

**HUBUNGAN KOMITMEN GURU TERHADAP
ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU SMP NEGERI
KECAMATAN PULOGADUNG
JAKARTA TIMUR**



**DZONOVA WARDIANAH
1445076157
Manajemen Pendidikan**

Skripsi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2011**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu organisme. Sebagai lembaga atau organisasi, setiap organisasi harus terus menerus bertumbuh baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Kemampuan bertumbuh ini memungkinkannya tangguh bukan saja dalam mempertahankan eksistensinya akan tetapi juga dalam mengembangkan dirinya secara mantap dalam rangka pencapaian tujuan. Salah satu bentuk organisasi formal yakni organisasi sekolah.

Sekolah sebagai institusi (lembaga) pendidikan merupakan wadah tempat proses pembelajaran dilakukan. Dalam kegiatannya sekolah bukan hanya sekedar tempat berkumpul guru dan murid, melainkan berada dalam satu tatanan organisasi yang saling berkaitan. Oleh karena itu sekolah dipandang sebagai suatu organisasi yang membutuhkan pengelolaan. Lebih dari itu, kegiatan inti organisasi sekolah adalah mengelola sumber daya manusia (SDM) yang diharapkan menghasilkan lulusan berkualitas sesuai dengan tuntutan kebutuhan masyarakat.

Proses pendidikan dan pengajaran di sekolah dapat berhasil apabila operasionalisasi sekolah didasarkan pada landasan formal berupa

undang-undang pendidikan yang dibantu oleh sarana prasarana yang memadai, serta dimotori oleh tenaga kependidikan yang professional dan bertanggung jawab. Salah satu unsur tenaga kependidikan yang mempunyai peranan dan tanggung jawab besar dalam pencapaian tujuan pendidikan tersebut adalah guru.

Peran guru beraneka ragam, yaitu guru sebagai pendidik atau orang tua, pengajar, pemimpin atau manajer, produsen atau pelayan, pembimbing atau fasilitator, motivator atau stimulator, peneliti atau narasumber. Guru menempati posisi penting dalam upaya memenuhi kebutuhan tenaga-tenaga pembangunan nasional ke depan serta menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat membawa negara kepada kemajuan.

Guru berperan sebagai pengelola proses belajar mengajar, bertindak sebagai fasilitator yang berusaha menciptakan kondisi belajar mengajar yang efektif sehingga memungkinkan proses belajar mengajar, mengembangkan bahan pelajaran yang baik, dan meningkatkan kemampuan siswa untuk menyimak pelajaran dan menguasai tujuan tujuan pendidikan yang harus mereka capai.

Salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan SMP terletak pada kinerja para guru. Semakin tinggi nilai pada sejumlah indikator kerja, maka dapat dipastikan bahwa proses belajar mengajar serta hasil

pengajaran yang berlangsung di sekolah tersebut akan lebih baik dari sebelumnya. Namun kenyataan tidak mudah mewujudkan kinerja guru yang mampu memenuhi setandar tertentu, dan mampu juga menjamin kualitas hasil pengajaran. Terlebih bagi wilayah yang jumlah tenaga pendidik serta fasilitas pendidikannya masih sangat terbatas.

Banyak faktor yang menyebabkan seseorang puas bekerja pada suatu organisasi atau jabatan yang dipegangnya bukan karena gaji yang mereka terima tetapi mereka memandang kerja bukan semata-mata sebagai sumber pendapatan, namun juga merupakan kesempatan diri untuk mengembangkan diri dan berbakti, memberikan sesuatu bagi perusahaan/instansi, juga menimbulkan harga diri serta berfungsi sebagai tantangan yang dapat menempa mereka agar menjadi berkualitas dan produksi. Pendidikan merupakan usaha manusia dengan penuh tanggung jawab membimbing anak didik menuju kearah kedewasaan., keberhasilan pendidikan dapat membantu kelancaran pencapaian tujuan pembangunan nasional.

Peningkatan kualitas sistem pendidikan sekolah merupakan salah satu kebutuhan dan sekaligus tuntutan untuk mengembangkan kesiapan anak-anak untuk memasuki jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Karena itu, sebagai pendidikan integral sistem pendidikan nasional perlu ditingkatkan kualitas penyelenggaraannya yang antara lain dapat

dilakukan melalui peranan guru-guru. Dengan kata lain, kinerja guru SMP perlu ditingkatkan agar mencapai posisi yang mampu menjamin kualitas hasil pengajaran.

Guru memegang peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan karena guru ini sendiri berpengaruh langsung dalam menentukan keberhasilan serta perkembangan dari para peserta didik yang diajarnya. Salah satu permasalahan yang dihadapi negeri ini dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah masih rendahnya kinerja guru yang kita miliki. Dengan sumber daya manusia yang masih buruk, yaitu kinerja guru yang rendah akan mempengaruhi terhadap kualitas pendidikan, karena guru merupakan komponen penting dalam pembelajaran yang berinteraksi langsung dengan siswa di dalam kelas. Hal tersebut seperti yang dikemukakan oleh Iskandar dari Badan Penelitian Departemen Pendidikan Nasional dalam Sujono, bahwa :

Mutu pendidikan Sekolah Dasar di Indonesia masih rendah. Selain sumber daya manusia bangsa Indonesia menurun, dengan sumber daya manusia para guru Indonesia menurun, berarti kinerja para guru Indonesia sebagai pendidik, pengajar dan manajer kelas rendah. Hal ini berakibat menurunnya mutu pendidikan di Indonesia termasuk Sekolah Dasar¹.

Di dalam suatu sekolah memiliki guru atau tenaga pengajar dengan kinerja yang baik, maka sekolah tersebut akan memiliki susunan

¹ Sujono Surokarijo, *Hubungan Antara Membangkitkan Motivasi Kerja oleh Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru sebagai Manajer Kelas*, (Perspektif Ilmu Pendidikan Vol.14 VII Oktober 2006), h.32.

kurikulum serta pelaksanaan pembelajaran yang lebih baik, guru akan memiliki kreatifitas dan inisiatif tinggi dalam memberdayakan peserta didik seoptimal mungkin, metode pengajaran pun akan lebih bervariasi dan media yang tersedia akan dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk proses pembelajaran, peserta didik pun akan semakin maju serta memudahkan mereka untuk lebih memahami pelajaran. Kinerja guru yang baik akan terlihat pula dari pengetahuan mereka yang luas serta selalu diperbaharui, sehingga peserta didik pun akan dapat dibekali dengan pengetahuan terbaru dan diharapkan akan selalu dapat memotivasi untuk mengembangkan diri. Tujuan sekolah pun akan semakin mudah untuk dicapai dengan kompetensi tenaga pendidik yang terlihat dari kinerja tenaga pendidik yang memadai untuk melakukan program-program yang telah tersusun oleh sekolah.

Namun apabila dilihat dari kenyataan di lapangan rendahnya kualitas pendidikan pada SMP disebabkan oleh beberapa faktor, seperti yang dikutip oleh LPMP IKIP Jakarta “ Proses belajar mengajar yang dilakukan guru-guru tidak efektif, dikarenakan mutu pekerjaan, kejujuran pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, kehandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu yang masih kurang dimiliki oleh masing-masing guru”

Berdasarkan hasil wawancara beberapa guru yang berada di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur dengan adanya pengakuan bahwa: “Untuk membangun kinerja guru yang baik, seluruh instansi dan lembaga pendidikan SMP di Kecamatan Pulogadung, perlu melakukan berbagai upaya, salah satu upaya yang bernilai setrategis dalam proses belajar mengajar adalah mengantisipasi berbagai masalah yang mempengaruhi kinerja guru, untuk itu selain dukungan kebijakan dan sumber daya pembiayaan yang lebih memadai, peningkatan kemampuan profesi guru hendaknya dipandang sebagai salah satu sasaran peningkatan kualitas pendidikan SMP”.

Berdasarkan pandangan tersebut untuk meningkatkan kinerja para guru SMP di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur, dapat diasumsikan kemungkinan perlu dilakukan pendekatan yang terarah untuk memahami kebutuhan dan permasalahan yang ada pada guru. Pendekatan ini penting sekali bagi perumusan kebijakan untuk meningkatkan kemampuan belajar, metode belajar, dan kerjasama pengajaran yang efektif di kalangan guru-guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.

Komitmen merupakan bagian yang terkait dengan kinerja guru dalam hubungannya dengan pekerjaannya. Dalam sebuah komitmen juga memiliki unsur atau komponen yang saling berhubungan. Ketika semua

komponen terpenuhi maka semakin besar komitmen guru dalam pekerjaannya. Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang menunjukkan derajat atau kekuatan identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas seorang guru terhadap organisasi, dimana atas kehendak sendiri, guru tersebut bersedia untuk memberikan kontribusi demi tercapainya tujuan organisasi

Di dalam hubungannya dengan komitmen organisasi guru yang ada di sekolah bahwa guru yang memiliki komitmen terhadap sekolahnya dapat menunjukkan kestabilan, kekuatan, dan kekekalan “ikatan psikologi terhadap sekolahnya, muridnya, dan area yang ada di sekitarnya”. Guru yang memiliki komitmen akan mengerjakan pekerjaannya dengan baik, cenderung memiliki keinginan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mengajarnya yang dapat memanifestasi usaha pembelajaran kedepan. Sehingga guru akan bersemangat dalam menghadiri kegiatan-kegiatan yang secara langsung berhubungan dengan peningkatan proses belajar mengajar. Komitmen guru juga telah diidentifikasi sebagai aspek kunci dari sebuah kapasitas sekolah untuk melakukan perbaikan dan pembaruan.

Pemimpin sekolah dapat meningkatkan komitmen guru dengan membangun kepercayaan, membiarkan para guru mengembangkan cara mereka bekerja, pembagian akuntabilitas dan kepemilikan pekerjaan, dan

bernegosiasi tentang pertolongan dan pengawasan dalam menimbulkan pengembangan guru.

Dalam tuntutan perubahan dan persaingan dalam organisasi yang semakin cepat pada era globalisasi menuntut guru di lingkungan sekolah agar memiliki komitmen yang tinggi dan bersedia mencurahkan energi fisik, emosional, dan intelektualnya bagi keberhasilan lembaga pendidikan. Disamping itu, dalam menghadapi perubahannya guru juga dituntut untuk lebih memiliki pandangan global, responsif terhadap tuntutan masyarakat, fleksibel, produktif, dan cekatan. Peningkatan tuntutan kepala sekolah yang dalam hal ini terhadap komitmen guru harus diimbangi dengan pemenuhan kebutuhan dan tuntutan dari guru yang ada. Kemudian upaya menumbuhkan komitmen organisasi bukan sesuatu yang mudah, karena hal ini berkaitan dengan bagaimana organisasi mampu melakukan hal-hal yang dapat mendorong makin berkembangnya komitmen organisasi dalam diri guru tersebut. Komitmen organisasi akan mempengaruhi individu untuk mengidentifikasi, terlibat dalam organisasi dan rela berkorban untuk kepentingan organisasi.

Komitmen organisasi dapat tumbuh manakala harapan kerja terpenuhi oleh organisasi, dengan adanya harapan kerja yang terpenuhi maka akan timbul kepuasan kerja, sehingga komitmen dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Komitmen

terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar loyalitas atau ketaatan keanggotaan biasa dan pasif, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan pada tingkat daya upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Komitmen organisasi akan tercipta apabila pegawai merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari hasil pekerjaannya (kepuasan kerja) serta pegawai merasa prestasi kerjanya lebih baik dibandingkan sebelumnya, sehingga mereka betah bekerja dalam satu sekolah.

Oleh karena itu, pentingnya penelitian ini agar penulis mengetahui dan memahami hubungan antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja guru tepatnya di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka timbulah suatu permasalahan yang dapat diidentifikasi antara Hubungan Komitmen Guru Terhadap Organisasi Dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama yaitu:

1. Bagaimana komitmen guru terhadap organisasi di Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur dalam mengembangkan tugasnya?
2. Faktor apa yang dapat menghambat hubungan komitmen guru terhadap organisasi dengan kinerja guru?

3. Bagaimana guru memanfaatkan hubungan komitmen guru terhadap organisasi dengan kinerja guru pada lingkungan lainnya?
4. Bagaimana hubungan komitmen guru terhadap organisasi dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas peneliti membatasi masalah sebagai berikut:

1. Komitmen guru adalah suatu sikap yang menunjukkan derajat atau kekuatan identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas seorang guru terhadap organisasi, dimana atas kehendak sendiri, guru tersebut bersedia untuk memberikan kontribusi demi tercapainya tujuan organisasi.
2. Kinerja guru yang berfokus pada efektifitas, efisiensi, dan kehandalan dalam bekerja
3. Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, peneliti merumuskan permasalahan dengan pertanyaan "apakah terdapat hubungan antara komitmen guru terhadap organisasi dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur?"

E. Kegunaan penelitian

Berdasarkan latarbelakang masalah, perumusan masalah, dan identifikasi masalah maka diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai acuan untuk lebih memahami konsep komitmen guru terhadap organisasi dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi kepala sekolah berguna untuk memberikan bimbingan dan pembinaan bagi guru dalam rangka meningkatkan kualitas mengajar dan mempengaruhi perubahan sikap pada kebijaksanaan pendidikan siswa.
- b. Bagi guru berguna untuk melaksanakan peningkatan kemampuan profesional, khususnya dalam rangka mengembangkan hubungan antara komitmen guru dengan kinerja guru di sekolah.
- c. Bagi penulis sangat berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan pengembangan berfikir yang rasional untuk menerapkan ilmu yang telah di dapat dibangku sekolah dan kuliah.

BAB II

KERANGKA TEORITIK, KERANGKA BERPIKIR DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara dalam bukunya *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²

Sedangkan Menurut Rivai dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, kata kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* dengan beberapa *entries* yaitu:

- 1) Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*)

² Mangkunegara, A. A. Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusi*. Bandung: Refika Aditama. h.67

- 2) Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil; as vow*)
- 3) Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*)
- 4) Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh orang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).³

Sedangkan Irawan dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa kinerja adalah:

terjemahan dari kata *performance*. Pengertian kinerja atau *performance* sebagai output seorang pekerja, sebuah output proses manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana output tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).⁴

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam sekolah, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Syaiful Sagala kinerja merupakan manifestasi hasil karya yang dicapai oleh suatu institusi⁵. Sedangkan menurut Mitchel, dalam Enco Mulyasa, kinerja meliputi beberapa aspek,

³ Rivai Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. h.14

⁴ Irawan, Prasetya. 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA-LA. h.17

⁵ Syaiful Sagala. 2007. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung : Alfabeta. h.180.

yang dapat menjadi suatu indikasi yang menunjukkan suatu kinerja seseorang yaitu :

- 1) *Quality of work* (kualitas kerja),
- 2) *Promptness* (ketetapan waktu),
- 3) *Initiative* (inisiatif),
- 4) *Capability* (kemampuan), dan
- 5) *Communication* (komunikasi)⁶.

