, (*International Review of Management and Business Research*, Vol. 5, h. 870-901, 2016), h. 880

saran serta usaha yang dilakukan secara bijak dalam penyelesaian masalah yang dihadapi oleh sekolah.

Memperhatikan dari hasil pembahasan dan perhitungan statistik yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan hasil 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.*”²¹ 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.*”²² 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

²¹ Aamir A. Chughtai dan Sohail Z., *Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers*, (Applied Human Resource Management, Vol. 11, No. 1, 2006), h. 46

²² Gregory B. Northcraft dan Margaret A. Neale, *Organizational Behavior : a Management Chalange*, (Orlando : The Dryden Press, 1990), h. 465

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

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi dengan kinerja guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan. Pada penelitian ini, peneliti menyadari masih terdapat kekurangan dikarenakan faktor pengalaman peneliti yang belum banyak. Terdapat pula keterbatasan lain yang dimiliki peneliti dalam melaksanakan penelitian ini, yaitu:

1. Peneliti hanya menggunakan ukuran sampel sebanyak 71 orang guru PNS dalam cakupan wilayah Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan.
2. Metode yang digunakan berupa survey dalam bentuk angket sebagai alat pengumpulan data. Metode tersebut hanya menggali aspek umum pada objek penelitian tanpa mengetahui aspek yang mempengaruhi secara keseluruhan.
3. Keterbatasan waktu dan tenaga menyebabkan peneliti mengambil wilayah penelitian yang berada di kecamatan Pasar Minggu agar lebih mudah dijangkau untuk menekan waktu secara efektif.