

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU HONORER DI SLB AUTISM RIVER KIDS KOTA MALANG

Oleh

Anisa Nadiya Nur Rahma*)

Hadi Sunaryo)**

M.Khoirul Anwarudin BS*)**

Email : aniez.nadya@gmail.com

Email : hadifeunisma@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment and work motivation on the performance of honorary teachers at the Autism River Kids Special School Malang City. The population used in this study were all teachers of the Autism River Kids Special School in the Upper Joyogrand Housing No.41 Malang with a total of 33 honorary teachers. Data collection is done by distributing questionnaires, using data analysis such as: validity test, reliability test, heteroscedasticity, multicollinearity, multiple linear regression, and testing the research hypothesis.

From this research, the results are obtained: There is an influence between organizational commitment variables and work motivation on teacher performance, there is an influence between organizational commitment variables on teacher performance, but there is no influence between work motivation variables on honorary teacher performance at Autism River Kids Special School Malang City.

Words: Organizational commitment, motivation, teacher performance

LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan aset penting bagi suatu bangsa, oleh karenanya penting bagi setiap warga memiliki pendidikan. Baik itu pendidikan mulai dari di jenjang anak usia dini, sekolah dasar (SD), sekolah menengah pertama (SMP), jenjang sekolah menengah atas (SMA), maupun sekolah tinggi. Sebab pendidikan memegang peranan penting dalam menentukan kualitas kehidupan bangsa. Pendidikan merupakan investasi seseorang bagi masa depannya yang merupakan bagian dari penentu kesuksesan seseorang. Pendidikan atau proses mendidik manusia memang dilakukan dimanapun dan kapanpun, baik formal maupun informal, lewat lingkungan sekolah, keluarga maupun tatanan masyarakat. Guna untuk meningkatkan kualitas pendidikan di suatu negara perlu dilakukan sebuah pembaharuan, perbaikan dan perubahan terhadap faktor-faktor yang mendukung keberhasilan pendidikan. Peran sekolah yang mana merupakan lembaga pendidikan untuk mewujudkan tujuan nasional dituntut dapat menjalankan proses kegiatan belajar mengajar dengan tertib dan terarah.

Jabatan guru sebagai pendidik adalah jabatan profesional dituntut untuk berkembang sesuai dengan perkembangan zaman.

Pada dasarnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya pendidikan, diantaranya: lingkungan sekolah, siswa, guru, manajemen sekolah dan kurikulum. Dari faktor tersebut pembelajaran di dalam sekolah posisi seorang guru merupakan peran yang sangat penting bagi kelangsungan proses pembelajaran. Tidak melupakan aspek, guru merupakan poin penting untuk keberhasilan pendidikan itu sendiri.

Adapun keprofesionalan yang dilakukan oleh seorang guru dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) tentang guru dan dosen membuat planning untuk pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil dari pembelajaran yang dilakukannya. Tugas pokok guru yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru . Pada realita sesungguhnya di dunia pendidikan dibagi menjadi dua yaitu guru Pegawai Negeri Sipil dan guru honorer. Guru Pegawai Negeri Sipil maupun honorer bisa ditempatkan di sekolah-sekolah baik negeri maupun swasta, namun mayoritas di sekolah negeri di dominasi oleh guru Pegawai Negeri Sipil. Status kepegawaian guru honorerpun tidak jelas dikarenakan jangka kontrak yang ditetapkan, jika kontrak sudah berhenti maka seorang guru honorer diberhentikan dari status kepegawaiannya. Dan hingga saat ini guru honorer belum memiliki standar gaji. Standar gaji guru honorer masih dilihat dari persentase jam mengajar dan absensi harian. Berbeda dengan Pegawai Negeri Sipil standar gaji sudah ditentukan oleh pemerintah. Dari perbandingan tersebut, guru honorer meningkatkan kinerjanya agar kebutuhan terpenuhi.