Kualitas kerja tersebut merupakan suatu kesesuaian antara hasil dengan harapan yang diinginkan untuk dicapai, dengan kinerja yang baik maka ditunjukkan dengan mutu kerja yang baik, dengan output memuaskan bagi pengguna jasa hasil pekerjaan tersebut. Dalam aspek ketetapan waktu, kinerja ditunjukkan dari durasi waktu yang dibutuhkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan itu. Kestabilan waktu yang dibutuhkan dan durasi waktu yang tidak terlalu lama dalam menyelesaikan pekerjaan akan menunjukkan kinerja seseorang. Dalam aspek inisiatif, seseorang yang memiliki inisiatif tinggi akan menghasilkan suatu kinerja yang prima pula, dengan inisiatif motivasi seseorang dalam bekerja akan tinggi, pekerjaan akan dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya dan mengoptimalkan kompetensi diri untuk dapat melakukan pekerjaan tersebut.

⁶ Mulyasa, E. 2009. *Menjadi Guru Profesional menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya h.138.

Aspek kemampuan tentunya menjadi salah satu indikasi nyata yang menentukan kinerja seseorang. Orang yang memiliki suatu kemampuan akan dapat mengerjakan pekerjaan apa pun dengan baik tanpa menemui hambatan yang berarti, dengan kompetensi yang dimiliki akan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan dengan keahlian yang ada dalam dirinya, sedangkan dalam aspek komunikasi, kinerja akan baik jika dapat menjalin komunikasi yang baik. Dengan komunikasi, koordinasi antara pihak yang satu dengan yang lainnya akan lancar dan penyelesaian tugas akan lebih mudah.

b. Pengertian Guru

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2003 , *tentang Guru dan Dosen*, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar membimbing, mengarahkan, melatih, memberikan, menilai, mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan idenifikasi bagi para peserta didik dan lingkungannya. Oleh karena

itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin.⁷

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan, Guru adalah figur seorang pemimpin, sosok arsitektur yang dapat membentuk jiwa dan watak anak didik untuk membentuk dan membangun kepribadian anak didik berguna bagi agama, manusia dan bangsa. Guru memiliki banyak tugas baik yang terkait oleh dinas maupun yang diluar dinas dalam bentuk pengabdian.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran. Oleh karena itu, efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Untuk memperoleh kinerja yang tinggi dibutuhkan sikap mental yang memiliki pandangan jauh ke depan. Seseorang harus mempunyai sikap optimis, bahwa kualitas hidup dan kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka organisasi perlu melakukan perbaikan kinerja. Adapun perbaikan kinerja yang perlu diperhatikan oleh organisasi adalah faktor kecepatan, kualitas, layanan, dan nilai. Selain keempat faktor tersebut, juga terdapat

⁷ Mulyasa, E., *Op Cit.*

faktor lainnya yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu ketrampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, trampil berkomunikasi, inisiatif, serta kemampuan dalam merencanakan dan mengorganisir kegiatan yang menjadi tugasnya. Faktor-faktor tersebut memang tidak langsung berhubungan dengan pekerjaan, namun memiliki bobot pengaruh yang sama.

Sedangkan menurut Umar dalam bukunya yang berjudul *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* mengatakan:

“Untuk mengidentifikasi adanya beberapa variabel yang berkaitan erat dengan kinerja, yaitu mutu pekerjaan, kejujuran pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, kehandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu”.⁸

Menurut Rivai dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik,* ” menilai kinerja seorang pegawai, maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi,

⁸ Umar Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. h.64

inteligensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi”.⁹

Selanjutnya, dari aspek-aspek penilaian kinerja yang dinilai tersebut dikelompokkan menjadi :

- 1) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- 2) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke bidang operasional perusahaan secara menyeluruh. Pada intinya setiap individu atau karyawan pada setiap perusahaan memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

Pendapat lain dikemukakan oleh Dessler yang menyatakan bahwa dalam melakukan penilaian terhadap kinerja para pegawai, maka harus diperhatikan 5 (lima) faktor penilaian kinerja yaitu :

⁹ Rivai Veithzal, Op.Cit, h.324

- 1) Kualitas pekerjaan meliputi akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
- 2) Kuantitas pekerjaan meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Supervisi yang diperlukan, meliputi; membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan.
- 4) Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercayai / diandalkan dan ketepatan waktu.
- 5) Konservasi meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan¹⁰.

Pendapat Dessler. menitikberatkan pada kualitas, kuantitas kerja yang dihasilkan anggota organisasi. Selain itu juga pada pengawasan, karakter personal pegawai, dan kehadiran. Seorang pegawai yang mempunyai ciri-ciri faktor yang baik seperti yang dikemukakan di atas, maka dapat dipastikan kinerja yang dihasilkan akan lebih baik.

Berdasarkan beberapa teori di atas maka untuk mengukur kinerja guru dalam Koordinasi, Monitoring, dan Evaluasi digunakan 3 indikator. Ketiga indikator tersebut adalah efektivitas pekerjaan, efisiensi pekerjaan, dan kehandalan.

d. Pengukuran Kinerja Guru

Kinerja guru dapat diukur dengan menggunakan kriteria-kriteria tertentu, namun salah satu persoalan yang dihadapi adalah menentukan kriteria-kriteria apa yang digunakan. Menurut Stephen P. Robbins dalam buku perilaku organisasi menegaskan bahwa,

¹⁰ Dessler, Garry. *Human Resource Management*. (New jersey: Prentice-Hall Inc, 2000). h.514-516

kinerja dan kepuasan kerja guru dapat dilihat dari berbagai kriteria antara lain:¹¹

- 1) Kerja yang secara mental menantang
- 2) Ganjaran yang pantas
- 3) Kondisi kerja yang mendukung
- 4) Rekan sekerja yang mendukung
- 5) Kesesuaian antara kepribadian pekerjaan
- 6) Ada dalam gen

Menurut kriteria diatas tersebut, tampak bahwa:

- 1) Kinerja yang secara mental menantang ialah pengukuran seorang guru lebih cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan dalam bermacam tugas, kebebasan, dan umpan balik terhadap kualitas kerja yang baik.
- 2) Ganjaran yang pantas ialah pengukuran seorang guru menginginkan upah dan kebijakan promosi dengan persepsi sebagai adil
- 3) Kondisi kerja yang mendukung ialah pengukuran seorang guru peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi ataupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.
- 4) Rekan sekerja yang mendukung ialah pengukuran orang-orang mendapatkan lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari pekerjaan mereka.
- 5) Kesesuaian antara kepribadian pekerjaan adalah pengukuran kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang guru dan pekerjaan akan menghasilkan individu yang lebih terpuaskan.
- 6) Ada dalam gen ialah pengukuran dari kepuasn individu karena ada dalam keturunan.¹²

Menurut Alkin yang dikutip oleh Farida Yusuf Tuyibnafis, program kerja dapat diperjelas yaitu:¹³

¹¹ Stephen P. Robins. 2000. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo. h.148-151

¹² Ibid, h.148-151

- 1) *Sistem asseisment*, yang memberikan informasi keadaan atau posisi sistem
 - 2) *Program Planing*, pemilihan program tertentu yang mungkin akan berhasil untuk memenuhi kebutuhan pemenuhan program
 - 3) *Program Improvement*, memberi informasi bagai mana program itu berfungsi, apakah tercapai tujuan atau tidak, adakah hal-hal atau masalah baru yang muncul tak terduga.
 - 4) *Program Implementation*, yang menyiapkan informasi apakah program sudah dikenalkan pada kelompok.
 - 5) *Program certification*, yang memberi informasi terhadap nilai guna program
- Menurut Buchari Zaimun, hal ini diperkuat dengan pertanyaan terhadap program kerja, antara lain:

Menurut Buchari Zaimun, hal ini diperkuat dengan pertanyaan terhadap program kerja, antara lain:¹⁴

- 1) *What*, menanyakan informasi tentang program kerja apa yang dilaksanakan
- 2) *Who*, menanyakan informasi tentang siapa yang melaksanakan program kerja tersebut
- 3) *How much*, menanyakan informasi tentang seberapa banyak program kerja yang dilaksanakan
- 4) *How*, menanyakan informasi tentang bagaimana pelaksanaan program kerja tersebut
- 5) *Where*, menanyakan tentang dimana akan dilaksanakan program kerja tersebut
- 6) *When*, menanyakan informasi tentang kapan dan berapa lama program kerja tersebut dilaksanakan
- 7) *Why*, menanyakan informasi tentang mengapa program kerja tersebut dilaksanakan.

Dari kedua penilaian tersebut Imam Suyudi berpendapat, keberhasilan melaksanakan program kerja dapat diperjelas lagi dengan adanya kejelasan tentang beberapa hal antara lain:¹⁵

¹³ Farida Yusuf Toyib Nafis. 2000. *Evaluasi Program*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. h.15

¹⁴ Zaimun, Buchari. 1992. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Balai Aksara. h.63

- 1) Tujuan dan sasaran yang ingin dicapai
- 2) Tersedianya alokasi waktu dan tahapan yang jelas
- 3) Alokasi biaya yang telah ditetapkan
- 4) Prosedur baku yang ditentukan untuk pertanggung jawaban administrasi program yang bersangkutan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya tujuan, sasaran yang jelas, alokasi waktu dan biaya yang sesuai dengan kegiatan dan tata cara dalam melaksanakan kegiatan program kinerja guru yang akan dijalankan dapat terwujud sesuai dengan apa yang sudah direncanakan. Untuk itu keberhasilan dalam pencapaian kegiatan sekolah harus dapat direncanakan dengan matang dan persiapan yang akurat sehingga tujuan dapat terlaksana dengan baik.

e. Sasaran Penilaian Kinerja Guru

Untuk sasaran kinerja guru yang bersifat umum menurut Sikula yang dikutip oleh Munandar pada buku psikologi Industri karangan Moh. As'ad, SU dijelaskan antara lain: ¹⁶

- 1) Meningkatkan produktifitas kerja dengan *training*, artinya dapat meningkatkan penampilan kerja pada posisi jabatan yang sekarang (diperoleh) untuk dikembangkan.
- 2) Meningkatkan mutu kerja, artinya peningkatan baik kualitas maupun kuantitas, guru yang berpengetahuan tinggi jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam menjalankan tugas kerja sehari-harinya
- 3) Meningkatkan ketepatan dalam *human resources planning*, artinya pengembangan yang baik untuk

¹⁵ Suyudi, Imam. 1991. *Pembinaan Pengembangan Kemahasiswaan IKIP Jakarta*. Jakarta: makalah. h.3

¹⁶ Moh. As'ad. 1999. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty. h.75

mempersiapkan tenaga kerja sebagai kebutuhan dimasa yang akan datang.

- 4) Meningkatkan moral kerja, apabila sekolah dapat menyelenggarakan program *training* yang tepat maka iklim sekolah pada umumnya akan jadi lebih baik. Dengan demikian iklim kerja yang sehat maka moral kerja juga akan meningkat.
- 5) Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja
- 6) Menunjang pertumbuhan pribadi ini dimaksudkan bahwa program pengembangan akan memberikan keuntungan kedua belah pihak, yaitu sekolah dan guru.

Dalam penelitian tersebut ada beberapa sasaran yang ingin dicapai selain tercapainya sasaran yang memungkinkan sasaran-sasaran lain dapat dicapai pula,. antara lain:

- 1) Pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik, dengan pekerjaan yang lebih baik ini berarti sekolah dapat membuat jasa kualitas yang lebih baik sesuai setandar yang telah ditetapkan, dan pekerjaan lebuh cepat berarti pelayanan yang lebih baik bagi murid.
- 2) Penggunaan bahan latihan dapat lebih dihemat, hal ini artinya bahwa bahan akan lebih sesuai dengan setandar yang telah ditetapkan secara realitas dan ekonomis.
- 3) Penggunaan alat peraga/media pengajaran yang moderen dapat mengurangi kerusakan dan memperpanjang alat peraga/media pengajaran, artinya kelangsungan sekolah akan selalu bekerja

lancar dan terjamin baik atau memudahkan kemajuan pengembangan pendidikan lebih bermutu dan berkualitas.

- 4) Tanggung jawab diharapkan lebih besar, hal ini berarti bahwa dalam pelatihan dapat diberikan pendidikan yang tujuannya meningkatkan rasa tanggung jawab guru misalnya pelatihan bendaharawan sekolah dikerjakan bagaimana cara membuat laporan dan pertanggung jawaban keuangan sekolah secara baik dan benar.
- 5) Angka kredit kenaikan pangkat guru, dengan angka kredit kenaikan pangkat guru artinya untuk lebih luas rasa tanggung jawab guru secara profesional dan berprestasi yang tinggi merupakan keberhasilan tujuan manajemen pendidikan yang dikembangkan dalam kinerja guru tersebut.

2. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Dalam dunia kerja, komitmen seorang pegawai terhadap organisasi dimana ia bekerja menjadi salah satu unsur sikap kerja yang sangat penting. Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi, karena komitmen merupakan pengikat yang akan memberikan dorongan untuk

memberikan apa yang terbaik terhadap apa yang menjadi komitmen terhadap organisasi kerja yang dimilikinya.

Komitmen organisasi berdasarkan beberapa pakar manajemen. Menurut Stephen P. Robbins bahwa:

"Komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu".¹⁷

Sejalan dengan pendapat Robbins, Richard M. Steers (dalam buku Dessler yang dikutip oleh Sopiah) bahwa, "Komitmen Organisasi adalah Keterkaitan psikologis seorang pegawai pada organisasinya, termasuk keterlibatan yang sangat dalam kepada pekerjaannya, loyalitas dan kepercayaan kepada nilai-nilai yang terdapat di dalam organisasi".¹⁸

Steers dan Porter mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu sikap dimana individu mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan organisasi tempat ia bekerja serta berusaha menjaga keanggotaan dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut.¹⁹ Dengan demikian, adanya komitmen organisasi pada pegawai dapat ditandai dengan

¹⁷ Robbins, S. P. 2003. *Organization Behavior. Concepts, Controversies, Applications*. Edisi Ke-7. New Jersey: Prentice Hall. Hal. 92

¹⁸ Dessler, G. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Edisi Ke-7. Alih bahasa : Benyamin Molan. Jakarta: Prehallindo. Hal. 154

¹⁹ Steers, R. M., & Porter, L. W. 1991. *Motivation and Work Behavior*. Edisi Ke-6. New York : McGraw Hill Book Company. h. 290

tiga hal, yaitu: kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

Ahli lain yang mendukung pendapat diatas adalah Robbins yang mengemukakan bahwa:

*"organizational commitment is the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals, and wishes to maintain membership in the organization"*²⁰ (komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana pegawai mengidentifikasi dirinya dengan elemen-elemen organisasi beserta tujuan-tujuannya, serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.)

