

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA,
MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI
KECAMATAN GEBANG KABUPATEN LANGKAT**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan
Dalam Bidang Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh:

JUARNA SYAFITRI
NIM: 1920060030



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

PENGESAHAN TESIS

Nama : JUARNA SYAFITRI
Nomor Pokok Mahasiswa : 1920060030
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Konsentrasi : -
Judul Tesis : **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI,
LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI TERHADAP
KINERJA GURU SMP NEGERI DI
KECAMATAN GEBANG KABUPATEN
LANGKAT**

Pengesahan Tesis
Medan, 31 Agustus 2021

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. SALIM AKTAR, M.Pd


Dr. SRI NURABDIAH PRATIWI, M.Pd

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi


Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP


Dr. INDRA PRASETIA, S.Pd, M.Si

PENGESAHAN

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI
TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN GEBANG
KABUPATEN LANGKAT**

JUARNA SYAFITRI

NPM. 1920060030

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd)

Pada Hari Selasa, Tanggal 31 Agustus 2021

Komisi Penguji

1. **Dr. Irvan, S.Pd, M.Si**

Ketua

2. **Assoc. Prof. Dr. Akrim, M.Pd**

Sekretaris

3. **Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si**

Anggota

1. 

2. 

3. 

PERNYATAAN
PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA,
MOTIVASI, TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI
KECAMATAN GEBANG KABUPATEN LANGKAT

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelaran akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan namapengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturanperundangan yang berlaku.

Medan, Agustus 2021

Penulis,

14

JUARNA SYAFITRI

NPM. 1920060030

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA,
MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI
KECAMATAN GEBANG KABUPATEN LANGKAT**

**JUARNA SYAFITRI
NPM. 1920060030**

ABSTRAK

Penelitian ini mengenai Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Guru. Adapun tujuan penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru, (2) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, (3) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, (4) untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi terhadap kinerja guru. Penelitian ini bertempat SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat dan dilaksanakan dari bulan nopember-april 2021. Populasi pada penelitian ini adalah guru-guru yang ada di SMP Negeri di Kecamatan Gebang yang berjumlah 73 orang dan berdasarkan tabel Krejcie Morgan kesalahan 5% maka sampel yang digunakan sebanyak 59 orang dari total guru yang berada SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat. Dalam penelitian ini instrument yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi tentang obyek penelitian menggunakan angket dengan pendekatan skala likert. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan teknik analisis regresi linear. Berdasarkan dari hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi (R Square) adalah: (1) Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0,729 yang berkategori tinggi, (2) Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,688 yang berkategori tinggi, (3) Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sebesar 0,800 yang berkategori tinggi, (4) Pengaruh variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru sebesar 0,840 yang berkategori tinggi.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Guru

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, WORK ENVIRONMENT, MOTIVATION ON TEACHER PERFORMANCE STATE JUNIOR HIGH SCHOOL IN GEBANG DISTRICT, LANGKAT DISTRICT

**JUARNA SYAFITRI
NPM. 1920060030**

ABSTRACT

This research is about Organizational Commitment, Work Environment, Motivation on Teacher Performance. The objectives of this study are: (1) to determine the effect of organizational commitment on teacher performance, (2) to determine the effect of the work environment on teacher performance, (3) to determine the effect of motivation on teacher performance, (4) to determine the effect of organizational commitment, work environment, motivation on teacher performance. This study took place at a State Junior High School in Gebang District, Langkat Regency and was carried out from November-April 2021. The population in this study were teachers at a State Junior High School in Gebang District, totaling 73 people and based on the Krecjie Morgan table an error of 5%, the sample used was used as many as 59 people from the total teachers who are in SMP Negeri in Gebang District, Langkat Regency. In this study, the instrument used to obtain data and information about the object of research used a questionnaire with a Likert scale approach. The data analysis techniques in this study used descriptive statistics and linear regression analysis techniques. Based on the results of the analysis of research data shows that the results of the correlation coefficient (R Square) are: (1) The effect of the organizational commitment variable on the teacher's performance is 0.729 which is in the high category, (2) The effect of the work environment variable on the teacher's performance is 0.688 which is in the high category, (3) The effect of motivation on teacher performance is 0.800 which is in the high category, (4) The influence of the variable organizational commitment, work environment, and motivation on teacher performance is 0.840 which is in the high category.

Keywords : Organizational Commitment, Work Environment, Motivation, Teacher Performance.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang Maha Kuasa, karena atas lindungan-Nya, atas nikmat kesehatan yang diberikan-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang”.

Dalam penyusunan tesis ini, peneliti memperoleh begitu banyak bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi dan sebagai penguji ketiga penulis.
4. Bapak Dr. Salim Aktar M.Pd sebagai dosen pembimbing pertama penulis dalam penyusunan tesis ini
5. Ibu Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M.Pd sebagai dosen pembimbing kedua penulis dalam penyusunan tesis ini
6. Bapak Dr. Irvan. M.Si sebagai dosen penguji penulis dalam penyusunan tesis ini.

7. Assoc. Prof. Dr. Akrim. M.Pd sebagai dosen penguji penulis dalam penyusunan tesis ini
8. Babah dan Mamak tercinta yang tidak pernah bosan selalu memberikan dukungan dalam penyusunan tesis ini
9. Seluruh keluarga besar dan sahabat-sahabat yang berperan penting yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, keluarga dan sahabat yang selalu mendukung penulis dalam melanjutkan studi dan dalam penyusunan tesis ini.

Harapan penulis semoga tesis ini dapat memberikan pemikiran bagi semua orang terkhususnya penulis hingga akhirnya penelitian ini dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

Medan, Agustus 2021

Penulis,



JUARNA SYAFITRI
NPM. 1920060030

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	10
1.3 Pembatasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Penelitian.....	11
1.5 Tujuan Penelitian.....	12
1.6 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Landasan Teori.....	14
2.1.1 Kinerja Guru.....	14
2.1.2 Komitmen Organisasi.....	19
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	22
2.1.4 Motivasi.....	30
2.2 Kajian Penelitian Relevan.....	34
2.3 Kerangka Berpikir/Konseptual.....	40

2.4	Hipotesis.....	41
BAB III	METODE PENELITIAN.....	42
3.1	Pendekatan Penelitian.....	42
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	43
3.2.1	Tempat Penelitian.....	43
3.2.2	Waktu Penelitian.....	43
3.3	Populasi dan Sampel.....	44
3.3.1	Populasi.....	44
3.3.2	Sampel.....	44
3.4	Definisi Operasional Variabel.....	47
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.5.1.	Instrumen Angket Penelitian.....	52
3.5.1.1	Uji Validitas Instrumen.....	52
3.5.1.2	Uji Reliabelitas Instrumen.....	55
3.6	Teknik Analisis Data.....	57
3.6.1	Analisis Deskripsi Data.....	57
3.6.2	Uji Asumsi Klasik.....	59
3.6.3	Uji Hipotesis.....	60
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	64
4.1	Hasil Penelitian.....	64
4.1.1	Deskripsi Data.....	64
4.2.1	Pengujian Uji Asumsi Klasik.....	76
4.3.1	Hasil Hipotesis.....	79

4.2 Pembahasan Penelitian.....	91
4.2.1 Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat.....	91
4.2.2 Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat.....	94
4.2.3 Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat.....	97
4.2.4 Terdapat pengaruh secara bersama-sama komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi, terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat.....	100
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	104
5.1 Kesimpulan.....	104
5.2 Saran.....	105
DAFTAR PUSTAKA.....	107
LAMPIRAN.....	110

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Jadwal Pelaksanaan Peneliti.....	43
Tabel 2 Jumlah Populasi SMP Negeri Kecamatan Gebang.....	44
Tabel 3 Jumlah populasi dan sampel.....	46
Tabel 4 Krejcie Morgan.....	47
Tabel 5 Definisi Operasional Variabel.....	48
Tabel 6 Kisi-Kisi Angket.....	51
Tabel 12 Rumus Empat Kategori Kecenderungan.....	58
Tabel 13 Analisis Data Deskriptif Keseluruhan Variabel.....	63
Tabel 14 Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Organisasi (X1).....	64
Tabel 15 Kecenderungan Skor Komitmen Organisasi (X1).....	66
Tabel 16 Distribusi Frekuensi Skor Lingkungan Kerja (X2).....	67
Tabel 17 Kecenderungan Skor Lingkungan Kerja (X2).....	68
Tabel 18 Distribusi Frekuensi Skor Motivasi (X3).....	70
Tabel 19 Kecenderungan Skor Motivasi (X3).....	71
Tabel 20 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja (Y).....	73
Tabel 21 Kecenderungan Skor Kinerja (Y).....	74
Tabel 22 Tabel Uji Multikolinieritas Menggunakan SPSS.....	75
Tabel 23 Uji Autokorelasi Menggunakan SPSS.....	77
Tabel 24 Uji t Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru.....	80
Tabel 25 Regresi Linear Sederhana Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru.....	80
Tabel 26 Uji t Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru.....	82
Tabel 27 Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru.....	83
Tabel 28 Uji t Motivasi terhadap Kinerja Guru.....	84
Tabel 29 Regresi Linear Sederhana Motivasi terhadap Kinerja Guru.....	85
Tabel 30 Uji Regresi Linear Multipel (Uji f) X1, X2, X3 terhadap Y.....	81
Tabel 31 Uji Regresi Linear Multipel (Uji t) X1, X2, X3 terhadap Y.....	82
Tabel 32 Uji Regresi Linear Multipel (Uji r) X1, X2, X3 terhadap Y.....	83

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Gambar Kerangka Konseptual Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Guru.....	40
2. Gambar Grafik Histogram Data Komitmen Organisasi.....	65
3. Gambar Grafik Histogram Data Lingkungan Kerja.....	68
4. Gambar Grafik Histogram Data Motivasi.....	71
5. Gambar Grafik Histogram Data Kinerja.....	73
6. Grafik Uji Heteroskedastisitas Menggunakan SPSS.....	76
7. Grafik Uji Normalitas Menggunakan SPSS.....	78

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Lampiran Keterangan Angket.....	109
2. Lampiran Angket Komitmen Organisasi.....	110
3. Lampiran Angket Lingkungan Kerja.....	111
4. Lampiran Angket Motivasi.....	113
5. Lampiran Angket Kinerja Guru.....	115
6. Rangkuman Validitas Komitmen Organisasi.....	117
7. Rangkuman Validitas Lingkungan Kerja.....	118
8. Rangkuman Validitas Motivasi.....	119
9. Rangkuman Validitas Kinerja Guru.....	120
10. Rangkuman Nilai Cronbach Alpha Variabel X1, X2, X3 dan Y.....	121
11. Skor Penelitian Komitmen Organisasi.....	122
12. Skor Penelitian Lingkungan Kerja.....	123
13. Skor Penelitian Motivasi.....	124
14. Skor Penelitian Kinerja Guru.....	125
15. Output SPSS Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru.....	126
16. Output SPSS Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru.....	127
17. Output SPSS Motivasi terhadap Kinerja Guru.....	128
18. Output SPSS Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Guru.....	129

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan kebutuhan di kehidupan manusia tentunya pada era globalisasi saat ini, pendidikan sebagai kebutuhan dikarenakan pendidikan ini menjadi peran yang dapat mencerdaskan generasi penerus guna memajukan masa depan bangsa. Untuk meningkatkan taraf memperoleh pengetahuan generasi anak bangsa maka tanpa adanya pendidikan yang baik, maka suatu bangsa tidak akan berkembang maju, karena dari pendidikan akan memperoleh ilmu dan pengetahuan serta keterampilan seorang anak dalam mengembangkan potensi yang berguna untuk masa depan bangsa.

Pengertian pendidikan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa, dan negara.

Dapat diartikan dari penjelasan mengenai pendidikan nasional diatas bahwa pendidikan akan membuat generasi anak bangsa mengembangkan kemampuan pengetahuannya dan membentuk watak perabadian dalam mencerdaskan bangsa. Oleh karena itu tentu dalam mencapai tujuan pendidikan nasional guna untuk mencerdaskan anak bangsa, maka perlu adanya kualitas pendidikan dan dengan adanya kualitas pendidikan maka dengan membentuk kualitas pendidikan diperlukan pula sumber daya manusia yang baik didalam pendidikan tersebut.

Membangun suatu kehidupan bangsa dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan, diperlukan tenaga pendidik dan kependidikan yang dapat bertanggung jawab dalam mengemban tugas nya di suatu sekolah, sehingga tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus ditingkatkan. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang baik akan terwujudnya suatu pendidikan, dalam hal ini dalam rangka mencapai tujuan pendidikan tersebut tentu gurulah yang berperan aktif, karena guru akan menjadi tolak ukur maju mundurnya pendidikan untuk generasi anak bangsa.

Guru berperan aktif untuk mewujudkan pendidikan sesuai dengan tujuan pendidikan nasional oleh karena itu diperlukan pula kinerja guru didalamnya. Disetiap pendidikan atau naungan sekolah kinerja merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan mencapai mutu pendidikan, guru yang memiliki kinerja yang baik akan mencapai tujuan pendidikan, maka tanda adanya kinerja guru yang baik keberhasilan guru tidak dapat terlihat ataupun terukur. Dengan adanya kinerja guru ini akan melihat dan dapat meningkatkan bagaimana guru dapat mengaktualisasikan diri dalam keprofesionalannya mengajar.

Keberhasilan seorang guru dapat terlihat bagaimana guru meningkatkan kinerjanya, seberapa besar kinerjanya yang dilakukan atas tanggung jawabnya sebagai guru. Sebagaimana Kinerja dalam bahasa inggris yang disebut *performance* yang mana dapat diartikan dan dikaitkan dengan pekerjaan, perbuatan, pelaksanaan, prestasi, penampilan. Berdasarkan arti dari *performance* tersebut maka kinerja ini mempunyai makna yang sangat luas bukan hanya hasil kerja seorang guru namun dapat diartikan bagaimana cara guru berproses pada

kerjanya secara langsung, maksud dari proses ini adalah bagaimana guru melaksanakan, menampilkan, menjalankan kerjanya sebagai seorang guru apakah sudah berjalan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah bagaimana guru melakukan pekerjaannya tersebut dan hasil yang dicapainya dari apa yang ia kerjakan.

Robbins (2008:214) menemukan bahwa kinerja adalah ukuran kerja yang dilakukan dengan menggunakan kriteria yang disetujui bersama. Dilihat dari karakteristik personil kerja merupakan kemampuan, keterampilan, kepribadian dan motivasi untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja dapat dilihat dari karakteristik personil kerja yang mana itu kemampuan, keterampilan, kepribadian dan motivasi dalam melaksanakan tugas, dalam hal ini kinerja dapat diartikan kegiatan seorang guru bagaimana guru menunjukkan kegiatan atau perbuatannya dalam melaksanakan tugas tersebut. Kinerja ini merupakan kemampuan seorang guru, keterampilan seorang guru, kepribadian yang dimiliki serta motivasi seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran dan bagaimana guru bertanggung jawab pada peserta didik untuk dapat membimbing serta meningkatkan prestasi belajar peserta didik tersebut. Kinerja guru dapat diukur dari bagaimana guru dapat bertanggung jawab pada tugas yang diembannya, tanggung jawab dapat terlihat bagaimana guru patuh dan loyal dalam menjalankan tugasnya, sehingga guru yang memiliki niat suci dalam mendidik akan terlihat dari bagaimana guru mengajar.

Permasalahan pendidikan di Indonesia saat ini, mulai dari rendahnya kualitas pendidikan yang sudah tidak asing lagi kita dengar, baik itu dari kualitas tenaga pendidik dan kependidikan, kurikulum, sarana prasarana, lingkungan

pendidikan, atau sistem lainnya. Maka dalam hal ini rendahnya kualitas tenaga pendidik dan kependidikan dapat dilihat dari kinerja seorang guru, dalam hal ini guru yang berperan dan berkontribusi pada pendidikan di lingkungan sekolahnya masing-masing sehingga dengan adanya kinerja guru yang baik maka dapat meningkatkan kualitas yang pendidikan yang baik pula. Sudarmawan Danim dalam penelitian Sitti Marwah Larisu juga mengungkapkan bahwa salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai. Berdasarkan hal tersebut bahwa kinerja guru seharusnya guru perlu meningkatkan kemampuan, keterampilan dan kompetensi, dalam hal ini meningkatkan mutu hasil pendidikan yang berpengaruh oleh kemampuan profesional guru dan pada mutu kinerjanya.

Perlu kita sadari bahwa guru berprofesional akan memiliki berkinerja yang tinggi, dimana guru yang memiliki niat yang tulus yang sadar untuk mengetahui, memahami dan menerapkan bagaimana berkinerja yang tinggi tentu proses pendidikan sekolah akan tercapai. Dalam hal ini menurut Supardi dalam penelitian Sitti Marwah Larisu guru kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dari prestasi belajar siswa. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang baik. Kinerja guru yang rendah terkait dengan profesionalismenya yang tentu saja disebabkan oleh SDM yang rendah, sarana prasarana pembelajaran yang kurang, kesempatan dan kemauan untuk mngembangkan diri yang masih belum ditingkatkan, kurangnya kecerdasan intelektual dan motivasi yang rendah yang turut serta mempengaruhi tingkat atau skala kinerjanya. Dalam hal ini seorang guru yang memiliki

keprofesionalitasnya yang tinggi maka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan maksimal sehingga dapat memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru tersebut.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor agar dapat berjalan dengan optimal, dan kinerja guru dapat dipengaruhi oleh komitmen kerja, lingkungan kerja dan motivasi. Jika seorang guru memiliki loyalitas pada komitmen di organisasinya, semakin nyaman didalam lingkungan kerjanya dan memiliki motivasi yang tinggi maka semakin meningkat dan baik pula kinerjanya. Dalam hal ini tentu komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Komitmen menurut Lunhans dalam Kaswan (2012:283) adalah sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Sehubungan dengan hal tersebut kinerja personil perlu mendapat perhatian dalam hubungannya dengan pengelolaan organisasi.

Komitmen organisasi yang baik akan menjadi pengaruh terhadap kinerja guru, seberapa besar loyalitasnya, seberapa besar mengekspresikan perhatiannya terhadap keberhasilan serta kemajuan untuk sekolah. Komitmen organisasi akan memberikan hubungan positif terhadap kinerja seorang guru, bisa dilihat dari tingkat ketidakhadiran seorang guru yang rendah dan rasa komitmen guru yang kurang. Sebagaimana komitmen menurut Lunhans dalam Kaswan adalah sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shodiqin (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru Yang Dimoderasi Oleh Iklim Organisasi Pada MI Sekecamatan Winong Kabupaten Pati. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru, sebagaimana komitmen organisasi dalam penelitian ini menjelaskan komitmen seseorang terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi dengan artian lain bahwa komitmen organisasi merupakan loyalitasnya guru pada organisasinya.

Komitmen juga akan menjadi perhatian penting dalam banyak penelitian karena memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja seperti kinerja. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dimana ia bekerja. Oleh karena itu komitmen organisasi menjadi unsur penting pada sekolah karena guru yang mempunyai komitmen terhadap sekolahnya akan menghasilkan kinerja yang baik, dan guru juga akan memaksimalkan tujuan sekolah yang akan dicapai.

Kaitan dengan lingkungan kerja, lingkungan kerja adalah faktor yang mempengaruhi kinerja, sebagaimana lingkungan kerja itu adalah suatu keadaan dimana seseorang ditempatkan untuk bekerja yang meliputi keadaan seseorang dalam memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah/keras, dan lain sebagainya. Jadi lingkungan kerja dapat diartikan tempat seseorang bekerja.

Menurut Lawler dan Leadpord dalam Sonny (2004:22) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Semangat atau kegairahan kerja para bawahan dalam melaksanakan

tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Antara lain besarnya kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman, motivasi, promosi, dan salah satu faktor lain yang dapat memberikan motivasi dalam pelaksanaan tugas, yaitu lingkungan kerja. Maka, setiap lembaga atau organisasi haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif.

Lingkungan kerja ini merupakan lingkupnya seorang guru atau kawasan bagi guru dalam mengembangkan potensi kompetensi dan pengetahuan seorang guru, serta wawasan yang dimiliki seorang guru yang akan membantu pelaksanaan aktivitas pekerjaan sebagai seorang guru dan bagaimana guru meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik turut serta dalam membantu tercapainya tujuan sekolah yang diinginkan sesuai dengan visi dan misi yang ada disekolah. Dengan kata lain, semakin kebutuhan guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran yang dilakukan terpenuhi maka akan semakin tinggi pula keinginan guru tersebut dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan guru dalam melakukan tugasnya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Dimana motivasi ini dapat mempengaruhi kinerja guru menjadi baik atau sebaliknya, motivasi juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Sebagaimana Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Jadi Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan/tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan/keadaan.