Seorang guru mempunyai kinerja yang bagus jika mengerti arti dari kinerja yang sesungguhnya dan seharusnya dibuktikan dengan melaksanakan kewajibannya. Kinerja merupakan sebuah hasil yang telah mampu dicapai oleh sekelompok orang atau individu sesuai dengan tanggung jawab dan juga wewenang guna untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan aturan yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2013:67) “kinerja adalah hasil kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dari definisi yang di kemukakan oleh pakar diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi dan pegawai itu sendiri. Untuk meningkatkan kinerja guru honorer komitmen organisasi sangat dibutuhkan pada setiap individu. Menurut Luthans (2007:30) “pegawai dengan komitmen organisasi organisasional yang tinggi dapat menyebabkan kinerja mereka lebih meningkat, kinerja akan lebih baik ketika didalam suatu organisasi para pekerjanya memiliki komitmen organisasional yang tinggi dalam organisasi sehingga mereka dapat bekerja sama dengan baik dan nyaman”. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan komitmen sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja. Guru dengan komitmen organisasi tinggi dapat membawa dampak baik bagi organisasi atau sekolah. Kinerja guru akan meningkat ketika mempunyai komitmen keorganisasionalan yang sangat

tinggi dalam menjalankan suatu organisasi, sehingga dapat menjalankan pekerjaan bersama dengan baik dan nyaman.

Selain itu motivasi memiliki peran penting terhadap guru honorer. Motivasi kerja guru honorer memiliki pengaruh penting terhadap tercapainya tujuan sekolah yang maksimal. Guru dapat melaksanakan 4 pekerjaan dengan rentang waktu yang telah ditentukan karena adanya motivasi. Definisi motivasi sendiri adalah hal yang memicu tingkah laku manusia agar memiliki kemauan untuk bekerja dengan giat dan bersemangat menggapai hasil yang optimal Prabu (2005). Menurut Mulyana (2006) “guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran”. Oleh karena itu mengembangkan motivasi kerja guru sangat berpengaruh.

Dalam penelitian ini menggunakan seluruh tenaga kerja di SLB Autism River Kids di kota Malang sebagai objek penelitian, guna untuk mengetahui “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer Di SLB Autism River Kids Kota Malang”

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

- a) Bagaimana deskripsi komitmen organisasi, motivasi kerja dan kinerja guru di SLB Autism River Kids di kota Malang?,
- b) Apakah komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru honorer di SLB Autism River Kids di kota Malang?
- c) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru honorer di SLB Autism River Kids kota Malang ?
- d) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru honorer di SLB Autism River Kids kota Malang ?

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar yang sudah di urai dan rumusan masalah yang sudah di urai di atas, maka tujuan dari penelitian ini ialah:

- a) Untuk mengetahui deskripsi komitmen organisasi, motivasi kerja dan kinerja guru honorer di SLB Autism River Kids kota Malang.
- b) Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer di SLB Autism River Kids kota Malang.
- c) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru honorer di SLB Autism River Kids Kota Malang.
- d) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kinerja terhadap kinerja guru honorer di SLB Autism River Kids kota Malang.

MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dan kontribusi dari penelitian ini ialah:

- a) Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi dasar informasi tentang komitmen dalam organisasi serta motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer di SLB Autism River Kids di kota Malang.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi untuk melakukan penelitian-penelitian selanjutnya.

LITERATURE REVIEW

Kinerja Guru

Kinerja sendiri merupakan terjemahan dari bahasa inggris “*performance*” yang memiliki arti penampilan kerja. Kinerja merupakan tolak ukur kesuksesan seseorang dalam pekerjaan menurut standar baik kuantitas maupun kualitas, dalam melangsungkan kewajiban. Menurut Wibowo (2007:4) “kinerja merupakan sebuah implementasi dari planning atau perencanaan.” Penerapan atau implementasi kinerja dilakukan oleh orang-orang yang mempunyai kompetensi, keahlian, motivasi dan juga kepentingan. Hasibuan di dalam bukunya, (2001:34) “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu”.