Pegawai yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan mengidentifikasikan dirinya terhadap organisasi secara keseluruhan dan bersikap setia pada organisasi.

Sebagai suatu sikap, komitmen organisasi merefleksikan suatu respon afektif terhadap organisasi secara keseluruhan, dan bukan hanya pada salah satu aspek pekerjaan tertentu. Steers dan Porter memandang bahwa karena mengandung respon afektif yang kuat tersebut, maka tumbuhnya sikap komitmen seorang pekerja terhadap organisasi tidak dapat muncul secara instan melainkan secara perlahan, namun keberadaannya cenderung bersifat stabil

²⁰ Robbins, S. P. 1996. *Organization Behavior. Concepts, Controversies, Applications*. Edisi Ke-7. New Jersey: Prentice Hall. h. 181

dan konsisten (bertahan lama).²¹ Porter juga menambahkan bahwa komitmen seseorang terhadap organisasi dapat dipandang sebagai suatu loyalitas terhadap organisasi. Loyalitas yang ditunjukkan oleh seseorang yang memiliki komitmen organisasi merupakan loyalitas yang bersifat aktif, dimana pegawai tidak hanya mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, namun juga aktif memberikan kontribusi yang penting bagi organisasi. Penekanan pada loyalitas aktif juga ditunjukkan oleh Greenberg dan Baron dalam pendapatnya yang menyatakan bahwa:

*Comitment organization is concerned with the degree to which people are involved with their organizations and are interested in remaining within them to fully understand work-related attitudes we also must focus on people's attitudes toward the organization's in which they work.*²² (Komitmen organisasi merupakan derajat dimana pegawai terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan pegawai untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat pegawai tersebut bekerja).

Adapun perilaku yang menunjukkan seseorang berkomitmen tinggi pada sekolah ialah :

- 1) Melakukan Upaya Penyesuaian.

Dalam hal ini dimaksudkan bahwa individu melakukan upaya agar cocok di organisasi dan melakukan apa yang

²¹ Steers, R. M., & Porter, L. W. *loc.cit* h. 443

²² Greenberg, J., & Baron, R. A. 2003. *Behaviour in Organizations*. Edisi Ke-8. New Jersey : Prentice. Hall. h. 160

diharapkan.. Menghormati norma organisasi, menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku.

2) Meneladani Kesetiaan.

Individu berperan aktif dalam organisasi, Membantu rekan kerja menyelesaikan kerja dan mengormati hala yang penting bagi atasan serta bangga menjadi bagian organisasi, turut peduli pada citra organisasi.

3) Mendukung Organisasi Secara Aktif.

Individu bertindak dan menunjukkan perilaku yang akan mendukung misi dan tujuan organisasi. Ia pun harus bisa membuat pilihan dan prioritas untuk memenuhi kebutuhan dan misi organisasi. Yang paling utama ialah ia harus bisa menyesuaikan diri dengan misi organisasi.

4) Melakukan pengorbanan pribadi.

Individu bersedia menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. bersedia melakukan pilihan professional dalam hal pilihan pribadi contoh: identitas professional, urusan keluarga. Mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi meskipun keputusan tersebut tidak disenangi.

Secara garis besar terdapat dua pendekatan yang digunakan untuk menjelaskan komitmen organisasi. Staw mengemukakan dua pendekatan komitmen organisasi yaitu:²³

1) Pendekatan berdasarkan perilaku (*Behavioral Commitment*)

Komitmen organisasi menurut pendekatan ini menitikberatkan pada pandangan bahwa yang mendasari pegawai untuk terikat atau loyal pada organisasi lebih dikarenakan investasi pegawai pada organisasi tempat ia bekerja, sehingga meninggalkan organisasi akan menjadi pilihan yang justru tidak menguntungkan pegawai. Investasi tersebut dapat berupa waktu kerja, hubungan pertemanan, insentif maupun pensiun.

Pendekatan ini melihat komitmen sebagai suatu proses dimana individu tidak dapat membuat keputusan untuk keluar dari suatu organisasi tanpa suatu alasan yang ekstrim. Menurut pendekatan ini, keyakinan pegawai terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi serta kesediaannya untuk turut mewujudkan tujuan organisasi dikatakan tidak cukup kuat.

2) Pendekatan berdasarkan sikap (*Attitudinal Commitment*)

Komitmen organisasi menurut pendekatan ini menunjuk pada permasalahan keterlibatan dan loyalitas individu terhadap

²³ Steers, R. M., & Porter, L. W. *loc. cit.*, p 426-428

organisasi tempat ia bekerja, yaitu bagaimana individu mengidentifikasi dirinya pada organisasi dan besarnya keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Pendekatan ini menekankan pada sikap positif yang kuat pada organisasi serta kecenderungan untuk bersedia bekerja keras demi organisasi. Menurut pendekatan berdasarkan sikap ini, terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen pegawai, yaitu: karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain organisasi, dan pengalaman kerja. Pada dasarnya, baik faktor pribadi maupun faktor organisasi sama-sama memiliki pengaruh terhadap komitmen berdasarkan sikap (*attitudinal commitment*), dan komitmen yang terbentuk tersebut akan berpengaruh secara negatif dengan variabel pindah kerja (*turn over*) dan ketidakhadiran (*absenteeisme*) serta berpengaruh secara positif dengan performansi kerja.

Steers mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai dan sasaran organisasinya. Hal ini senada dengan pendapat Robbins yang memandang bahwa komitmen

organisasi merupakan suatu refleksi perasaan pegawai, apakah ia menyukai atau tidak terhadap organisasi tempat ia bekerja.²⁴ Bila pegawai menyukai organisasi tersebut, maka ia akan berupaya untuk tetap bekerja disana (tetap menjadi anggota). Sehingga komitmen organisasi bukan hanya suatu keanggotaan formal dan pasif saja, namun didalamnya juga meliputi hubungan yang aktif antara pegawai dengan organisasi, dimana pegawai tersebut bersedia memberikan kerja kerasnya atas kemauan sendiri demi mendukung tercapainya tujuan organisasi. Selain itu komitmen organisasi juga meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi.

Pegawai dengan derajat komitmen organisasi yang tinggi akan melibatkan dirinya pada organisasi dan bekerja atas nama organisasi. Jika komitmen organisasi pada pegawai tinggi, ia akan cenderung untuk bertahan lebih lama dalam pekerjaan mereka dan cenderung bersedia meluangkan lebih banyak waktu dan tenaga untuk pekerjaannya jika dibandingkan dengan pegawai dengan tingkat komitmen organisasi yang lebih rendah.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap yang menunjukkan

²⁴ Robbins, *op. cit.*, p. 182

derajat atau kekuatan identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas seorang pegawai terhadap organisasi, dimana atas kehendak sendiri, pegawai tersebut bersedia untuk memberikan kontribusi demi tercapainya tujuan organisasi dengan tetap berpartisipasi aktif di dalam organisasi.

b. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Komitmen berorganisasi ditandai oleh suatu keinginan untuk memelihara anggotanya, terlibat dalam bekerja dan menyesuaikan nilai-nilai pribadi dengan tujuan-tujuan serta kebijaksanaan organisasi. Steers dan Porter mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama yang dijadikan indikator, yaitu:²⁵

1) Identifikasi

Identifikasi adalah penerimaan dan kepercayaan pegawai yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Pegawai yang mengidentifikasi dirinya pada organisasi menilai adanya kongruensi antara nilai dan tujuan organisasi dengan nilai dan tujuan pribadinya. Sehingga, pegawai akan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi,

²⁵ Steers, R. M., & Porter, L. W. *loc. cit.*, p. 442-443

karena dengan demikian secara tidak langsung kebutuhan/tujuan pribadinya akan terpenuhi pula.

Kepercayaan pegawai terhadap organisasi dapat ditumbuhkan dengan turut dirumuskannya kebutuhan dan harapan-harapan pegawai ke dalam tujuan organisasi, sehingga pegawai dengan rela berusaha mencapai tujuan organisasi.

2) Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi pegawai adalah kesediaan pegawai untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dengan melibatkan diri dalam aktivitas-aktivitas kerja organisasi. Adanya keterlibatan akan menyebabkan pegawai mau dan senang bekerja sama baik dengan atasan ataupun dengan sesama teman kerja. Keterlibatan pegawai dapat dirangsang dengan melibatkan pegawai dalam proses pembuatan keputusan. Hal ini dapat membuat pegawai merasa diterima sebagai bagian dari organisasi dan menumbuhkan keyakinan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama, sehingga pegawai merasa bertanggung jawab untuk melaksanakan keputusan yang telah disepakati.

3) Loyalitas

Loyalitas atau kesetiaan terhadap organisasi adalah keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tempat ia bekerja. Pegawai akan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi karena pegawai merasa bahwa dirinya adalah bagian dari organisasi yang tidak terpisahkan. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

Schultz dan Schultz juga mengemukakan aspek-aspek komitmen yang hampir sama dengan yang dikemukakan Steers dan Porter. Schultz dan Schultz mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga komponen yaitu :²⁶

1) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi

Pegawai memiliki anggapan atau keyakinan yang pasti atas hal-hal yang penting dalam organisasi seperti adanya penghargaan, pengakuan, promosi jabatan, partisipasi, rasa kebanggaan dan kebersamaan dalam mewujudkan citacita dan tujuan organisasi. Pegawai juga memiliki kesediaan untuk mengadaptasikan nilai-nilai dan cara kerja organisasi sebagai gaya hidupnya sendiri.

2) Kesediaan untuk bekerja keras demi organisasi

²⁶ Sopiah. 2008. *Perilaku Psikologi*. Yogyakarta: Penerbit Andi. Hal. 157

Pegawai mempunyai harapan atau keinginan untuk berusaha sekuat mungkin bagi organisasi karena rasa tertariknya terhadap organisasi tempat ia bekerja, seperti semangat menciptakan prestasi kerja, adanya rasa disiplin yang tinggi dan terlibat secara aktif dalam kegiatan organisasi. Rasa kesediaan untuk berkorban demi organisasi ini timbul dari rasa identifikasi yang kuat terhadap organisasi

- 3) Memiliki keinginan kuat untuk tetap bergabung dengan organisasi

Pegawai memelihara keanggotaannya pada organisasi karena merasa bahwa dirinya adalah bagian dari organisasi. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja. Sikap ini mencerminkan loyalitas pegawai yang tinggi terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Dalam buku Arnold yang dikutip dari Griffin dan Bateman berpendapat bahwa komitmen organisasi memiliki tiga komponen, yang terdiri dari:²⁷

- 1) Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi Kesetiaan terhadap perusahaan dimana karyawan mempertahankan dirinya untuk tetap bersama organisasinya.

²⁷ Arnold, J. Cooper, C. L. & Robertson, I. T. 1998. *Work Psychology. Understanding Human Behaviour in The Workplace*. Edisi Ke-3. London : FT. Prentice Hall. h. 209

Menurut Miner ²⁸ pegawai dengan komitmen tidak hanya loyal atau setia secara pasif pada organisasinya, namun juga aktif memberikan kontribusi bagi organisasi.

2) Keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Keyakinan untuk mengidentifikasi diri terhadap sekolah dimana guru memiliki ketertarikan dan setuju pada tujuan dan nilai organisasi. pegawai juga memiliki kepercayaan penuh kepada organisasi sehingga karyawan rela menggantungkan hidupnya pada organisasi.²⁹

3) Kesiediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi.

Kemauan secara sadar untuk bekerja semaksimal mungkin demi kebaikan organisasi, berbuat untuk organisasi, serta mencurahkan usaha dan tenaga demi mencapai tujuan organisasi

Berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi yang dikemukakan di atas, dapat diamati bahwa aspek-aspek dari ketiga tokoh tersebut secara garis besar menekankan pada tiga hal pokok yaitu: identifikasi atau penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, keterlibatan secara maksimal dan sukarela dalam kegiatan organisasi, dan kesetiaan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Berdasarkan pertimbangan tersebut maka dapat

²⁸ Miner, J. B. 1992. *Industrial Organizational Psychology*. New York : McGraw Hill. h. 124

²⁹ *Ibid.*, h. 125

disimpulkan bahwa komitmen organisasi terdiri atas aspek identifikasi, keterlibatan dan loyalitas.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Beberapa para ahli manajemen mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. David (dalam buku Miner yang dikutip oleh Sopiah) mengemukakan beberapa aspek yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:³⁰

1. Karakteristik pribadi, yang meliputi :

a. Usia dan masa kerja

Semakin tinggi usia dan masa kerja seorang pegawai maka semakin tinggi pula komitmen pegawai tersebut pada organisasi tempat ia bekerja. Hal ini dikarenakan kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia dan masa kerja individu tersebut. Masa kerja juga berkaitan dengan intensitas keikatan dengan organisasi dan senioritas. Pegawai yang telah lama bekerja memiliki pertalian yang telah terbangun kuat dengan organisasi maupun sesama anggotanya serta memiliki pengaruh senioritas.