Engkoswara dalam Mesiono (2012:130) menjelaskan bahwa dorongan (motive) itu berbeda setiap orang. Untuk menumbuhkan dorongan yang ada dalam diri seseorang itu sehingga menjadi tingkah laku posesif, orang itu perlu memahami dua hal. Pertama, kegiatan apa yang akan dilakukan. Dalam hubungan mengetahui kegiatan dan cara cara melaksanakannya kegiatan itu. Kedua, mengapa ia perlu melakukan itu. Ia perlu memahami pentingnya tujuan yang akan dicapai baik yang berkaitan dengan kepentingan dirinya maupun yang berhubungan dengan kepentingan lembaga dilingkungannya. Dari definisi tersebut diatas secara umum ada tiga aspek motivasi yaitu *effort, persistence dan direction*.

Sebagai tenaga profesional kependidikan guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Hal ini akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Herzberg menyatakan bahwa “Motivasi kerja bukanlah dimensi tunggal, tetapi tersusun dalam dua faktor, yaitu: faktor motivator (satisfier) dan faktor hygiene“. Sebagaimana faktor motivator yaitu faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja, seperti prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa yang mereka kerjakan penting dan tanggung jawab. Faktor hygiene yaitu faktor yang bersifat ekstrinsik, seperti kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan teman kerja, gaji, rasa aman dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi kerja dan status.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Titin Eka Ardiana (2017) Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. Dalam penelitian ini terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Hal yang sama penelitian oleh Diana Pramesti, dkk (2018) dengan judul Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMA. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh: Supervisi kepala sekolah, motivasi

kerja guru, iklim kerja dan status sosial ekonomi secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Pangkalpinang.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya tersebut maka motivasi merupakan faktor dalam peningkatan kinerja guru karena akan mendorong setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku, dengan adanya motivasi maka berbagai kinerja seorang guru dalam melakukan tugas dan tanggung jawab nya akan terpenuhi dengan maksimal dan tentu kinerja akan terus meningkat sesuai dengan harapan mencapainya tujuan pendidikan.

Berdasarkan dari penjelasan diatas serta beberapa penelitian sebelumnya dengan begitu tentu peneliti dapat menganalisis bahwa terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Adapun beberapa variabel tersebut sama halnya dengan variabel yang peneliti temukan pada penelitian ini dimana tentunya variabel tersebut adalah komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi. Dalam hal ini guru yang mempunyai rasa komitmen yang tinggi, mempunyai lingkungan kerja yang nyaman, dan memiliki motivasi yang tinggi akan berpengaruh besar pada kinerja yang dimiliki seorang guru. Berdasarkan hal tersebut kinerja guru yang berdampak langsung pada kualitas pendidikan, mengingat pentingnya kinerja guru pada pendidikan hal ini masalah kinerja guru menjadi aspek penting pendidikan yang akan diteliti untuk peneliti.

SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kab. Langkat akan dijadikan penelitian yang dipilih untuk diteliti. Berdasarkan hasil pengamatan awal dilapangan pada tanggal 6 sampai dengan 8 januari 2021 merupakan awal masuk sekolah di masing masing sekolah. Dari sekolah negeri kecamatan gebang

berdasarkan kesimpulan peneliti melihat guru disekolah tersebut memiliki berbagai karakter guru dalam meningkatkan kinerjanya. Beberapa hasil dari observasi fisik singkat dan pengamatan maka peneliti melihat ada beberapa variabel yang akan peneliti analisis.

Berdasarkan komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi terhadap kinerja guru, dapat peneliti lihat masih terdapat guru yang kurang memiliki loyalitas dalam melaksanakan tugas di organisasinya sehingga berkurangnya kinerja. Peneliti melihat lingkungan kerja yang kurang nyaman, kebutuhan-kebutuhan guru yang kurang terpenuhi misalnya fasilitas sarana atau prasarana yang kurang mendukung sehingga kurang memiliki motivasi dalam bekerja, motivasi dalam mengaktualisasi diri sehingga kurang sadar dalam meningkatkan kinerjanya. Kinerja guru yang belum maksimal dikarenakan guru yang belum sadar tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya komitmen dan loyalitas guru terhadap sekolah dapat terlihat dari ketertarikan seorang guru pada sekolah dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar.

2. Kurangnya lingkungan kerja yang optimal dapat dilihat dari kenyamanan, menyenangkan, dan kondisi tempat bekerja sehingga mengganggu kelancaran dalam bekerja.
3. Kurangnya motivasi guru dalam bekerja dapat terlihat dari aktualisasi diri untuk meningkatkan wawasan guru.
4. Kurangnya kesadaran dalam meningkatkan kinerja guru berdasarkan kedisiplinan guru.
5. Kinerja guru belum maksimal terlihat dari kualitas kerjanya.

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan atau pelebaran pada pokok masalah sehingga penelitian ini akan lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga penelitian ini akan mencapai tujuan penelitian. Penelitian ini membatasi mengenai komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja guru yang berada SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian peneliti diatas, maka peneliti dapat merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat?

3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat?
4. Apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan variabel yang peneliti tetapkan. Dengan demikian tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat
4. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama komitmen organisais, lingkungan kerja,motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini secara teoritis dan praktis adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk menambah wawasan keilmuan tentang komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi terhadap kinerja guru.
- b. Sebagai bahan informasi dan bandingan bagi penelitian selanjutnya yang hendak melakukan penelitian yang lebih dalam tentang masalah yang serupa dengan masalah ini.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis pada penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi praktis berbagai pihak antara lain:

a. Bagi Dinas Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi dinas pendidikan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja guru.

b. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi lembaga pendidikan sekolah sebagai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru.

c. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi guru agar selalu berupaya bahwa komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi dapat meningkatkan kinerja guru dalam mengajar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja guru

2.1.1.1.1 Pengertian kinerja guru

Sekolah sebagai sistem terbuka sosial sistem sosial dan agen perubahan dituntut bukan hanya harus peka dalam penyesuaian diri tetapi seharusnya dapat mengantisipasi perkembangan perkembangan yang akan terjadi selanjutnya. dalam hal ini kepala sekolah harus ikut terlibat dalam perkembangan kinerja guru di sekolah yang mereka pimpin dengan merupakan modal keberhasilan pendidikan keterlibatan kepala sekolah menunjukkan hasil yang akan lebih baik. sehubungan dengan itu mengadakan penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting.

Kata kinerja dalam Inggris *performa* yang pekerja Perbuatan atau penampilan yang harus ditunjukkan. sementara kinerja dalam ilmu administrasi atau Ilmu Manajemen memiliki pengertian yang hampir sama. Kickpetrick dan nixon Dalam tesis Santi Purnama (2016:13) menjelaskan bahwa kinerja sebagai ukuran kesuksesan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan atau yang direncanakan sebelumnya. Hasibuan dalam teks sesanti Purnama (2016:13) menjelaskan kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan

bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Berkait dengan kinerja pada kurun waktu yang telah ditetapkan seorang guru harus melakukan penilaian atas kinerjanya untuk melihat pencapaian dari hasil kerjanya, yaitu membandingkan antara hasil yang sebenarnya diperoleh dan yang telah direncanakan. Dengan kata lain sasaran tersebut harus diteliti satu persatu, mana yang telah dicapai sepenuhnya, mana yang diatas standart atau taret, dan mana yang dibawah target atau tidak dicapai secara penuh. Dalam melakukan. Penilaian ini harus dilakukan oleh guru yang bersangkutan.

Kinerja guru memiliki kaitan yang kasual dengan kompetensi dimana melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau pekerjaan tertentu secara efektif. Sikap attitude melukiskan perasaan mengenai sesuatu, melukiskan perasaan senang atau tidak senang mengenai objek (orang, benda, pekerjaan atau keadaan) tertentu.

Untuk itu seorang pemimpin harus mampu mengambil langkah-langkah tertentu dalam menilai potensi bawahannya dan mampu memberikan motivasi yang pantas untuk diarahkan. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dijelas bahwa pengertian kinerja guru adalah perilaku yang menghasilkan suatu tindakan serta memberikan pengaruh besar kepada subjek yang diukur bukan pada hasil saja namun proses yang guna untuk mencapai tujuan akhir.

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Dalam penjelasannya Mathis dan Jackson dalam wagiran (2013:68) ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Kemampuan. Kemampuan pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
- b. Motivasi. Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai/ guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya.
- c. Dukungan yang diterima. Perasaan positif, menyukai, kepercayaan, dan perhatian dari orang lain yaitu orang yang berarti dalam kehidupan individu yang bersangkutan, pengakuan, kepercayaan seseorang dan bantuan langsung dalam bentuk tertentu.
- d. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan. Dalam hal ini terkait dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, yaitu kesanggupan seorang guru dalam menjalankan pekerjaan yang diserahkan kepadanya

dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil risiko untuk keputusan yang dibuat atau yang dilakukan.

- e. Hubungan dengan organisasi. Dalam hal ini terkait dengan sejauh mana tekad dan kesanggupan seorang guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Aspek-aspek lain yang dapat digunakan untuk menilai kinerja atau prestasi kerja diantaranya :

- 1) kemampuan kerja,
- 2) kerajinan,
- 3) disiplin,
- 4) hubungan kerja,
- 5) prakarsa,
- 6) kepemimpinan atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Sehubungan dengan hal tersebut perlu dilakukan perbaikan perlu diketahui bahwa dalam penerjemahan guru khususnya di sekolah sangat dalam mengkaji berbagai faktor yang memungkinkan mempengaruhi kinerja guru di sekolah banyak teori yang mengkaji tentang kinerja guru salah satunya adalah dikemukakan oleh Colquitt, dkk (2009: 28) *A number of factors affect performance and commitment, including individual mechanism (job satisfaction, Stres, motivation, jJustice and etics, learning and decision making) Individual*

karakteristik personality and culture as well do ability mechanism, team processes, or team ganizational mechanism.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Guru

Salah satu faktor yang memerlukan perhatian agar penilaian kinerja dapat berhasil sesuai dengan tujuannya adalah penetapan kriteria penilaian yang akan digunakan sebagai standar penilaian. Berbagai rumusan kriteria maupun indikator kinerja diatas pada dasarnya menunjukkan kesamaan meskipun dengan butir-butir yang berbeda.

Wagiran (2013):17 menjelaskan bahwa dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja terdiri dari:

- a. Kualitas dari hasil pekerjaan terdiri dari penemampilan kerja yang dapat diterima, ketetapan kerja, wawasan, inisiatif, ketuntasan.
- b. Pengetahuan kerja terdiri dari keterampilan teknis, praktis, dan informasi yang digunakan dalam bekerja,kerjasama dan kemandirian : kemampuan mengikuti petunjuk tanpa supervisi langsung.
- c. Pertanggung jawaban
- d. Disiplin
- e. Kehardiran terdiri dari catatan daftar hadir keseluruhan (bolos, sakit, absen)
- f. Profesionalisme terdiri dari planning, organizing, actuating, controliling, analisis masalah, pengambilan keputusan, pengakuan jabatan, kemampuan bekerja.

Berdasarkan penjelasan indikator diatas maka dapat ditarik kesimpulan mengenai kinerja guru, bahwa kinerja guru adalah kegiatan atau aktivitas yang dilakukan dalam pemenuhan kriteria yang sudah ditetapkan serta menjadi rutinitas seserang dimana adanya prosedur atau langkah-langkah. Kinerja guru ini sebagai tolak ukur guru dalam meningkatkan suatu pekerjaan, sehingga proses pekerjaan

mendapatkan hasil yang berkualitas. Dengan indikator Kualitas dari hasil pekerjaan, pengetahuan kerja, pertanggungjawaban, disiplin, kehadiran dan profesionalisme.

2.2.1 Komitmen organisasi

2.2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi modal dasar yang menjadi salah satu hal yang sangat diperhatikan, dikarenakan dengan adanya komitmen tersebut maka bawahan akan setia dengan tempat bekerja, dan organisasi tersebut dengan mudah mencapai tujuannya. Menurut Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008:155) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah derajat yang mana guru percaya dan menerima tujuan – tujuan dan akan tetap tinggal atau tidak meninggalkan organisasi.

Menurut Mowday dalam Sopiah (2008:155) menjelaskan bahwa pengertian dari komitmen organisasional adalah sebagai berikut: “Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan bawahan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Luthans dalam Kaswan (2015:152) menambahkan bahwa komitmen organisasi adalah *sebagai (1) a strong desire to remain a member of a particular organization; (2) a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization; and (3) a definite belief in, and acceptance of, the values and goals of the organization.* Dengan demikian, komitmen organisasi berarti: 1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai

keinginan organisasi, 3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dari definisi yang telah diuraikan mengenai komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan seseorang yang kuat dan terlibat terhadap organisasi yang mempunyai tujuan yang sama serta bagaimana seseorang mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi sehingga sikap tersebut dapat dilihat dari bagaimana seseorang memiliki loyalitas pada organisasinya sehingga dapat disimpulkan pula komitmen seorang guru adalah sikap seorang guru yang loyal ataupun yang kurang loyal pada sekolah.

2.2.1.2 Komponen Komitmen Organisasi

Menurut Mayer dan Allen dalam Luthan (2011) komitmen organisasi terdiri atas tiga komponen yaitu:

1. Komitmen Afektif adalah keinginan untuk tetap terikat dan loyal baik secara emosional maupun psikologis terhadap organisasi, dan indikator-indikator sebagai berikut : merasa bahagia dalam organisasi dan loyalitas terhadap organisasi.
2. Komitmen Kontinyu adalah keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi atas dasar pertimbangan untung rugi, dengan indikator-indikator sebagai berikut: memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi dan menghitung kerugian jika meninggalkan organisasi.
3. Komitmen Normatif adalah refleksi perasaan akan tanggung jawab seseorang untuk tetap menjadi bagian organisasi, dengan indikator-indikator sebagai berikut : kemauan kerja dan tanggung jawab memajukan organisasi.

Menurut Kanter dalam Sopiah (2008:158), tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu:

- a. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*) adalah komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam

melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

- b. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*) adalah komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
- c. Komitmen terkontrol (*control commitment*) adalah komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkan.

Dari beberapa pendapat yang telah diuraikan di atas memiliki pendapat yang sama, yaitu bahwa komitmen organisasional dikelompokkan menjadi 3 (tiga) bagian, hanya istilahnya saja yang berbeda. Berdasarkan tiga komponen di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi ini bagaimana seseorang bertanggung jawab terhadap organisasi tersebut.

2.2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Dalam organisasi tidak terjadi begitu saja dengan sangat mudah dan cepat. Melainkan mengalami proses yang bertahap dan cukup panjang. Menurut David dalam Sopiah (2008:163), empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal. misalnya pribadi seseorang berapa usianya, apakah masih terlihat muda atau sudah menua, jenis kelamin perempuan atau laki-laki, tingkat pendidikan terakhir seseorang, pengalaman bekerja nya seseorang sejauh mana ia memiliki pengalaman dalam bekerja, serta bagaimana kepribadiannya.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan seseorang didalam organisasi tersebut apakah ia memiliki jabatan yang lebih tinggi atau standart,

tantangan dalam pekerjaan seseorang dalam bekerja, yang mana tantangan ini juga berkaitan dengan jabatan atau tugas kerja yang diberikan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.

3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Misalnya pengalaman kerja guru sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen guru pada organisasi, seberapa jauh pengalaman seseorang dalam bekerja tentu memiliki komitmen yang berbeda pada organisasi tersebut.

2.2.1.3 Indikator Komitmen Organisasi

Seseorang yang menjalani pekerjaan dibawah naungan organisasi akan merasakan tekanan dan ikut bekomitmen dengan organisasi tersebut. Menurut Spencer dalam Kaswan (2015:127) terdapat empat indikator perilaku umum dari komitmen organisasi sebagai berikut:

1. Ada kerelaan untuk membantu kolega menyelesaikan tugas-tugas organisasi,
2. Menyatukan aktivitas dan prioritas yang dimiliki untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang lebih besar
3. Memahami kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar
4. Memilih kebutuhan-kebutuhan organisasi yang pantas daripada mengikuti beberapa minat professional.

Berdasarkan indikator tersebut maka untuk itu terdapat beberapa indikator dari komitmen organisasi adalah kerelaan, kesepakatan, memahami kebutuhan dan memilih kebutuhan.

2.3.1 Lingkungan kerja

2.3.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap keairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut Danang (2015:38) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja juga dapat diartikan bahwa dimana seorang individu yang bekerja dibawah naungan organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dan aman akan memungkinkan para guru khususnya bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Herman Sofyandi (2008:38) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-

aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Disamping itu lingkungan kerja Lingkungan kerja dalam suatu organisasi pendidikan / sekolah disebabkan oleh lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung. Kondisi lingkungan yang dikatakan baik adalah apabila seorang guru merasakan aman, nyaman dan sehat serta optimal dalam bekerja. Danang (2012:43) juga menjelaskan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain – lain.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi dimana seseorang dapat menjadi terpengaruh dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas serta adanya tanggungjawab dengan situasi lingkungan yang ada.

2.3.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik untuk seseorang dimana ia bekerja, maka dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan. Menurut Siagian (2006:63) menjelaskan yaitu:

1. Bangunan tempat kerja

2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan muda..

Sementara itu Suwatno dan Priansa (2011:163) menjelaskan bahwa secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

- a. Rencana Ruang Kerja Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
- b. Rancangan Pekerjaan Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
- c. Kondisi Lingkungan Kerja Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- d. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy* Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

- a. Pekerjaan Yang Berlebihan Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.
- b. Sistem Pengawasan Yang Buruk Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c. Frustrasi Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan
- d. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja

2.3.1.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu: (1) lingkungan kerja fisik dan, (2) lingkungan kerja nonfisik. Uraian selengkapnya sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti menjelaskan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut *Scott*(1981) dalam Torang mendefinisikan lingkungan kerja fisik adalah semua bentuk ketergantungan hubungan yang dapat membuat organisasi bertahan hidup di sekitar sistem di mana dia berada.

Sedarmayanti menjelaskan bahwa “lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua, yaitu: (1) lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya), (2) lingkungan kerja perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, warna dan lain- lain”.

Barnawi dan Arifin, menerangkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan fisik, yaitu meliputi pencahayaan, pewarnaan, udara, kebersihan, kebisingan, dan keamanan. Maka dapat dipaparkan faktor tersebut sebagai berikut:

a) Pencahayaan

Pencahayaan adalah jumlah penyinaran pada suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif (Keputusan Kementerian Kesehatan RI Nomor 1405 Tahun 2002) dalam Barnawi dan Arifin.

Barnawi dan Arifin menjelaskan bahwa pencahayaan di tempat kerja membantu dalam memperlancar proses pekerjaan sehingga harus diupayakan pencahayaan yang baik di tempat kerja. pencahayaan memungkinkan guru dapat melihat objek-objek yang dikerjakan secara jelas, cepat, dan tepat. Pencahayaan dapat dibuat secara alami (matahari) maupun buatan (lampu). Pencahayaan alami dibuat untuk menghemat energi dan biaya. Pencahayaan buatan dibuat untuk menghemat energi dan biaya”.

b) Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan kerja juga mempengaruhi kinerja guru. Menurut Barnawi dan Arifin warna dapat memberikan efek psikologis seseorang yang ada di sekitarnya. Pemberian warna tidak hanya pada tembok-tembok sekolah saja, tetapi peralatan sekolah juga dapat diberi warna sesuai dengan keinginan.

c) Udara

Barnawi dan Arifin menyatakan bahwa “penyehatan udara ruang adalah upaya yang dilakukan agar suhu dan kelembaban, debu, pertukaran udara, bahan pencemar, dan mikroba di ruang kerja memenuhi persyaratan kesehatan”. Keadaan suhu udara di dalam ruang kerja perlu diatur sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan efek negatif terhadap pegawai. Udara yang sehat akan terasa sejuk dan segar sehingga dapat mempercepat pemulihan tubuh akibat kelelahan.

Kondisi udara yang sehat, guru dapat melakukan pekerjaan dengan nyaman dan senang.

d) Kebersihan

Lingkungan kerja harus diperhatikan kebersihannya baik lingkungan kerja yang ada di dalam maupun di luar ruang kerja. Lingkungan kerja yang bersih memberikan rasa nyaman bagi pegawai. Sebaliknya, tempat kerja yang kotor tidak akan nyaman dijadikan tempat untuk bekerja.

e) Kebisingan

Barnawi dan Arifin “kebisingan adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu pekerjaan atau bahkan kesehatan”. Disekolah, kebisingan dapat bersumber dari aktivitas bermain siswa, kegiatan transportasi, dan lokasi lingkungan sekitar sekolah. Tingkat kebisingan yang terlalu tinggi dapat mengganggu konsentrasi kerja sehingga menurunkan produktivitas kerja pegawai.

f) Keamanan

Keamanan di tempat kerja akan menimbulkan ketenangan dalam bekerja. Ketenangan sangat dibutuhkan pegawai untuk mengoptimalkan hasil kerja. Apabila keamanan pegawai tidak terjamin, maka timbullah kegelisahan dan kekhawatiran. Kegelisahan dan kekhawatiran akan berdampak buruk terhadap kinerja.

