

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI WILAYAH I KOTA ADMINISTRASI JAKARTA TIMUR

Cahyo Alfianto, Neti Karnati, Diah Armeliza

cahyoalfianto@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is a relationship between motivation with Organizational Commitment at Senior High School Region 1 East Jakarta Administration. The research approach was quantitative research. The research method used was survey data. With the analysis of correlational studies. The population in this study were all teachers Senior High School in Region 1 East Jakarta Administration. The research sample using simple random sampling technique. Total sample study as many as 91 people. Data collection motivation variable (X) and organizational commitment variable (Y) using a questionnaire. The results of the study there is a relationship between motivation and commitment to the organization, this means that the higher the motivation, the higher organizational commitment of teachers at the Senior High School Region 1 East Jakarta Administration.

Keywords: *Motivation, Organizational Commitment*

Pendahuluan

Seperti berita yang dilansir dibawah ini; Replubika.co.id “Kemajuan siswa sangat ditentukan oleh guru yang efektif,” ujar Susi di Hotel Sultan, Jakarta, Kamis (6/8). Oleh karena itu, kata dia, guru melakukan upaya semaksimal mungkin dalam membina anak didiknya. Susi menjelaskan, terdapat tiga hal yang perlu diteliti untuk melihat kualitas seorang guru. Ketiga hal itu, kata dia, yakni kemampuan interaksi, pengetahuan guru, dan metode mengajar. Dia berpendapat, interaksi mereka kurang mendalam dan tidak sungguh-sungguh.

“Padahal interaksi itu penting untuk dilakukan,” ujar Susi. Ia mengungkapkan, hal ini terbukti saat melakukan sesi tanya jawab dengan siswa. Menurutnya, kemampuan guru membuat pertanyaan kepada siswa sangat

kurang. Ia mengatakan, siswa hanya merespon jawaban dengan satu kata saja. Menurutnya, guru yang berkualitas dan memiliki pengetahuan yang bagus akan menggunakan berbagai praktik mengajar yang bervariasi. Kemudian, lanjut dia, kesalahannya sedikit dan selalu membuat siswa lebih banyak latihan. Selain itu, tambahnya, pemakaian bahasa mereka juga lebih akurat dan ringkas Kemampuan interaksi, pengetahuan pendidik dan metode mengajar merupakan hal utama yang harus di kuasai seorang pendidik, ingat sebagai seorang pendidik harus komitmen dan lebih memotivasi peserta didik untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya, serta sebagai pendidik seharusnya dapat mengetahui karakteristik peserta didik untuk itu sebagai pendidik harus memiliki loyalitas untuk terus berkomitmen dalam menjalankan tugasnya,

jadi apa yang disampaikan di dalam kegiatan belajar dan mengajar harus sesuai dengan materi dan bahasa yang sesuai dan mudah dimengerti. Karena sebagai seorang pendidik seharusnya dapat memahami dan menguasai suasana dalam kegiatan pembelajaran. Tutar kata bahasa atau penyampaian yang tepat seharusnya sudah dipahami oleh pendidik agar apa yang disampaikan pendidik kepada peserta didik dapat dipahami. Untuk itu bahasa yang digunakan harus lugas, jelas dan dapat dimengerti. Seperti yang dikatakan Susi “Kemajuan siswa sangat ditentukan oleh guru yang efektif” untuk itu sebagai seorang pendidik harus lebih aktif dalam membina peserta didik agar, ilmu yang disampaikan tidak terbuang dengan sia-sia serta apa yang di pahami peserta didik menjadi bekal pengetahuan ia dalam mensejahterakan hidupnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti sangat tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **“Hubungan Antara Motivasi Dengan Komitmen Organisasi di Sekolah Menengah Atas Negeri Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur”**.

Kajian Pustaka

Menurut Stephen P. Robbins yang di kutip oleh Sentot Imam Wahjono, motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Menurut Stoner, motivasi adalah satu dari beberapa faktor yang menentukan prestasi kerja seseorang, faktor lain adalah kemampuan, sumber daya, kondisi tempat kerja, kepemimpinan dan lain-lain.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan motivasi adalah pemberian daya penggerak, yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja

efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Merle J. Moskowitz, *Motivation is usually defined the initiatif and direction of behavior and the study of motivation is in effect the study of course of behavior.* Menurut Wayne F. Cascio, *motivation is force that result from an individual's desire to safety there needs (e.g. hunger, thirst, social approval).* Menurut Chung dan Meggison yang dikutip oleh Irham Fahmi, *motivation is defined as/goal-directed behaviour, it concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal it's closely performance.* Menurut Santoso Suroso, motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

Menurut Greenberg dan Baron yang dikutip oleh Yayat Hayati Djatmiko, motivasi adalah suatu proses yang mendorong mengarahkan dan memelihara perilaku manusia ke arah pencapaian suatu tujuan.

Menurut KBBI komitmen merupakan perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu. Sedangkan Organisasi merupakan kelompok kerja sama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Luthans yang dikutip oleh Edy Sutrisno menyatakan komitmen organisasi merupakan: (1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Dala Gunlach menyatakan bahwa komitmen juga dapat di definisikan sebagai jaminan dan janji baik eksplisit maupun implisit dari

keberlangsungan hubungan antara partner dalam pertukaran schur. Zaltman dan Dashpande menyatakan bahwa komitmen juga berarti keinginan yang abadi untuk memelihara hubungan yang bernilai. Menurut Steven L. Mcshane and Mary Ann Von Glinow, *organizational commitment refers to the employee's emotional attachment to, identification with and involment in a particular organization. This definition refers specifically to affective commitment because it's an emotional attachment-our feelings of loyalty-to the organization.*

Menurut Linda K. Stroh, Gregory B, Northcraft and Margaret A. Neal, *organizational commitment is the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization.* Linda K. Stroh, Gregory B, Northcraft and Margaret A. Neal mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah kekuatan relatif tentang individu mengidentifikasi diri dengan keterlibatan dalam organisasi tertentu.

Menurut Porter yang dikutip oleh Ab. Aziz Yusof, "keinsanan dalam pengurusan" mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari pada individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam bagian organisasi. Porter membagikan hal tersebut kepada tiga perkara seperti berikut: 1) Penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Hal ini bersesuaian dengan kehendak dan kemauan pekerja terhadap organisasi. Apabila pekerja merasakan tujuan organisasi dapat memenuhi kemauannya maka mereka akan memberikan sepenuh komitmen terhadap organisasi. 2) Berkaitan dengan persediaan untuk berusaha bersungguh-sungguh atas nama organisasi. Pekerja merasakan bertanggung jawab untuk membangunkan organisasi dan rasa sayang terhadap organisasi. 3) Keinginan

mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (menjadi sebagian dari pada ahli organisasi). Pekerja mau terlibat dalam organisasi dan memperkukuhkan kedudukannya supaya merasakan dirinya di perlukan dan dihargai. Ini memberikan komitmen kerja yang tinggi dari pada pekerja.

Metode Penelitian

Penelitian metode survey bertujuan mendapatkan data dari tempat yang alamiah (bukan buatan), dengan melakukan pengumpulan data untuk memperoleh gambaran lebih jelas tentang hubungan antara motivasi dengan komitmen organisasi di Sekolah Menengah Atas Negeri Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Wilayah 1 Kota Jakarta Timur dengan jumlah 970 orang guru, yang diketahui berasal dari 20 sekolah.

Dalam penelitian ini, sampel diambil secara acak menggunakan teknik *simple random sampling*. Adapun cara pengambilan sampel ini dilakukan menggunakan rumus *Slovin*. Berdasarkan jumlah populasi terjangkau di atas, maka dapat ditentukan jumlah sampel penelitian dengan populasi sebanyak 970 orang guru dan taraf kesalahan 10%, yaitu diperoleh sebanyak 91 orang guru yang dijadikan sebagai sampel dari penelitian ini. Sebelum melakukan penelitian, angket diuji coba terlebih dahulu kepada 20 orang responden kemudian dilakukan uji validitas untuk mengetahui butir pernyataan yang *drop* dan *valid*. Pengujian validitas menggunakan analisis skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Rumus yang digunakan adalah rumus korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Butir pernyataan dikatakan *valid* apabila perolehan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Setelah uji validitas, langkah selanjutnya adalah dengan uji reliabilitas.

Reliabel artinya dapat dipercaya, sehingga instrumen penelitian dapat diandalkan.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha cronbach*. Setelah peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan sampel sebanyak 20 orang guru dan jumlah butir pernyataan sebanyak 40, maka dari variabel X motivasi diperoleh sebanyak 35 butir soal *valid* dan 5 butir soal *drop*. Perhitungan reliabilitas variabel X dengan r_{tabel} 0,44, serta reliabilitas sebesar 0,93. Dapat disimpulkan bahwa angket variabel X yaitu motivasi berada dalam kategori sangat reliabel. Sedangkan variabel Y komitmen organisasi diperoleh sebanyak 35 butir soal *valid* dan 5 butir soal *drop*. Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel Y dengan r_{tabel} 0,44, serta reliabilitas sebesar 0,95.