³⁰ Sopiah. *Op cit.*, Hal 163

Senioritas mendatangkan beberapa keuntungan bagi pegawai terutama dalam hal level jabatan, besarnya kompensasi, dan kekuasaan.

b. Kebutuhan berprestasi

Pegawai dengan kebutuhan berprestasi tinggi cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi karena memiliki hasrat dan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan sehingga menunjukkan usaha maksimal dalam bekerja demi tercapainya prestasi. Jika pegawai tersebut gagal mewujudkan prestasi, maka akan merasa tidak nyaman dan tidak puas terhadap pekerjaannya.³¹

c. Pendidikan

Pendidikan sering membentuk ketrampilan yang kadang-kadang tidak dapat dimanfaatkan sepenuhnya dalam pekerjaan sehingga harapan individu sering tidak terpenuhi dan menimbulkan kekecewaan terhadap organisasi, sehingga dapat dikatakan, semakin tinggi tingkat pendidikan individu makin banyak pula harapan yang mungkin tidak dapat dipenuhi atau tidak dapat diakomodir oleh organisasi tempat ia bekerja. Pegawai yang tidak mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kapasitasnya, baik secara

³¹ Miner, J. B. 1992. *Industrial Organizational Psychology*. New York : McGraw Hill. h. 127

kualitas maupun kuantitas, akan menurunkan komitmennya terhadap organisasi.³²

2. Karakteristik pekerjaan, yang meliputi :

a. Tantangan kerja

Adanya tantangan dalam bekerja dapat menaikkan komitmen pegawai. Tantangan kerja dapat dibangun dengan memperkaya pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan pada guru.

b. Kesempatan untuk berinteraksi

c. Identitas tugas

Identitas tugas berkaitan dengan kejelasan peran pegawai di dalam organisasi. Identitas tugas pegawai yang kurang jelas timbul akibat tujuan yang tidak jelas atau ketidakjelasan cara melakukan suatu pekerjaan, sehingga peran yang dijalankan pegawai tidak mencapai output yang baik, dan komitmennya menjadi rendah

d. Umpan balik

Umpan balik yang negatif dapat menurunkan komitmen organisasi. Sebaliknya, umpan balik yang positif, yakni yang mengandung evaluasi obyektif dan diarahkan

³² *Ibid.*, h. 125

untuk peningkatan kinerja, serta dengan cara yang tidak menyinggung, akan meningkatkan komitmen organisasi.

e. Karakteristik desain organisasi

Organisasi yang mempraktekkan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan akan mempengaruhi tingginya komitmen pegawai terhadap organisasi. Program-program yang melibatkan partisipasi pegawai dalam pencapaian mutu organisasi dapat menumbuhkan komitmen organisasi pada pegawai.³³

3. Pengalaman kerja, yang meliputi :

a. Sikap kelompok terhadap organisasi

Perubahan sikap individu sangat dipengaruhi oleh sikap anggota kelompoknya. Jika sikap yang ditunjukkan kelompok menampilkan sikap kerja yang positif terhadap organisasi, maka individu akan menunjukkan sikap yang positif.

b. Keterandalan organisasi

Keterandalan organisasi yaitu sejauh mana individu merasa bahwa organisasi tempat ia bekerja memperhatikan anggotanya, baik dalam hal minat maupun kesejahteraan.

³³ Dessler, G. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Edisi Ke-7. Alih bahasa : Benyamin Molan. Jakarta: Prehallindo. H. 257

Jika organisasi dianggap dapat diandalkan dan peduli pada minat dan harapan anggota, dimana harapan anggota turut dirumuskan dalam tujuan organisasi, maka individu akan merasa lebih bertanggung jawab dan ingin membalas jasa organisasi.³⁴

c. Perasaan dipentingkan dalam organisasi

Perasaan ini mencakup sejauh mana individu merasa dipentingkan atau diperlukan dalam mengemban misi organisasi. Pegawai yang merasa dirinya bermanfaat bagi organisasi akan bekerja dengan penuh semangat dan memberikan respon terbaik bagi organisasi. Sebaliknya, perasaan tidak berarti pada pegawai akan membuat komitmen organisasinya menjadi rendah.

d. Realisasi harapan individu dalam organisasi.

Harapan individu dapat direalisasikan melalui organisasi dimana ia bekerja. Apa yang diharapkan individu terhadap organisasinya akan mempengaruhi sikap kerjanya. Bila organisasi memenuhi harapan individu, maka individu merasa pantas membalas jasa organisasi tersebut.

³⁴ Kuntjoro, Z. S. (2002, 25 Juli). Komitmen Organisasi (17 paragraphs). e-Psikologi. Hostname: www.e-psikologi.com. (diakses pada tanggal 24 Februari 2011)

Berdasarkan berbagai faktor diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu :

1. Faktor yang berasal dari dalam diri individu (faktor internal)

Faktor internal meliputi: usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, masa kerja, kebutuhan berprestasi dan beraktualisasi, dan sikap dan nilai pribadi.

2. Faktor yang berasal dari luar diri individu (faktor eksternal)

Faktor eksternal meliputi: karakteristik keluarga, kepuasan kerja, umpan balik yang diterima, identitas tugas, tantangan kerja, karakteristik desain organisasi, makna kerja, penggunaan keterampilan, kesempatan berinteraksi, karakteristik pekerjaan, sikap kelompok terhadap organisasi, keterandalan organisasi, perasaan dipentingkan dalam organisasi, realisasi harapan individu.

d. Tugas dan Tanggung Jawab Guru

Guru mempunyai tugas yang banyak sekali baik yang terkait oleh dinas maupaun di luar dinas atau dalam bentuk pengabdian. Apabila dikelompokkan ada tiga jenis tugas guru yaitu tugas dalam

bidang profesi, tugas kemanusiaan, tugas dalam bidang kemasyarakatan.

Menurut A. Tabrani Rusyan dijelaskan bahwa tugas guru adalah sebagai berikut:³⁵

1. Tugas guru merupakan suatu profesi artinya suatu jabatan atau keahlian yang menggunakan keahlian khusus sebagai guru. Tugas dan tanggung jawab guru sebagai profesi meliputi, mendidik, mengajar, melatih. Mendidik berarti merumuskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada anak didik.
2. Tugas guru dalam bidang kemanusiaan disekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua, ia harus mampu menarik simpati sehingga menjadi idola, tauladan para murid dan dapat memotivasi murid dalam belajar sebagai rasa simpati pada murid, guru harus membuktikan kenyataan di kelas dan dimasyarakat, guru menunjukkan penampilan yang luwes dan lugas membuat lebih terhormat dilingkungannya.
3. Tugas dan tanggung jawab guru tidak terbatas di dalam masyarakat, bahkan guru pada hakikatnya merupakan komponen strategis yang memilih peran yang sangat penting dalam menentukan gerak maju kehidupan bangsa, berkewajiban mencerdaskan bangsa menuju pembentukan manusia indonesia seutuhnya yang berdasarkan pancasila.

Menurut R. Ibrahim, dkk dikemukakan bahwa tugas dan tanggung jawab guru antara lain:³⁶

³⁵ Tabrani, A. Rusyan. 2001. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: PT. Intimedia Cipta nusantara. h. 32

³⁶ Ibrahim, R. 1992. *Pengembangan inovasi dan kurikulum*. Jakarta:Depdikbud. h. 158

1. Berperan serta pada kegiatan-kegiatan pembinaan yang telah diprogramkan dan direncanakan misalnya dalam mengaktifkan program kegiatan krelompok kerja guru
2. Memaparkan kegiatan dalam proses pembelajaran yang dilaksanakan di dalam kelas secara jujur dan masalah yang dihadapinya sehingga pembinaan dapat dilakukan secara efektif
3. Bersedia menerima kedatangan pengawas, kepala sekolah atau guru lain pada waktu melaksanakan tugas kerja di kelas.
4. Bersedia menerima kritik dan saran orang lain demi perbaikan dirinya
5. Bersedia membantu orang lain yang mendapatkan kesulitan
6. Bersedia memberikan pendapat untuk perbaikan kegiatan belajar mengajar di dalam kelas untuk memecahkan masalah yang dihadapi oleh teman guru
7. Mencari dan menentukan informasi tentang bahan kajian yang diajarkan kepada murid, cara penyajian yang lebih baik dan cara penilaian yang lebih efektif.

Jadi, tugas dan tanggung jawab guru dalam profesinya bahwa guru sebagai pendidik yaitu meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Lalu sebagai pengajar meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi sedangkan sebagai pelatih yaitu mengembangkan keterampilan dan penerapannya. Kalau dalam kemanusiaan tugas guru adalah sebagai orang tua ke-2, dan di dalam kemasyarakatan tugas guru mendidik dan mengajar masyarakat untuk menjadi WNI yang bermoral Pancasila dan mencerdaskan bangsa indonesia.

Dari kajian teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh guru dalam bekerja,

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dalam Himpunan Undang-undang RI Tentang SISDIKNAS No.20 Tahun 2003 dijelaskan bahwa guru merupakan “tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.”³⁷

Menurut Adam dan Decey yang dikutip oleh Uzer Usman peran guru diantaranya yaitu “guru sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan, partisipan, ekspeditor, perencana, supervisor, motivator, dan konselor”.³⁸ Kemudian oleh Moh. Uzer Usman dikemukakan peranan guru yang dianggap paling dominan yaitu “demonstrator, pengelola kelas, mediator dan fasilitator, dan evaluator”.

³⁷ E. Mulyasa. 2007. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. h. 197

³⁸ *Ibid.*, Hlm.9

Sebagai demonstrator, hendaknya guru menguasai materi pelajaran yang akan diajarkan kepada peserta didik sehingga dapat mengembangkan kemampuan dalam hal ilmu yang dimilikinya.

Sebagai pengelola kelas, guru diharapkan mampu menyediakan dan menggunakan fasilitas yang terdapat di dalam kelas guna kepentingan pembelajaran sehingga siswa dapat mengembangkan kemampuannya dalam menggunakan alat-alat belajar dan mencapai hasil yang diharapkan.

Guru sebagai mediator dan fasilitator. Dalam hal ini, guru harus memiliki kemampuan dalam memilih dan menggunakan media pendidikan dengan baik. Selain itu guru juga hendaknya mengusahakan sumber belajar yang berguna demi tercapainya tujuan pembelajaran.

Sebagai evaluator, guru harus selalu mengikuti hasil belajar yang dicapai peserta didik secara terus-menerus demi perbaikan dan peningkatan proses pembelajaran selanjutnya. Begitu banyak peranan guru di dalam kehidupan, oleh karenanya diharapkan guru mampu menjalani perannya semaksimal mungkin.

Begitu banyak peranan yang harus dijalankan oleh guru. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu keahlian dalam melaksanakan tugasnya. Adapun tugas guru dapat dikelompokkan menjadi tiga

jenis, yakni “tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas dalam bidang kemasyarakatan”.³⁹

Dalam bidang profesi yang meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik artinya meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai kehidupan agar peserta didik mampu menghadapi kehidupannya kelak dengan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan penjelasan beberapa teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi guru adalah suatu keteguhan yang ada pada diri guru untuk turut bekerja sama dan terikat didalam sekolah guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

2. Hasil Penelitian Relevan

Hubungan Antara Komitmen Guru Terhadap Organisasi Dengan Kinerja Guru SMP Negeri se-wilayah Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur. Skripsi Jurusan Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta. Juni 2008.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris tentang ada tidaknya hubungan positif antara Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Guru SMP Negeri se-wilayah Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur. Dengan populasi sebanyak 113 guru, sampel yang

³⁹ *Ibid.*, hlm. 6.

diambil sebanyak 57 guru sebagai responden dengan teknik *Propotional Random Sampling*.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey*. Pengumpulan data untuk variabel komitmen organisasi (X) variabel kinerja guru (Y) menggunakan angket. Angket diujicobakan kepada 20 responden dengan menggunakan analisis butir. Hasil uji coba instrumen variabel (X) dengan uji validitas dan realibilitas menunjukkan 40 butir soal terdapat 35 item yang valid dan nilai realibilitasnya sebesar 0,927. Sedangkan hasil uji coba instrumen variabel (Y) dengan uji validitas dan realibilitas menunjukkan 40 butir soal terdapat 33 item yang valid dan nilai realibilitasnya sebesar 0,958. Hal ini berarti instrumen dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah teknik analisis data korelasi *Product Moment* dengan terlebih dahulu dilaksanakan uji prasyarat yang meliputi pengujian normalitas dan pengujian linieritas. Pengujian normalitas menghasilkan L_{hitung} sebesar 0,1520 untuk variabel (X) dan L_{hitung} sebesar 0,1765 untuk variabel (Y) dan L_{tabel} dengan $N=40$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 0,1400. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua angket berdistribusi normal. Sedangkan pengujian linieritas menghasilkan persamaan regresi linier $\hat{Y} = 89,67 + 0,76X$. Penghitungan uji linieritas

terhadap koefisien korelasi dengan menggunakan uji t menghasilkan $t_{hitung} = 2,488$ sedangkan t_{tabel} dengan $dk = 38$ taraf signifikansinya $\alpha = 0,05$ adalah $1,684$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja guru sekolah dasar negeri di wilayah Kecamatan Pulogadung ditolak.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja guru SMP Negeri di Wilayah Kecamatan Tarogong Garut. Dari hasil penelitian ini juga menunjukkan komitmen guru memberikan kontribusi sebesar $12,96\%$ terhadap kinerja guru.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh kepada kinerja guru. Walaupun komitmen organisasi bukan satu – satunya faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja guru. Tetapi masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi. Faktor – faktor itu dapat berasal dari mana saja. Dengan kata lain semakin tinggi komitmen organisasi guru, maka semakin baik pula kepuasan kerja guru.

3. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka teori yang telah dipaparkan di atas, dijelaskan bahwa komitmen guru terhadap organisasi memiliki

hubungan dengan kinerja guru di sekolah. Dalam menghadapi perkembangan yang semakin kompetitif dan mengglobal, organisasi dituntut selalu melakukan inovasi agar dapat mengantisipasi persaingan yang semakin ketat. Sekolah harus memiliki keunggulan bersaing baik dalam kualitas pelayanan maupun sumber daya manusia yang professional.

Pendidikan merupakan masalah yang kompleks dan perlu ditingkatkan kualitasnya agar dihasilkan manusia yang mampu menguasai ilmu dan teknologi. Sumber daya manusia dapat ditingkatkan melalui usaha meningkatkan hasil belajar terutama dibidang pendidikan formal yaitu sekolah. Sekolah sebagai salah satu lembaga pendidikan memegang peranan penting dalam menyiapkan generasi penerus. Proses pendidikan di sekolah dilaksanakan dalam bentuk belajar mengajar, keberhasilan siswa dalam belajar ditandai dengan pencapaian hasil belajar yang tinggi. Faktor –faktor yang mempengaruhi belajar dapat digolongkan menjadi 2 macam, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri (internal) dan faktor yang berasal dari luar diri (eksternal). Faktor internal meliputi faktor fisiologi dan faktor psikologis. Faktor fisiologi antara lain keadaan jasmani pada umumnya dan keadaan fungsi fisiologis tertentu.

Faktor psikologi meliputi ingatan, berfikir, perasaan, motivasi dan kesiapan mental. Guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kuantitas dan kualitas pengajaran yang dilaksanakan. Oleh sebab itu, guru harus memikirkan dan membuat perencanaan secara seksama dalam meningkatkan kesempatan belajar bagi siswanya dan memperbaiki kualitas mengajarnya. Hal ini menuntut perubahan-perubahan dalam pengorganisasian kelas, penggunaan metode belajar, strategi belajar mengajar, maupun sikap dan karakteristik guru dalam mengelola proses belajar mengajar.