2. Lingkungan Kerja non Fisik

Sedarmayanti menjelaskan lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan,

maupun dengan sesama rekan kerja. Sekolah hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar guru dengan atasan, maupun rekan kerja. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Oleh karena itu, lingkungan kerja harus ditangani atau didesain agar menjadi kondusif terhadap pekerja untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja dalam organisasi harus diperhatikan dan diatur sedemikian rupa, sehingga dapat menciptakan suasana menyenangkan yang selanjutnya dapat mendorong semangat dalam bekerja dengan lebih giat, tetap terpelihara, tidak hanya kepada pegawai yang bersangkutan tetapi juga keseluruhan pegawai dalam organisasi tersebut. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, sedikitnya diperlukan dua hal, yakni guru itu sendiri serta hubungan baik antara guru dengan orang tua dan masyarakat disekitarnya.

2.4.1 Motivasi

2.4.1.1 Pengertian Motivasi

Kata motivasi berasal dari bahasa latin "*movere*" yang berarti *to move* (untuk bergerak). Motivasi merupakan seperangkat alasan dalam melakukan tindakan tertentu. Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang dalam berusaha mencapai tujuannya. Motivasi seseorang bergantung kepada seberapa kuat motif mereka. Motif merupakan kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls. Filosofi dan praktik motivasi yang positif dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan.

Motivasi menurut Robbins (2013:54) menjelaskan bahwa “proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian tujuan”. Winardi (2011:90) mengatakan bahwa “motivasi adalah kekuatan potensial yang ada di dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau secara negatif dan tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut Sutrisno (2011:43) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sudarwan (2008:100) mengemukakan dua tipe motivasi yaitu:

1. Motivasi intrinsik: faktor yang datang dari diri sendiri yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Faktor ini misalnya tanggung jawab (merasa pekerjaan adalah sesuatu yang penting), otonomi (kebebasan bertindak), kesempatan untuk maju, mengembangkan keahlian, melakukan pekerjaan yang menarik dan menantang.
2. Motivasi ekstrinsik : faktor yang datang dari luar diri atau yang dilakukan orang lain untuk memotivasi kita. Misalnya pemberian penghargaan, kenaikan gaji, promosi, tindakan disiplin, pemberian sanksi atau kritik. Motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh yang cepat dan kuat namun biasanya tidak bertahan lama. Motivasi intrinsik biasanya bertahan lama karena melekat dalam diri individu.

2.4.1.2 Tujuan Motivasi

Motivasi bertujuan sebagai sasaran dan sekaligus alat untuk menjadi tolak ukur mencapai sebagai sasaran dan sekaligus alat prestasi yang lebih baik. Dimana seseorang yang memiliki motivasi dan tujuan berbedan dengan orang yang tidak memilikinya sama sekali. Hasibuan (2014:91) tujuan motivasi kerja adalah:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan disiplin karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku

Menurut Sofyandi (2008:20) mengatakan bahwa motivasi kerja memberikan tujuan antara lain:

1. Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan dalam perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja
5. Mengefektifkan dalam pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang kondusif
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.

Dapat diketahui secara umum mengenai tujuan dari motivasi, berdasarkan dari tujuan menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah motif seseorang dimana menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul rasa keinginannya dan kemauannya dalam melakukan sesuatu sehingga apa yang dilakukan dapat memperoleh hasil atau mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu

tujuan motivasi ini adalah sesuai kebutuhan seseorang untuk menggerakkan sesuatu yang akan dicapainya.

2.4.1.3 Jenis – Jenis Motivasi

Menurut Haibuan (2014:89) Terdapat dua jenis motivasi adalahh:

- a. Motivasi positif adalah pimpinan memotivasi (merangsang) karyawan dengan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja karyawan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima hal yang baik-baik saja.
- b. Motivasi negatif adalah pimpinan memotivasi para karyawan dengan memberikan hukuman bagi karyawan yang prestasi kerjanya dibawah standar. Dengan motivasi negatif ini, semangat karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat dikarenakan karyawan takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya semua jenis motivasi tentu diatas sering digunakan oleh suatu instansi atau pemerintahan. Penggunaannya semua tergantung harus tepat dan seimbang agar meningkatkan semangat kerja pegawai. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek.

2.4.1.4 Metode Motivasi

Metode dalam memberikan Motivasi banyak dapat diterapkan dengan bentuk perubahan energi di dalam diri pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya aktif (perasaan) dan reaksi untuk mencapai tujuan. Perubahan energi

dalam diri seseorang itu berbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik. Karena seseorang memiliki tujuan tertentu dalam beraktivitasnya, maka seseorang mempunyai motivasi yang kuat untuk mencapainya dengan segala upaya yang dapat dia lakukan untuk mencapainya. Selanjutnya Hasibuan (2005:44) menambahkan bahwa ada dua metode motivasi yaitu:

1. Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Misalnya pemberian pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan tanda jasa.
2. Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya, misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, penempatan kerja yang tepat. Motivasi langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan sehingga akhirnya prestasi kerja karyawan meningkat.

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2014:24) menjelaskan bahwa motivasi di pengaruhi bahwa oleh:

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan diri
5. Kebutuhan Aktualisasi diri

Dapat disimpulkan dari pengertian motivasi adalah suatu motif-motif bagaimana seseorang memiliki dorongan dari dalam dirinya yang adanya berdasarkan faktor internal dan eksternal sehingga menimbulkan suatu perubahan baik ataupun buruk. Kemudian dapat disimpulkan bahwa motivasi itu dapat dipengaruhi oleh fisiologi, keamanan, sosial, aktualisasi diri, dan penghargaan.

2.2 Penelitian yang relevan

2.2.1 Diana Pramesti, dkk. 2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh supervisi kepala sekolah, motivasi kerja guru, iklim kerja dan status sosial ekonomi secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Pangkalpinang. Penelitian ini merupakan penelitian *expost facto* dengan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi sebagai subjek penelitian. Hasil penelitian ini adalah (1) Supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,032. (2) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,000. (3) Iklim kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,031. (4) Status sosial ekonomi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,130. (5) Supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, iklim kerja guru dan status sosial ekonomi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,000.

2.2.2 Titin Eka Ardiana. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru akuntansi. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan studi korelasional dengan sampel yang diambil dari guru akuntansi di SMK

kota Madiun secara cluster randomsampling sebanyak 97 orang. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan alat kuesioner berstruktur tertutup, Hasil pengumpulan data selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 80,6% selebihnya sebesar 19,4% kinerja guru akuntansi ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

- 2.2.3** Shodiqin. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru Yang Dimoderasi Oleh Iklim Organisasi pada MI Sekecamatan Winong Kabupaten Pati. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru di MI Sekecamatan Winong Kabupaten Pati dengan dimoderasi iklim organisasi. Penelitian ini menggunakan populasi guru MI Sekecamatan Winong Kabupaten Pati sebanyak 107 guru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah proporsional random sampling. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi dengan moderasi quasi interaksi. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja guru, iklim organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru tidak dimoderasi oleh iklim

organisasi, dan iklim organisasi memperlemah pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru.

2.3 Kerangka Teoritik/Konseptual

2.3.1 Kerangka Teoritik

Kerangka berfikir didalam penelitian ini adalah menjelaskan bagaimana pengaruh atau keterkaitan variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun dapat dijelaskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

2.3.1.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru

Guru adalah seseorang yang bertanggung jawab dalam memberikan pembelajaran, menambah ilmu pengetahuan, mendidik, mengajar serta mengarahkan siswa dalam proses pembelajaran. Dengan adanya seorang guru maka guru juga harus memiliki peningkatan dalam kinerja, sehingga dalam meningkatkan kinerja guru dapat dijelaskan juga dalam Undang-Undang Guru dan Dosen bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Oleh karena itu dalam memperhatikan kinerja guru maka harus ada sikap komitmen seorang guru dalam organisasi.

Komitmen kinerja ini merupakan bersifat individual yang mempunyai ikatan dan dasar dalam menjalankan tugasnya. Tugas yang dijalankan akan baik jika komitmen yang dijadikan sebagai motivasi mencapai pada tujuan. Komitmen organisasi juga merupakan faktor dasar dalam menghasilkan produktivitas dari

pada kinerja guru di sekolah. Apabila guru sebagai pendidik berprinsip kepada diri sendiri maka akan berdampak pada loyalitas terhadap kinerja sehingga kinerja guru juga baik.

2.3.1.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Lingkungan Kerja dapat dijelaskan bahwa situasi yang ada disekitar yang memberikan dampak. Lingkungan kerja ini adalah sebagai tempat seseorang dalam bekerja yang mana pada sekitar ia ditugaskan dalam bekerja. Seorang guru dimana ia bekerja akan berpengaruh terhadap kinerjanya baik lingkungan kerja yang bersifat fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja seseorang dapat dikatakan kondusif apabila lingkungan kerja benar-benar sesuai dengan kenyamanan dan mendukung kelancaran serta kelangsungan proses pembelajaran seorang guru. Lingkungan kerja fisik dan non fisik akan mempengaruhi motivasi dan semangat kerja guru, karena apabila lingkungan kerja tersebut kondusif tentu akan memberikan perasaan nyaman dan menyenangkan bagi guru, dan tentu akan meningkatkan kinerjanya sehingga dengan memiliki kinerja yang baik sekolah akan efektif dan tercapainya tujuan sekolah. Berdasarkan hal tersebut tentu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tanggung jawab guru akan meningkatkan kinerja guru.

2.3.1.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Motivasi adalah merupakan gabungan dari faktor-faktor, baik dari intern dan eksternal seseorang. Motivasi dapat dilihat dari tujuan kerja dan pencapaian tujuan personal. Pegawai akan termotivasi jika mereka berusaha bekerja untuk mencapai tujuan personal. Motivasi kerja pegawai yang rendah dapat memberikan dampak

yang buruk bagi pelayanan di sekolah. Berdasarkan teori Maslow bahwa kebutuhan tingkat tinggi tertentu apabila kebutuhan dasarnya terpenuhi. Dengan guru termotivasi untuk mencapai tujuan, maka sekaligus memberikan pengertian bahwa motivasi berpengaruh kepada peningkatan kinerja.

2.3.1.4 Pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan motivasi dengan kinerja guru.

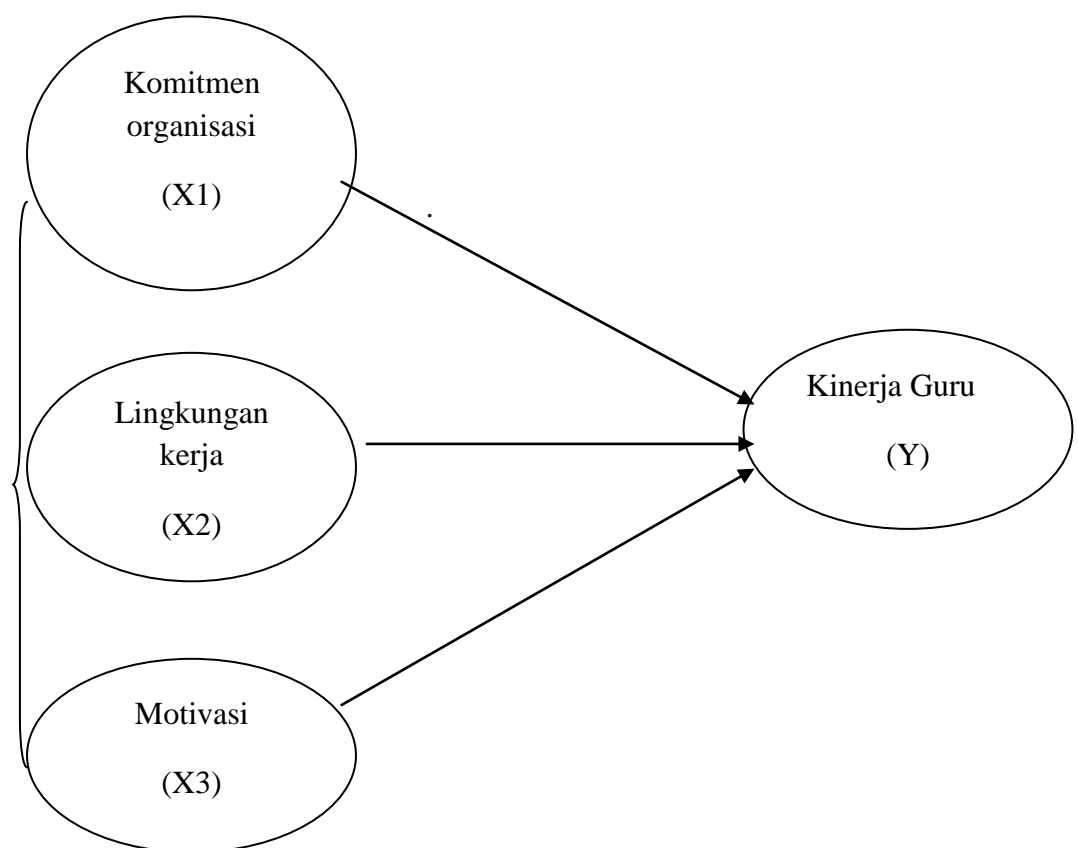
Guru adalah pokok inti yang sangat berharga dan sering menjadi faktor yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi baik swasta maupun pemerintahan. Hal ini dikarenakan guru menjadi perencana, pelaksana dan pengevaluasi terhadap kinerja mereka sendiri. Guru mempunyai pikiran, keinginan, perasaan, kebutuhan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang berbeda dan menyatu dalam sebuah organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap peningkatan kinerja tersebut banyak faktor yang mempengaruhi dalam permasalahan ini adalah komitmen, lingkungan dan motivasi yang menjadi faktor utama. Selain itu dalam meningkatkan kehidupan organisasi menjadi lebih baik, diantaranya dengan meningkatkan kualitas kerja para guru. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Faktor-faktor tersebut secara garis besar dapat digolongkan sebagai faktor individu, organisasi dan faktor lingkungan. Tingkat pendidikan, adanya pelatihan dan pemberian insentif merupakan beberapa contoh faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Semua faktor tersebut pasti berpengaruh, ada yang berpengaruh dominan dan ada juga yang tidak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila komitmen

guru memiliki loyalitas yang tinggi, lingkungan kerja kondusif, dan motivasi yang besar maka hal ini kemungkinan kinerja dalam sekolah akan meningkat.

2.3.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada penelitian ini adalah menjelaskan pengaruh atau keterkaitan dari setiap variabel-variabel penelitian. Adapun gambar kerangka yang dijelaskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teoritis dan kerangka berpikir diatas, maka penelitian ini diharapkan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat.

- b. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat.
- c. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat.
- d. Terdapat pengaruh secara bersama-sama komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:14) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis penelitian ini adalah survei sedangkan metodenya yaitu deskriptif analisis. Menurut Effendi (2003:) dalam buku Riduwan (2010:217) Metode survei deskriptif ini adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian ini data dan informasi diperoleh dan kemudian hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif dan pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini.

Berdasarkan dari teori diatas maka peneliti menarik kesimpulan bahwa penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan metode survei deskriptif karena metode ini cocok digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh gambaran Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMP N Kecamatan Gebang.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMP N kecamatan Gebang Kabupaten langkat. Penelitian ini berlokasi di beberapa titik pada kecamatan gebang.

3.3.2 Waktu Penelitian

Rencana penelitian akan dilakukan dalam kurun waktu Oktober 2020 sampai dengan Mei 2021. Waktu Penelitian yang direncanakan tersebut terlihat di dalam tabel berikut ini:

**Tabel 1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian
SMP N kecamatan Gebang Kabupaten Langkat**

No	Kegiatan	Bulan											
		O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	
1	Pengajuan judul	■											
2	Penulisan proposal		■	■									
3	Bimbingan proposal			■	■	■							
4	Bimbingan proposal			■	■	■	■						
5	Seminar proposal					■	■						
6	Penelitian lapangan						■	■	■	■			
7	Seminar Hasil										■		
8	Perbaikan seminar hasil											■	
9	Sidang tertutup												■

Keterangan:

O : Oktober

N : November

D : Desember

J : Januari

F : Februari

M : Maret

A : April

M : Mei

J : Juni

J : Juli

A : Agustus

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sumanto (2014) menjelaskan populasi adalah wilayah generelasi yang terdiri objek subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini populasi yang dimaksud pada penelitian ini adalah guru yang ada di SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat. Berdasarkan rekapitulasi data guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat berjumlah 73 orang. Dapat diuraikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 2

Jumlah Populasi SMP Negeri Kecamatan Gebang

No	Sekolah	Populasi Guru
1	SMP Negeri 1 Gebang	33
2	SMP Negeri 2 Gebang	32
3	SMP Negeri 3 Gebang	8
Jumlah		73

3.3.2 Sampel

Menurut Syahrudin (2013) menjelaskan Sampel adalah bagian dari populasi dengan karakteristik yang dianggap mewakili populasi penelitian. Sampel yang baik dapat mewakili sebanyak mungkin karakteristik populasi. Dalam bahasa pengukurannya artinya sampel harus valid yaitu bisa mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Kalau yang ingin diukur adalah masyarakat sudah

sedangkan yang dijadikan sampel adalah hanya orang banten saja, maka sampel tersebut tidak valid, karena tidak mengukur sesuatu yang sebenarnya diukur. Sampel yang valid ditentukan oleh dua pertimbangan. Akurasi atau ketetapan dan presisi. Ukuran sampel atau jumlah sampel yang diambil menjadi persoalan yang penting yang mana jenis penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian yang menggunakan analisis kuantitatif.

Adapun teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan metode sampel random sampling. Sampel random sampling yaitu untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling. Dengan demikian setiap unit sampling sebagai unsur populasi yang terkecil memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel atau sebagai mewakili populasi. Teknik ini dapat digunakan apabila jumlah unit sampling didalam suatu populasi itu tidak terlalu besar.

Menurut Jimmy Rumengan (2013) menjelaskan bahwa metode acak sederhana diterapkan pada populasi yang sangat homogen. Dalam hal ini metode yang digunakan biasanya adalah mendaftar seluruh populasi lalu dengan sistem lotere, didapatkanlah sampel yang sesuai dengan besar sampel yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan hal ini berdasarkan tabel 4 krcjie-Morgani dengan jumlah populasi 73 responden, dengan tingkat kesalahan 5%. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 59 responden. Dalam hal ini karena populasi terdapat 3 sekolah di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat, dengan demikian sampel ditarik secara proporsional dengan rumus sebagai berikut:

Rumus :

$$P/N \times S$$

Ket :

P = Kelompok Guru di tiap sekolah

S = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

Dengan rumus diatas, maka diperoleh jumlah sampel guru di setiap SMP Negeri Kecamatan Gebang sebagai berikut.

1. SMP Negeri 1 Gebang = $33/73 \times 59 = 26,67 = 27$
2. SMP Negeri 2 Gebang = $32/73 \times 59 = 25,86 = 26$
3. SMP Negeri 3 Gebang = $8/73 \times 59 = 6,46 = 6$

Berdasarkan perhitungan tabel 4 krejcie-Morgan dibawah ini, maka dapat dibuatkan sampel pada table 3 adalah sebagai berikut.