Menurut Rivai dan Basri (2005) pengertian kinerja ialah kesediaan dari individu atau sekelompok orang dalam melakukan suatu aktivitas sesuai berdasarkan dengan hasil yang menjadi harapannya. Helfert dalam Rivai dan Sagala (2009:604) “kinerja ialah suatu keadaan yang secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya.”

Dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah sebuah bentuk hasil kerja individu atau kelompok dalam melaksanakan kewajiban sesuai dengan standar yang telah diberikan organisasi.

Sedangkan kinerja guru memiliki spesifikasi khusus. Guru sendiri memiliki kinerja yang dapat dilihat berdasarkan detail atau dari kriteria kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru. kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam proses pembelajaran. Haruslah sesuai dengan standar yang ada. Sebagaimana yang disebutkan oleh kusmianto (1997:49) ialah sebagai berikut:

- 1) Bekerja dengan siswa secara mandiri
- 2) Membuat RPP (Rencana Proses Pembelajaran)
- 3) Pendayagunaan media pembelajaran
- 4) Menyangkutkan siswa pada berbagai pengalaman belajar
- 5) Kepemimpinan yang aktif dari guru

Dari kutipan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dari seorang guru merupakan sebuah prestasi dari pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh guru berlandaskan kepandaian mengerjakan kegiatan belajar mengajar, yang mencakup rencana proses pembelajaran, melangsungkan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (*interpersonal*) dengan siswanya.

Komitmen Organisasi

Dalam suatu organisasi untuk pengelolaan sumber daya manusia sangat perlu untuk memperhatikan komitmen organisasi karyawannya. Jika para karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka akan mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran dengan tepat. Dalam sebuah organisasi dibutuhkan suatu keikhlasan untuk mendapatkan hasil yang maksimal, berdasarkan hadits:

إِنَّ يُحِبُّ اللَّهُ يُفَاتِلُونَ لَدَيْنَا صَفًّا سَبِيلِهِ فِي مَرْصُوصٍ بُنْيَانٍ كَانَتْهُمْ

Artinya: Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.” Maksud dari shaff disitu menurut al-Qurtubi adalah menyuruh masuk dalam sebuah barisan (organisasi) supaya terdapat keteraturan untuk mencapai tujuan. Ikhlash merupakan suatu ibadah yang mana adalah hal untuk menjadikan sesuatu bisa lebih baik. Dan keikhlasan bisa tercapai jika niat karyawan organisasi dari awal adalah untuk kebaikan dan tidak mengharapkan sesuatu berlebih yang tidak sesuai dengan syariat agama sesuai dengan hadits :

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ

“Sesungguhnya setiap amalan tergantung pada niatnya.”(HR. Bukhari dan Muslim)

Menurut Kuntjoro (2002:1) mengatakan “Komitmen organisasi merupakan proses pada individu untuk mengidentifikasikan dirinya, dengan nilai-nilai, aturan, dan tujuan organisasi.” Sedangkan Menurut Robins (2006) mendeskripsikan “Komitmen organisasi sebagai kondisi dimana karyawan berpihak pada satu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berminat memelihara keanggotaannya dalam organisasi.”

Deskripsi lain juga dikatakan Tranggono dan Kartika (2008) komitmen merupakan sebuah keinginan yang melakukan usaha dengan sungguh-sungguh guna kebutuhan organisasi. Prefer (1998) mengatakan bahwa apa yang dilakukan organisasi saat mengelola sumber daya manusia, mewujudkan kebijakan guna meningkatkan komitmen karyawan.