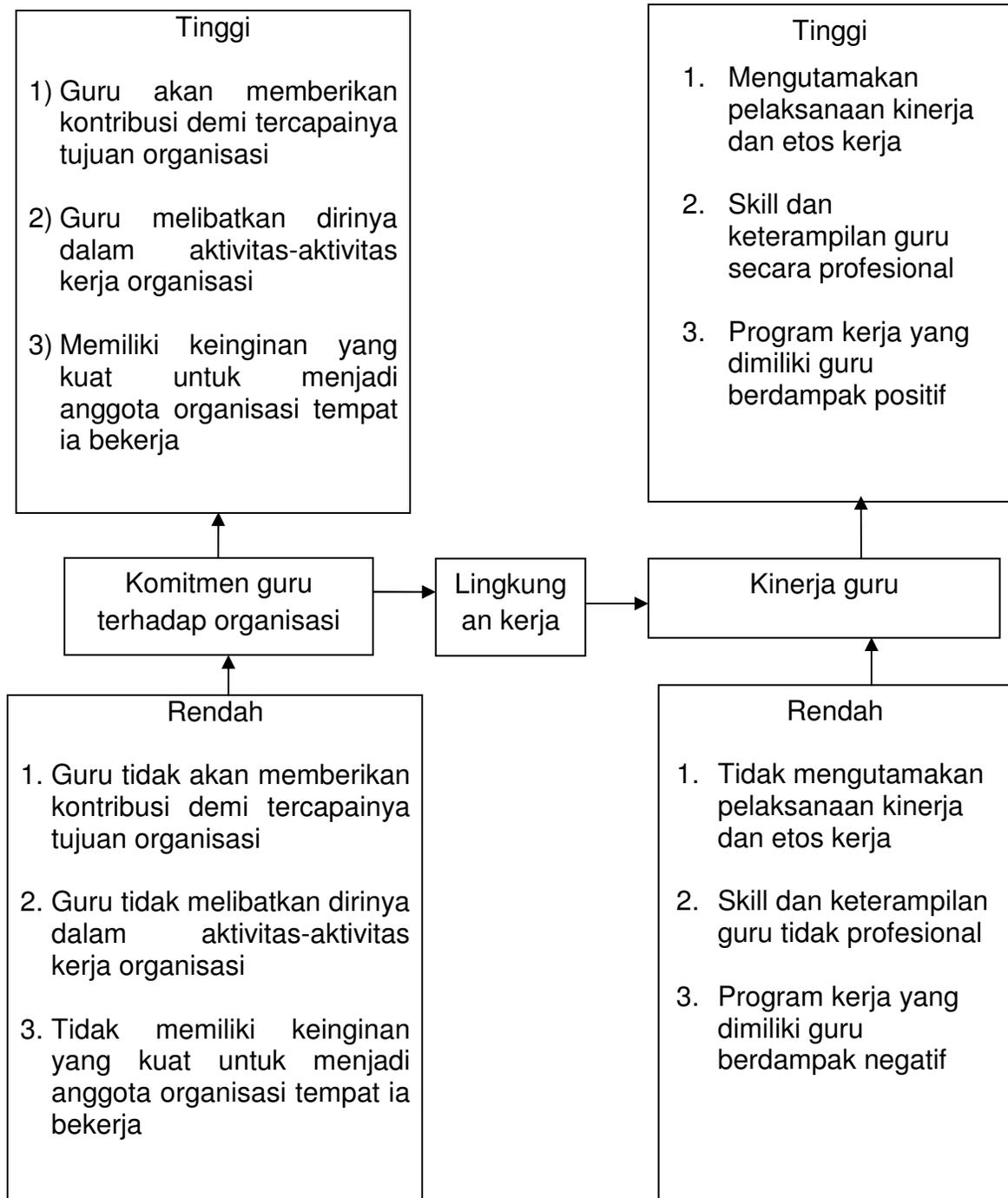
Guru berperan sebagai pengelola proses belajar mengajar, bertindak sebagai fasilitator yang berusaha menciptakan kondisi belajar mengajar yang efektif sehingga memungkinkan proses belajar mengajar, mengembangkan bahan pelajaran yang baik, dan meningkatkan kemampuan siswa untuk menyimak pelajaran dan menguasai tujuan-tujuan pendidikan yang harus mereka capai.

Untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien.

Dalam dunia pendidikan mengistilahkan budaya kerja dengan istilah Kultur akademis yang pada intinya mengatur para pendidik agar

mereka memahami bagaimana seharusnya bersikap terhadap profesinya, beradaptasi terhadap rekan kerja dan lingkungan kerjanya serta berlaku reaktif terhadap kebijakan pimpinannya, sehingga terbentuklah sebuah sistem nilai, kebiasaan, citra akademis, ethos kerja yang terinternalisasikan dalam kehidupannya sehingga mendorong adanya apresiasi dirinya terhadap peningkatan prestasi kerja baik terbentuk oleh lingkungan organisasi itu sendiri maupun dikuatkan secara organisatoris oleh pimpinan akademis yang mengeluarkan sebuah kebijakan yang diterima ketika seseorang masuk organisasi tersebut.

Dengan dasar ini diharapkan guru akan sungguh-sungguh untuk memberikan suatu yang berarti buat siswa dalam mengembangkan pengetahuannya, keterampilan dan kreativitasnya terhadap potensi anak didik untuk terwujudnya hubungan antara budaya kerja dengan kinerja guru yang lebih baik dan bertanggung jawab, pelaksanaan etos kerja, pengawasan dan upaya peningkatan kinerja profesional, dan mewujudkan SDM, maka semangat kerja guru akan tinggi dan program kerja akan berhasil dan berdampak positif yang efektif pada sekolah hal ini dapat dilihat pada bagan yang tertera:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

E. Penilaian Hipotesis

Terdapat hubungan positif antara kinerja guru dengan komitmen guru terhadap organisasi yang diselenggarakan di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur. Ada hubungan positif antara komitmen guru terhadap organisasi dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur. Semakin baik kinerja guru, maka semakin tinggi komitmen guru terhadap organisasi. Sebaliknya, semakin buruk kinerja guru, maka semakin rendah komitmen guru terhadap organisasi tempat ia bekerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu, untuk memperoleh data dan kesimpulan empiris mengenai:

1. Komitmen guru terhadap organisasi di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Kota Jakarta Timur.
2. Keberhasilan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Kota Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan positif antara Komitmen Guru Terhadap Organisasi dengan Kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Kota Jakarta Timur.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian ini adalah pada Sekolah Menengah Pertama Negeri yang berada di Kecamatan Pulogadung Kota Jakarta Timur.

2. Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Pulogadung Kota Jakarta Timur. Penelitian dilaksanakan mulai dari bulan April - Juni 2011. Dengan tahap persiapan yaitu

penyusunan proposal penelitian, tahap pelaksanaan penelitian yaitu mulai menyiapkan angket hingga pengambilan angket, tahap pengumpulan data yaitu dengan mengolah data yang telah diterima, dan tahap terakhir yaitu penulisan laporan.

Tabel 3.1. Lokasi Penelitian

No.	Nama Sekolah	Alamat
1.	SMP Negeri 74	Jl. Pemuda No. 6
2.	SMP Negeri 44	Jl. Gading Raya VII
3.	SMP Negeri 232	Jl. Gading Raya No. 16
4.	SMP Negeri 99	Jl. Sirap Kayu Putih
5.	SMP Negeri 158	Jl. TB. Badarudin Jatinegara Kaum
6.	SMPN Negeri 92	Jl. Perhubungan XII Rawamangun

C. Metode dan Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey secara deskriptif, kualitatif. Metode ini dipilih karena peneliti tidak mengendalikan atau mengkondisikan suatu keadaan tertentu terhadap variabel-variabel penelitian, tetapi peneliti hanya melukiskan variabel

dalam kondisi sebenarnya dalam suatu situasi di institusi yang bersangkutan.

Dalam penelitian survey terdapat beberapa metode. Untuk keperluan penelitian ini, peneliti memilih metode penelitian analisis korelasional. Analisis Korelasional ditujukan untuk mendeteksi seberapa besar suatu varians-varians pada satu faktor berkaitan dengan varians pada faktor lainnya dengan berdasarkan koefisien korelasinya.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang diteliti yaitu variabel pertama, Komitmen guru terhadap organisasi sebagai variabel bebas yang dilambangkan dengan simbol "X". Dan variabel kedua, yaitu Kinerja guru sebagai variabel terikat yang dilambangkan dengan simbol "Y".

Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat digambar untuk menguji hubungan antar variabel :



Gambar 3.1. Korelasi hubungan

Keterangan:

X : Komitmen Guru Terhadap Organisasi

Y : Kinerja Guru

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Suharsimi arikunto mengemukakan bahwa “populasi adalah keseluruhan dari obyek penelitian.”⁴⁰ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Pulogadung Kota Jakarta Timur.

Sedangkan sampel penelitian merupakan bagian yang dianggap perwakilan yang akan diteliti dari keseluruhan populasi. Sebagaimana yang dikatakan Suharsimi Arikunto, sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.⁴¹

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel tersebut adalah *proportional random sampling*, dimana setiap guru memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel. Ukuran sampel untuk penelitian ini adalah 10-15% atau 20-25% atau lebih dari jumlah subyeknya, tergantung setidak-tidaknya dari:

- a. Kemampuan penelitian dilihat dari waktu, tenaga, dan dana;
- b. Sempitnya luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data;
- c. Besar kecilnya risiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk penelitian yang risikonya besar, tentu saja jika sampel besar, hasilnya akan lebih baik.⁴²

⁴⁰ Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka cipta. h.130.

⁴¹ *Ibid.*, h. 131.

⁴² *Ibid.*, h. 134.

Dari 225 orang guru sebagai populasi terjangkau, maka dengan ditetapkan sampel yang juga sebagai responden sebanyak 20% yaitu 45 guru.

Tabel 3.2. Perhitungan Sampel Yang Diambil

No	NAMA SEKOLAH	Perhitungan	Jumlah Sampel 20 % (Pembulatan)
1	SMP Negeri 99	37 guru X 20%	7
2	SMP Negeri 74	40 guru X 20%	8
3	SMP Negeri 92	43 guru X 20%	9
4	SMP Negeri 232	31 guru X 20%	6
5	SMP Negeri 44	36 guru X 20%	7
6	SMP Negeri 158	38 guru X 20%	8
	JUMLAH	225	45

Berdasarkan pernyataan tersebut maka ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 20% dari jumlah Guru SMP Negeri di Kecamatan Pulogadung Kota Jakarta Timur

1. Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru kelas pada Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Pulogadung Kota Jakarta Timur. Jumlah SMP Negeri di Kecamatan Pulogadung Kota

Jakarta Timur ada 6 SMP Negeri dengan jumlah guru sebanyak 225 orang.

2. Sampel

Berdasarkan penjelasan diatas penulis mengambil sampel 20 % dari 225 guru SMP Negeri di Kecamatan Pulogadung Kota Jakarta Timur, sehingga jumlah sampel menjadi 45 orang guru yang dipilih secara acak.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data untuk memperoleh data mengenai variabel X (komitmen guru terhadap organisasi) dan variabel Y (Kinerja guru) dilakukan dengan menggunakan angket tertutup, yaitu hanya memilih alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan sebenarnya. Adapun yang terkait dalam teknik pengumpulan data antara lain:

1. Definisi Konseptual Variabel

Definisi konseptual Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh guru dalam bekerja, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika

Definisi konseptual Komitmen guru terhadap organisasi adalah suatu sikap yang menunjukkan derajat atau kekuatan identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas seorang guru terhadap organisasi, dimana atas kehendak sendiri, guru tersebut bersedia untuk memberikan kontribusi demi tercapainya tujuan organisasi dengan tetap berpartisipasi aktif di dalam organisasi.

2. Definisi Operasional Variabel

Kinerja guru adalah skor yang diperoleh dari jawaban responden terhadap item-item pernyataan yang mengukur tentang hasil kerja yang dapat dicapai oleh guru dalam bekerja, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Indikator yaitu:

1. Efektivitas pekerjaan yaitu tingkatan kerja pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang efektif dan sesuai perencanaan sekolah.
2. Efisiensi pekerjaan yaitu tingkatan kerja guru dalam menghasilkan pekerjaan yang hemat waktu, biaya, maupun tenaga.

3. Kehandalan yaitu tingkatan kerja guru dalam menghasilkan pekerjaan yang tepat, terorganisasi, melibatkan diri, dan konsistensi dan memenuhi standar kerja yang diharapkan.

Komitmen organisasi secara operasional adalah skor yang diperoleh dari jawaban responden terhadap item-item pernyataan yang mengukur tentang derajat atau kekuatan identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas seorang pegawai terhadap organisasi yang bersedia untuk memberikan kontribusi demi tercapainya tujuan organisasi dengan tetap berpartisipasi aktif di dalam organisasi yang meliputi:

- a. Kepercayaan yang kuat kepada nilai dan tujuan organisasi.
- b. Kemauan berusaha semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi
- c. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi

3. Kisi-Kisi Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam mengungkapkan data variabel penelitian ini adalah studi dokumen melalui APKG dan angket tertutup. Studi APKG, digunakan untuk mengetahui penilaian presatasi kerja guru sedangkan angket tertutup digunakan untuk mengukur penilaian komitmen guru. Dimana setiap item telah diberikan sejumlah jawaban sehingga subjek penelitian hanya perlu memilih salah satu jawaban yang tepat sesuai dengan kondisi yang ada di sekolah.