Tabel 3
Jumlah Populasi dan Sampel

No	Sekolah	Jumlah	
		Populasi	Sampel
1	SMP Negeri 1 Gebang	33	27
2	SMP Negeri 2 Gebang	32	26
3	SMP Negeri 3 Gebang	8	6
Total		73	59

Tabel 4
Krejcie Morgan

Table 3.1									
<i>Table for Determining Sample Size of a Known Population</i>									
N	S	N	S	N	S	N	S	N	S
10	10	100	80	280	162	800	260	2800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4000	351
30	28	140	103	340	181	1000	278	4500	354
35	32	150	108	360	186	1100	285	5000	357
40	36	160	113	380	191	1200	291	6000	361
45	40	170	118	400	196	1300	297	7000	364
50	44	180	123	420	201	1400	302	8000	367
55	48	190	127	440	205	1500	306	9000	368
60	52	200	132	460	210	1600	310	10000	370
65	56	210	136	480	214	1700	313	15000	375
70	59	220	140	500	217	1800	317	20000	377
75	63	230	144	550	226	1900	320	30000	379
80	66	240	148	600	234	2000	322	40000	380
85	70	250	152	650	242	2200	327	50000	381
90	73	260	155	700	248	2400	331	75000	382
95	76	270	159	750	254	2600	335	1000000	384

Note: N is Population Size; S is Sample Size *Source: Krejcie & Morgan, 1970*

3.4 Defenisi Operasional

Dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel dimana variabel komitmen organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi (X3) dan kinerja guru (y) di SMP Negeri Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat. Keempat variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Defenisi operasional komitmen organisasi adalah loyalitas dan keinginan seseorang yang kuat dan terlibat terhadap organisasi yang mempunyai tujuan yang sama serta mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

2. Defenisi operasional lingkungan kerja adalah kondisi dimana seseorang dapat menjadi terpengaruh dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas serta adanya tanggungjawab dengan situasi lingkungan yang ada.
3. Defenisi operasional motivasi adalah dorongan yang besar dari dalam diri yang adanya faktor internal dan eksternal sehingga menimbulkan perubahan baik ataupun buruk.
4. Defenisi operasional kinerja guru adalah kegiatan atau aktivitas yang dilakukan dalam pemenuhan kriteria yang sudah ditetapkan serta sudah menjadi rutinitas seseorang dimana adanya prosedur atau langkah-langkah. Kualitas dari hasil pekerjaan, Pengetahuan kerja, pertanggungjawaban, disiplin, Kehadiran, Profesionalisme.

Tabel 5
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Teori	Definisi Peneliti	Indikator
Komitmen organisasi (X1)	Menurut Mayer dan Allen dalam Luthan (2011)	Loyalitas dan Keinginan seseorang yang kuat dan terlibat terhadap organisasi yang mempunyai tujuan yang sama serta mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.	Merasa bahagia dalam organisasi Loyalitas terhadap organisasi Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi Kemauan Kerja Tanggung jawab memajukan organisasi

Lingkungan kerja (X2)	Menurut Sedarmayanti (2011:26)	Kondisi dimana seseorang dapat menjadi terpengaruh dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas serta adanya tanggungjawab dengan situasi lingkungan yang ada	Sarana Prasarana Penerangan Kebersihan Udara Kebisingan Pewarnaan Keamanan Hubungan Kerja
Motivasi (X3)	Menurut Maslow dalam Hasibuan (2014:24)	Dorongan dari dalam diri yang adanya faktor internal dan eksternal sehingga menimbulkan dari dorongan ini akan perubahan baik ataupun buruk.	Phisologi Keamanan Sosial Aktualisasi diri Penghargaan
Kinerja guru (Y)	Menurut Wagiran (2013:17)	Kegiatan atau aktivitas yang dilakukan dalam pemenuhan kriteria yang sudah ditetapkan serta sudah menjadi rutinitas seseorang dimana adanya prosedur atau langkah-langkah.	Kualitas dari hasil pekerjaan Pertanggung jawaban disiplin Kehadiran Profesionalisme

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari setiap penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik

pengumpulan data, maka seorang peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Oleh karena itu dalam penelitian seorang peneliti mendapatkan data yang diperlukan oleh peneliti.

Menurut Riduwan (2019) menjelaskan metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data metode (cara atau teknik) menunjuk suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan benda, tetapi hanya dapat dilihat penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, ujian (tes), dokumentasi atau lainnya.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner. Sebagaimana menurut Sugiyono, Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017: 199). Dalam hal ini responden yang peneliti maksud adalah guru SMP Negeri Kecamatan Gebang.

Untuk memudahkan pengukuran variabel, maka disusun kisi-kisi instrument untuk setiap variabel. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuisisioner dengan menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban yaitu: Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Sesuai dengan model skala Likert, maka untuk butir pernyataan positif diberi skor untuk jawaban SL=5, SR=4, KD=3, JR=2, dan TP=1. Sedangkan untuk pernyataan negatif diberi skor untuk jawaban SL=1, SR=2, KD=3, JR=4, dan TP=5.

Tabel 6
Kisi-Kisi Angket

No	Defenisi	Indikator	Item
1	Komitmen organisasi	Merasa bahagia dalam organisasi Loyalitas terhadap organisasi Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi Kemauan Kerja Tanggung jawab memajukan organisasi	1-2 6-11 12-17
2	Lingkungan kerja	Sarana Prasarana Pencahayaan Pewarnaan Udara Kebersihan Kebisingan Keamanan Hubungan Kerja	1-4 5-8 9-11 12-15 16-19 20-21 22-24 25-29
3	Motivasi	Phisologi Keamanan Sosial Aktualisasi diri Penghargaan	1-4 5-11 12-20 21-27 28-33

4	Kinerja guru	Kualitas dari hasil pekerjaan Pertanggung jawaban disiplin Kehadiran Profesionalisme	1-10 11-14 15-17 18-29
---	---------------------	---	---------------------------------

3.5.1 Uji Instrumen

3.5.1.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Jadi dapat dikatakan semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat test tersebut semakin mengenai pada sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2017) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Perhitungan validitas butir item menggunakan rumus korelasi Product Moment dengan taraf signifikan 5%

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(N \sum x^2) - (\sum x)^2\} \{(N \sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi

N = Jumlah anggota sampel

$\sum x$ = Jumlah skor item

$\sum y$ = Jumlah skor total 2

$\sum x^2$ = Jumlah Populasi

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor tiap butir soal

$\sum xy$ = Jumlah kuadrat skor total

Kriteria yang digunakan untuk uji validitas butir adalah mempunyai koefisien korelasi $>$ pada taraf signifikan Artinya butir dinyatakan valid jika $>$ sebaliknya jika dinyatakan tidak valid. Butir yang tidak valid tersebut tidak digunakan dalam menjarang data penelitian. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 26 untuk Variabel X1 Komitmen Organisasi, Variabel X2 Lingkungan Kerja, Variabel X3 Motivasi dan Variabel Y Kinerja Guru yang terangkum pada tabel lampiran. Maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Validitas Komitmen Organisasi

Tabel 7 rangkuman hasil uji validitas instrument untuk variabel Komitmen Organisasi (X1). Berdasarkan hasil tabel, dari 17 butir variabel X1 Komitmen Organisasi terdapat 14 butir instrument yang valid yakni 1,2,3 dst. Sementara butir yang tidak valid sebanyak 3, yakni nomor butir 10,13,14 dst. Penerimaan butir valid atau tidak valid mengacu pada ketentuan r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} , dengan sebelumnya menentukan $dk(\text{derajat kebebasan}) = N - 2$, dengan begitu $dk = 30 - 2 = 28$. Besaran dk tersebut dikonsultasikan pada tabel r product moment diperoleh $r_{tabel} 0,363$.

Dengan demikian berdasarkan tabel 7 tentang rangkuman uji validitas untuk variabel x1 Komitmen Organisasi, maka instrument yang digunakan untuk variabel x1 Komitmen Organisasi dalam penelitian selanjutnya sebanyak 14 butir.

2. Validitas Lingkungan Kerja

Tabel 8 rangkuman hasil uji validitas instrument untuk variabel Lingkungan Kerja (X2). Berdasarkan hasil tabel diatas, dari 29 butir variabel X2 Lingkungan Kerja terdapat 20 butir instrument yang valid yakni 2,3,4 dst. Sementara butir yang tidak valid sebanyak 9, yakni nomor butir 1,8,19,20,21,22,23,26,29. Penerimaan butir valid atau tidak valid mengacu pada ketentuan r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} , dengan sebelumnya menentukan $dk(\text{derajat kebebasan}) = N-2$, dengan begitu $dk = 30-2 = 28$. Besaran dk tersebut dikonsultasikan pada tabel r product moment diperoleh r_{tabel} 0,363.

Dengan demikian berdasarkan tabel 8 tentang rangkuman uji validitas untuk variabel x2 Lingkungan Kerja diatas, maka instrument yang digunakan untuk variabel x2 Lingkungan Kerja dalam penelitian selanjutnya sebanyak 20 butir.

3. Validitas Motivasi

Tabel 9 rangkuman hasil uji validitas instrument untuk variabel Motivasi (X3). Berdasarkan hasil tabel diatas, dari 33 butir variabel X3 Motivasi 23 terdapat butir instrument yang valid yakni 3,4,5 dst. Sementara butir yang tidak valid sebanyak 10, yakni nomor butir 1,2,6,8,9,14,17,18,21,26. Penerimaan butir valid atau tidak valid mengacu pada ketentuan r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} , dengan sebelumnya menentukan $dk(\text{derajat kebebasan}) = N-2$, dengan begitu $dk = 30-2 = 28$. Besaran dk tersebut dikonsultasikan pada tabel r product moment diperoleh r_{tabel} 0,363.

Dengan demikian berdasarkan tabel 9 tentang rangkuman uji validitas untuk variabel x3 Motivasi diatas, maka instrument yang digunakan untuk variabel x3 Motivasi dalam penelitian selanjutnya sebanyak 23 butir.

4. Validitas Kinerja Guru

Dengan cara yang sama untuk pengujian variabel Y Kinerja, berdasarkan hasil pengujian diperoleh besaran sebagaimana terangkum dalam table 10 Berdasarkan hasil tabel tersebut, dari 29 butir variabel Y Kinerja Guru terdapat 18 butir instrument yang valid yakni 1,2,3 dst. Sementara butir yang tidak valid sebanyak 11, yakni nomor butir 4,9,12,13,16,17,18,23,27,28,29. Penerimaan butir valid atau tidak valid mengacu pada ketentuan r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} , dengan sebelumnya menentukan $dk(\text{derajat kebebasan}) = N-2$, dengan begitu $dk = 30-2 = 28$. Besaran dk tersebut dikonsultasikan pada tabel r product moment diperoleh $r_{tabel} 0,363$.

Dengan demikian berdasarkan tabel 10 tentang rangkuman uji validitas untuk variabel Y Kinerja diatas, maka instrument yang digunakan untuk variabel Y Kinerja dalam penelitian selanjutnya sebanyak 18 butir.

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliabel*). Untuk menguji reliabilitas tes bebentuk uraian, digunakan rumus alpha yang dikemukakan oleh Arikunto yaitu :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas yang dicari

$\sum \sigma_i^2$: Jumlah varians skor tiap-tiap item

σ_t^2 : Varians total

n : Jumlah soal

N : Jumlah responden

Dengan kriteria reliabilitas tes:

- 0,00 - 0,199 : sangat rendah
- 0,20 - 0,399 : rendah
- 0,400 – 0,599 : sedang
- 0,60 – 0,799 : kuat
- 0,80 – 1,000 : sangat kuat

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk Variabel X dan variabel Y diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebagaimana terangkum dalam tabel 11. Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa variabel Komitmen Organisasi diperoleh koefisien reabilitas sebesar 0,882 selanjutnya dengan merujuk pendapat Kaplan dalam Eko Putro Widoyoko (2012:165) yang menyatakan suatu instrument dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien Alpha sekurang-kurangnya 0,70. Dengan demikian angket variabel Komitmen Organisasi adalah reliabel.

Berdasarkan tabel terlihat untuk reabilitas angket variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,872 selanjutnya dengan merujuk pendapat Kalpan dalam Eko Putro Widoyoko yang menyatakan suatu instrument dikatakan reliabel jika

mempunyai nilai koefisien Alpha sekurang-kurangnya 0,70. Dengan demikian angket variabel Lingkungan Kerja adalah reliabel.

Berdasarkan tabel terlihat untuk reabilitas angket variabel Motivasi sebesar 0,908 selanjutnya dengan merujuk pendapat Kalpan dalam Eko Putro Widoyoko yang menyatakan suatu instrument dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien Alpha sekurang-kurangnya 0,70. Dengan demikian angket variabel Motivasi adalah reliabel.

Berdasarkan tabel terlihat untuk reabilitas angket variabel Kinerja sebesar 0,960 selanjutnya dengan merujuk pendapat Kalpan dalam Eko Putro Widoyoko yang menyatakan suatu instrument dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien Alpha sekurang-kurangnya 0,70. Dengan demikian angket variabel Kinerja adalah reliabel. Dengan demikian keempat angket variabel diatas dinyatakan reliabel.

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017) Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Untuk mengukur tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan kuesioner kepada responden. Kepada setiap jawaban diberi skor dan nilai yang digunakan adalah dari lima sampai satu, dengan catatan bahwa

pernyataan bersifat positif, dan pemberian nilai dari satu sampai dengan lima apabila pernyataan-pernyataan yang terdapat didalam kuesioner bersifat negatif.

Agar data penelitian diperoleh dapat dipakai dengan menggunakan rumus statistika, pada uji hipotesis penelitian yang menerapkan rumus korelasi product moment, maka terlebih dahulu memenuhi pesyaratan analisis. Setelah data diperoleh lalu diolah dan dianalisis maka dapat menggunakan dengan bantuan komputer program IBM SPSS Statistics versi 26.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui rata-rata (mean), median, modus, standar deviasi dan lain-lain. Dalam hal ini pengujian data menggunakan SPSS versi 21 dan tabel kecenderungan dari variabel-variabel pada penelitian. Kecenderungan variabel dilakukan untuk membuat kategorisasi maka diperlukan mean teoritik dan standar deviasi populasi. Menurut Azwar (2012: 147) Berikut ini adalah rumus yang digunakan untuk membuat kategorisasi dalam penelitian ini.

$$\begin{aligned} \text{Skor maksimal instrumen} &= \text{Jumlah soal} \times \text{skor skala terbesar} \\ \text{Skor minimal instrumen} &= \text{Jumlah soal} \times \text{skor skala terkecil} \\ \text{Mean teoritik } (\mu) &= 1/2 (\text{Skor maksimal} + \text{skor minimal}) \\ \text{Standar Deviasi Populasi } (\sigma) &= 1/6 (\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}) \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, setiap responden akan digolongkan ke dalam empat kategori sebagai berikut.

Tabel 12
Rumus Empat Kategori Kecenderungan Variabel

Rumus Skor	Kategori
$X > \mu + 1\sigma$	Tinggi
$\mu < X \leq \mu + 1\sigma$	Cukup Tinggi
$\mu - 1\sigma < X \leq \mu$	Cukup Rendah
$X \leq \mu - 1\sigma$	Rendah

Keterangan:

X = Skor total setiap responden

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Penggunaan analisis regresi mensyaratkan dipenuhinya beberapa asumsi klasik sebelum dilakukan tahap pengujian lebih lanjut. Ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari hasil pengujian tidak bias, diantaranya adalah Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, Uji Normalitas dan Uji Linearitas.

3.6.2.1 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011: 105) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang

nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Multikolinieritas dapat dilihat dari Variance Inflation Factor(VIF), bila nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

3.6.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139) Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atas suatu pengamatan lain. Jika suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Dalam uji ini, apabila hasilnya sig, maka tidak terdapat gejala heterokedastisitas, model yang baik adalah tidak terjadinya heterokedastisitas.

3.6.2.3 Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali, 2013:110 Uji autokorelasi yang dilakukan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

3.6.2.4 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Tujuannya untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel independent dan variabel dependent mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau

yang mendekati normal. Menurut Duwi tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak.

3.6.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah suatu proses pendugaan dimana dalam hipotesis ini akan membuat suatu keputusan akhir. Dalam keputusan akhir ini akan membuat suatu pernyataan uji kebenaran bahwa dapat diterima atau ditolak. Oleh sebab itu pengujian hipotesis statistik yang digunakan adalah uji t, uji f dan uji koefisien determinasi (Uji R^2).

5.2.1.1 Uji t

Menurut Sugiyono (2017:183) menjelaskan mengenai uji t ini adalah secara parsial dimana dapat disimpulkan bahwa Uji t (test) ini melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, dimana pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Hasil hipotesis dapat dilihat dari t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} , dengan ketentuan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada signifikansi 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh) namun jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada signifikansi 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh).

5.2.1.2 Uji F

Menurut Sugiyono (2017:192) menjelaskan bahwa uji F ini adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Dalam hal ini pengujian ini

dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Pengujian ini membandingkan f_{hitung} dibandingkan f_{tabel} dengan ketentuan jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh) namun jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh).

5.2.1.3 Koefisien determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018:97) menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R^2) ini pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ini yaitu nol dan satu, apabila nilai mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya apabila mendekati 0 (nol) maka dapat dikatakan semakin lemah model tersebut dalam menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik skor masing-masing variabel yang telah diteliti. Data hasil penelitian ini terdiri dari 3 variabel bebas yaitu Komitmen Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi (X3), serta satu variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y).

Berdasarkan dari keempat variabel yaitu komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja guru dapat disajikan berupa data mentah yang telah diperoleh dengan menggunakan teknik statistik deskriptif. Dari pemeriksaan yang telah dilakukan terhadap data, seluruh data yang telah memenuhi syarat. Dalam hal ini akan dideskripsikan data dari masing-masing variabel yang telah diolah dilihat dari skor total, skor tertinggi, skor terendah, rentang, rata-rata (mean), median, modus, dan standar deviasi, setelah itu juga dapat disajikan tabel distribusi frekuensi dari masing-masing variabel. Adapun berikut ini hasil dari pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 26.

Tabel 13
Analisis Data Deskriptif

Descriptive Statistics							
Variabel	N	Range	Min	Max	Sum	Mean	Std Deviasi
Komitmen Organisasi	59	16	51	67	3447	58,42	4,031
Lingkungan Kerja	59	23	72	95	4927	83,51	6,151

Motivasi	59	28	87	115	5681	96,29	6,605
Kierja	59	16	71	87	4660	78,98	3,674

Berdasarkan dari hasil keseluruhan deskriptive statistics diatas dapat diuraikan masing-masing variabel komitmen organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi (X3) dan kinerja guru (Y) adalah sebagai berikut:

4.1.1.1 Komitmen Organisasi (X1)

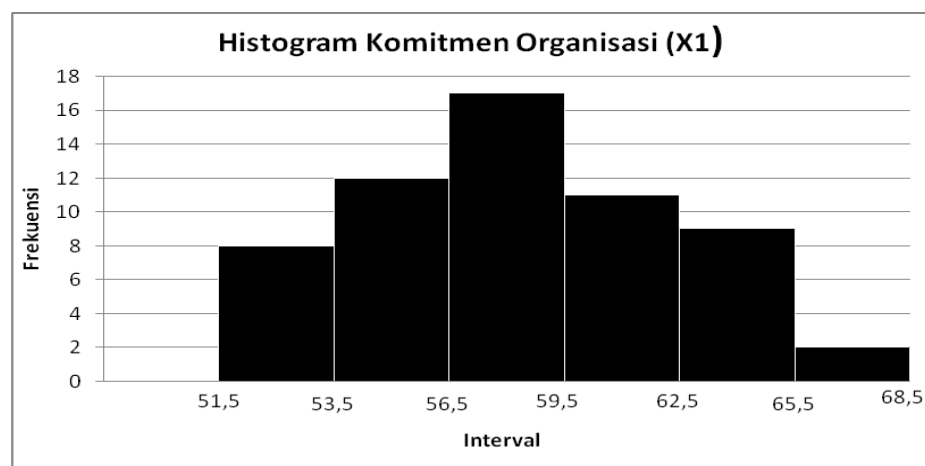
Komitmen organisasi diperoleh berdasarkan butir-butir pernyataan variable yang terdiri dari 14 butir item dengan jumlah responden 59 orang guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang. Ada 5 alternatif jawaban dimana skor tertinggi 5 dan skor terendah adalah 1. Berdasarkan data tersebut maka diperoleh skor terendah adalah 51 dan yang tertinggi adalah 67, dengan nilai Rata-rata (mean) 58.42, median 58 dan modus 58, standar deviasi 4.031.

Untuk memperoleh distribusi frekuensi skor variabel komitmen organisasi data terlebih dahulu dapat diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* untuk menentukan jumlah kelas interval dan panjang kelas. Adapun jumlah kelas interval digunakan adalah dengan rumus yaitu jumlah kelas = $1 + 3,3 \log n$, dimana n adalah jumlah atau sampel dari responden. Dari perhitungan jumlah kelas maka $n = 59$, sehingga $1 + 3,3 \log 59 = 6,84$ dibulatkan menjadi 6 kelas interval. Sedangkan panjang kelas dengan rumus rentang:kelas interval, sehingga panjang kelas adalah $16:6 = 2,6$ dibulatkan menjadi 3. Berdasarkan rumus tersebut dapat diuraikan pada Tabel 13 berikut ini.