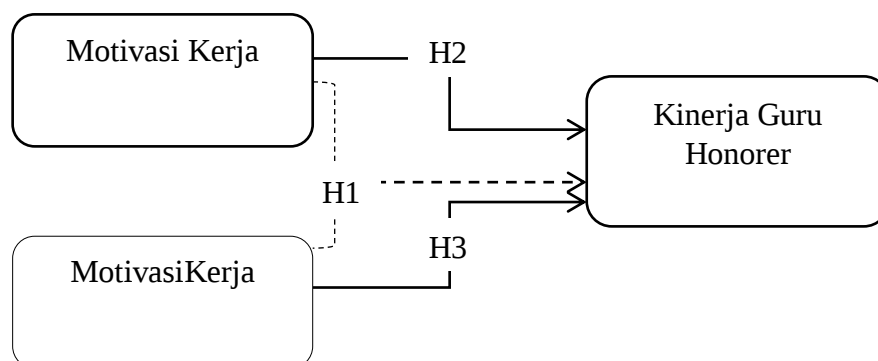
Berdasarkan beberapa pendapat diatas komitmen organisasi bisa diartikan bagaimana dedikasi dan loyalitas seseorang atau individu bagi organisasi menugaskan mereka dan harapan demi mengikuti pekerjaan lain di organisasi lain. Demikian juga atas komitmen yang ada dalam organisasi sekolah yang dapat dilihat dari besarnya tingkat pengabdian serta tingginya loyalitas seorang guru ketika melaksanakan tugasnya guna untuk tercapainya tujuan sekolah.

Motivasi

Kata lain dari motivasi adalah “*movere*” diambil dari bahasa latin yang artinya dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempertanyakan bagaimana cara membimbing potensi para pegawai agar bekerja sesuai dengan apa yang ditentukan (Hasibuan, 2006:141). Kebanyakan orang atau individu membutuhkan motivasi untuk rajin dalam bekerja. Orang akan antusias melaksanakan segala aktivitas pada saat dirinya termotivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut. Menurut Wahyudi (2012:101), “motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan mengarahkan perilaku, memberikan semangat kerja yang tinggi untuk memenuhi tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien”. Seorang guru memiliki motivasi kerja dalam diri mereka sendiri yang dapat menghasilkan semangat kerja sehingga mampu memperoleh tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja sendiri merupakan terjemahan dari bahasa inggris “*performance*” yang memiliki arti penampilan kerja.

Kinerja merupakan tolak ukur kesuksesan seseorang dalam pekerjaan menurut standar baik kuantitas maupun kualitas, dalam melaksanakan kewajiban. Menurut Wibowo (2007:4) “kinerja merupakan sebuah implementasi dari planning atau perencanaan.” Penerapan atau implementasi kinerja dilakukan oleh orang-orang yang mempunyai kompetensi, keahlian, motivasi dan juga kepentingan. Hasibuan di dalam bukunya, (2001:34) “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu”.

Adapun kerangka konseptual seperti berikut ini :



Sedangkan hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh antara variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer di SLB Autism River Kids Kota Malang.
- H2: Terdapat pengaruh antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja guru honorer di SLB Autism River Kids Kota Malang.
- H3: Terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer di SLB Autism River Kids Kota Malang.

METODELOGI PENELITIAN

Jenis, Lokasi, Dan Waktu Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian berdasarkan jenis datanya dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Kuncoro (2007 : 1) mengatakan bahwa “Metode kuantitatif ialah pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi. Dimana pendekatan ini terdiri atas perumusan masalah, menyusun model, mendapatkan data, mencari solusi, menguji solusi, menganalisa hasil dan mengimplementasikan hasil”. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Luar Biasa (SLB) Autisme River Kids yang terletak di Kota Malang. Sekolah ini beralamatkan di Perumahan Uniga Joyogrand Atas no.41 Malang. Yang dilaksanakan pada bulan Februari sampai dengan bulan Juni 2019.

Populasi Dan Sample

Sugiono (2016) mengatakan bahwa “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi yang digunakan di dalam penelitian ini ialah Pengajar Sekolah Luar Biasa Autisme River Kids di Perumahan Uniga Joyogrand Atas no.41 Malang dengan jumlah 33 orang guru honorer. Menurut Arikunto (2011:116) “Penentuan dalam pengambilan sampel apabila kurang dari 100-150 lebih baik diambil semuanya. Sehingga penelitian ini adalah penelitian sensus.”