Disamping itu, alternatif jawaban telah disiapkan, yang terdiri dari 5 alternatif jawaban dengan rentangan nilai antara 5-1 untuk pernyataan positif. Kategorinya antara lain: Selalu (Sl), Sering (Sr), Jarang (Jr), Sangat jarang (SJ) dan Tidak pernah (Tpr). Untuk mempermudah penyusunan instrumen variabel, dibuatlah indikator masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kisi-kisi instrumen

No.	Variabel	Indikator/Sub Indikator	No. Item
1	Komitmen guru terhadap organisasi (variabel X)	1. Identifikasi (Kepercayaan yang kuat kepada nilai dan tujuan organisasi)	1 - 10
		2. Keterlibatan (Kemauan berusaha semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi)	11 - 22
		3. Loyalitas (Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi)	26 0- 34
2	Kinerja Guru (variabel Y)	1. Efektivitas pekerjaan	
		a) Ketelitian hasil pekerjaan	1,32,40
		b) Keakuratan hasil pekerjaan	18,23,27
		c) Keterampilan dan kecakapan kerja	8,22
		d) Kecepatan menyelesaikan pekerjaan	24,33,39
		2. Efisiensi pekerjaan	
		a) Kesesuaian pekerjaan dengan setandar kerja	4,11,25,7
b) Pemenuhan target kerja	28,30		
	c) Kepatuhan terhadap prosedur kerja	2,38	

	3. Kehandalan	34,29
	a) Kemandirian kerja	19,31,17
	b) Kerjasama dengan rekan kerja	36,37
	c) Kemampuan bersosialisasi	9,20,21
	d) Keterlibatan dalam kerja sama tim	26,35
	e) Konsistensi dalam pekerjaan	

Tabel 3.Kisi-Kisi Penilaian

Variabel	Alternatif Jawaban	Nilai Perbutir	
		Positif	Negatif
Variabel X (Komitmen Guru Terhadap Organisasi)	Sangat Setuju	5	1
	Setuju	4	2
	Kurang Setuju	3	3
	Tidak Setuju	2	4
	Sangat Tidak Setuju	1	5
Variabel Y (Kinerja Guru)	Sangat Sering	5	1
	Sering	4	2
	Jarang	3	3
	Sangat Jarang	2	4
	TidakPernah	1	5

4. Kalibrasi (uji coba) instrumen

Sebelum instrumen digunakan untuk menjaring data penelitian, terlebih dahulu harus diujicobakan. Hal ini dilakukan agar data yang diperoleh dalam penelitian valid dan reliabel. Dan untuk menguji

validitas dan reliabilitas diujicobakan pada responden yang termasuk sebagai populasi.

a. Pengujian Validitas

Validitas instrumen adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kebenaran instrumen. Sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto bahwa “validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen”.⁴³ Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Uji validitas dilakukan dengan cara menganalisis butir yang masing-masing skor tiap butir instrumen dimasukan dalam rumus korelasi product moment dari person.⁴⁴ Rumus tersebut sebagai berikut:

Rumusnya :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N \sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N \sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi antara x dan y

n : jumlah subyek penelitian

⁴³ Suharsimi Arikunto, *Op. Cit.*, h. 168.

⁴⁴ *Ibid.*, h. 170

- X : skor tiap item
- Y : jumlah skor total
- X^2 : jumlah kuadrat skor per item
- Y^2 : kuadrat skor total
- XY : hasil kali antara X dan Y

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.⁴⁵ Reliable artinya dapat dipercaya, sehingga dapat diandalkan dalam menjangkau data. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *alfa cronbach* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas instrumen

$\sigma^2 b$: Jumlah varians butir

k : Banyaknya butir soal

$\sigma^2 t$: Varians total

⁴⁵ *Ibid.*, h. 178.

F. Teknik Analisis Data Statistik

1. Pengujian Normalitas (uji lilieforce / chi kuadrat)

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Uji Liliefors*.⁴⁶

$$L_o = F_{(z_i)} - S_{(z_i)}$$

Keterangan :

L_o : Harga mutlak terbesar

$P(z)$: Peluang angka baku

$S(z)$: Proporsi angka baku

Untuk menguji normalitas ini, maka langkah – langkah yang ditempuh adalah :

- Pengamatan X_1, X_2, \dots, X_n dijadikan bilangan baku Z_1, Z_2, \dots, Z_n dengan menggunakan rumus baku $Z_1 = \left(X - \frac{\bar{X}}{S} \right)$, \bar{X} dan S masing – masing merupakan rata – rata dan simpangan baku sample.
- Untuk tiap bilangan baku ini menggunakan daftar distribusi normal baku, kemudian dihitung peluang $F_{(z_i)} = P(Z \leq Z_1)$.
- Selanjutnya dihitung proporsi Z_1, Z_2, \dots, Z_n yang lebih kecil atau sama dengan Z_i . Jika proporsi ini dinyatakan oleh $S_{(z_i)}$, maka $S_{(z_i)}$ banyaknya Z_1, Z_2, \dots, Z_n yang $\leq Z_i / n$
- Hitunglah selisih $F_{(z_i)} - S_{(z_i)}$ kemudian tentukan harga mutlaknya.

e) Ambil harga yang paling besar di antara harga – harga mutlak selisih tersebut.

Kriteria normalitas :

$L_0 < L_{tabel}$: Hipotesis nol (H_0) diterima, dengan kesimpulan data berdistribusi normal.

$L_0 > L_{tabel}$: Hipotesis nol (H_0) ditolak, dengan kesimpulan data berdistribusi normal.

2. Pengujian Linearitas ($\hat{Y} = a + bX$)

Uji linearitas yang digunakan untuk menguji apakah variabel X dan Y merupakan persamaan yang linier, uji linieritas menggunakan rumus regresi.⁴⁷

Rumus regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

\hat{Y} : Variabel kriterium

X : Variabel independen

a : Bilangan konstan

b : Koefisien arah regresi linier

Adapun rumus dalam mencari bilangan konstan (a) dan Koefisien arah regresi (b) dalam rumus linier adalah:⁴⁸

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

⁴⁷ Ibid h. 312

⁴⁸ Ibid., h. 315

Kemudian langkah selanjutnya dari analisis regresi adalah menentukan ketepatan persamaan estimasi yang dihasilkan. Untuk mengetahui ketepatan persamaan dapat digunakan kesalahan standar estimasi yang diberi simbol (Se) ditentukan dengan rumus sebagai berikut :⁴⁹

$$Se = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \sum Y - b \sum XY}{n - 2}}$$

Selanjutnya adalah pengujian terhadap koefisien regresi. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) berhubungan terhadap variabel dependent (Y) melalui perumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$ (Tidak terdapat hubungan antara variabel X dan Y)

$H_a : \beta \neq 0$ (Terdapat hubungan antara variabel X dan Y)

Sebelum uji - t, terlebih dahulu harus mengetahui koefisien regresi b yang ditentukan dengan rumus:

$$Sb = \frac{Se}{\sqrt{\sum X^2 - (\sum X)^2 / n}}$$

Dengan demikian dapat diketahui koefisien regresi b sehingga dapat melakukan perhitungan menguji hipotesis sehubungan dengan

⁴⁹ *Ibid.*, 321

regresi linier dengan menggunakan perhitungan uji – t. Hal ini dapat ditunjukkan melalui uji-t dengan rumus:⁵⁰

$$t = \frac{b}{Sb}$$

Nilai kritis pengujian ditentukan dengan memperhatikan derajat kebebasan (degree of freedom) atau dk = n–2 dan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$

3. Uji Hipotesis

Pada pengujian hipotesis digunakan teknik korelasi *Product Moment* untuk memperoleh koefisien korelasi (r), yang kemudian digunakan dalam pengujian hipotesis statistik, dengan rumus :

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Adapun hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

Ho : $\rho = 0$

Ha : $\rho > 0$

Ho : Tidak terdapat hubungan yang positif antara komitmen guru terhadap organisasi dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.

⁵⁰ *Ibid.*, h. 325

Ha : Terdapat hubungan yang positif antara komitmen guru terhadap organisasi dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.

Setelah diketahui nilai r *Product Moment* dilanjutkan dengan mencari koefisien determinasi (Kd), yang bertujuan untuk mengetahui kontribusi yang diberikan variabel X terhadap variabel Y, dengan rumus:

$$Kd = r^2 \times 100 \%$$

Untuk mengetahui nilai signifikansi atau nilai keyakinan dari koefisien korelasi, dengan rumus⁵¹ :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dari t_{tabel} yang dihasilkan pada $dk = n - 2$ serta taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, maka kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut :

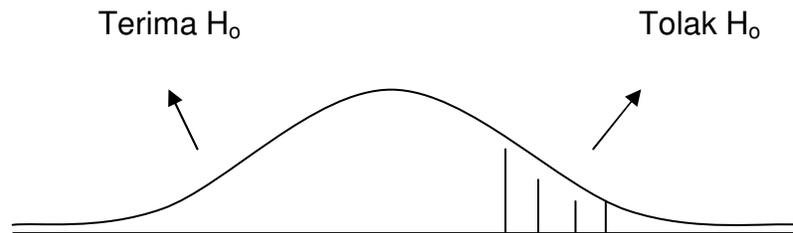
Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak

Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima

Dan tabel yang dihasilkan pada $dk = n - 2$ serta taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, maka apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka kriterianya adalah H_0 ditolak.

⁵¹ *ibid.*, h.380.

Tahap berikutnya adalah menentukan daerah kriteria penolakan hipotesis



Gambar 3. Daerah Kriteria Penolakan Satu Pihak

G. Hipotesis Statistik

Pada pengujian hipotesis digunakan teknik korelasi *Product Moment* untuk memperoleh koefisien korelasi (r). Kemudian koefisien korelasi ini akan digunakan dalam pengujian hipotesis statistik. Rumus untuk perhitungan korelasi Product Moment sebagai berikut.⁵²

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Adapun hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_a : \rho > 0$$

Keterangan:

⁵² Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta. h. 148

H₀ : Tidak terdapat hubungan yang positif antara kebijakan sertifikasi guru dengan profesionalisme guru.

H_a : Terdapat hubungan yang positif antara kebijakan sertifikasi guru dengan profesionalisme guru.

Setelah mengetahui nilai (r), kemudian untuk mengetahui apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis hipotesis melalui pengujian terhadap koefisien dengan menggunakan rumus berikut ini:⁵³

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dari t tabel yang diketahui hasilnya pada dk = n - 2 serta taraf signifikansi = 0,05 maka apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H₀ ditolak, yang berarti terdapat hubungan yang positif antara komitmen guru terhadap organisasi dengan kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.

Kemudian mencari koefisien determinan untuk menentukan derajat hubungan:

$$Kd = (r_{xy}^2) \times 100 \%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r_{xy}^2 = koefisien korelasi

⁵³ *Ibid.*, h. 380

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

1. Karakteristik Sampel

Populasi guru SMP Negeri di Kecamatan Pulogadung Kota Administrasi Jakarta Timur berjumlah 225 guru yang tersebar di enam sekolah. Dalam penelitian ini jumlah guru yang dijadikan responden sebanyak 45 guru. Adapun teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *proporsional random sampling*.

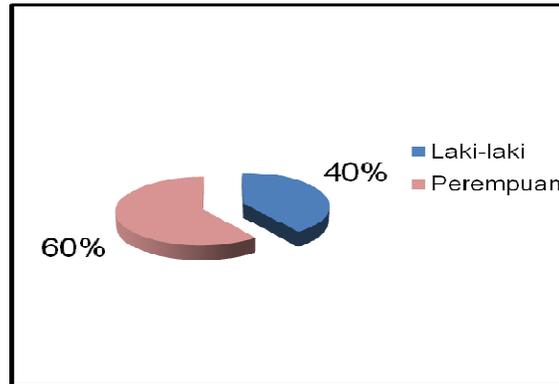
a. Karakteristik Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin.

Guru yang menjadi responden dalam penelitian ini jika dilihat dari jenis kelamin, terdiri dari 27 guru perempuan atau sebesar 40% dari jumlah sampel dan 18 guru laki-laki atau sebesar 60% dari jumlah sampel. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 4.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-laki	18	40
2	Perempuan	27	60
	Jumlah	45	100

Jika digambarkan dalam bentuk diagram maka akan tampak seperti berikut:



Gambar. 4.1 Prosentase Jumlah Guru Berdasarkan Jenis Kelamin

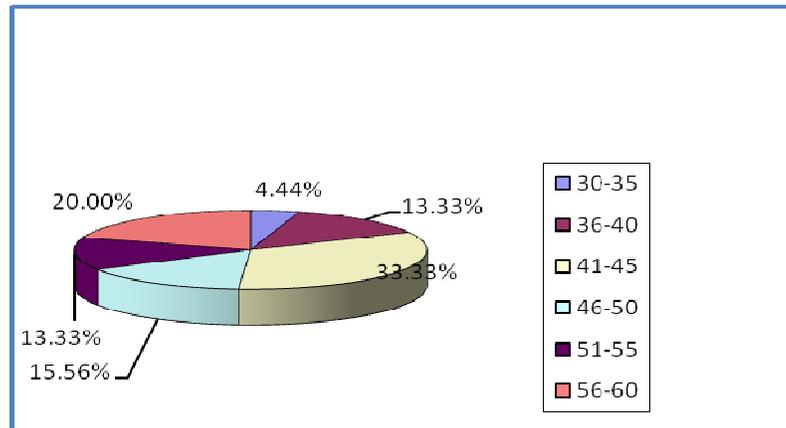
b. Karakteristik Sampel Berdasarkan Usia.

Frekuensi guru terbesar terdapat pada rentang usia 41-45 tahun yaitu sebanyak 15 guru atau sebesar 33,33%. Sedangkan frekuensi guru terkecil terdapat pada rentang usia 30-35 tahun sebanyak 2 guru atau sebesar 4,44 %.

Table. 4.2 Distribusi Frekuensi berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	30-35	2	4.44
2	36-40	6	13.33
3	41-45	15	33.33
4	46-50	7	15.56
5	51-55	6	13.33
6	56-60	9	20
Jumlah		45	100

Jika digambarkan dalam bentuk diagram maka akan tampak seperti berikut:



Gambar 4.2. Prosentase Jumlah Guru Berdasarkan Usia

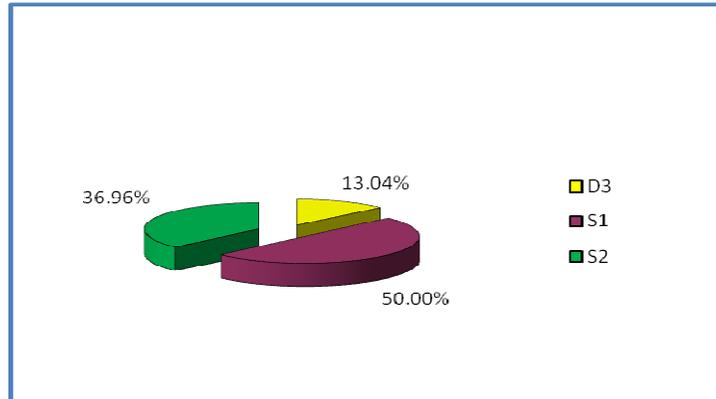
c. Karakteristik Sampel Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Frekuensi guru terbesar terdapat pada tingkat pendidikan Strata1 (S1) yaitu sebanyak 23 guru atau sebesar 50%. Sedangkan frekuensi guru terkecil terdapat pada tingkat pendidikan D3 yaitu sebanyak 6 guru atau sebesar 13.04%.