Dapat disimpulkan bahwa angket variabel Y yaitu komitmen organisasi dikatakan sangat reliabel. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai pengujian prasyarat diantaranya uji normalitas dan uji signifikansi dan linieritas regresi. Uji ini dilakukan dengan menggunakan bantuan tabel ANAVA dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$. Untuk mengetahui signifikan tidaknya persamaan regresi tersebut dilihat dengan uji F. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi tersebut signifikan. Sedangkan untuk mengetahui linier tidaknya persamaan regresi tersebut dilihat dengan uji F. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka persamaan regresi tersebut linier. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan teknik korelasi *product moment* untuk memperoleh koefisien korelasi (r) yang selanjutnya akan digunakan dalam pengujian hipotesis statistik.

Hasil

Sebelum melakukan uji prasyarat, deskripsi data penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

DATA	X	Y
SOR MINIMAL	406	175
SKOR MAX	370	109
MEAN	147,70	147,21
MEDIAN	146	149
MODUS	142	151
STANDAR DEVIASI	12,31	12,77

Kemudian dilanjutkan dengan melakukan pengujian persyaratan analisis data, yang pertama adalah uji normalitas. Uji ini dilakukan untuk dapat mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan perhitungan normalitas, didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0,0789. Sementara itu L_{tabel} untuk $n = 91$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 0,0929. Ini berarti L_{hitung} lebih kecil daripada L_{tabel} ($0,0789 < 0,0929$).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa skor variabel X berdistribusi normal. Hasil perhitungan mengenai keberartian dan kelinieran regresi dilakukan dengan menggunakan uji F, dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan hasil persamaan regresi diperoleh F_{tabel} sebesar 1,62972. Dari hasil perhitungan yang dilakukan, maka dapat diketahui F_{hitung} adalah sebesar 1,58904. Karena nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} 1, 58904 < 1,62972, artinya nilai F_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 , maka dengan demikian H_0 ditolak, yang artinya model regresi linier.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model persamaan regresi sederhana terbukti linier. Untuk mengetahui kontribusi yang

diberikan variabel X terhadap variabel Y, maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi yang menghasilkan persentase 39%. Artinya, motivasi memberikan kontribusi sebesar 39% terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasi guru SMA Negeri di Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur. Sedangkan 61% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar motivasi. Setelah dilakukan penelitian, diperoleh hasil bahwa adanya hubungan antara variabel motivasi dengan komitmen organisasi menandakan bahwa terjadinya suatu peristiwa seringkali dipengaruhi dan dikaitkan dengan peristiwa lainnya.

Dalam hal ini, penelitian dikatakan memiliki hubungan antara variabel motivasi dengan variabel komitmen organisasi karena memiliki ketergantungan atas terjadinya peristiwa dari salah satu variabel yang diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sekaligus membuktikan apakah terdapat hubungan positif antara motivasi dengan komitmen organisasi guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Oleh karena itu, berdasarkan uji hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan komitmen organisasi di Sekolah Menengah Atas Negeri Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur.

Pembahasan

Teori Colquitt, Le Pine dan Wesson mengatakan, “*less in known about the effects of motivation on organizational commitment, however, equity has a moderate positif effect*”.

Hanya sedikit yang diketahui tentang pengaruh motivasi terhadap komitmen

organisasi, tetapi, pemerataan memiliki pengaruh positif yang moderat terhadap komitmen organisasi. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan benar bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan komitmen organisasi. motivasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Artinya apabila semakin tinggi motivasi semakin tinggi komitmen organisasi begitupun sebaliknya. Indikator-indikator penelitian seperti lingkungan tempat bekerja, sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan, pengakuan akan prestasi, daya juang serta keinginan mencapai tujuan, terlibat dalam berbagai kegiatan organisasi, tanggung jawab, berkeinginan mempertahankan keanggotaan organisasi, dan setia dengan organisasi merupakan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan sekolah untuk mencapai tujuan. Berdasarkan data yang didapat dan pengolahan data yang telah dilakukan mengenai kecenderungan umum jawaban responden terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa kecenderungan jawaban responden untuk variabel motivasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi guru.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* antara motivasi dengan komitmen organisasi di Sekolah Menengah Atas Negeri Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur diperoleh nilai r sebesar 0,62449 dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 7,543 untuk uji satu pihak dengan $dk = n - 2 = 91 - 2 = 89$ serta taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dari daftar signifikansi diperoleh t_{tabel} atau $t_{0,95}$ sebesar 1,987. Dari angka tersebut dapat dilihat bahwa $t_{hitung} = 7,543 > t_{tabel} = 1,987$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian alternatif (H_a) yang diajukan sebelumnya dapat diterima. Dengan kata lain, dari penelitian ini terlihat adanya hubungan yang positif antara motivasi dengan komitmen

organisasi di Sekolah Menengah Atas Negeri Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur. Dari kesimpulan tersebut juga, dapat diketahui bahwa semakin tinggi motivasi guru maka akan semakin tinggi komitmen organisasi.