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Berikut adalah variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Kinerja Guru

Kinerja adalah hasil kerja para guru mencapai persyaratan- persyaratan pekerjaan. Menurut Permendiknas No. 41 tahun 2007 Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja ialah:

- a. Mempersiapkan pembelajaran
- b. Melaksanakan pembelajaran
- c. Menilai hasil pembelajaran
- d. Memandu dan membelajari peserta didik

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi ialah keadaan individu seorang guru atau karyawan yang memihak organisasi atau sekolah tertentu serta menginginkan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut Allen dan Mayer (1997) Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur komitmen organisasi ialah:

- a. Karyawan memiliki ikatan emosional
- b. Karyawan merasakannya jika meninggalkan organisasi
- c. Kesadaran karyawan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan

c. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kemauan atau sebuah dorongan yang timbul dari dalam diri karyawan. Menurut Abraham Harold Maslow dalam bukunya Handoko (1991:255): Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja ialah:

- a. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- b. Berusaha memenuhi kebutuhan
- c. Memperoleh pengakuan

METODE ANALISIS DATA

1. Uji Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya data yang diperoleh dari suatu kuesioner Ghazali (2006: 45) mengemukakan bahwa suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antar masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Instrumen dikatakan valid apabila nilai hasil perhitungan $> r$ kritis pada tabel dan sebaliknya dengan $\alpha = 0,05$.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2009:74), "uji reliabilitas dikatakan untuk kuesioner yang merupakan indikator untuk variabel" Metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah dengan melihat *cronbach alpha*. Item pengukuran dikatakan reliabel (dapat dipercaya) apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari $0,6 = 60\%$ (*cronbach's alpha* $> 0,6$) (Malhotra, 2005:282).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2006: 110), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dengan K-S dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian adalah normal.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian adalah tidak normal

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali, (2006: 105) "Uji *heteroskedastisitas* bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain". Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah

homokedastisitas atau tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Dengan ketentuan apabila masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi > 5%.

c. Uji Multikolineritas

Menurut Ghozali (2006: 91) “Uji *multikolenieritas* bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. *Multikoleniaritas* dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya *multikoleniaritas* adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan dengan nilai VIF ≥ 10 .

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan alat ukur untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara serentak. Koefisien regresi linier berganda dapat dihitung dengan rumus:

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

Keterangan:

Y: Variabel terikat (Kinerja Guru Honorer)

a: Konstanta

$b_{1,2}$: Koefisien regresi

$X_{1,2}$: Variabel bebas

X1: Komitmen Organisasi

X2: Motivasi kerja

e: *Error* / Kesalahan

4. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Umar (2003:107) kriteria ditentukan dari nilai statistik yang diolah menggunakan SPSS dengan statistik hitung tersebut berada di daerah tolak H_a atau diterima H_a , berdasarkan signifikasi jika nilai signifikansi > 0,05 maka H_a ditolak dan jika nilai signifikansi < 0,05 maka H_a diterima

b. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Umar (2003:107) kriteria ditentukan dari nilai statistik yang diolah menggunakan SPSS dengan statistik hitung tersebut berada di daerah tolak H_a atau diterima H_a , berdasarkan signifikasi jika nilai signifikansi > 0,05 maka H_a ditolak dan jika nilai signifikansi < 0,05 maka H_a diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi X1	X1.1	0,841	0,2913	Valid
	X1.2	0,800	0,2913	Valid
	X1.3	0,903	0,2913	Valid
Motivasi Kerja X2	X2.1	0,885	0,2913	Valid
	X2.2	0,750	0,2913	Valid
	X2.3	0,652	0,2913	Valid
Kinerja Guru Honorer Y	Y1.1	0,604	0,2913	Valid
	Y1.2	0,581	0,2913	Valid
	Y1.3	0,729	0,2913	Valid
	Y1.4	0,830	0,2913	Valid