Tabel 14
Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi

NO	KELAS INTERVAL	FREKUENSI KUMULATIF	FREKUENSI RELATIF (%)
1	51-53	8	14%
2	54-56	12	20%
3	57-59	17	29%
4	60-62	11	19%
5	63-65	9	15%
6	66-68	2	3%
Jumlah		59	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi komitmen organisasi diatas menunjukkan sebaran skor komitmen organisasi (X1) pada 59 responden dapat diklasifikasi dalam 6 kelompok. 8 responden terdapat pada interval 51-53 atau 14%, 12 responden terdapat pada interval 54-56 atau 20%, 17 responden terdapat pada interval 57-59 atau 29%, 11 responden terdapat pada interval 60-62 atau 19%, 9 responden terdapat pada interval 63-65 atau 15%, 2 responden terdapat pada interval 66-68 atau 3%. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi tabel maka selanjutnya dapat digambarkan grafik histogramnya yang tersaji seperti pada Gambar 2 berikut.



Setelah perhitungan distribusi frekuensi beserta gambar histogram diatas, selanjutnya dilakukan perhitungan untuk kecenderungan variabel. Penentuan kecenderungan variabel komitmen organisasi setelah nilai skor terendah dan skor tertinggi diketahui dimana skor terendah adalah 51 dan skor tertinggi adalah 67 selanjutnya untuk membuat kategorisasi maka diperlukan mean teoritik (μ) dimana mean teoritik adalah 59 dan satuan standart deviasi (σ) dimana standar deviasi populasi adalah 3. Adapun tabel kecenderungan variabel komitmen organisasi (X1) adalah sebagai berikut.

Tabel 15
Kecenderungan Komitmen Organisasi

Skor	Jumlah	Frekuensi Relatif (%)	Kategori
$X > 63$	8	13%	Tinggi
$59 < X \leq 63$	14	24%	Cukup Tinggi
$56 < X \leq 59$	17	29%	Cukup Rendah
$X \leq 56$	20	34%	Rendah

Berdasarkan tabel diatas tentang distribusi kecenderungan variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 8 orang (13%) yang berkategori tinggi, 14 orang (24%) yang berkategori cukup tinggi, 17 orang (29%) yang berkategori cukup rendah, dan sebanyak 20 orang (34%) yang berkategori rendah. Berdasarkan data di atas maka komitmen organisasi umumnya yang berada di atas rata-rata sebanyak 8 orang (13%) yang berkategori tinggi.

4.1.1.2 Lingkungan Kerja (X2)

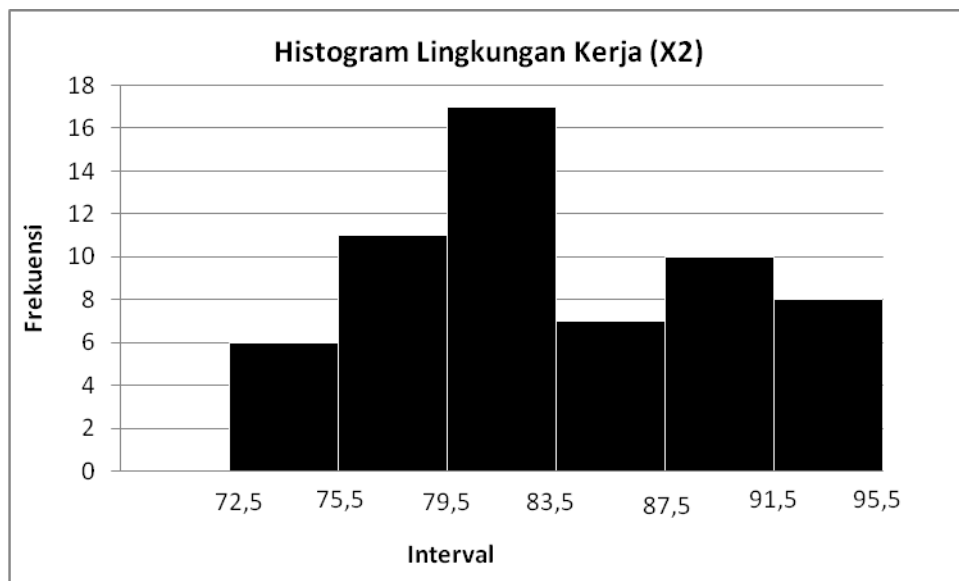
Lingkungan Kerja diperoleh berdasarkan butir-butir pernyataan variable yang terdiri dari 20 butir item dengan jumlah responden 59 orang guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang. Ada 5 alternatif jawaban dimana skor tertinggi 5 dan skor terendah adalah 1. Berdasarkan data tersebut maka diperoleh skor terendah adalah 72 dan yang tertinggi adalah 95, dengan nilai Rata-rata (mean) 83.50, median 82 dan modus 80, standar deviasi 6.151.

Untuk memperoleh distribusi frekuensi skor variabel komitmen organisasi data terlebih dahulu dapat diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* untuk menentukan jumlah kelas interval dan panjang kelas. Adapun jumlah kelas interval digunakan adalah dengan rumus yaitu jumlah kelas = $1 + 3,3 \log n$, dimana n adalah jumlah atau sampel dari responden. Dari perhitungan jumlah kelas maka $n = 59$, sehingga $1 + 3,3 \log 59 = 6,84$ dibulatkan menjadi 6 kelas interval. Sedangkan panjang kelas dengan rumus rentang:kelas interval, sehingga panjang kelas adalah $23:6 = 3,8$ dibulatkan menjadi 4. Berdasarkan rumus tersebut dapat diuraikan pada Tabel 14 berikut ini.

Tabel 16
Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

NO	KELAS INTERVAL	FREKUENSI KUMULATIF	FREKUENSI RELATIF (%)
1	72-75	6	10,2%
2	76-79	11	18,6%
3	80-83	17	28,8%
4	84-87	7	11,9%
5	88-91	10	16,9%
6	92-95	8	13,6%
Jumlah		59	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi lingkungan kerja diatas menunjukkan sebaran skor lingkungan kerja (X2) pada 59 responden dapat diklasifikasi dalam 6 kelompok. 6 responden terdapat pada interval 72-75 atau 10,2%, 11 responden terdapat pada interval 76-79 atau 18,6%, 17 responden terdapat pada interval 80-83 atau 28,8%, 7 responden terdapat pada interval 84-87 atau 11,9%, 10 responden terdapat pada interval 88-91 atau 16,9%, 8 responden terdapat pada interval 92-95 atau 13,6%. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi tabel maka selanjutnya dapat digambarkan grafik histogramnya yang tersaji seperti pada Gambar 3 berikut.



Setelah perhitungan distribusi frekuensi beserta gambar histogram diatas, selanjutnya dilakukan perhitungan untuk kecenderungan variabel. Penentuan kecenderungan variabel lingkungan kerja setelah nilai skor terendah dan skor tertinggi diketahui dimana skor terendah adalah 72 dan skor tertinggi adalah 95 selanjutnya untuk membuat kategorisasi maka diperlukan mean teoritik (μ) dimana mean teoritik adalah 83,5 dan satuan standart deviasi (σ) dimana standar

deviasi populasi adalah 4. Adapun tabel kecenderungan variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebagai berikut.

Tabel 17
Kecenderungan Lingkungan Kerja

Skor	Jumlah	Frekuensi Relatif (%)	Kategori
$X > 87,5$	18	30%	Tinggi
$83,5 < X \leq 87,5$	7	12%	Cukup Tinggi
$79,5 < X \leq 83,5$	17	29%	Cukup Rendah
$X \leq 79,5$	17	29%	Rendah

Berdasarkan tabel diatas tentang distribusi kecenderungan variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 18 orang (30%) yang berkategori tinggi, 7 orang (12%) yang berkategori cukup tinggi, 17 orang (29%) yang berkategori cukup rendah, dan sebanyak 17 orang (29%) yang berkategori rendah. Berdasarkan data di atas maka lingkungan kerja umumnya yang berada di atas rata-rata sebanyak 18 orang (30%) yang berkategori tinggi.

4.1.1.3 Motivasi (X3)

Motivasi diperoleh berdasarkan butir-butir pernyataan variable yang terdiri dari 23 butir item dengan jumlah responden 59 orang guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang. Ada 5 alternatif jawaban dimana skor tertinggi 5 dan skor terendah adalah 1. Berdasarkan data tersebut maka diperoleh skor terendah adalah 87 dan yang tertinggi adalah 115, dengan nilai Rata-rata (mean) 96,28, median 95 dan modus 95, standar deviasi 6.605.

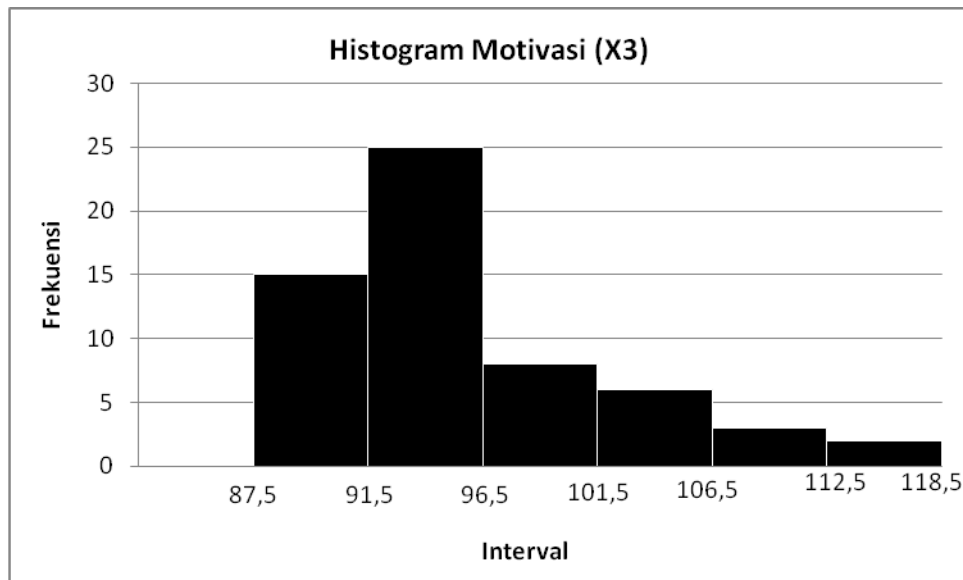
Untuk memperoleh distribusi frekuensi skor variabel komitmen organisasi data terlebih dahulu dapat diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* untuk menentukan jumlah kelas interval dan panjang kelas. Adapun jumlah kelas interval digunakan adalah dengan rumus yaitu jumlah kelas = $1 + 3,3 \log n$, dimana n adalah jumlah atau sampel dari responden. Dari perhitungan jumlah kelas maka $n = 59$, sehingga $1 + 3,3 \log 59 = 6,84$ dibulatkan menjadi 6 kelas interval. Sedangkan panjang kelas dengan rumus rentang:kelas interval, sehingga panjang kelas adalah $28:6 = 4,6$ dibulatkan menjadi 3. Berdasarkan rumus tersebut dapat diuraikan pada Tabel 16 berikut ini.

Tabel 18
Distribusi Frekuensi Motivasi

NO	KELAS INTERVAL	FREKUENSI KUMULATIF	FREKUENSI RELATIF (%)
1	87-91	15	25%
2	92-96	25	42%
3	97-101	8	14%
4	102-106	6	10%
5	107-112	3	5%
6	113-118	2	3%
Jumlah		59	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi motivasi diatas menunjukkan sebaran skor motivasi (X_3) pada 59 responden dapat diklasifikasi dalam 6 kelompok. 15 responden terdapat pada interval 87-91 atau 25%, 25 responden terdapat pada interval 92-96 atau 42%, 8 responden terdapat pada interval 97-101 atau 14%, 6 responden terdapat pada interval 102-106 atau 10%, 3 responden terdapat pada interval 107-112 atau 5%, 2 responden terdapat pada interval 113-118 atau 3%.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi tabel maka selanjutnya dapat digambarkan grafik histogramnya yang tersaji seperti pada Gambar 4 berikut.



Setelah perhitungan distribusi frekuensi beserta gambar histogram diatas, selanjutnya dilakukan perhitungan untuk kecenderungan variabel. Penentuan kecenderungan variabel motivasi setelah nilai skor terendah dan skor tertinggi diketahui dimana skor terendah adalah 87 dan skor tertinggi adalah 115 selanjutnya untuk membuat kategorisasi maka diperlukan mean teoritik (μ) dimana mean teoritik adalah 101 dan satuan standart deviasi (σ) dimana standar deviasi populasi adalah 5. Adapun tabel kecenderungan variabel motivasi (X3) adalah sebagai berikut.

Tabel 19
Kecenderungan Motivasi

Skor	Jumlah	Frekuensi Relatif (%)	Kategori
$X > 106$	5	8%	Tinggi

$101 < X \leq 106$	6	10%	Cukup Tinggi
$96 < X \leq 101$	8	14%	Cukup Rendah
$X \leq 96$	40	68%	Rendah

Berdasarkan tabel diatas tentang distribusi kecenderungan variabel motivasi menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 5 orang (8%) yang berkategori tinggi, 6 orang (10%) yang berkategori cukup tinggi, 8 orang (14%) yang berkategori cukup rendah, dan sebanyak 40 orang (68%) yang berkategori rendah. Berdasarkan data di atas maka motivasi umumnya yang berada di atas rata-rata sebanyak 5 orang (8%) yang berkategori tinggi.

4.1.1.4 Kinerja Guru (Y)

Kinerja Guru diperoleh berdasarkan butir-butir pernyataan variable yang terdiri dari 18 butir item dengan jumlah responden 59 orang guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang. Ada 5 alternatif jawaban dimana skor tertinggi 5 dan skor terendah adalah 1. Berdasarkan data tersebut maka diperoleh skor terendah adalah 71 dan yang tertinggi adalah 87, dengan nilai Rata-rata (mean) 78,98 , median 79 dan modus 78, standar deviasi 3,674.

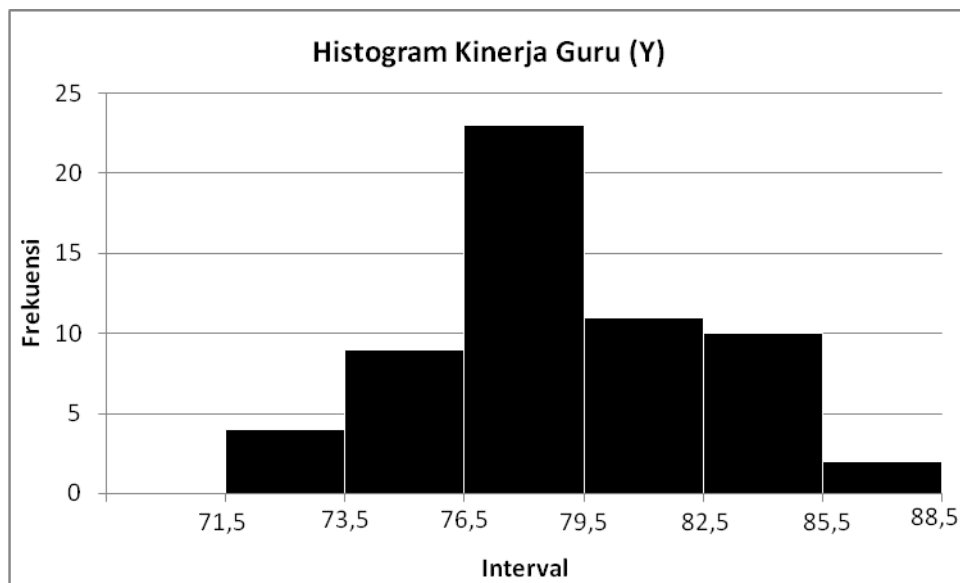
Untuk memperoleh distribusi frekuensi skor variabel komitmen organisasi data terlebih dahulu dapat diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* untuk menentukan jumlah kelas interval dan panjang kelas. Adapun jumlah kelas interval digunakan adalah dengan rumus yaitu jumlah kelas = $1 + 3,3 \log n$, dimana n adalah jumlah atau sampel dari responden. Dari perhitungan jumlah kelas maka $n = 59$, sehingga $1 + 3,3 \log 59 = 6,84$ dibulatkan menjadi 6 kelas

interval. Sedangkan panjang kelas dengan rumus rentang:kelas interval, sehingga panjang kelas adalah $16:6 = 2,6$ dibulatkan menjadi 3. Berdasarkan rumus tersebut dapat diuraikan pada Tabel 16 berikut ini.

Tabel 20
Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

NO	KELAS INTERVAL	FREKUENSI KUMULATIF	FREKUENSI RELATIF (%)
1	71-73	4	7%
2	74-76	9	15%
3	77-79	23	39%
4	80-82	11	19%
5	83-85	10	17%
6	86-88	2	3%
Jumlah		59	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi kinerja guru diatas menunjukkan sebaran skor kinerja guru (Y) pada 59 responden dapat diklasifikasi dalam 6 kelompok. 4 responden terdapat pada interval 71-73 atau 7%, 9 responden terdapat pada interval 74-76 atau 15%, 23 responden terdapat pada interval 77-79 atau 39%, 11 responden terdapat pada interval 80-82 atau 19%, 10 responden terdapat pada interval 83-85 atau 17%, 2 responden terdapat pada interval 86-88 atau 3%. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi tabel maka selanjutnya dapat digambarkan grafik histogramnya yang tersaji seperti pada Gambar 5 berikut.



Setelah perhitungan distribusi frekuensi beserta gambar histogram diatas, selanjutnya dilakukan perhitungan untuk kecenderungan variabel. Penentuan kecenderungan variabel kinerja guru setelah nilai skor terendah dan skor tertinggi diketahui dimana skor terendah adalah 71 dan skor tertinggi adalah 87 selanjutnya untuk membuat kategorisasi maka diperlukan mean teoritik (μ) dimana mean teoritik adalah 79 dan satuan standart deviasi (σ) dimana standar deviasi populasi adalah 3. Adapun tabel kecenderungan variabel kinerja guru (Y) adalah sebagai berikut.

Tabel 21
Kecenderungan Kinerja Guru

Skor	Jumlah	Frekuensi Relatif (%)	Kategori
$X > 82$	12	20%	Tinggi
$79 < X \leq 82$	11	19%	Cukup Tinggi
$76 < X \leq 79$	23	39%	Cukup Rendah
$X \leq 76$	13	22%	Rendah

Berdasarkan tabel diatas tentang distribusi kecenderungan variabel kinerja guru menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 12 orang (20%) yang berkategori tinggi, 11 orang (19%) yang berkategori cukup tinggi, 23 orang (39%) yang berkategori cukup rendah, dan sebanyak 13 orang (22%) yang berkategori rendah. Berdasarkan data di atas maka motivasi umumnya yang berada di atas rata-rata sebanyak 12 orang (20%) yang berkategori tinggi.

4.1.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari hasil pengujian tidak bias, diantaranya adalah Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Normalitas.

4.1.2.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Multikolinieritas dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF), bila nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 22
Tabel Uji Multikolinieritas Menggunakan SPSS
Coefficients^a

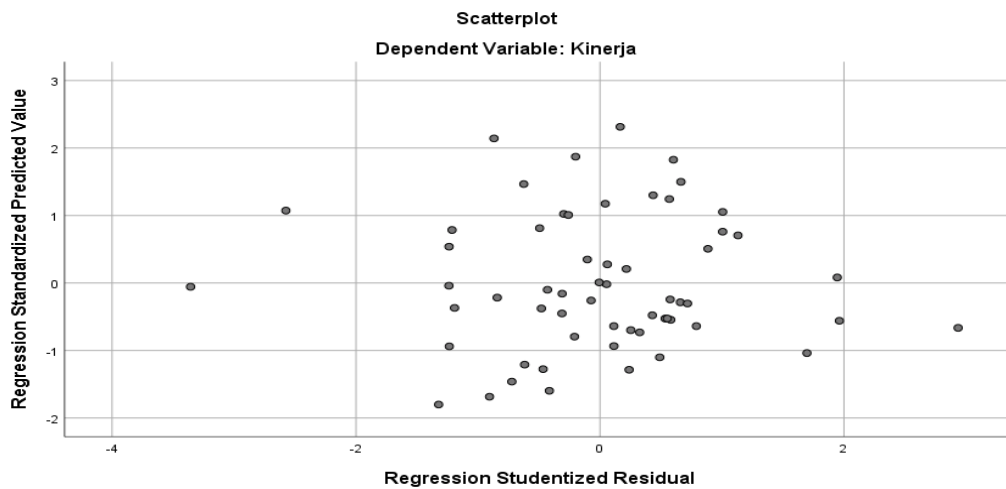
Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	26,119	3,185		
	Komitmen Organisasi	,577	,079	,393	2,546
	Lingkungan Kerja	,101	,044	,532	1,878
	Motivasi	,111	,051	,346	2,890

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 17 dari hasil pengujian multikolinieritas, perhitungan nilai tolerance terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai tolerance < 0,10, maka berarti dalam penelitian ini tidak terdapat terjadi masalah dalam uji multikolinieritas. Demikian juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, dari kedua variabel bebas yang diuji tidak ada nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.1.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atas suatu pengamatan lain. Jika suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Dalam uji ini, apabila hasilnya sig, maka tidak terdapat gejala heterokedastisitas, model yang baik adalah tidak terjadinya heterokedastisitas.



Gambar 6 Grafik Uji Heteroskedastisitas Menggunakan SPSS

Dari hasil grafik yang disajikan diatas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y, serta tidak mempunyai pola yang jelas atau tidak membentuk suatu pola. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai sebagai prediksi.

4.1.2.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Hasil Uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 4.1.2.3.

Tabel 23
Uji Autokorelasi Menggunakan SPSS
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,916 ^a	,840	,831	1,511	2,039

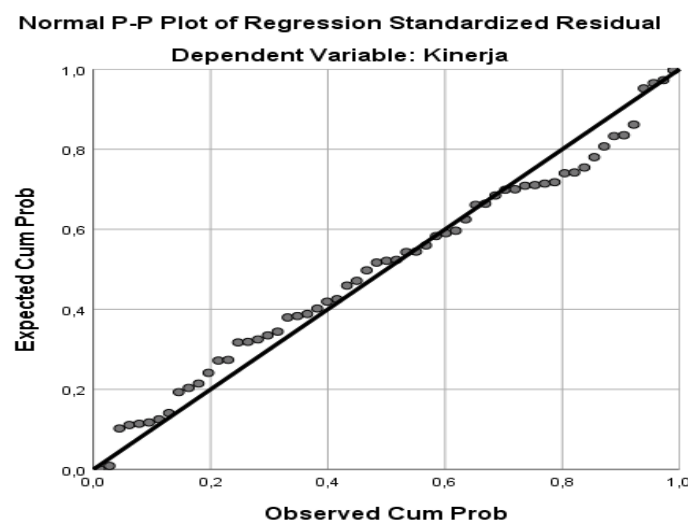
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai DW sebesar 2,039, nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel Durbin-Watson dengan menggunakan signifikansi 5%, jumlah sampel 59 (n) dan jumlah variabel 3 (k=3). Nilai DW 2,039 lebih besar dari batas (du) 1,687 maka dapat disimpulkan bahwa tidak bisa menolak H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

4.1.2.4 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Tujuannya untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel independent dan variabel dependent mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau yang mendekati normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat dilihat pada gambar.



Gambar 7 Grafik Uji Normalitas Menggunakan SPSS

Pada gambar 7 normal probability plot dapat terlihat pada titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis

diagonal yang menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.1.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat. Uji Hipotesis juga dapat memberikan kepercayaan diri bagi peneliti dalam pengambilan keputusan yang bersifat Objektif.

4.1.3.1 Uji t

Uji t (test) merupakan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, dimana pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas/independen terhadap variabel dependen/terikat.

1. Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis pertama yang akan diuji kebenarannya adalah sebagai berikut :

Ha (Hipotesis Alternatif) = Terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Ho (Hipotesis Nihil) = Tidak terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Adapun cara untuk menguji hipotesis tersebut, peneliti menggunakan statistik regresi linear berganda menggunakan SPSS Versi 20. Uji regresi linear dapat

menunjukkan besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan uji t. H_a diterima dan H_o ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. H_a ditolak dan H_o diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$. Hasil uji regresi linear sederhana variabel komitmen organisasi (X1) terhadap kinerja guru (Y) menggunakan SPSS versi 20 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 24
Uji Regresi Linear Sederhana (uji t)
Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	31,593	3,225		9,796	,000
	Komitmen Organisasi	,811	,055	,890	14,728	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} variabel komitmen organisasi (X1) sebesar 14,728 sedangkan nilai t_{tabel} 2,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, dimana terdapat pengaruh komitmen organisasi (X1) terhadap kinerja guru (Y). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru dapat dituliskan pada rumus $Y = 31,593 + 0,811X$ yang berarti nilai konsistensi variabel kinerja guru sebesar 31,593 dengan catatan setiap penambahan nilai 1% pada variabel X1 maka pengaruhnya bertambah 0,811.

Adapun besar pengaruh Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat berdasarkan tabel Regresi berikut:

Tabel 25
Regresi Linear Sederhana X1 terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,890 ^a	,792	,788	1,691

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel diatas diketahui koefisien korelasi (R Square) variabel komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang adalah sebesar 0,792. Berdasarkan tingkat keeratan pengaruh maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang adalah 79,2%.

Cara untuk mengetahui kuat dan lemahnya keeratan pengaruh antar variabel, secara sederhana dapat dikategorikan berdasarkan nilai koefisien korelasi (R Square) dari Guilford Empirical Rules sebagai berikut ini:

$0,00 \leq x < 0,20$ = Pengaruh sangat lemah/ rendah

$0,20 \leq x < 0,40$ = Pengaruh rendah

$0,40 \leq x < 0,60$ = Pengaruh sedang/cukup

$0,60 \leq x < 0,80$ = Pengaruh kuat/ tinggi

$0,80 \leq x < 1,00$ = Pengaruh sangat kuat/ tinggi

Berdasarkan kategori diatas diketahui koefisien korelasi (R square) pada komitmen organisasi (X1) terhadap kinerja guru (Y) SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat adalah sebesar 0,792 yang berkategori tinggi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis kedua yang akan diuji kebenarannya adalah sebagai berikut :

Ha (Hipotesis Alternatif) = Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Ho (Hipotesis Nihil) = Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Adapun cara untuk menguji hipotesis tersebut, peneliti menggunakan statistik regresi linear berganda menggunakan SPSS Versi 20. Uji regresi linear dapat menunjukkan besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan uji t. Ha diterima dan Ho ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Ha ditolak dan Ho diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$. Hasil uji regresi linear sederhana variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) menggunakan SPSS versi 20 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 26
Uji Regresi Linear Sederhana (uji t)
Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	44,681	4,809		9,291	,000
	Lingkungan Kerja	,411	,057	,688	7,152	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 7,152 sedangkan nilai t_{tabel} 2,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, dimana terdapat pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dapat dituliskan pada

rumus $Y = 44,681 + 0,411X$ yang berarti nilai konsistensi variabel kinerja guru sebesar dengan catatan setiap penambahan nilai 1% pada variabel X2 maka pengaruhnya bertambah 0,411.

Adapun besar Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat berdasarkan tabel Regresi berikut:

Tabel 27
Regresi Linear Sederhana X2 terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,688 ^a	,473	,464	2,691

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel diatas diketahui koefisien korelasi (R Square) variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat adalah sebesar 0,688. Berdasarkan tingkat keeratan pengaruh maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat adalah 68,8%.

Cara untuk mengetahui kuat dan lemahnya keeratan pengaruh antar variabel, secara sederhana dapat dikategorikan berdasarkan nilai koefisien korelasi (R Square) dari Guilford Empirical Rules sebagai berikut ini:

$0,00 \leq x < 0,20$ = Pengaruh sangat lemah/ rendah

$0,20 \leq x < 0,40$ = Pengaruh rendah

$0,40 \leq x < 0,60$ = Pengaruh sedang/cukup

$0,60 \leq x < 0,80$ = Pengaruh kuat/ tinggi

$0,80 \leq x < 1,00$ = Pengaruh sangat kuat/ tinggi

Berdasarkan kategori diatas diketahui koefisien korelasi (R square) pada lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat adalah sebesar 0,688 yang berkategori tinggi.

3. Pengaruh Motivasi (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis ketiga yang akan diuji kebenarannya adalah sebagai berikut :

Ha (Hipotesis Alternatif) = Terdapat pengaruh antara Motivasi (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Ho (Hipotesis Nihil) = Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Adapun cara untuk menguji hipotesi tersebut, peneliti menggunakan statistik regresi linear berganda menggunakan SPSS Versi 20. Uji regresi linear dapat menunjukkan besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan uji t. Ha diterima dan Ho ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Ha ditolak dan Ho diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$. Hasil uji regresi linear sederhana variabel motivasi (X3) terhadap kinerja guru (Y) menggunakan SPSS versi 20 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 28
Uji Regresi Linear Sederhana (uji t)
Motivasi (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	36,158	4,271		8,465	,000
	Motivasi	,445	,044	,800	10,049	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} variabel Motivasi (X3) sebesar 10,049 sedangkan nilai t_{tabel} 2,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, dimana terdapat pengaruh motivasi (X3) terhadap kinerja guru (Y). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru dapat dituliskan pada rumus $Y = 36,158 + 0,455X$ yang berarti nilai konsistensi variabel kinerja guru sebesar dengan catatan setiap penambahan nilai 1% pada variabel X3 maka pengaruhnya bertambah 0,455.

Adapun besar Pengaruh Motivasi (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat berdasarkan tabel Regresi berikut:

Tabel 29
Regresi Linear Sederhana X3 terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,800 ^a	,639	,633	2,226

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel diatas diketahui koefisien korelasi (R Square) variabel motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat adalah sebesar 0,800. Berdasarkan tingkat keeratan pengaruh maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat adalah 80,0%.

Cara untuk mengetahui kuat dan lemahnya keeratan pengaruh antar variabel, secara sederhana dapat dikategorikan berdasarkan nilai koefisien korelasi (R Square) dari Guilford Empirical Rules sebagai berikut ini:

$0,00 \leq x < 0,20$ = Pengaruh sangat lemah/ rendah

$0,20 \leq x < 0,40$ = Pengaruh rendah

$0,40 \leq x < 0,60$ = Pengaruh sedang/cukup

$0,60 \leq x < 0,80$ = Pengaruh kuat/ tinggi

$0,80 \leq x < 1,00$ = Pengaruh sangat kuat/ tinggi

Berdasarkan kategori diatas diketahui koefisien korelasi (R square) pada motivasi (X3) terhadap kinerja guru (Y) SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat adalah sebesar 0,800 yang berkategori tinggi.

1.1.3.2 Uji Simultan (Uji f)

Uji f adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan untuk menguji pengaruh simultan yang signifikan antara Komitmen Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X3) terhadap Kinerja Guru (Y).

Hipotesis keempat yang akan diuji kebenarannya adalah sebagai berikut :

Ha (Hipotesis Alternatif) = Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y).

Ho (Hipotesis Nihil) = Tidak terdapat pengaruh Komitmen Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y).

Adapun cara untuk menguji hipotesis tersebut, peneliti menggunakan statistik linear multipel yang didalam analisisnya menggunakan SPSS versi 20. Uji regresi linear dapat ditunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan uji f. H_a diterima dan H_o ditolak apabila nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ H_a ditolak dan H_o diterima jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$.

Berdasarkan uji regresi linear multipel variabel komitmen organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi (X3) terhadap kinerja guru (Y) menggunakan SPSS versi 20. Dapat dilihat tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 30
Uji Regresi Linear Multipel (Uji f)
X1, X2, X3 secara bersama-sama terhadap Y

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	657,452	3	219,151	96,019	,000 ^b
	Residual	125,531	55	2,282		
	Total	782,983	58			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel hasil analisis data diperoleh F_{hitung} sebesar 96,019 sedangkan $F_{tabel} = 2.76$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka artinya secara bersama-sama variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru., maka dapat disimpulkan H_a

diterima dan H_0 ditolak. Adapun hubungan variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 31
Uji Regresi Linear Multipel X1,X2,X3 terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	26,119	3,185		8,201	,000
	Komitmen Organisasi	,577	,079	,633	7,353	,000
	Lingkungan Kerja	,101	,044	,169	2,279	,027
	Motivasi	,111	,051	,200	2,180	,034

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi terhadap kinerja guru dapat dituliskan dalam rumus $Y = 26,119 + (0,577X_1; 0,101X_2; 0,111X_3)$ yang berarti pengaruh variabel X_1 , X_2 , dan sebesar 26,119 dengan catatan setiap penambahan nilai 1% pada variabel X_1 bersama-sama dengan X_2 bersama-sama dengan X_3 maka nilai pengaruhnya bertambah sebesar 0,577 pada X_1 , 0,101 pada X_2 , dan 0,111 pada X_3 .

Adapun besar pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini.

Tabel 32
Regresi Linear Multipel X1, X2, dan X3 secara bersama-sama terhadap Y

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,916 ^a	,840	,831	1,511	2,039

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui koefisien korelasi (R Square) variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat adalah sebesar 0,840. Maka berdasarkan tingkat keeratan pengaruh dapat disimpulkan bahwa pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat adalah sebesar 84,0%.

Cara untuk mengetahui kuat dan lemahnya keeratan pengaruh antar variabel, secara sederhana dapat dikategorikan berdasarkan nilai koefisien korelasi (R Square) dari Guilford Empirical Rules sebagai berikut ini:

$0,00 \leq x < 0,20$ = Pengaruh sangat lemah/ rendah

$0,20 \leq x < 0,40$ = Pengaruh rendah

$0,40 \leq x < 0,60$ = Pengaruh sedang/cukup

$0,60 \leq x < 0,80$ = Pengaruh kuat/ tinggi

$0,80 \leq x < 1,00$ = Pengaruh sangat kuat/ tinggi

Berdasarkan kategori diatas diketahui koefisien korelasi (R square) pada komitmen organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat adalah sebesar 0,840 yang berkategori tinggi.

4.2 Pembahasan Penelitian

Penelitian ini untuk memperoleh gambaran pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang. Dibuktikan dengan analisa data menggunakan metode penelitian yang telah ditentukan. Dari hasil pengujian diperoleh pembahasan sebagai berikut:

4.2.1 Terdapat Pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang

Berdasarkan hasil dekripsi statistik pada komitmen organisasi dapat dijelaskan butir angket yang sudah divaliditas dan direliabel sebanyak 14 butir pertanyaan. Butir yang sudah valid dan reliabel diberikan pada 59 responden guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang. Berdasarkan hasil data angket yang peneliti temukan dari 59 responden terdapat 8 orang yang berkategori tinggi sedangkan 51 responden lainnya berkategori cukup tinggi, cukup rendah dan rendah. Maka dapat disimpulkan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan gebang belum maksimal sehingga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti juga membuktikan dan dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang menghasilkan uji t sebesar $14,728 > t_{tabel}$ 2,000 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan data diatas hasil data menggunakan SPSS versi 20, bahwa variabel komitmen organisasi dalam

penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang.

Komitmen organisasi (X1) merupakan variabel bebas yang pertama dari salah satu penentu kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat. Komitmen yang dimiliki seorang guru akan berpengaruh terhadap kinerjanya seorang guru sebagaimana Menurut Lunhans dalam Kaswan (2012:283) komitmen ini sebagai sikap yang loyalitas karyawan pada organisasi dan proses kelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Dalam hal ini berarti komitmen organisasi adalah seberapa besar loyalitasnya guru terhadap sekolah, seseorang dalam memperhatikan organisasinya, semakin besar sikap loyal guru tersebut pada organisasinya maka akan berpengaruh dengan kinerjanya. Kinerja yang baik akan didukung dengan komitmennya seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Komitmen organisasi ini merupakan keberhasilan serta kemajuan organisasi terlihat dari bagaimana seseorang mengekspresikan sikap loyalnya pada organisasi tersebut. Maka jika seseorang memiliki loyal, merasa senang, merasa ingin sekolahnya berhasil dan maju sesuai dengan tercapainya visi, misi dan tujuan sekolah serta memiliki kemauan kerja dan tanggung jawab maka dapat dikatakan kinerja seorang guru baik. Hal ini didukung dengan indikator komitmen organisasi menurut Mayer dan Allen dalam Luthan (2011).

Penelitian ini juga disesuaikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rita Hayati dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi

Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru” dengan nomor Volume 5, No. 2, Juli-Desember 2020, P-ISSN 2548-7094 dan E-ISSN 2614-8021. Secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Adapun penelitian yang dilakukan Marisyah Putriana, dkk dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Hang Tuah 1 Surabaya” dengan nomor Volume 1 nomor 1 Mei tahun 2021. <http://journal.febubhara-sby.org/umj>. Secara parsial Komitmen Organisasi ini mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Guru, karena mempunyai koefisien determinasi yang paling besar yang yaitu 68,4%.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asep Mulyana, dkk dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru, dengan nomor volume 20 nomor 1 tahun 2021. ISSN Online 2579-8189 dalam hal ini hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa hasil koefisien korelasi komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada SMK Widya Dirgantara sebesar 0,531 maka dapat disimpulkan dari penelitian tersebut bahwa terdapat hubungan yang kuat komitmen organisasi terhadap kinerja guru.

Penelitian sebelumnya juga yang dilakukan oleh Selamat Yahya Sri Abdullah, dkk dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru MTs Swasta di Kabupaten Jepara” dengan nomor volume 11 nomor 1 Juni 2020 dengan E-ISSN 2502-6860. Dalam hal ini hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan

pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja. Besarnya pengaruh ditunjukkan dengan hasil koefisien korelasi yaitu 0,276.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang peneliti paparkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Dapat terlihat dari hasil penelitian dalam penelitian ini dan beberapa penelitian-penelitian sebelumnya yang mendukung pada penelitian ini bahwa komitmen organisasi pada penelitian berpengaruh terhadap kinerja yang memiliki koefisien korelasi sebesar 0,792 yang berkategori tinggi.

4.2.2 Terdapat Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang

Berdasarkan hasil dekripsi statistik pada lingkungan kerja dapat dijelaskan butir angket yang sudah divaliditas dan direliabel sebanyak 20 butir pertanyaan. Butir yang sudah valid dan reliabel diberikan pada 59 responden guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang. Berdasarkan hasil data angket yang peneliti temukan dari 59 responden terdapat 18 orang yang berkategori tinggi sedangkan 41 responden lainnya berkategori cukup tinggi, cukup rendah dan rendah. Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan gebang belum optimal sehingga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang menghasilkan uji t sebesar $7,152 > t_{tabel} 2,000$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel lingkungan kerja dalam penelitian

ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang.

Dari gambaran hasil penelitian diatas variabel lingkungan kerja merupakan variabel bebas yang kedua dari salah satu penentu kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat. Lingkungan kerja seorang guru akan berpengaruh terhadap kinerjanya sebagaimana dapat dijelaskan lingkungan kerja adalah tempat seseorang dimana ia bekerja dalam menjalankan tugas yang diembannya. Lingkungan kerja yang baik akan membantu tercapainya tujuan sekolah yang diinginkan berdasarkan visi , misi dan tujuan yang ada disekolah. Hal ini lingkungan yang baik akan membuat seseorang yang bekerja didalamnya nyaman dan akan memberikan kontribusi meningkatkan kinerjanya.

Menurut Lawler dan Leadpord dalam Sonny (2004:22) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Begitu juga dengan Menurut Sedarmayanti (2011:26) bahwa terdapat indikator dalam lingkungan kerja yaitu, Sarana Prasarana, Penerangan, Kebersihan, Udara, Kebisingan, Pewarnaan, Keamanan, dan Hubungan Kerja.

Berdasarkan menurut para ahli diatas dapat peneliti simpulkan bahwa lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerjanya seorang guru sebagaimana dengan indikator-indikator tersebut bahwa dengan adanya sarana prasarana yang baik, keamanan serta hubungan yang baik antar sesama guru maupun kepala sekolah maka akan meningkatkan kinerja yang baik.

Penelitian ini disesuaikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abd. Rahman, dkk dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai” dengan nomor volume 07, Nomor 02, Agustus 2020 E-ISSN 2598-398X dan P-ISSN 2337-8743 (Online). Menunjukkan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan pegawai memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai. Dengan demikian lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerjanya seorang guru.

Penelitian ini disesuaikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eka Susanti, dkk dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Supervisor terhadap Kinerja Guru” dengan nomor volume 5 nomor 1 tahun 2021, ISSN 2614-3097. Dalam hal ini penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Prambumulih.

Penelitian ini disesuaikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Noviana Notty dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru dan Staff Sekolah Advent DKI Jakarta” dengan nomor volume 4 nomor 1 tahun 2021. Dalam hal ini penelitian ini membuktikan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja guru dan staff memiliki 34% berpengaruh terhadap kinerja guru.

Penelitian ini disesuaikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Akbar Putra, dkk dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar” dengan nomor volume 7 nomor 1 tahun

2019, ISSN 2338-5278. Dalam hal ini penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, walaupun tingkat pengaruhnya sedang dan besar hubungannya 21,2% dengan tafsiran rendah, namun lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang peneliti paparkan data maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Dapat terlihat dari hasil penelitian dalam penelitian ini dan beberapa penelitian-penelitian sebelumnya yang mendukung pada penelitian ini bahwa lingkungan kerja pada penelitian berpengaruh terhadap kinerja yang memiliki koefisien korelasi sebesar 0,688 yang berkategori tinggi.