Kesimpulan

1. Adanya hubungan positif antara motivasi dengan komitmen organisasi di Sekolah Menengah Atas Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur.
2. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi semakin besar komitmen organisasi guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur.

Saran

1. Kepada Kepala sekolah, saran yang dapat diberikan adalah hendaknya dapat memupuk serta membantu memberikan motivasi kepada para guru, misalnya memberikan kompensasi kepada guru yang berprestasi, artinya ketika guru sudah diakui akan prestasi yang dimiliki semakin tinggi rasa motivasi yang akan timbul, lalu menghindarkan beban kerja yang berlebihan, imbalan yang tidak memadai, hilangnya sambung rasa maksudnya yaitu komunikasi antar atasan dan bawahan, memperlakukan guru dengan tidak adil dan adanya konflik nilai. Pemberian motivasi kepada guru sebaiknya dilakukan secara berkesinambungan sehingga guru dapat memenuhi kebutuhannya dan menjadikan motivasi yang didapat dari kepala sekolah sebagai pemicu untuk dapat meningkatkan rasa komitmen organisasinya sehingga

tujuan daripada visi dan misi sekolah akan terwujud.

2. Kepada Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur, saran yang dapat diberikan adalah hendaknya dapat meningkatkan dan mempertahankan motivasi yang dimilikinya sehingga akan meningkatkan rasa komitmen organisasinya. Sehingga tujuan secara khusus yang sudah ditetapkan akan tercapai.

Daftar Pustaka

- Arikunto Suharsimi. (2006). *Prosedur Penilaian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hasibuan Malayu S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein Umar. (1998). *Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utami.
- Ivancevich Jhon M., Robert Konopaske dan Michael T. Matteson. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Jason, A. Colquitt, Jeffrey A. Lepine, dan Michael J. (2009). *Organizational Behavior. Improving and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Mcshane Steven L. and Mary Ann Von Glinow. (2008). *Organizational Behavior*. New York.
- Robbins Stephen P dan Timothy A. Judge. (2007). *Organizational Behavior*. New Jersey.

Sarwoto. (1991). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sutanto Priyo Hastono dan Luknis Sabri. (2008). *Statistik Kesehatan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Steers Richard M and Porter W. Lyman. (1991). *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw-Hill.

Stroh, Linda K. Gregory B, Northcraft and Margaret A. Neal. (1994). *Organizational Behavior*. New jersey.

Sudjana. (2005). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.

Sutrisno Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: kencana.

Wahjono Sentot Imam. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha ilmu.

Datadikdki, *SMA 2015*. Diakses pada tanggal 30 Oktober 2015. <http://datadikdki.net/?mn=sekolah&jjg=sma>

Informasi Pendidikan, *Pengertian dan Definisi Guru*. Diakses pada tanggal 1 September 2015. <http://www.informasi-pendidikan.com/2013/07/pengertian-dan-definisi-guru.html#>.

Kabar24.bisnis, *Tingkatkan Kompetensi Guru Didorong Lakukan Riset Tindakan Kelas*. Diakses pada tanggal 1 November 2015.

<http://kabar24.bisnis.com/read/20150926/25/5/470770/tingkatkan-kompetensi-guru-didorong-lakukan-riset-tindakan-kelas>.

Medrec07, *Definisi Pendidikan Menurut Ahli*. Diakses pada tanggal 3 September 2015.

<http://www.medrec07.com/2015/03/definisi-pendidikan-menurut-ahli.html>.

Psikomedia, *Faktor-faktor Komitmen Organisasi*. Diakses pada tanggal 1 Oktober 2015.

[http://psikologi.psikomedia.com/read/Psikologi-Industri Organisasi/1047/Faktor-Faktor-Komitmen-Organisasi/](http://psikologi.psikomedia.com/read/Psikologi-Industri%20Organisasi/1047/Faktor-Faktor-Komitmen-Organisasi/)

Republika, *Peneliti Guru Efektif Tentukan Kualitas Siswanya*. Diakses pada tanggal 1 November 2015

<http://www.republika.co.id/berita/pendidikan/education/15/08/07/nsox3p219-peneliti-guru-efektif-tentukan-kualitas-siswanya>.

Republika, *Ujian Kompetensi Bukan untuk Memotong Hak Guru*. Diakses pada tanggal 31 Oktober 2015.

<http://www.republika.co.id/berita/pendidikan/education/15/09/15/nuq4s7374-ujian-kompetensi-bukan-untuk-memotong-hak-guru>.