dari hasil uji Validitas menunjukkan bahwa perbandingan (*total correlatioan*) r hitung $\geq r$ tabel, maka pernyataan-pernyataan dinyatakan valid dan apabila r hitung $\leq r$ tabel, maka item instrumen di anggap tidak valid. Dari hasil tersebut dapat di tarik kesimpulan bahwa nilai r hitung $\geq r$ tabel. Dengan demikian butir-butir instrumen penelitian di nyatakan valid dan dapat di lanjutkan analisis berikutnya.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,807	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,645	Reliabel
Kinerja Guru Honorer (Y)	0,691	Reliabel

Berdasarkan hasil uji yang sudah dilakukan dapat dilihat bahwa item yang digunakan pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai koefisien *alphacronbach* $> 0,6$. Sehingga dapat di katakan bahwa indikator pernyataan

yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel dan akan dilanjutkan ke analisis berikutnya.

2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1total	X2total	Ytotal
N		33	33	33
Normal Parameters ^a	Mean	12.4848	11.9697	16.8788
	Std. Deviation	1.98622	1.92816	2.36851
Most Extreme Differences	Absolute	.170	.188	.137
	Positive	.125	.150	.099
	Negative	-.170	-.188	-.137
Kolmogorov-Smirnov Z		.977	1.082	.785
Asymp. Sig. (2-tailed)		.296	.192	.569

Dalam pengambilan keputusan uji normalitas dapat dilakukan dengan cara: apabila $\text{sig} \leq 0.05$ (lebih kecil dari 0.05) maka data berdistribusi tidak normal dan apabila $\text{sig} \geq 0,05$ (Lebih besar dari 0.05) maka data dianggap berdistribusi normal. berdasarkan uji normalitas yang sudah dilakukan dapat dilihat bahwa nilai signifikasi (Asymp.Sig 2-tailed) X1 sebesar 0,296 , X2 sebesar 0,192 , Y sebesar 0,569 dimana nilai signifikasi $\geq 0,05$. Maka uji normalitas telah terpenuhi atau data berdistribusi normal.

3. Hasil Analisis Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.245	2.643		3.497	.001
	X1total	.642	.221	.539	2.911	.007
	X2total	-.032	.227	-.026	-.141	.889

Berdasarkan pada Tabel di atas berikut adalah persamaan linear berganda:

$$Y = 9,245 + 0,624X_1 + (-0,032X_2) + e$$

Berikut merupakan penjelasan dari hasil regresi diatas:

- Kinerja guru honorer adalah variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang diantaranya Komitmen organisasi dan Motivasi Kerja yang secara bersamaan berpengaruh positif.
- Koefisien regresi Komitmen Organisasi menunjukkan positif. Menjelaskan bahwa jika Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru Honorer mempunyai sifat hubungan yang berbanding lurus dan memiliki pengaruh positif yang artinya apabila Komitmen Organisasi meningkat maka Kinerja Guru Honorer juga meningkat dan sebaliknya apabila Komitmen Organisasi menurun maka Kinerja Guru Honorer juga ikut menurun.
- Koefisien regresi Motivasi bernilai negatif. Mengidentifikasi bahwa variabel Motivasi terhadap Kinerja Guru Honorer memiliki sifat yang hubungannya berbanding terbalik dan memiliki hubungan yang berpengaruh negatif yang artinya tidak berpengaruh secara nyata terhadap kinerja guru honorer.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.525	1.573			
X1total	-.097	.131	-.150	.706	1.417
X2total	.273	.135	.411	.706	1.417

Dari hasil uji yang sudah di lakukan tersebut dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* adalah 1,417 untuk variabel Komitmen organisasi (X1), 1,417 untuk variabel Motivasi (X2). Dari kedua variabel tersebut memiliki nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.525	1.573		-.334	.741
X1total	-.097	.131	-.150	-.740	.465
X2total	.273	.135	.411	2.020	.052