Tabel. 4.3 Distribusi Frekuensi berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	D3	6	13.04
2	S1	23	50.00
3	S2	17	36.96
	Jumlah	46	100.00

Jika digambarkan dalam bentuk diagram maka akan tampak seperti berikut:



Gambar 4.3. Prosentase Jumlah Guru Berdasarkan Tingkat Pendidikan

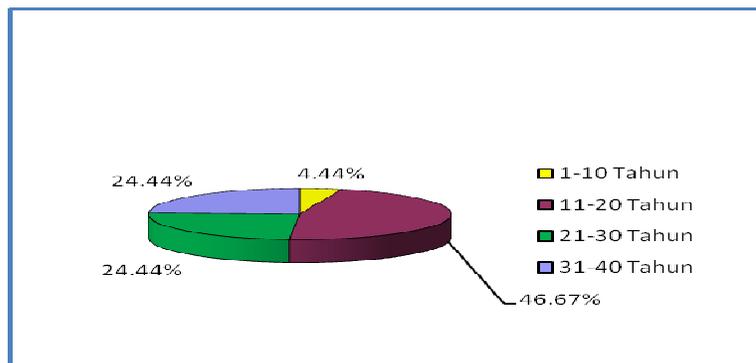
d. Karakteristik Sampel Berdasarkan Masa Kerja

Frekuensi guru terbesar terdapat pada rentang masa kerja 11-20 tahun yaitu sebanyak 21 guru atau sebesar 46,67%. Sedangkan frekuensi guru terkecil terdapat pada rentang usia 1-10 tahun sebanyak 2 guru atau sebesar 4,44%.

Tabel. 4.4 Distribusi Frekuensi berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	1-10 Tahun	2	4.44
2	11-20 Tahun	21	46.67
3	21-30 Tahun	11	24.44
4	31-40 Tahun	11	24.44
	Jumlah	45	100

Jika digambarkan dalam bentuk diagram maka akan tampak seperti berikut:



Gambar 4.4 Prosentase Jumlah Guru Berdasarkan Masa Kerja

2. Deskripsi Data di Lapangan

a. Deskripsi Komitmen Guru Terhadap Organisasi (Variabel X)

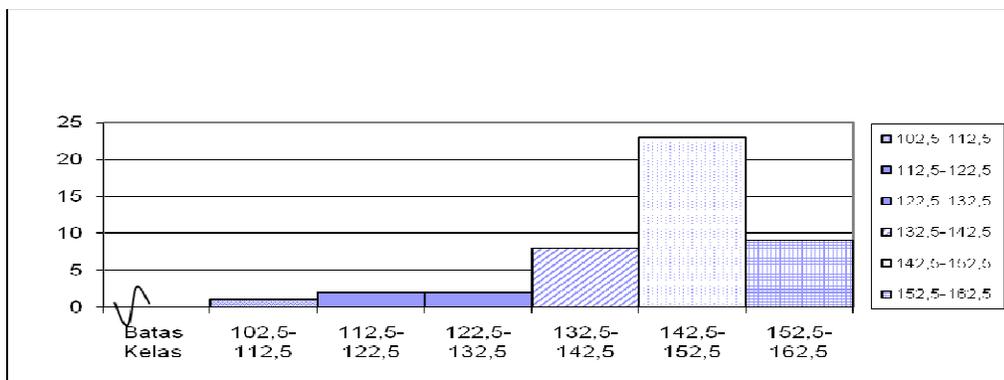
Variabel komitmen guru terhadap organisasi yang diteliti, menggunakan angket 33 item pernyataan, yang telah dijawab oleh guru SMP Negeri di kecamatan Pulogadung Kota Administrasi Jakarta Timur. Data komitmen guru terhadap organisasi diperoleh dari 45 guru yang menjadi responden didapat skor tertinggi sebesar 158 dan skor terendah sebesar 103 dengan skor rata-rata sebesar 144,24 dan simpangan baku sebesar 11,26.

Perolehan data selengkapnya dijelaskan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel. 4.5 Distribusi Frekuensi Komitmen Guru Terhadap Organisasi

No.	KELAS INTERVAL	Batas Kelas	Titik tengah	FREKUENSI	%
1	103-112	102,5-112,5	107.5	1	2.22
2	113-122	112,5-122,5	117.5	2	4.44
3	123-132	122,5-132,5	127.5	2	4.44
4	133-142	132,5-142,5	137.5	8	17.78
5	143-152	142,5-152,5	147.5	23	51.11
6	153-162	152,5-162,5	157.5	9	20.00
Jumlah				45	100

Berdasarkan penyajian data dalam tabel distribusi frekuensi diatas dapat diketahui dari 45 orang responden yang mendapat skor dibawah skor rata-rata yaitu sebanyak 36 orang atau 80%, sedangkan yang mendapat skor diatas rata-rata sebanyak 9 orang atau 20%. dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.5. Grafik Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah

Berdasarkan grafik di atas, dapat dilihat pemunculan tertinggi terdapat pada batas kelas interval 142,5-152,5. Sedangkan pemunculan terendah terdapat pada batas kelas interval 102,5-112,5 Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat komitmen guru terhadap organisasi, dapat diperoleh dengan cara:

- 1) Mencari rentan nilai rata-rata untuk kategori sedang diperoleh dengan cara rata-rata skor komitmen guru terhadap organisasi dikurangi simpangan baku dan rata-rata skor ditambah simpangan baku, hasilnya:

$$144,24 - 11,26 = 132,98 = 133$$

$$144,24 + 11,26 = 155,5 = 155$$

Jadi untuk kategori sedang rentang nilainya adalah 133 - 155

- 2) Menentukan rentang nilai rata-rata untuk kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas 155 atau ≥ 156 sampai dengan skor tertinggi yaitu 156-162.
- 3) Untuk menentukan rata-rata tingkat kategori rendah yaitu dengan menentukan skor yang berada di bawah 133 atau ≤ 132 sampai dengan skor terendah didapat dengan demikian skor untuk kategori rendah berada antara nilai 103 – 132.

Untuk lebih jelas, maka kategori komitmen guru terhadap organisasi dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Kategori rendah memiliki nilai rata-rata 103 – 132
- b) Kategori sedang memiliki nilai rata-rata 133-155
- c) Kategori tinggi memiliki nilai rata-rata 156-162

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh:

Rendah = 5 guru atau 11,1 %

Sedang = 31 guru atau 68,88 %

Tinggi = 9 guru atau 20 %

Berdasarkan ketentuan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata komitmen guru terhadap organisasi dikategorikan sedang, yaitu 31 orang responden yang mendapatkan skor antara 133-155.

b. Deskripsi Kinerja guru (Variabel Y)

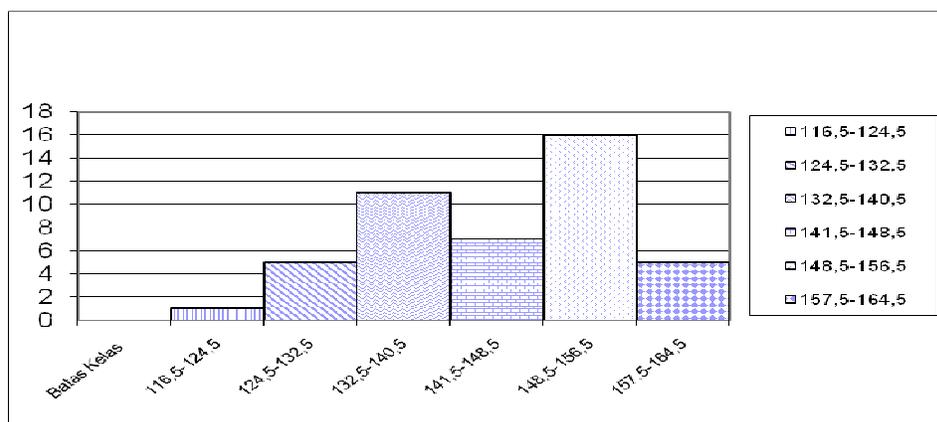
Variabel Kinerja guru yang diteliti menggunakan angket 33 item pernyataan, yang telah dijawab oleh guru SMP Negeri di kecamatan Pulogadung Kota Administrasi Jakarta Timur. Data Kinerja guru diperoleh dari 45 guru yang menjadi responden didapat skor tertinggi sebesar 159 dan skor terendah 117 sebesar dengan skor rata-rata sebesar 144,82 dan simpangan baku sebesar 10,95.

Perolehan data selengkapnya dijelaskan dengan tabel sebagai berikut :

Tabel. 4.6 Distribusi Frekuensi Kinerja guru

No.	KELAS INTERVAL	Batas Kelas	Titik tengah	FREKUENSI	%
1	117-124	116,5-124,5	120.5	1	2.22
2	125-132	124,5-132,5	128.5	5	11.11
3	133-140	132,5-140,5	136.5	11	24.44
4	141-148	141,5-148,5	145	7	15.56
5	149-156	148,5-156,5	152.5	16	35.56
6	157-164	157,5-164,5	161	5	11.11
	Jumlah			45	100

Berdasarkan penyajian data dalam tabel distribusi frekuensi diatas dapat diketahui dari 45 orang responden yang mendapat skor dibawah skor rata-rata yaitu sebanyak 20 orang atau 45,56%, sedangkan yang mendapat skor diatas rata-rata sebanyak 25 orang atau 54,44%. dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.6. Grafik Kinerja guru

Berdasarkan grafik di atas, dapat dilihat pemunculan tertinggi terdapat pada batas kelas interval 148,5-156,5. Sedangkan pemunculan terendah terdapat pada batas kelas interval 116,5-124,5. Untuk menentukan kepuasan kerja guru dapat diperoleh dengan cara:

- 1) Mencari rentan nilai rata-rata untuk kategori sedang diperoleh dengan cara rata-rata skor Kinerja guru dikurangi simpangan baku sampai dengan rata-rata skor ditambah simpangan baku, hasilnya:

$$144,82 - 10,95 = 133,87 = 134$$

$$144,82 + 10,95 = 155,78 = 156$$

Jadi untuk kategori sedang rentang nilainya adalah 134 – 156

- 2) Menentukan rentan nilai rata-rata untuk kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas 156 atau ≥ 157 sampai dengan skor tertinggi yaitu 157 – 159
- 3) Untuk menentukan rata-rata tingkat kategori rendah yaitu dengan menentukan skor yang berada di bawah 134 atau ≤ 133 sampai dengan skor terendah yang didapat dengan demikian skor untuk kategori rendah berada antara nilai 117 – 134.

Untuk lebih jelas, maka kategori nilai guru tentang prestasi kerja dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Kategori rendah memiliki nilai rata-rata 117 – 134
- b) Kategori sedang memiliki nilai rata-rata 134 – 156
- c) Kategori tinggi memiliki nilai rata-rata 157 - 159

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka diperoleh:

Rendah = 6 guru atau 13,33 %

Sedang = 34 guru atau 75,56 %

Tinggi = 5 guru atau 11,11 %

Berdasarkan ketentuan di atas dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata Kinerja guru dikategorikan sedang, yaitu 34 orang responden yang mendapat skor antara 134 - 156

B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Deskripsi data yang disajikan sebelumnya harus diuji apakah terpenuhi persyaratan analisis untuk pengujian hipotesis. Persyaratan analisis yang diperlukan adalah uji normalitas. Uji normalitas untuk menyatakan apakah data-data yang diperoleh sesuai atau tidak.

Berdasarkan pengujian normalitas yang menggunakan Liliefors, nilai kritis L dari $n = 45$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ adalah 0,1321. Dari skor variabel X diperoleh $L_o = 0,132^{54}$. Dan skor Y diperoleh $L_o = 0,126^{55}$. Nilai L_o dari kedua variabel X dan Y terlihat bahwa L_{tabel} (angka

⁵⁴ Lampiran 16, *Uji Normalitas Variabel X*, hal 119

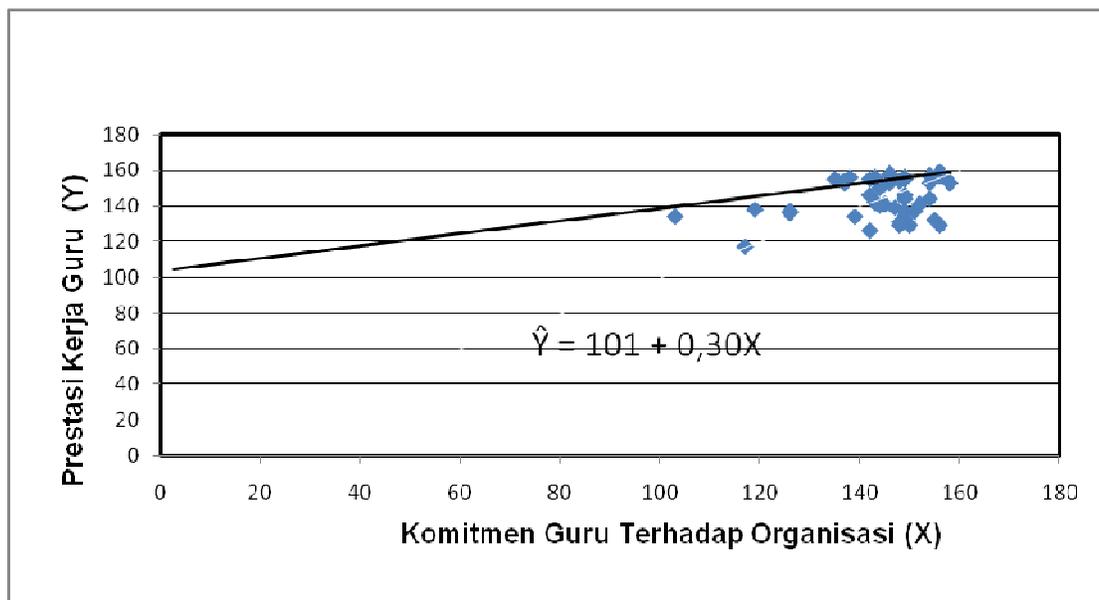
⁵⁵ Lampiran 17, *Uji Normalitas Variabel Y*, hal 120

kritis) lebih besar dari L_0 , yang berarti bahwa sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linieritas adalah untuk mencari hubungan kedua variabel yang akan ditarik suatu garis lurus pada diagram pencar. Dari hasil uji regresi linear antara kedua variabel dalam penelitian ini di dapat persamaan:

$\hat{Y} = 101 + 0,30 X$ dapat digambarkan seperti pada grafik berikut ini:

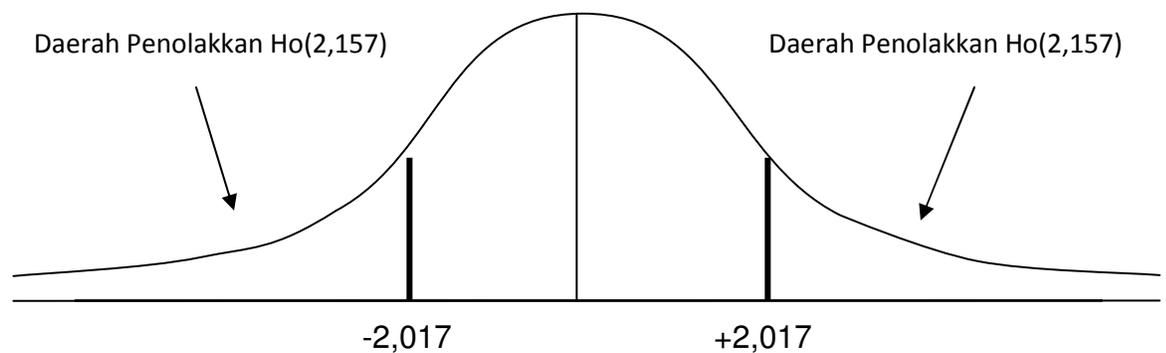


Gambar.4.7 Diagram Pencar Hubungan antara Komitmen Guru Terhadap Organisasi Dengan Kinerja guru.