4.2.3 Terdapat Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang

Berdasarkan hasil deskripsi statistik pada motivasi dapat dijelaskan butir angket yang sudah divaliditas dan direliabel sebanyak 23 butir pertanyaan. Butir yang sudah valid dan reliabel diberikan pada 59 responden guru-guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang. Maka berdasarkan hasil data angket peneliti menemukan 59 responden terdapat 5 orang yang berkategori tinggi sedangkan 54 responden lainnya berkategori cukup tinggi, cukup rendah, dan rendah. Maka dapat disimpulkan motivasi guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang masih belum maksimal sehingga motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang menghasilkan uji t sebesar $2,180 > t_{tabel} 2,000$ dan nilai sig sebesar $0,034 < 0,05$.

Maka berdasarkan data di atas, bahwa variabel motivasi dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat.

Dari gambaran hasil penelitian di atas variabel lingkungan kerja merupakan variabel bebas yang kedua dari salah satu penentu kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat. Motivasi adalah dorongan seseorang dalam menggiatkan motif-motifnya menjadi perbuatan atau tingkah lakunya untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan sehingga guru yang memiliki motivasi yang besar maka akan meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya motivasi maka berbagai kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan terpenuhi dengan maksimal tentu tujuan dan harapan sekolah dapat tercapai.

Sebagaimana menurut Engkoswara dalam Mesiono (2012:130) menjelaskan bahwa dorongan (motive) itu berbeda setiap orang. Maka dorongan seseorang dalam diri akan menjadi tingkah laku yang posesif. Seseorang perlu memahami apa kegiatan yang dilakukan, maksudnya seseorang mengetahui kegiatan tersebut dan bagaimana cara-cara melaksanakannya. Lalu seseorang perlu melakukannya sehingga ia perlu memahami pentingnya tujuan yang akan dicapai untuk dirinya maupun dengan lembaga dilingkungkannya.

Dalam hal ini motivasi akan berpengaruh pada kinerja guru, seorang guru yang memiliki motivasi yang tinggi pada lingkungan sekolah, guru yang tidak hanya mengetahui tanggung jawabnya namun ia juga memahami pentingnya ia

melakukan suatu tanggung jawab tersebut maka berbagai tanggung jawab yang diberikan dapat memberikan dampak peningkatan kinerjanya seorang guru.

Penelitian ini disesuaikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irawati, dkk dalam penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru” dengan nomor volume 7. No. 2, Juni 2019 (210-221) e-ISSN 2580-3743. Menunjukkan motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru memiliki pengaruh positif signifikan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru. Dengan demikian motivasi dapat meningkatkan kinerja guru.

Penelitian ini disesuaikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmah Putri Lubis, dkk dalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 15 Medan” dengan nomor volume 2 nomor 2, E-ISSN 2723 665X. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa ditemukan pengaruh Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Guru.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hartini, dkk dalam penelitiannya yang berjudul “Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru” dengan nomor Volume 12 tahun 2021 <http://dx.doi.org/10.32832/jm-uika.v12i1.3950>. Dalam hal ini hasil penelitiannya secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Sebagaimana penjelasan dalam penelitian ini yang didukung oleh Mulyasa (2003) yang mengemukakan bahwa motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang terjadinya tingkah laku kearah tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alan Alfiansyah, dkk dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru” dengan nomor volume 7 nomor 2 oktober 2021, E-ISSN 2502-6879. Dalam hal ini hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Sebagaimana dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa dengan motivasi yang tinggi maka seorang guru berkeinginan kuat dalam bekerja terus menerus sehingga mendapatkan hasil yang diharapkan.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang peneliti paparkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Dapat terlihat dari hasil penelitian dalam penelitian ini dan beberapa penelitian-penelitian sebelumnya yang mendukung pada penelitian ini bahwa motivasi pada penelitian berpengaruh terhadap kinerja yang memiliki koefisien korelasi sebesar 0,800 yang berkategori tinggi.

4.2.4 Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang.

Berdasarkan hasil dekripsi statistik pada kinerja dapat dijelaskan butir angket yang sudah divaliditas dan direliabel sebanyak 18 butir pertanyaan. Butir yang sudah valid dan reliabel diberikan pada 59 responden guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang. Berdasarkan hasil data angket yang peneliti temukan dari 59 responden terdapat 12 orang yang berkategori tinggi sedangkan 47 responden lainnya berkategori cukup tinggi, cukup rendah dan rendah. Berdasarkan hasil dekripsi statistik dari komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja guru. Maka dapat disimpulkan dari ketiga variabel bebas yaitu komitmen

organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi, berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti teliti terdapat pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan pada hasil F_{hitung} sebesar 96,019 sedangkan $F_{tabel} = 2.76$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka artinya secara bersama-sama variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini juga dibuktikan pada hasil uji T_{hitung} sebesar 8,201 sedangkan $T_{tabel} = 2,000$. Karena $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka artinya secara bersama-sama variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini juga dibuktikan pada hasil koefisien korelasi (R^2) variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat adalah sebesar 0,840 yang berkategori tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil dari pengaruh simultan pada variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi terhadap kinerja guru. Maka dapat dikatakan bahwa kinerja guru memiliki 3 variabel bebas yang terikat pada kinerja. Sebagaimana berdasarkan hasil penelitian bahwa masing-masing variabel terdapat peningkatan dengan kategori tinggi. Pada masing-masing variabel uji t dan uji koefisien korelasi bahwa kinerja guru disebabkan 3 variabel bebas yang pertama komitmen organisasi, kedua lingkungan kerja, dan ketiga motivasi.

Adapun keempat variabel yang telah dipaparkan dari hasil data dengan menggunakan SPSS versi 26 maka dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut akan mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan. Dimana komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat.

Setiap guru memiliki komitmennya masing-masing terhadap sekolah berdasarkan tingkat kelayakannya guru terhadap sekolah dalam mengembangkan serta memajukan sekolahnya. Kelayakannya seorang guru tentu memiliki tingkat loyal yang berbeda-beda satu sama lain. Maka komitmen ini dapat dilihat seberapa besar tanggung jawabnya guru dalam menjalankan tugasnya. Seberapa peduli sikap guru dalam perkembangan sekolahnya. Sehingga guru yang bersikap loyal akan meningkatkan kinerjanya.

Selain komitmen organisasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja guru, jika guru memiliki tempat lingkungan kerja yang baik dan nyaman, dapat memenuhi kebutuhan guru seperti sarana prasarana untuk belajar mengajar serta hubungan yang baik antar guru ataupun kepala sekolah maka tentu akan dapat meningkatkan kinerjanya. Sehingga lingkungan yang baik dan nyaman akan mempengaruhi bagaimana guru meningkatkan kinerja.

Selain komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi juga mempengaruhi kinerja guru, setelah guru memiliki komitmen, guru telah memiliki lingkungan kerja yang baik, jika guru tidak memiliki motivasi atau dorongan-dorongan dalam meningkatkan kinerjanya, maka kinerja guru tidak berjalan dengan optimal. Tentu guru yang memiliki motivasi dalam hal mendorong semua kegiatan-kegiatan yang

mendukung proses belajar mengajar sehingga dorongan-dorongan yang muncul dari seorang guru dapat meningkatkan pengetahuan atau aktualisasi diri seorang guru maka guru dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Ataupun dorongan yang diberikan dari orang lain seperti dorongan dari kepala sekolah kepada guru atau sesama rekan, maka jika guru memiliki dorongan yang kuat dalam menjalankan tugasnya akan meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan dari ketiga variabel bebas yang mana komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi memiliki pengaruh parsial dan simultan terhadap kinerja guru. Maka hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Sri Asmawati, dkk dalam penelitiannya dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, terhadap Kinerja Guru dengan volume 3 nomor 2 E-ISSN 2540-9247. Pada penelitian ini terdapat pengaruh lain dari lingkungan kerja adalah budaya organisasi, dimana dalam penelitian ini motivasi kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah di bahas pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian tentang komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada variabel komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang menghasilkan uji t sebesar $14,728 > t_{tabel} 2,000$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Hasil penelitian tentang lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang menghasilkan uji t sebesar $7,152 > t_{tabel} 2,000$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Hasil penelitian tentang motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada variabel motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang menghasilkan uji t sebesar $10,049 > t_{tabel} 2,000$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$.

4. Dengan diterimanya hipotesis secara parsial maka terdapat pengaruh secara bersama-sama komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat maka menghasilkan F_{hitung} sebesar 96,019 sedangkan $F_{tabel} = 2,76$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka artinya secara bersama-sama variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Dalam hal ini menggambarkan bahwa ada keterkaitan komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi yang dijalankan seorang guru untuk meningkatkan kinerja guru yang berguna mencapai tujuan pendidikan SMP Negeri di Kecamatan Gebang.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat peneliti ajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Mengelola komitmen organisasi yang ada disekolah secara efektif agar dapat diterima para guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru, yang mana berupa memperbaiki dan mempertahankan peraturan – peraturan sekolah yang dapat diterima semua pihak. Kepala sekolah juga diharapkan memberi apresiasi bagi guru yang telah melakukan tugas dengan baik. Memberikan suatu kepercayaan dan penerimaan yang kuat pada tujuan dan nilai-nilai yang ada disekolah.

2. Kepala Sekolah beserta guru saling berkerjasama serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, efektif, efisien dan dapat meningkatkan kinerja guru. Sebagai contoh menjalin komunikasi yang efektif antar rekan guru maupun kepada kepala sekolah.
3. Kepala Sekolah maupun pengawas pendidikan yang ada hendaknya memberi bimbingan terhadap para guru mengenai tugas-tugasnya untuk kemajuan kemampuan guru dan memberikan motivasi untuk guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dimana bimbingan yang diberikan tersebut dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan segala tugas-tugas yang diberikan kepada guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Rahman, dkk. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Pegawai*. <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JSM/article/view/1223> diakses pada tanggal 31 mei 2021
- Akhyadi Kaswan. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Arikunto Suharsimi. 2013. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Azwar. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Colquitt, dkk. 2009. *Organizational Behavior*. New York: Mcgraw-Hill Companies Inc
- Danang Sunyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Danim Sudarmawan. 2008. *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Diana Pramesti, dkk. 2018. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA*. [file:///C:/Users/hp/Downloads/jurnal%20di%20Bab%201%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/hp/Downloads/jurnal%20di%20Bab%201%20(3).pdf) diakses pada tanggal 5 januari 2021
- Edy Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edivisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Herman Sofyandi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Irawati, dkk. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru*. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/442> diakses pada tanggal 31 mei 2021
- Jaya Indra. 2013. *Penerapan Statistik untuk Pendidik*. Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Jimmy Rumengan. 2013. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Citapustaka Media Perintis

- Mesiono. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Putro Widyoko Eko. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Riduwan. 2019. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta CV
- Rita Hayati. 2020. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/JMKSP/article/view/3753> diakses pada tanggal 31 mei 2021
- Robbins Stephen P, dkk. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Shodiqin. 2015. *Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru dimoderasi oleh Iklim Organisasi pada MI Sekecamatan Winong Kabupaten Pati (Studi Kasus pada Guru-guru MI Sekecamatan Winong Kabupaten Pati)*. <https://media.neliti.com/media/publications/173304-ID-pengaruh-kompetensi-dan-komitmen-organis.pdf>. Diakses pada tanggal 5 januari 2021
- Siagian. 2006. <http://repository.uin-suska.ac.id/4062/BAB%20II.pdf> diakses pada tanggal 14 januari 2021
- Sitti Marwah Larisu. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Guru SMA dan MA di Kota Raha*. <http://digilib.iain.kendari.ac.id/pdf> diakses pada tanggal 7 Desember 2020
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sumanto. 2014. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service)
- Sugiyono. 2017. *Metode Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- , 2016. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta

- Supriyadi Edi. 2014. *SPSS + Amos: Statistical Data Analysis*. Jakarta: In Media
- Suwanto, dkk. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Syahrum dan Salim. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Titin Eka Ardiana. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun*. File:///C:/Users/hp/Downloads/jurnal%20di20bab%201%201%20(4)%20(2).pdf. Diakses pada tanggal 5 januari 2021
- Wagiran. 2013. *Implementasi Kurikulum 2013 dalam Pembelajaran dan Penilaian*. Temanggung: CV Bahtera Wijaya Perkasa

LAMPIRAN 1

ANGKET PENELITIAN

Penjelasan Angket

1. Penelitian ini akan dilakukan oleh Juarna Syafitri, mahasiswi S2 Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, terhadap Kinerja Guru.
3. Penelitian ini murni hanya untuk kepentingan penyusunan Tesis sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister Pendidikan, sehingga data yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya dan tidak berpengaruh pada kedinasan dan jabatan.
4. Daftar pernyataan pada kuesioner terdiri atas empat bagian yaitu:
 - a. Bagian pertama, pernyataan tentang Komitmen Organisasi
 - b. Bagian kedua, pernyataan tentang Lingkungan Kerja
 - c. Bagian ketiga, pernyataan tentang Motivasi
 - d. Bagian keempat, pertanyaan tentang Kinerja Guru
5. Pernyataan dijawab dengan memberikan tanda Chek List (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
6. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

LAMPIRAN 2**ANGKET KOMITMEN**

Berilah tanda ceklist pada kolom nilai yang telah tersedia sesuai dengan penilaian objektive Keterangan Selalu : SL, Sering : SR, Kadang-kadang : KD, Jarang : JR, Tidak Pernah : TP

No	Pernyataan	Alternarif jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Sekolah ini benar-benar memberikan inspirasi terbaik dalam kinerja saya					
2	Saya merasa bahwa saya memiliki loyalitas yang tinggi pada sekolah ini					
3	Saya bangga mengatakan dan menceritakan bahwa ini adalah sekolah yang hebat bagi tempat saya bekerja					
4	Bagi saya sekolah ini terbaik untuk bekerja					
5	Saya merasakan seakan-akan permasalahan sekolah ini adalah permasalahan saya sendiri.					
6	Saya khawatir terhadap apa yang terjadi jika saya meninggalkan sekolah ini tanpa memiliki pekerjaan lain seperti sekolah ini					
7	Akan terlalu merugikan saya meninggalkan sekolah ini					
8	Mengajar disekolah ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya					
9	Kalau saya pindah kesekolah lain, perubahan pada diri saya tidak terlalu begitu berarti					
10	Sekolah ini memiliki arti yang besar dalam diri saya					
11	Saya berpikir tidak akan mudah menjadi bagian di sekolah ini					
12	Saya rela adanya tuntutan dari pihak sekolah kepada saya untuk menghasilkan kerja yang produktivitas					
13	Saya akan bekerja dengan baik sesuai tanggung jawab saya untuk mengembangkan sekolah ini					
14	Saya sangat tertarik dengan pekerjaan saya sebagai guru disekolah ini					
15	Saya merasa loyal pada sekolah ini dapat dilihat dari tanggung jawab saya					
16	Saya senang ikut serta dalam mengembangkan sekolah ini agar maju					
17	Saya benar-benar peduli terhadap nasib dan perkembangan pada sekolah ini					

LAMPIRAN 3**ANGKET LINGKUNGAN KERJA**

Berilah tanda ceklist pada kolom dibawah ini yang telah tersedia sesuai dengan penilaian objektive. Keterangan Selalu :SL, Sering:SR, Kadang-kadang:KD, Jarang:JR, Tidak Pernah:TP

No	Pernyataan	Alternarif jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya menggunakan fasilitas yang telah disediakan oleh sekolah sebagai penunjang pembelajaran					
2	Saya selalu terpenuhi dengan fasilitas kerja					
3	Saya dapat menjaga dan memelihara ikut serta fasilitas yang ada disekolah					
4	Pada saat mengajar tersedia alat bantu/fasilitas yang memudahkan dalam mengajar dan memudahkan siswa memahami pelajaran					
5	Perlengkapan penerangan lampu disetiap ruangan kerja sudah baik dan memadai ruangan					
6	Saya mengkomplain jika ada masalah pada listrik karena akan mengganggu pembelajaran					
7	Sekolah menggunakan ganset ketika mati lampu					
8	Pencahayaan pada tiap ruangan di sekolah sesuai dengan kebutuhan					
9	Cat pada sekolah ini memiliki warna yang enak dipandang oleh mata					
10	Ada keserasian antara warna alat-alat kantor, perabot dan ruangan kelas					
11	Warna lantai pada setiap ruangan tidak menimbulkan pantulan cahaya yang dapat mengganggu					
12	Saya merasa tidak kepanasan didalam ruangan kelas					
13	Saya merasa pengap didalam ruangan					
14	Di setiap ruangan di sekolah terdapat sirkulasi udara yang baik					
15	Lingkungan kerja ruang guru tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap					
16	Ruangan dan tempat saya mengajar kondisinya					

	selalu rapi dan bersih					
17	Ruangan kelas yang rapi dan bersih sehingga saya nyaman dalam bekerja					
18	Ruangan kerja yang bersih indah dipandang mata					
19	Kamar mandi dan lingkungan sekolah yang dibersihkan petugas sekolah sehingga selalu bersih					
20	Tempat bekerja dan mengajar saya jauh dari kebisingan					
21	Setiap ruangan kelas diberikan kedap suara					
22	Adanya satpam / security melaksanakan tugas untuk menjaga keamanan sekolah					
23	Tersedianya parkir yang aman dan dijaga guru yang membawa kendaraan					
24	Adanya penjaga malam di sekolah jika kegiatan malam dilaksanakan seperti kegiatan pramuka dan lainnya.					
25	Kepala sekolah selalu berlaku adil dengan saya dan guru lainnya					
26	Terciptanya interaksi dan komunikasi yang tidak baik diantara guru-guru					
27	Saya menguatamakan bekerja sama dengan tim jika di butuhkan					
28	Saya mengkomunikasikan dengan teman sejawat lainnya jika ada masalah yang berkaitan dengan siswa					
29	Tidak adanya kesetiakawanan dan loyalitas diantara para guru					

LAMPIRAN 4**ANGKET MOTIVASI**

Berilah tanda ceklist pada kolom nilai yang telah tersedia sesuai dengan penilain objektive.
Keterangan Selalu : SL, Sering: SR, Kadang-kadang: KD, Jarang: jr, Tidak pernah :TP.