Dari hasil uji yang dilakukan signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

5. Uji Hipotesis

a. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	49.447	2	24.724	5.702	.008 ^a
Residual	130.068	30	4.336		
Total	179.515	32			

Berdasarkan uji yang sudah dilakukan diperoleh nilai F sebesar 5,702 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.008, karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka H₃ di terima. Maka dalam hal ini variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

b. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.245	2.643		3.497	.001
X1total	.642	.221	.539	2.911	.007
X2total	-.032	.227	-.026	-.141	.889

Berdasarkan hasil uji t yang sudah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

- a) Variabel Komitmen organisasi, diketahui bahwa variabel Komitmen organisasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,911 dan nilai signifikansi sebesar 0,007 nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel Y dan X1 atau hipotesis diterima.
- b) Variabel Motivasi, diketahui bahwa variabel Lokasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar - 0,026 dan nilai signifikansi sebesar 0,889 nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh antara variabel Y dan X2 atau hipotesis ditolak.

PEMBAHASAN HASIL

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda menyatakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja guru honorer. Komitmen organisasi. Didalam bukunya Kuntjoro (2002:1) mengatakan “Komitmen organisasi merupakan proses pada individu untuk mengidentifikasikan dirinya, dengan nilai-nilai, aturan, dan tujuan organisasi”. Pada dasarnya seorang guru atau karyawan memiliki kemampuan untuk bisa meningkatkan komitmen pada organisasi agar dapat melaksanakan tugas dan kegiatan secara maksimal. Didalam bukunya Hasibun (2001:34) mengatakan “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu”. Apabila Komitmen ditingkatkan maka, kinerja guru honorer juga akan meningkat. Hal itu terjadi karena guru atau karyawan besarnya tingkat pengabdian dan loyalitas sebagai guru ketika melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan bisa mencapai visi dan misi sekolah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2013) dan Juwita (2016).

Hasil dari implikasi penelitian ini ialah:

- a. Hasil yang diperoleh dalam penelitian diketahui bahwa Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja guru honorer. Didalam bukunya Kuntjoro (2002:1) mengatakan “Komitmen organisasi merupakan proses pada individu untuk mengidentifikasikan dirinya, dengan nilai-nilai, aturan, dan tujuan organisasi”. Sedangkan Didalam bukunya Hasibun (2001:34) mengatakan “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu”. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2013) dan Juwita (2016).
- b. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji regresi berganda menyatakan motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja guru honorer. Menurut Hasibuan (2005:141) mengatakan “Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, serta mendorong perilaku manusia, agar mau bekerja giat secara antusias mencapai hasil kerja yang maksimal.” Motivasi adalah suatu ukuran tertentu yang digunakan untuk mengindikasikan hasil pencapaian suatu kinerja, jika komitmen yang dimiliki oleh seorang guru semakin tinggi maka semakin tinggi pula kinerja. Sebaliknya, jika semakin rendah tingkat kinerja yang dimiliki anggota organisasi maka komitmen juga

semakin lemah. Dengan demikian penelitian ini sejalan atau mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya yaitu oleh Yuliana (2016) Hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru honorer. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian Hidayati, Sunaryo (2019)

- c. Komitmen organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh penting terhadap Kinerja guru honorer.