Selanjutnya adalah regresi linier yaitu menentukan ketetapan persamaan estimasi yang dihasilkan berdasarkan perhitungan dengan $dk = 43$ didapat standar eror estimasi (Se) sebesar 10,52, ini menunjukkan ketetapan persamaan estimasi yang dihasilkan cukup

untuk menjelaskan nilai variabel komitmen guru terhadap organisasi dengan Kinerja guru. Kemudian dalam pengujian terhadap koefisien regresi dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $dk = 43$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$, maka kritis pengujian adalah $t_{(n-k, \alpha/2)} = t_{(43, 0.025)} \pm 2.017$.

Dari perhitungan yang dilakukan dapat diketahui kesalahan standar koefisien regresi (S_b) adalah 0,141 dengan demikian nilai t_{hitung} yang dihasilkan sebesar 2,157.⁵⁶



Gambar 4.7. Kurva Hasil Uji t Dalam Uji Linearitas

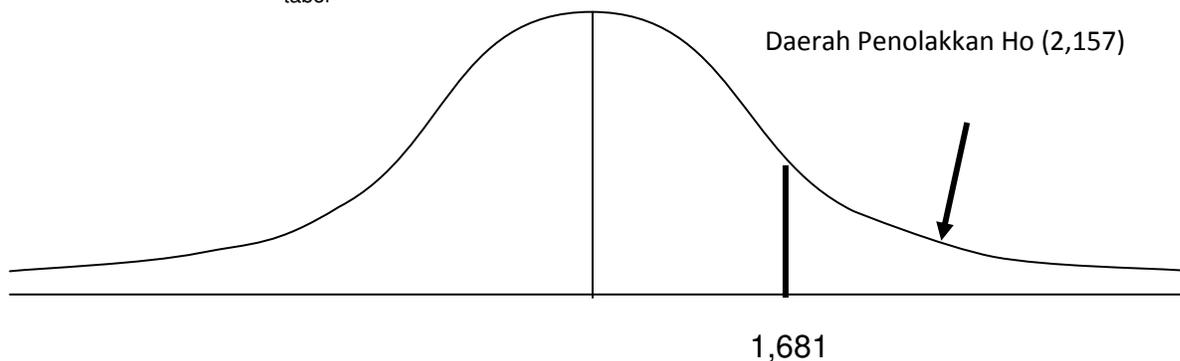
Gambar kurva di atas menunjukkan nilai t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 berarti nilai b secara statistik tidak sama dengan 0. sehingga dapat disimpulkan secara statistik variabel komitmen guru terhadap organisasi berhubungan dengan Kinerja guru.

C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

⁵⁶ Lampiran 20, *Koefisien regresi*, hal.123

Dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan adalah hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat hubungan antara komitmen guru terhadap organisasi dengan Kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Kota Administrasi Jakarta Timur.

Kemudian pengolahan data dari data yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan rumus korelasi product moment, maka diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0.313.⁵⁷ Sedangkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t menghasilkan t_{hitung} sebesar 2.157.⁵⁸ Untuk uji satu pihak dengan $dk = 43$ serta taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dari daftar signifikansi diperoleh $t_{0,95}$ adalah sebesar 1,681. Ini berarti bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .



Gambar 4.8. Kurva Hasil Uji t Dalam Uji Hipotesis
Dari gambar kurva diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 , sehingga dapat disimpulkan :

1. Hipotesis nihil (H_0) yang menyatakan tidak terdapat hubungan yang positif antara Komitmen Guru Terhadap Organisasi dengan Kinerja

⁵⁷ Lampiran 22, *Koefisien Korelasi untuk Pengujian Hipotesis*, hal. 125.

⁵⁸ Lampiran 23, *Pengujian Hipotesis terhadap Koefisien Korelasi dengan Uji t*, hal. 126.

guru SMP Negeri di Kecamatan Pulogadung Kota Administrasi Jakarta Timur.

2. Hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat hubungan positif antara Komitmen Guru Terhadap Organisasi dengan Kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pulogadung Kota Administrasi Jakarta Timur.

Dari hasil harga t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} kesimpulannya adalah tinggi rendahnya komitmen guru terhadap organisasi terdapat hubungan positif dengan Kinerja guru, makin tinggi atau tepatnya komitmen guru terhadap organisasi makin tinggi pula Kinerja guru.

Sedangkan koefisien determinasi antara kedua variabel adalah 9,76%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara komitmen guru terhadap organisasi dengan Kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Kota Administrasi Jakarta Timur adalah sebesar 9,76% sedangkan 90,24% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar komitmen guru terhadap organisasi.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi Product Moment antara komitmen guru terhadap organisasi dengan Kinerja guru diperoleh nilai r

sebesar 0,313 dan hasil pengujian hipotesis dengan uji t diperoleh sebesar 2,157. Berdasarkan tabel Uji-t terlihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} melakukan uji satu pihak pada $dk=43$ ($45-2$) dan taraf signifikansi $\alpha=0,05$ didapat $t_{tabel} = 1,681$ dan $t_{hitung} 2,157$. sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H_a) yang diajukan dapat diterima. Dengan demikian, terlihat adanya hubungan yang positif antara komitmen guru terhadap organisasi dengan Kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Kota Administrasi Jakarta Timur, atau dapat dikatakan bahwa semakin tinggi komitmen guru terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula Kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Kota Administrasi Jakarta Timur.

Kontribusi yang diberikan komitmen guru dengan Kinerja guru adalah sebesar 0,313 atau 9,76%. Dari nilai tersebut dapat diperoleh gambaran bahwa komitmen guru terhadap organisasi memberikan pengaruh yang positif pada Kinerja guru, disamping faktor-faktor yang lainnya.

Menurut hasil interpretasi data dapat diketahui bahwa komitmen guru terhadap organisasi di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Kota Administrasi Jakarta Timur sudah baik. Hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata yang diperoleh sebagian besar sampel guru (31 sampel), yaitu berada

pada rentang skor antara 133-155 yang termasuk dalam kategori rata-rata sedang.

Sementara hasil interpretasi data Kinerja guru menunjukkan bahwa Kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur juga tergolong cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata yang diperoleh sebagai besar sampel guru (34 guru), yaitu berada pada rentang skor antara 134-156 yang termasuk dalam kategori rata-rata sedang.

Mengenai Kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur yang cukup baik dapat dilihat dari adanya kecakapan dalam bekerja, kesesuaian pekerjaan dengan standar kerja, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, keakuratan hasil pekerjaan, ketelitian hasil pekerjaan, kecepatan menyelesaikan pekerjaan, keterampilan dan kreatif dalam bekerja. Selain itu, Kinerja guru yang cukup baik juga dapat dilihat dari kerja sama dengan rekan kerja, tanggung jawab pada pekerjaan, kemampuan bersosialisasi, dan keterlibatan dalam kerjasama tim.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa komitmen guru memiliki hubungan yang positif dengan Kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis penelitian penulis dapat diterima dan dibuktikan dengan kebenarannya.

E. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Instrumen penelitian sebagai alat pengumpul data yang digunakan terbatas pada jawaban responden dari kisi-kisi soal yang telah disebar oleh peneliti. Yang belum tentu mengungkap keseluruhan aspek yang diteliti.
2. Pengambilan sampel dalam penelitian ini masih jauh dari jumlah populasi yang ada di kecamatan Pulogadung Kota Administrasi Jakarta Timur.
3. Keterbatasan waktu, tenaga dan biaya yang dimiliki peneliti untuk menyelesaikan dan membuat penelitian ini menjadi penelitian yang sempurna sehingga masih banyak kekurangan dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data di lapangan, diperoleh data secara empiris bahwa komitmen guru terhadap organisasi di SMP Negeri kecamatan pulogadung jakarta timur yang diperoleh dari 45 guru yang menjadi responden didapat skor tertinggi sebesar 158 dan skor terendah sebesar 103 dengan skor rata-rata sebesar 144,24.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh data secara empiris bahwa kinerja guru SMP Negeri di wilayah kecamatan pulogadung jakarta timur yang diperoleh dari jawaban 45 guru yang menjadi responden didapat skor tertinggi sebesar 159 dan skor terendah sebesar 117 dengan skor rata-rata sebesar 144,82.

3. Secara empiris penelitian ini telah berhasil menguji adanya hubungan yang positif antara komitmen guru terhadap organisasi dengan kinerja guru SMP Negeri di wilayah kecamatan pulogadung. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* yang diperoleh, yaitu koefisien r sebesar 0.313 serta hasil pengujian hipotesis uji t yang diperoleh, yaitu t_{hitung} sebesar 2.157 dari t_{tabel} sebesar 2.017 dengan $t_{\alpha = 0,05}$. Selain itu, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh pula koefisien determinasi sebesar 0.0976. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan komitmen guru terhadap organisasi dengan kinerja guru sebesar 9.76%.

B. Implikasi

Kelancaran dari proses belajar mengajar dapat tercapai dengan adanya kinerja dari guru itu sendiri. Dengan prestasi yang baik maka proses belajar mengajar dapat terlaksana dengan lancar dan pengetahuan serta keterampilan guru pun akan meningkat. Apabila kecakapan guru dalam proses belajar mengajar meningkat maka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pun akan meningkat pula.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru dalam bekerja adalah komitmen guru. Apabila guru memiliki komitmen yang tinggi maka kinerja guru dalam bekerja akan meningkat. Begitu

sebaliknya, apabila komitmen guru masih rendah maka guru akan kurang meningkatkan prestasinya dalam bekerja, karena kepala sekolah tidak memberikan motivasi terhadap guru untuk lebih bersemangat lagi dalam bekerja serta guru tidak merasa dilibatkan ke dalam organisasi di luar jam mengajar yang sudah ditentukan. Hal ini akan berakibat bagi kurangnya mutu pendidikan yang ada di sekolah tersebut.

Dengan adanya komitmen terhadap organisasi maka para guru akan melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan serta menunjukkan rasa kesetiaan terhadap organisasi. Hal ini, dipengaruhi oleh faktor kinerja yang mendukung seperti guru memiliki kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik, ketepatan hasil kerja berdaya guna, memiliki kreativitas untuk mengembangkan kemampuannya dalam bekerja, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Apabila faktor-faktor ini sudah dimiliki oleh para guru maka guru akan mempunyai komitmen dalam organisasi tersebut. Selain itu, Guru yang berkomitmen terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh kepala sekolah yang selalu memberikan motivasi dan guru merasa dilibatkan pada setiap kegiatan-kegiatan yang ada di dalam organisasi tersebut. Jika guru sudah memiliki komitmen yang tinggi maka kinerja juga akan meningkat namun jika guru tidak memiliki komitmen yang tinggi maka guru tidak akan

mempertahankan dirinya di dalam organisasi sehingga kinerja guru tidak meningkat. Guru yang memiliki masalah tersebut bisa terjadi karena tidak adanya motivasi yang diberikan kepala sekolah terhadap guru.

Sejalan dengan implikasi diatas, Pada dasarnya kinerja sangat diperlukan oleh guru dalam mengembangkan kreativitasnya dalam bekerja. Apabila guru sudah mampu meningkatkan kinerja maka mereka akan giat dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Sedangkan guru yang tidak mampu meningkatkan prestasinya maka terlihat guru tersebut dalam mengerjakan tugasnya tidak dengan hati nurani dan tidak memiliki ras loyalitas terhadap pekerjaan. Jika itu terjadi maka proses belajar mengajar di sekolah tidak berjalan dengan lancar. Mengenai kinerja guru bisa ditingkatkan dengan adanya komitmen yang tinggi pada organisasi tersebut.

Berdasarkan pandangan tersebut untuk meningkatkan kinerja para guru SMP Negeri di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur, dapat diasumsikan kemungkinan perlu dilakukan pendekatan yang terarah untuk memahami kebutuhan dan permasalahan yang ada pada guru. Pendekatan ini penting sekali bagi perumusan kebijakan untuk meningkatkan kemampuan belajar, metode belajar, dan kerjasama pengajaran yang efektif di kalangan guru-guru SMP Negeri di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan yang telah dilengkapi dengan implikasi penelitian ini, beberapa saran diberikan sebagai berikut :

1. Bagi Kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Pulogadung Kota Administrasi Jakarta Timur, upaya untuk meningkatkan komitmen guru harus terus dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Baik melalui pendekatan persuasif maupun melalui berbagai event misalnya; penataran, pelatihan, ataupun melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.
2. Bagi para guru, hendaknya lebih meningkatkan kinerja dengan memberikan kontribusi terhadap pekerjaan dalam organisasi tersebut, walaupun belum memiliki komitmen yang tinggi harus tetap tetap menjalankan tugasnya sebagai seorang pengajar agar tidak berdampak buruk kepada para peserta didiknya di sekolah.
3. Kepada para peneliti lain, penelitian ini masih dapat dikembangkan dengan penelitian lanjutan dengan mengubah atau menambah faktor lain, diluar variabel komitmen organisasi. Penelitian lanjutan ini sangat diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang benar-benar menjadi unsur determinan terhadap kinerja guru dalam bekerja.