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya merasa sesuai dengan pekerjaan saya saat ini					
2	Sekolah menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua kegiatan tugas					
3	Saya nyaman dengan jam istirahat yang diberikan oleh sekolah					
4	Saya Selalu dihimbau untuk menjaga kesehatan pada saat bekerja akan di tanggung oleh sekolah					
5	Saya sering merasa aman dengan berbagai perkerjaan saya					
6	Saya mematuhi peraturan yang sudah di tetapkan oleh sekolah					
7	Saya merasa puas dengan kenyamanan ruangan tempat bekerja saya					
8	Saya di perlakukan baik oleh kepala sekolah					
9	Saya nyaman dengan lingkungan tempat saya mengajar					
10	Fasilitas yang di berikan sesuai dengan kualifikasi pekerjaan guru					
11	Saya merasa nyaman ketika kepala sekolah mengawasi pekerjaan saya					
12	Saya mempunyai banyak teman di tempat kerja					
13	Saya dan teman saya saling membantu jika masalah terjadi					
14	Saya tidak mencampur adukkan masalah pribadi dengan masalah pekerjaan					
15	Saling memotivasi antar rekan					
16	Teman sejawat saling menjaga terhadap pekerjaan masing – masing					

17	Saya dan rekan sejawat kerjasama dalam mengerjakan tugas					
18	Bila meminta bantuan kepada rekan sekantor mereka selalu siap					
19	Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan bekerja saya					
20	Saya saling menghormati di lingkungan pekerjaan					
21	Saya bekerja dengan penuh dedikasi					
22	Dalam bekerja saya yakin dengan kemampuan diri sendiri					
23	Saya membantu atasan untuk memberikan ide atau gagasan					
24	Membuat jadwal pekerjaan sebagai rutinitas					
25	Saya mengerjakan pekerjaan yang menantang					
26	Saya giat bekerja sebab ada nya kesempatan yang di berikan sekolah untuk menduduki posisi tertentu					
27	Saya merasa tidak percaya diri bila pekerjaan guru tidak baik					
28	Pendapat saya di hargai oleh kepala sekolah					
29	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada saya yang rajin					
30	Saran dan kritik dari kepala sekolah membuat saya lebih maju					
31	Motivasi yang di berikan oleh kepala sekolah membuat guru lebih bersemangat					
32	Perhatian yang diberikan kepala sekolah dan rekan kerja membuat saya lebih termotivasi dalam bekerja					
33	Setiap tugas saya mendapatkan penghargaan jika hasilnya memuaskan					

LAMPIRAN 5**ANGKET KINERJA GURU**

Berilah tanda ceklist pada kolom ini dengan nilai yang telah tersedia sesuai dengan penilaian objektive. Keterangan Selalu : SL, Sering : SR, Kadang-kadang : KD, Jarang :JR, Tidak pernah : TP

No	Pertanyaan	Alternarif jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepada saya					
2	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
3	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan oleh sekolah					
4	Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya					
5	Saya mengerjakan tugas tambahan yang di berikan dengan baik					
6	Saya berusaha menjaga komitmen bekerja dengan bijak					
7	Saya bekerja sesuai hasil dengan tugas pokok dan fungsi di sekolah					
8	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki					
9	Saya siap memperbaiki hasil pekerjaan saya walaupun tidak diminta					
10	Saya bertanggungjawab dengan pekerjaan terhadap kepala sekolah dan teman sejawat					
11	Saya mendapatkan teguran jika guru tidak sesuai dengan pekerjaan yang di kerjaan					
12	Jika timbul permasalahan saya akan menyelesaikan secara bersama-sama					
13	Melakukan pekerjaan sesuai dengan yang di perintahkan atasan					
14	Saya mematuhi peraturan yang ada di lingkungan kerja Guru					
15	Saya selalu berusaha untuk hadir setiap jam					

	mengajar saya					
16	Saya membuat jadwal pekerjaan sebagai rutinitas agar tidak terjadi kesalahan					
17	Ketika berhalangan hadir saya mencari pengganti agar siswa tetap belajar					
18	Saya yakin dengan kemampuan diri sendiri dalam bekerja					
19	Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja					
20	Saya selalu ingin berkreatifitas dalam bekerja					
21	Saya akan memperjelas pekerjaan yang akan saya kerjain					
22	Saya mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu					
23	Saya datang tepat waktu ke sekolah					
24	Jika ada pekerjaan yang mendesak saya akan berusaha untuk menyelesaikannya dengan tepat waktu					
25	Sebahagian besar waktu saya untuk mengajar disekolah ini					
26	Saya membiarkan pekerjaan menumpuk diatas meja					
27	Saya mengulur waktu untuk menyelesaikan pekerjaan prioritas karena masalah pribadi					
28	Saya memanfaatkan waktu luang untuk berdiskusi dengan teman sekantor					
29	Penggunaan waktu saya lebih mengutamakan produktivitas kerja yang tinggi					

LAMPIRAN 6

Tabel 7
Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument
Variabel Komitmen Organisasi (X1)

No	Butir Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Butir1	0,589	0.363	Valid
2	Butir2	0,589	0.363	Valid
3	Butir3	0,467	0.363	Valid
4	Butir4	0,631	0.363	Valid
5	Butir5	0,829	0.363	Valid
6	Butir6	0,589	0.363	Valid
7	Butir7	0,634	0.363	Valid
8	Butir8	0,589	0.363	Valid
9	Butir9	0,467	0.363	Valid
10	Butir11	0,631	0.363	Valid
11	Butir12	0,829	0.363	Valid
12	Butir15	0,631	0.363	Valid
13	Butir16	0,829	0.363	Valid
14	Butir17	0,589	0.363	Valid

LAMPIRAN 7

Tabel 8
Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument
Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Butir Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Butir2	.742	.363	Valid
2	Butir3	.429	.363	Valid
3	Butir4	.588	.363	Valid
4	Butir5	.647	.363	Valid
5	Butir6	.742	.363	Valid
6	Butir7	.567	.363	Valid
7	Butir9	.742	.363	Valid
8	Butir10	.681	.363	Valid
9	Butir11	.742	.363	Valid
10	Butir12	.533	.363	Valid
11	Butir13	.742	.363	Valid
12	Butir14	.588	.363	Valid
13	Butir15	.647	.363	Valid
14	Butir16	.507	.363	Valid
15	Butir17	.588	.363	Valid
16	Butir18	.647	.363	Valid
17	Butir24	.588	.363	Valid
18	Butir25	.647	.363	Valid
19	Butir27	.588	.363	Valid
20	Butir28	.647	.363	Valid

LAMPIRAN 8**Tabel 9****Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument
Variabel Motivasi (X3)**

No	Butir Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Butir3	.557	.363	Valid
2	Butir4	.684	.363	Valid
3	Butir5	.766	.363	Valid
4	Butir7	.548	.363	Valid
5	Butir10	.507	.363	Valid
6	Butir11	.700	.363	Valid
7	Butir12	.779	.363	Valid
8	Butir13	.753	.363	Valid
9	Butir15	.779	.363	Valid
10	Butir16	.753	.363	Valid
11	Butir19	.507	.363	Valid
12	Butir20	.700	.363	Valid
13	Butir22	.085	.363	Valid
14	Butir23	.823	.363	Valid
15	Butir24	.736	.363	Valid
16	Butir25	.544	.363	Valid
17	Butir27	.476	.363	Valid
18	Butir28	.667	.363	Valid
19	Butir29	.515	.363	Valid
20	Butir30	.541	.363	Valid
21	Butir31	.722	.363	Valid
22	Butir32	.779	.363	Valid
23	Butir33	.753	.363	Valid

LAMPIRAN 9

Tabel 10
Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrument
Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Butir Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Butir1	.920	.363	Valid
2	Butir2	.930	.363	Valid
3	Butir3	.930	.363	Valid
4	Butir5	.250	.363	Valid
5	Butir6	.920	.363	Valid
6	Butir7	.930	.363	Valid
7	Butir8	.930	.363	Valid
8	Butir10	.920	.363	Valid
9	Butir11	.930	.363	Valid
10	Butir14	.920	.363	Valid
11	Butir15	.930	.363	Valid
12	Butir19	.920	.363	Valid
13	Butir20	.930	.363	Valid
14	Butir21	.920	.363	Valid
15	Butir22	.930	.363	Valid
16	Butir24	.920	.363	Valid
17	Butir25	.930	.363	Valid
18	Butir26	.920	.363	Valid

LAMPIRAN 10**Tabel 11**

Nilai Cronbach Alpha Variabel Komitmen Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X3) dan Kinerja Guru (Y)

No.	Variabel	Nilai Koefisien Alpha
1	KINERJA GURU	.960
2	KOMITMEN ORGANISASI	.882
3	LINGKUNGAN KERJA	.872
4	MOTIVASI	.908

LAMPIRAN 11**SKOR PENELITIAN ANGKET KOMITMEN ORGANISASI (X1)**

RESPONDEN	SKOR ANGKET	RESPONDEN	SKOR ANGKET	RESPONDEN	SKOR ANGKET
1	56	21	60	41	60
2	65	22	58	42	53
3	51	23	59	43	62
4	63	24	61	44	58
5	56	25	64	45	63
6	51	26	52	46	56
7	64	27	67	47	54
8	54	28	55	48	65
9	62	29	57	49	59
10	53	30	63	50	60
11	61	31	58	51	57
12	53	32	59	52	59
13	56	33	57	53	55
14	58	34	64	54	65
15	62	35	55	55	58
16	53	36	60	56	58
17	57	37	66	57	59
18	54	38	58	58	52
19	56	39	61	59	61
20	56	40	58		

NO	PENILAIAN	NILAI
1	Min	51
2	Max	67
3	Rata-Rata	58,42

NO	PENILAIAN	NILAI
4	Simpangan Baku	4,031
5	Median	58
6	Modus	58

LAMPIRAN 12**SKOR PENELITIAN ANGKET LINGKUNGAN KERJA (X2)**

RESPONDEN	SKOR ANGKET	RESPONDEN	SKOR ANGKET	RESPONDEN	SKOR ANGKET
1	85	21	92	41	84
2	91	22	82	42	80
3	75	23	79	43	94
4	90	24	95	44	86
5	83	25	89	45	83
6	80	26	75	46	84
7	92	27	91	47	79
8	80	28	78	48	82
9	88	29	76	49	81
10	80	30	88	50	82
11	90	31	80	51	90
12	87	32	77	52	93
13	83	33	78	53	79
14	91	34	92	54	95
15	93	35	79	55	72
16	76	36	74	56	79
17	81	37	91	57	83
18	80	38	75	58	81
19	81	39	86	59	74
20	79	40	84		

NO	PENILAIAN	NILAI
1	Min	72
2	Max	95
3	Rata-Rata	83,51

NO	PENILAIAN	NILAI
4	Simpangan Baku	6,151
5	Median	82
6	Modus	79

LAMPIRAN 13**SKOR PENELITIAN ANGKET MOTIVASI (X3)**

RESPONDEN	SKOR ANGKET
1	91
2	112
3	88
4	106
5	90
6	87
7	104
8	91
9	95
10	89
11	108
12	93
13	90
14	98
15	101
16	87
17	90
18	94
19	89
20	96

RESPONDEN	SKOR ANGKET
21	105
22	92
23	90
24	103
25	100
26	89
27	115
28	95
29	96
30	104
31	93
32	90
33	95
34	105
35	97
36	95
37	115
38	95
39	96
40	95

RESPONDEN	SKOR ANGKET
41	96
42	91
43	92
44	95
45	96
46	97
47	90
48	96
49	95
50	100
51	93
52	101
53	98
54	107
55	93
56	96
57	94
58	93
59	94

NO	PENILAIAN	NILAI
1	Min	87
2	Max	115
3	Rata-Rata	96,29

NO	PENILAIAN	NILAI
4	Simpangan Baku	6,605
5	Median	95
6	Modus	95

LAMPIRAN 14**SKOR PENELITIAN ANGGKET KINERJA GURU (Y)**

RESPONDEN	SKOR ANGGKET
1	78
2	85
3	71
4	84
5	77
6	72
7	83
8	78
9	83
10	74
11	82
12	76
13	78
14	80
15	84
16	73
17	78
18	74
19	77
20	80

RESPONDEN	SKOR ANGGKET
21	81
22	78
23	79
24	82
25	84
26	73
27	87
28	76
29	78
30	83
31	79
32	79
33	77
34	85
35	77
36	74
37	85
38	76
39	82
40	78

RESPONDEN	SKOR ANGGKET
41	80
42	74
43	80
44	77
45	83
46	77
47	76
48	79
49	79
50	80
51	78
52	79
53	81
54	86
55	78
56	77
57	79
58	75
59	82

NO	PENILAIAN	NILAI
1	Min	71
2	Max	87
3	Rata-Rata	78,98

NO	PENILAIAN	NILAI
4	Simpangan Baku	3,674
5	Median	79
6	Modus	78

LAMPIRAN 15**OUTPUT SPSS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA****Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Guru	78,98	3,674	59
Komitmen Organisasi	58,42	4,031	59

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	,890 ^a	,792	,788	1,691	,792

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31,593	3,225		9,796	,000		
	Komitmen Organisasi	,811	,055	,890	14,728	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

LAMPIRAN 16**OUTPUT SPSS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU****Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Guru	78,98	3,674	59
Lingkungan Kerja	83,51	6,151	59

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,688 ^a	,473	,464	2,691

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,681	4,809		9,291	,000
	Lingkungan Kerja	,411	,057	,688	7,152	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

LAMPIRAN 17**OUTPUT SPSS PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU****Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Guru	78,98	3,674	59
Motivasi	96,29	6,605	59

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,800 ^a	,639	,633	2,226

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,158	4,271		8,465	,000
	Motivasi	,445	,044	,800	10,049	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

LAMPIRAN 18**OUTPUT SPSS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI TERHADAP KINERJA****Descriptive Statistics**

	N	Range	Min	Max	Sum	Mean	Std. Error	Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic		Statistic	Statistic
Komitmen Organisasi	59	16	51	67	3447	58,42	,525	4,031	16,248
Lingkungan Kerja	59	23	72	95	4927	83,51	,801	6,151	37,840
Motivasi	59	28	87	115	5681	96,29	,860	6,605	43,622
Kinerja	59	16	71	87	4660	78,98	,478	3,674	13,500
Valid N (listwise)	59								

Correlations

		Kinerja	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,890	,688	,800
	Komitmen Organisasi	,890	1,000	,609	,769
	Lingkungan Kerja	,688	,609	1,000	,667
	Motivasi	,800	,769	,667	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,000	,000	,000
	Komitmen Organisasi	,000	.	,000	,000
	Lingkungan Kerja	,000	,000	.	,000
	Motivasi	,000	,000	,000	.
N	Kinerja	59	59	59	59
	Komitmen Organisasi	59	59	59	59
	Lingkungan Kerja	59	59	59	59
	Motivasi	59	59	59	59

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,916 ^a	,840	,831	1,511	2,039

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	657,452	3	219,151	96,019	,000 ^b
	Residual	125,531	55	2,282		
	Total	782,983	58			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi

Coefficients^a

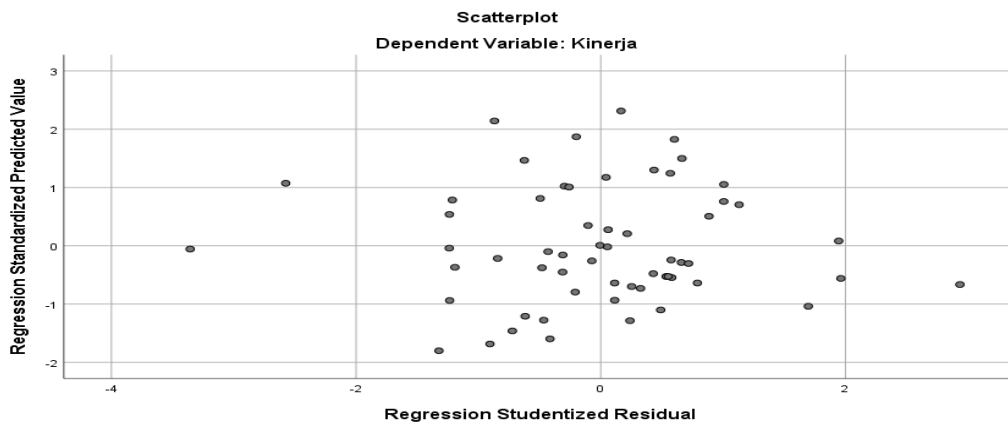
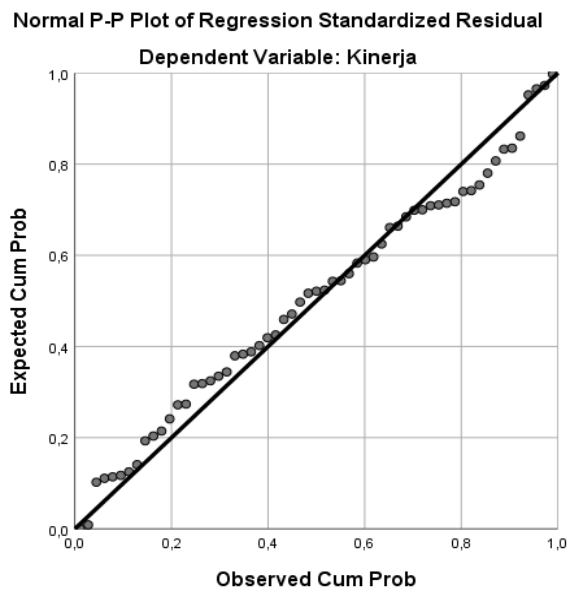
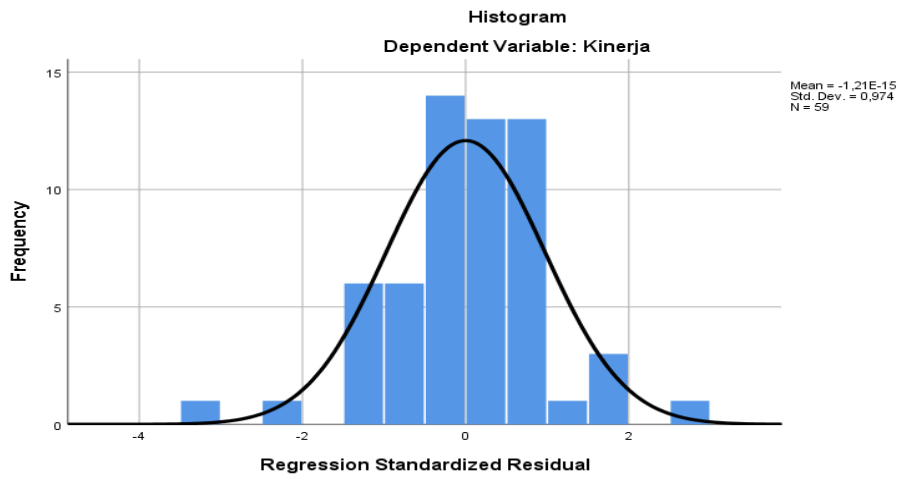
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26,119	3,185		8,201	,000		
	Komitmen Organisasi	,577	,079	,633	7,353	,000	,393	2,546
	Lingkungan Kerja	,101	,044	,169	2,279	,027	,532	1,878
	Motivasi	,111	,051	,200	2,180	,034	,346	2,890

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions		
					Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja	Motivasi
1	1	3,994	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,003	37,288	,99	,03	,13	,04
	3	,002	43,878	,01	,26	,82	,07
	4	,001	61,923	,00	,71	,05	,88

a. Dependent Variable: Kinerja





PEMERINTAH KABUPATEN LANGKAT
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 1 GEBANG

Jalan Medan – Pkl. Brandan km.68 Tegal Rejo Gebang Kab. Langkat 20856

SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.3/057/SMP.13/2021

Sehubungan dengan surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Program Pascasarjana Nomor : 241/II.3-AU/UMSU-PPs/F/2021, hal ini Izin mengadakan Penelitian tanggal 28 Februari 2021 maka Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Gebang dengan ini menerangkan nama mahasiswi dibawah ini :

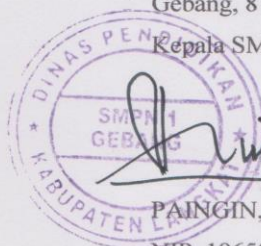
N a m a : JUARNA SYAFITRI
N P M : 1920060030
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Jenjang : S2

Benar telah mengadakan penelitian di SMP Negeri 1 Gebang dari bulan 28 Februari s/d 8 April 2021. Kegiatan penelitian tersebut dimaksudkan guna untuk melengkapi data penyusunan Tesis yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMP N Kecamatan Gebang”**.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat dengan sebanarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gebang, 8 April 2021

Kepala SMP Negeri 1 Gebang



PAINGIN, M.Pd

NIP. 19650716 198903 1 005



**PEMERINTAH KABUPATEN LANGKAT
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 2 GEBANG**

Jln. Medan – Pangkalan Brandan KM. 65 Gebang Kode Pos : 20856 ☎ (061) 8961201
NPSN : 10201091 - E-Mail : Smpdua_gebang@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 207/105.3/SMP.24/KM/2020

Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Gebang Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	:	JUARNA SYAFITRI
NPM	:	1920060030
Program Studi	:	MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
Perguruan Tinggi	:	UMSU

Telah melaksanakan kegiatan Penelitian di SMP Negeri 2 Gebang. Mulai bulan Februari 2021 s.d bulan April 2021. Kegiatan Penelitian tersebut dimaksudkan untuk memperoleh bahan dalam penyusunan Tesis yang bersangkutan dengan judul:

“ ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI SEKECAMATAN GEBANG KABUPATEN LANGKAT.”

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gebang, 12 April 2021
Kepala SMP Negeri 2 Gebang



DAVID GANDA TUA N, S.Pd.
NIP. 19720508 199801 1 001



**PEMERINTAH KABUPATEN LANGKAT
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 3 SATU ATAP GEBANG**

Alamat : Dusun Kelantan Pasar Rawa Kec. Gebang Kode Pos 20856
NPSN : 10260224

SURAT KETERANGAN

No : 421 / 3 / 0 21 / SMP 058 / 2021

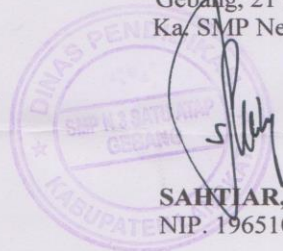
Sehubungan dengan surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Program Pascasarjana Nomor : 241/II.3-AU/UMSU-PPs/F/2021, hal ini Izin mengadakan Penelitian tanggal 28 Februari 2021, maka Kepala sekolah SMP Negeri 3 Gebang dengan ini menerangkan nama mahasiswi dibawah ini:

Nama : JUARNA SYAFITRI
NPM : 1920060030
Prodi : Magiter Manajemen Pendidikan Tinggi
Jenjang : S2

Benar telah mengadakan penelitian di SMP Negeri 3 Satu Atap Gebang dari bulan februari s/d april 2021. Kegiatan penelitian tersebut dimaksudkan guna untuk melengkapi data penyusunan Tesis yang berjudul "**Analisis Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMP N Kecamatan Gebang**".

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagai maa mestinnya.

Gebang, 21 April 2021
Ka. SMP Negeri 3 Satap Gebang



SAHTIAR, S.Pd, M.Pd
NIP. 19651008 199103 1 006