Dari hasil analisis data di ketahui bahwa secara simultan variabel Komitmen organisasi dan variabel Motivasi berpengaruh penting terhadap Kinerja guru honorer. Dari kedua variabel tersebut, yang berpengaruh penting terhadap Kinerja guru honorer ialah Komitmen organisasi dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai yang paling rendah di bandingkan dengan nilai Motivasi. Oleh karena itu Kinerja guru honorer yang tinggi itu akan muncul dan dimiliki oleh guru honorer di sebabkan oleh Motivasi yang baik dan di ikuti dengan Komitmen organisasi yang tinggi juga. Dengan demikian penelitian ini sejalan atau mendukung dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Zein, Hadijah (2018) dengan hasil penelitian menunjukan adanya sebuah hubungan yang positif secara simultan dari motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru yang pada kesempatannya akan berpengaruh positif terhadap kualitas sekolah.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer di SLB Autism River Kids Kota Malang. Responden dalam penelitian ini berjumlah 33 orang yang merupakan guru honorer di SLB Autism River Kids. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dari hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. 1) Komitmen organisasi dibentuk oleh indikator guru memiliki ikatan emosional, guru rugi jika meninggalkan organisasi, kesadaran guru bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan direfleksikan oleh indikator guru memiliki ikatan emosional.
- 2) Motivasi dibentuk oleh indikator melaksanakan tugas dengan target yang jelas, berusaha memenuhi kebutuhan, memperoleh pengakuan direfleksikan oleh indikator memperoleh pengakuan.
- 3) Kinerja guru honorer dibentuk oleh indikator mempersiapkan pembelajaran, melangsungkan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, memandu dan menilai peserta didik direfleksikan oleh indikator mempersiapkan pembelajaran.
- b. Komitmen organisasi dengan indikator guru memiliki ikatan emosional, guru merasa rugi jika meninggalkan organisasi, dan kesadaran guru bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan dinyatakan berpengaruh penting terhadap kinerja guru honorer SLB Autism River Kids Kota Malang.

- c. Motivasi dengan indikator melaksanakan tugas dengan target yang jelas, berusaha memenuhi kebutuhan dan memperoleh pengakuan dinyatakan berpengaruh penting terhadap kinerja guru honorer SLB Autism River Kids Kota Malang.

SARAN YANG DAPAT DIAJUKAN

Saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini ialah:

- a. Bagi SLB Autism River Kids Kota Malang disarankan untuk menyesuaikan gaji karena selama ini gaji dianggap yang terendah menurut apresiasi dari guru.
- b. Bagi SLB Autism River Kids Kota Malang disarankan untuk meningkatkan motivasi guru dengan mengajak seluruh guru refreshing setiap semester agar kinerja guru honorer semakin meningkat .
- c. Bagi SLB Autism River Kids Kota Malang disarankan untuk melakukan peninjauan terhadap siswa-siswinya bagi yang masih dalam pembelajaran maupun sudah alumni memerlukan tambahan bimbingan extra di luar sekolah.
- d. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel yang lain sebagai variabel independen dan di harapkan dapat memperluas penelitian, yaitu dengan menambah jumlah responden atau meneliti di objek yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2011. *Prodedur Penelitian*. Jogja: Aneka Cipta.
- Basri, Rivai. 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada.
- Handoko, T. Hani 1991. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Hidayati, Sunaryo. 2019. *The effect of public service motivation on job performance through satisfaction and commitment: case of public officer in immigration office malang*. Journal of entrepreneurship, bisnis, and economics Faculty of Economic and Business Islamic University of Malang.
- Nur Hidayati; Hadi Sunaryo
Faculty of Economic and Business, Islamic University of Malang, East Java, Indonesia
- Kuntjoro, H. Zainuddin Sri Drs, MPsi. (2002). *Komitmen Organisasi*. Jakarta. <http://www.e-psikologi.com/masalah/250702.htm>
- Kusmianto. 1997. *Panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas*. Jakarta Erlangga
- Kuncoro, Mudrajat, (2007), *Metode Kuantitati, Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. UPP STIM YKPN, Yogyakarta
- Luthans, Fred. 2007. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara , AA. Anwar Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perrusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya. Luthans, Fred. 2007. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi Offset.
- Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Prabu, Anwar .2005. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*. Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 3 No 6 Desember.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sugiyono,.2016 *Metode Penenlitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Wahyudi, Imam, 2012. *Mengejar Profesionalisme Guru strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesonal*. Jakarta: Prestasi Jakarta.
- Wahyudi, Bambang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada