

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini, akan diuraikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja Guru di SMP N 10 Kota Jambi.

#### **4.1. Hasil Penelitian**

Hasil penelitian yang akan dijelaskan menjadi sebuah deskripsi data dari masing-masing variabel yang diteliti, berikutnya untuk pengujian dengan menggunakan analisis regresi berganda, kemudian data juga di uji dengan beberapa uji persyaratan analisis yang mana uji persyaratan analisis tersebut adalah yang pertama uji normalitas data, kemudian yang kedua menggunakan uji linearitas, kemudian yang ketiga menggunakan uji multikolinearitas, dan yang terakhir pada tahap uji persyaratan analisis ini yaitu menggunakan uji heteroskedastisitas, kemudian dilanjutkan dengan penjelasan dari hasil pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan uji-t dan uji-f.

##### **4.1.1 Deskripsi Data Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan penyebaran instrumen penelitian berupa kuesioner yang diberikan kepada 53 reponden untuk di lakukan penelitian.

Adapun pada bagian ini akan dideskripsikan data yang diperoleh dari hasil pengukuran tentang variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ), dan variabel motivasi ( $X_2$ ) kinerja guru ( $Y$ ), dari variabel tersebut diukur dengan angket atau kuesioner. Variabel  $X_1$  terdapat 12 butir pertanyaan dan pernyataan, kemudian variabel  $X_2$

juga memiliki 14 butir pertanyaan dan pernyataan, dan pada variabel Y memiliki 15 butir pertanyaan dan pernyataan juga.

### 1.Deskripsi Data Variabel Kinerja guru (Y)

Untuk melihat kecenderungan variabel Kinerja guru maka akan dari nilai kategori terlebih dahulu dibawah ini akan dijelaskan data 4 (empat) kategori dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1**Kategori Kinerja guru

No	Interval	Jumlah Guru	Kategori
1	1-1,8	2	Sangat Rendah
2	1,9-2,6	12	Rendah
3	2,7-3,1	21	Tinggi
4	3,2-4	20	Sangat Tinggi
Total		53	

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 23.0, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat di jelaskan bahwa, dari 53 responden yang kategori kinerja guru sangat rendah terdapat 2 responden, kategori kinerja guru rendah terdapat 12 responden, kategori motivasi tinggi terdapat 21 responden, kategori komitmen organisasi sangat tinggi terdapat 20 responden.

### 1. Deskripsi Data Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Untuk melihat kecenderungan variabel komitmen organisasi maka akan dari nilai kategori terlebih dahulu dibawah ini akan dijelaskan data 4 (empat) kategori dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Kategori Komitmen Organisasi**

No	Interval	Jumlah Guru	Kategori
1	1-1,8	0	Sangat Rendah
2	1,9-2,6	8	Rendah
3	2,7-3,1	18	Tinggi
4	3,2-4	27	Sangat Tinggi
Total		53	

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 23.0, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat di jelaskan bahwa, dari 53 responden yang kategori komitmen organisasi rendah terdapat 8 responden, kategori komitmen organisasi tinggi terdapat 18 responden, kategori komitmen organisasi sangat tinggi terdapat 27 responden

## 2. Deskripsi Data Variabel Motivasi ( $X_2$ )

Untuk melihat kecenderungan variabel motivasi maka akan dari nilai kategori terlebih dahulu dibawah ini akan dijelaskan data 4 (empat) kategori dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Kategori Motivasi**

No	Interval	Jumlah Guru	Kategori
1	1-1,8	0	Sangat Rendah
2	1,9-2,6	10	Rendah
3	2,7-3,1	20	Tinggi
4	3,2-4	23	Sangat Tinggi
Total		53	

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 23.0, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat di jelaskan bahwa, dari 53 responden yang kategori motivasi rendah terdapat 10 responden, kategori motivasi tinggi terdapat 20 responden, kategori komitmen organisasi sangat tinggi terdapat 23 responden.

## 4.2 Uji Prasyarat Analisis

### 1. Uji Normalitas Data

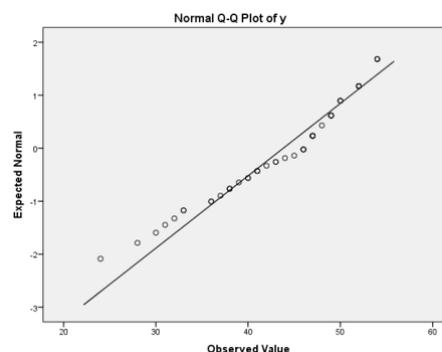
Data yang terkumpul adalah data tentang pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja Guru di SMP N 10 Kota Jambi. Data yang telah terkumpul tersebut dianalisis. Untuk menganalisis apakah data tersebut normal atau tidak, dalam hal ini digunakan rumus *Kolmogorov Smirnov* melalui aplikasi SPSS. Berdasarkan hasil perhitungan, dapat dikatakan bahwa data yang diperoleh normal. Hal ini dapat dilihat pada table 4.4 berikut ini.

**Tabel 4.4 Test of Normality: Kinerja guru (Y)**

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y	.165	53	.601	.940	53	.010
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 23.0, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa perhitungan data signifikansi (sig. = 0.601) lebih besar jika dibandingkan dengan alpha ( $\alpha = 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh pada variabel kinerja guru berdistribusi normal, seperti tampak pada gambar 4.1 dibawah ini;



**Gambar 4.1 Distribusi kenormalan pada data variabel Kinerja guru (Y)**

Berdasarkan temuan di atas, dapat dibandingkan antara nilai rata-rata skor (mean) empirik dengan nilai tengah teoretik sehingga dapat diketahui keberadaan dan kekuatan atau kelemahan data yang ditemukan dalam penelitian ini. Perbandingan mean empirik dengan nilai tengah menggambarkan posisi harga-harga data teoretik yang dapat dinyatakan di lapangan.

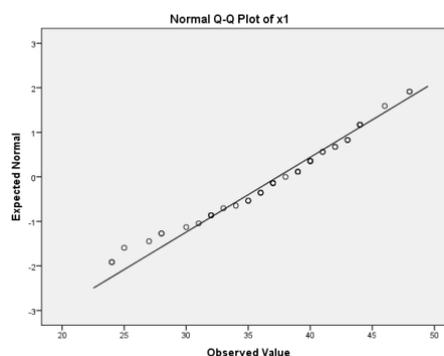
Selanjutnya, pada variabel komitmen organisasi, untuk menganalisis data normal atau tidak juga digunakan rumus *Kolmogorov Smirnov* melalui aplikasi SPSS. Berdasarkan hasil perhitungan, dapat dikatakan bahwa data yang diperoleh normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini.

**Tabel 4.5 Test of Normality: Variabel Komitmen organisasi (X1)**

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
x1	.098	53	.200 <sup>*</sup>	.964	53	.115
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 23.0, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa perhitungan signifikansi (sig.=0.200) lebih besar jika dibandingkan dengan alpha ( $\alpha = 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh pada variabel komitmen organisasi berdistribusi normal, seperti tampak pada gambar 4.2 di bawah ini;



**Gambar 4.2 Distribusi kenormalan pada data variable komitmen organisasi (X1)**

Berdasarkan temuan di atas, dapat dibandingkan antara nilai rata-rata skor (mean) empirik dengan nilai tengah teoretik sehingga dapat diketahui keberadaan dan kekuatan atau kelemahan data yang ditemukan dalam penelitian ini. Perbandingan mean empirik dengan nilai tengah menggambarkan posisi harga-harga data teoretik yang dapat dinyatakan di lapangan.

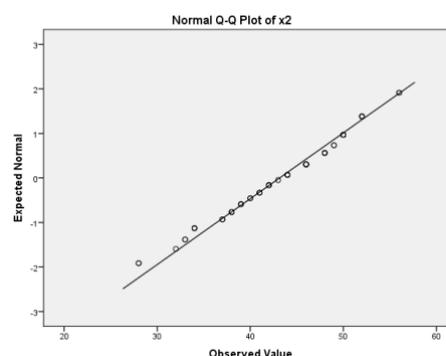
Selanjutnya, pada variabel motivasi, untuk menganalisis data normal atau tidak juga digunakan rumus *Kolmogorov Smirnov* melalui aplikasi SPSS. Berdasarkan hasil perhitungan, dapat dikatakan bahwa data yang diperoleh normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini.

**Tabel 4.6 Test of Normality: motivasi (X2)**

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
x2	.097	53	.230	.977	53	.398
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 23.0, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa perhitungan data signifikansi (sig. = 0.230) lebih besar jika dibandingkan dengan alpha ( $\alpha = 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh pada variabel *motivasi* berdistribusi normal, seperti tampak pada gambar 4.3 dibawah ini;



**Gambar 4.3 Distribusi kenormalan pada data variable motivasi (X2)**

Berdasarkan temuan di atas, dapat dibandingkan antara nilai rata-rata skor (mean) empirik dengan nilai tengah teoretik sehingga dapat diketahui keberadaan dan kekuatan atau kelemahan data yang ditemukan dalam penelitian ini. Perbandingan mean empirik dengan nilai tengah menggambarkan posisi harga-harga data teoretik yang dapat dinyatakan di lapangan.

## 2. Uji Linearitas

Untuk mengetahui apakah model linear yang digunakan sudah tepat atau belum, maka dilakukan uji linearitas terlebih dahulu. Dalam penelitian ini, digunakan bantuan SPSS 23.0. Penggunaan model linear dikatakan tepat dan dapat digunakan nilai probabilitas (pada tabel anovater tulis Sig) dengan taraf nyatanya (0,05 atau 0,01). Jika probabilitas > 0,05 maka model ditolak dan jika probabilitas < 0,05 maka model diterima.

Adapun ringkasan hal uji linearitas dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas Menggunakan Tabel Anova**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1828.429	2	914.215	47.532	.000 <sup>b</sup>
	Residual	961.684	50	19.234		
	Total	2790.113	52			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 23.0, 2023

Tabel di atas menjelaskan bahwa  $F_{hitung} = 47.532$  dan nilai probabilitas 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa bentuk persamaan linier  $Y = a + bx$  sudah tepat dan dapat diterima. Hal ini sesuai dengan syarat uji linearitas yaitu

apabila nilai probabilitas  $< 0,05$  (dari tabel menjelaskan nilai probabilitas =  $0,000 < 0,05$ ).

### 3. Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah uji yang digunakan apakah data yang diteliti homogen atau tidak. Jika telah didapat harga  $F_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  distribusi normal dengan  $dk_{pembilang} = n_1 - 1$  dan  $dk_{penyebut} = n_2 - 1$ . Kriteria pengujian adalah jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka kedua kelompok mempunyai variasi yang homogen. Berikut ini hasil uji homogenitas terlihat pada tabel 4.8 berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Homogenitas**

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1828.429	2	914.215	47.532	.000 <sup>a</sup>
	Residual	961.684	50	19.234		
	Total	2790.113	52			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 23.0, 2023

Pada tabel 4.11 tersebut nilai  $F = 47.532$  dengan  $sig = 0,000 < 5\%$  maka  $H_0$  ditolak pada derajat  $5\%$ , dengan kata lain variabel pengaruh komitmen organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru, ini berarti  $H_3$  diterima.

#### 4.2.1 Uji Asumsi Regresi

##### 1. Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh antara variable komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) benar-benar independent (tidak

berkolerasi satu sama lain) sehingga diketahui tidak terdapat *multicollinerity*. Untuk keperluan pengujian ini digunakan matrik korelasi produk momen person.

Hipotesisnya adalah :

$H_0$  : sesama variabel bebas tidak terjadi *multicollinerity*.

$H_a$  : sesama variabel bebas terjadi *multicollinerity*.

Dasar pengambilan keputusan :

Jika skor nilai VIF > Signifikasi Alpha (0,05) berarti  $H_0$  diterima.

Jika skor nilai VIF < Signifikasi Alpha (0,05) berarti  $H_0$  ditolak. (Khairinal, 2016:351)

Hasil perhitungan ini dapat dilihat pada lampiran dan rangkuman dibawah ini :

**Tabel 4.9 Multicollinearity Variable  $X_1, X_2, Y$**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.234	.325		11.321	.000		
komitmen organisasi	.006	.002	.234	21.206	.045	1.000	1.000
motivasi	.003	.003	.067	3.350	.057	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 23.0, 2023

Jika nilai VIF kurang dari 0.05 yaitu 1.000 dengan nilai signifikan Alpha yang dianut adalah 0,05 dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti terjadi multikolinearitas. Dengan dipenuhinya persyaratan analisis yang dibutuhkan, maka untuk analisis lebih lanjut dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan Analisis Regresi.

## 2. Uji Heterokedastistas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejer. Dengan menggunakan uji Glejser, nilai absolute residual diregresikan pada tiap-

tiap variable independent. Masalah heteroskedastisitas terjadi jika ada variabel yang secara statistic signifikan.

Hipotesa terhadap pengujian adalah sebagai berikut:

Ho : tidak ada heteroskedastisitas

H1 : ada heteroskedastisitas (Khairinal, 2016: 351)

Keputusan:

Jika signifikan  $< 0.05$  maka Ho ditolak (ada heteroskedastisitas)

Jika signifikan  $> 0,05$  maka Ho gagal ditolak ( tidak ada heteroskedastisitas)

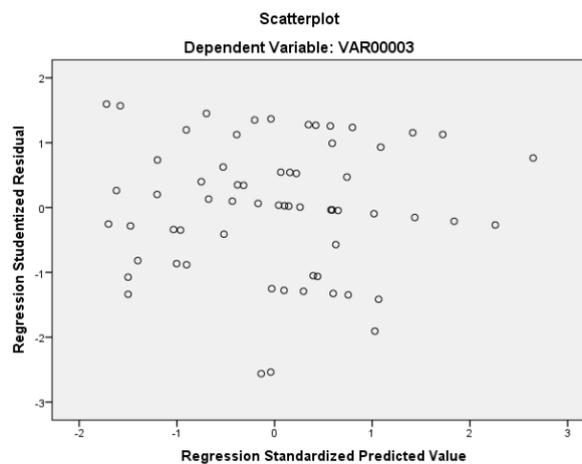
**Tabel 4.10 Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.294	4.009		11.321	.193
	X1	.270	.224	.219	21.206	.233
	X2	.659	.197	.608	3.350	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 23.0, 2023

Dari table 4.10 di dapatkan hasil pengolahan data menggunakan program *IBM SPSS Statistik 23.0*, dapat diketahui bahwa signifikan dari Variabel komitmen organisasi (X1) sebesar 0,219 lebih besar dari 0,05. Keputusan yang diambil adalah Ho gagal ditolak. Dan signifikan variabel motivasi (X2) sebesar 0,608 lebih besar dari 0,05. Keputusan yang diambil adalah Ho gagal ditolak. Dengan kata lain, variabel-variabel tersebut ada heteroskedastisitas.



**Gambar 4.4** Dependen Variabel

Berdasarkan gambar 4.7 di ketahui bahwa:

1. Titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
4. Penyebaran titik-titik tidak berpola

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi

### **3. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi digunakan dengan uji Durbin-Warston (Uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

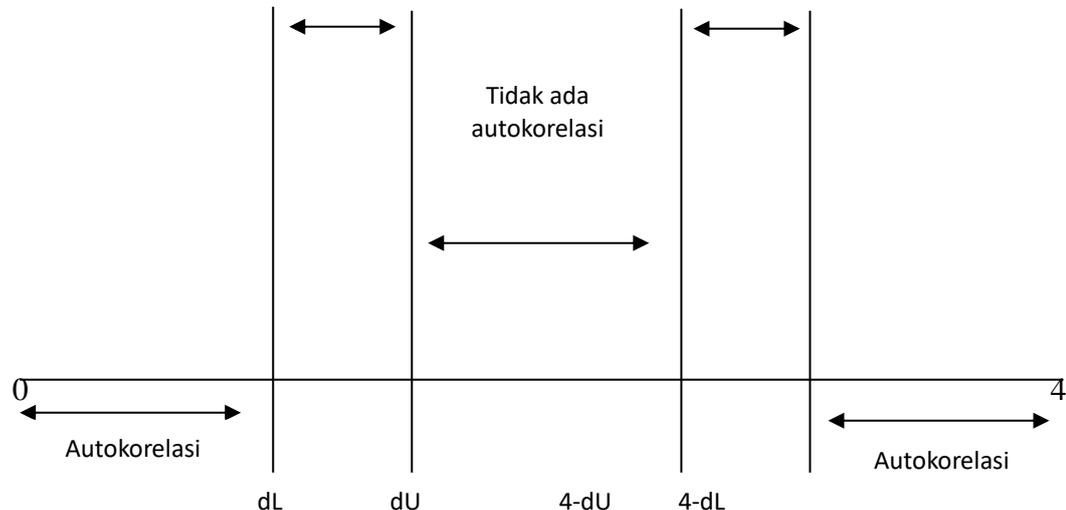
- 1) Jika  $d < d_l$  atau  $> 4-d_l$  maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- 2) Jika terletak antara  $d_U$  dan  $4-d_U$ , hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- 3) Jika  $d$  terletak antara  $d_l$  dan  $d_U$  atau diantara  $4-d_U$  dan  $4-d_l$ , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti (Khairinal, 2016:352)

**Tabel 4.11 Hasil Autokorelasi Uji Durbin- Waston**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810	.655	.642	4.38562
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 23.0, 2023

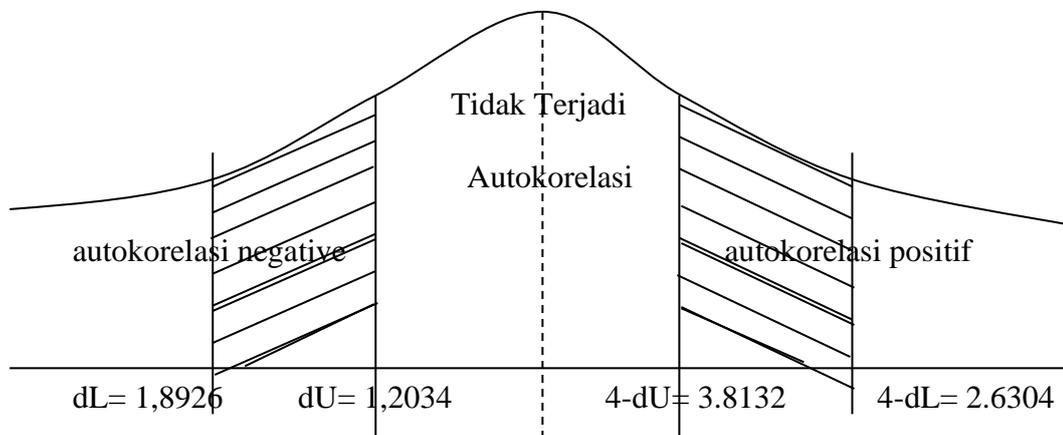
Dari hasil output di atas di dapat nilai R yang dihasilkan dari model regresi adalah 0,810. sedangkan dari tabel d (Durbin-Watson) dengan signifikan 0.05 dan jumlah data  $(n)= 53$ , serta  $k = 2$  ( k adalah jumlah variabel independen ) maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti (berada di daerah keragu-raguan) Dengan demikian sebaliknya bila  $d > d_l$  berarti ini sudah terjadi autokorelasi (ini tidak diharapkan). Untuk satu penelitian yang diharapkan adalah  $d < d_L$ . berarti tidak terjadi auto korelasi. Dengan demikian hasil yang di peroleh  $d (0,997) > d_l (0.05)$  yang berarti terdapat autokorelasi.

**Gambar 4.5 Teknik Durbin-Watson**

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 23.0, 2023

Menurut Imam Ghazali (2011:111) tidak ada gejala autokorelasi jika nilai Durbin-Watson terletak antara dua sampai dengan  $(4-d_u)$ . Dengan menggunakan

tabel statistik d dan derajat kepercayaan 95% dengan jumlah observasi 53 serta Tidak variabel bebas 2 maka diperoleh angka  $dL = 1,8926$  dan  $dU = 1,2034$ . Hasil perhitungan tersaji pada gambar berikut:



**Gambar 4.6 Kurva pengujian Durbin-Watson**  
Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 23.0, 2023

Dari kurva pengujian Durbin-Watson diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi karena  $dU < DW$  atau  $4-Du > DW > 4-dL$ .  $1,2034 < 1,8926$  atau  $3.8132 > 2.6304$ .

### 4.3 Pengujian Hipotesis

#### 4.3.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP N 10

##### Kota Jambi

Ha : Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Guru di SMP N 10 Kota Jambi

Ho : Tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Guru di SMP N 10 Kota Jambi.

Analisis berikut adalah hasil analisis untuk menguji hipotesis pertama yang diajukan sebelumnya. Adapun hipotesis yang diajukan tersebut yaitu terdapat P pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja Guru di

SMP N 10 Kota Jambi. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut :

**Tabel 4.12 Uji Hipotesis: pengaruh  $X_1$  terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.824	4.238		2.082	.042
	X1	.936	.112	.760	8.357	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 23.0, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.12 di atas maka persamaan regresi sederhana yang didapat yaitu  $Y = 8.824 + 0,936 X_1$  yang mempunyai besaran pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru yaitu 0,936 pada sig.0,000. Yang mana dalam hal ini peneliti memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $8.357 > 2,008$ . Bukan itu saja untuk mengetahui diantara variabel itu juga bisa dilihat melalui perolehan angka nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Maka dari itu  $H_0$  ditolak, maka bakalan ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

Pada tabel tersebut nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8.357 dibandingkan dengan  $t_{tabel}$   $df = n - k - 1 = 50$  maka  $t_{tabel} = 2.008$  dengan sig = 0,00 maka  $H_0$  ditolak, dengan kata lain komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Guru di SMP N 10 Kota Jambi, ini berarti  $H_1$  diterima.

Besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Guru di SMP N 10 Kota Jambi diketahui dari *Standardized Coeffisien Beta* sebesar 0.760%. Ini berarti bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di SMP N 10 Kota Jambi sebesar 76% dan 34% sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

### 4.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP N 10 Kota Jambi

Ha : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru di SMP N 10 Kota Jambi

Ho : Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru di SMP N 10 Kota Jambi

Analisis berikut adalah hasil motivasi ( $X_2$ ) analisis untuk menguji hipotesis kedua yang diajukan sebelumnya. Adapun hipotesis yang diajukan tersebut yaitu terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru di SMP N 10 Kota Jambi. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Uji hipotesis: pengaruh  $X_2$  terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.271	3.944		1.590	.118
	X2	.870	.090	.803	9.632	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 23.0, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.13 di atas maka persamaan regresi sederhana yang didapat yaitu  $Y = 6.271 + 0,870 X_2$  yang mempunyai besaran pengaruh motivasi terhadap kinerja guru yaitu 0,870 pada sig.0,000. Yang mana dalam hal ini peneliti memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $9,632 > 2,008$ . Bukan itu saja untuk mengetahui diantara variabel itu juga bisa dilihat melalui perolehan angka nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Maka dari itu  $H_0$  ditolak, maka bakalan ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

Pada tabel tersebut nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,632 dibandingkan dengan  $t_{tabel}$   $df = n - k - 1 = 50$  maka  $t_{tabel} = 2,008$  dengan  $sig = 0,00$  maka  $H_0$  ditolak, dengan kata lain motivasi berpengaruh terhadap kinerja Guru di SMP N 10 Kota Jambi, ini berarti  $H_2$  diterima.

Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru di SMP N 10 Kota Jambi diketahui dari *Standardized Coeffisien Beta* sebesar 80%. Ini berarti bahwa motivasi memberikan pengaruh kinerja Guru di SMP N 10 Kota Jambi sebesar 80% dan 20% sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

#### **4.3.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP N 10 Kota Jambi**

$H_a$  : Terdapat pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja Guru di SMP N 10 Kota Jambi

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja Guru di SMP N 10 Kota Jambi

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara dua variabel bebas, yaitu komitmen organisasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja guru). yang diperoleh hasil dari uji f dengan membandingkan nilai  $sig$ .  $F_{hitung} > F_{tabel}$  agar model yang dirumuskan sesuai dan tepat, apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti regresi tepat dan juga sesuai, sehingga adanya pengaruh secara bersamaan. Dengan melihat kumpulan nilai pada  $F_{tabel} = f(k:n-k)$ ,  $k$  = jumlah variabel yang digunakan dan  $n$  = jumlah sampel. Adapun hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut.

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= f(k : n - k) \\ &= (2 : 53 - 2) \end{aligned}$$

$$= (2 : 51) \text{ (dilihat dari distribusi } F_{\text{tabel}} \text{)}$$

$$= 3,18$$

**Tabel 4.14 Uji Hipotesis: pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$**

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1828.429	2	914.215	47.532	.000 <sup>a</sup>
	Residual	961.684	50	19.234		
	Total	2790.113	52			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 23.0, 2023

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.14 di atas, dapat dilihat bahwa hasil nilai  $F_{\text{hitung}}$  besar dari  $F_{\text{tabel}}$  atau  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  jadi  $47.532 > 3,18$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama mempengaruhi kinerja guru ( $Y$ ) terhadap kinerja Guru di SMP N 10 Kota Jambi.

#### 4.3.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mencerminkan besarnya pengaruh perubahan variabel-variabel bebas (*independent variables*) dalam menjelaskan perubahan pada variabel tidak bebas (*dependent variables*) secara bersama-sama, dengan tujuan untuk mengukur kebenaran dan kebaikan hubungan antar variabel dalam model yang digunakan. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ( $0 < R^2 < 1$ ), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan antara variabel bebas dengan variabel tidak bebasnya.

**Tabel 4.15 Koefisien determinasi: pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810	.655	.642	4.38562
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 23.0, 2023

Dari tabel 4.15 di atas, diketahui  $R_{\text{square}} = 0,655$  yang nilainya  $>$  dari  $r_{\text{tabel}}$  0,266 Sehingga, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu terdapat pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja Guru di SMP N 10 Kota Jambi dengan Besaran dalam Persamaan Regresi sebesar 65,5%.

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.655. Artinya sekitar 65,5 % kinerja guru dipengaruhi oleh variabel-variabel penentu dalam model ini sedangkan sisanya 34,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel ini.

#### **4.4 Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **4.4.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP N 10**

###### **Kota Jambi**

Komitmen Organisasi adalah keterikatan karyawan pada organisasi yang didasari adanya keinginan, kebutuhan, dan kewajiban untuk bertahan pada organisasi (Idrus,2022: 19). Komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah Kekuatan relatif pengenalan pada keterlibatan dalam diri diri seorang individu dalam organisasi tertentu (Wayne, 1997: 82). Komitmen merupakan penerimaan yang kuat dari seseorang terhadap tujuan serta nilai organisasi, serta individu tersebut berusaha dan berkeinginan kuat untuk tetap berada dalam lingkungan organisasi. Sementara komitmen dapat diartikan sebagai segala keinginan dan kemampuan untuk menyesuaikan integritas individu dengan tujuan dan kebutuhan organisasi. Mayer & Allen (1991: 61-89) dalam Idrus, A (2022). Dengan adanya komitmen diharapkan memberika kinerja guru yang lebih baik.

“kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa (Husdarta, 2007:13). Menurut Rahman (2005: 72) secara khusus mendefinisikan kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa.

Berdasarkan pada tabel 4.12 di atas maka persamaan regresi sederhana yang didapat yaitu  $Y = 8.824 + 0,936$  yang mempunyai besaran pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru yaitu 0,936 pada sig.0,000. Yang mana dalam hal ini peneliti memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $8.357 > 2,008$ . Bukan itu saja untuk mengetahui diantara variabel itu juga bisa dilihat melalui perolehan angka nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Maka dari itu  $H_0$  ditolak, maka bakalan ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel komitmen organisasi (XI) terhadap kinerja guru (Y). Pada tabel tersebut nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8.357 dibandingkan dengan  $t_{tabel}$   $df = n - k - 1 = 50$  maka  $t_{tabel} = 2.008$  dengan sig = 0,00 maka  $H_0$  ditolak, dengan kata lain komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Guru di SMP N 10 Kota Jambi, ini berarti  $H_1$  diterima.

Besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Guru di SMP N 10 Kota Jambi diketahui dari *Standardized Coeffisien Beta* sebesar 0.760%. Ini berarti bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di SMP N 10 Kota Jambi sebesar 76% dan 34% sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

Penelitian ini di dukung dengan penelitian sebelumnya yakni Edy Wasito 2021, yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru

Dimoderasi oleh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja di SMK Kabupaten Pematang”. Pada penelitian ini peneliti menjelaskan Kegunaan penelitian adalah menjelaskan dan memperluas penelitian sebelumnya mengenai kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Data penelitian adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden dengan kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru dan lingkungan kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan variabel X2 dimana peneliti membahas pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Kesamaan tersebut terdapat pada variabel X1 yang menggambarkan lingkungan sekolah.

#### **4.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP N 10 Kota Jambi**

Menurut (Suhadi dkk, 2014: 42) motivasi guru merupakan kekuatan internal yang ada dalam dirinya sehingga memiliki keinginan atau semangat yang kuat untuk berusaha maksimal sehingga mencapai keberhasilan dalam melaksanakan peran sebagai pendidik. Motivasi merupakan faktor individual yang mendasari perilaku untuk melakukan upaya dalam mencapai tujuan. Motivasi yang tinggi akan mendorong guru untuk memberikan perhatian, mengerahkan kemampuan dalam melaksanakan upaya sesuai dengan perannya sebagai pendidik. Motivasi dapat diwujudkan melalui intensitas usaha serta kesediaan melaksanakan aktivitas sesuai tuntutan pekerjaan sehingga mendorong peningkatan mutu atau keberhasilan tugas.

Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun karakteristik seorang guru yang memiliki motivasi kerja, secara implisit tampak melalui tanggungjawabnya dalam melakukan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, proses pengembangan diri dan kemandiriannya dalam bertindak (Uno, 2008:11). Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik (Mangkunegara, 2011:93). Melalui motivasi guru, diharapkan kinerja guru dapat lebih baik lagi.

Kinerja dalam Bahasa Indonesia mempunyai sebuah dari kata dasar “kerja yang jika diterjemahkan dalam bahasa asing adalah prestasi, dapat pula diartikan berupa kalimat hasil kerja. Kinerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu hal yang terpenting dalam menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan banyak sekali yang kurang memperhatikan seperti apa cara kerjanya kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu yang dijalankan jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda- tanda peringatan adanya kinerja yang merosot (Didi Pianda, 2018: 11).

Menurut Prabu (2016: 104-117) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan Kinerja guru merupakan prestasi yang dapat ditunjukkan oleh seorang guru yang merupakan hasil yang dapat dicapai dalam melaksanakan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, kesungguhan dan pengalaman serta waktu yang tersedia, perwujudan dari kinerja guru direalisasikan oleh kompetensi( Riduwan, 2009: 92).

Berdasarkan pada tabel 4.13 di atas maka persamaan regresi sederhana yang didapat yaitu  $Y = 6.271 + 0,870$  yang mempunyai besaran pengaruh motivasi terhadap kinerja guru yaitu 0,870 pada sig.0,000. Yang mana dalam hal ini peneliti memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $9,632 > 2,008$ . Bukan itu saja untuk mengetahui diantara variabel itu juga bisa dilihat melalui perolehan angka nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Maka dari itu  $H_0$  ditolak, maka bakalan ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Pada tabel tersebut nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,632 dibandingkan dengan  $t_{tabel}$   $df = n - k - 1 = 50$  maka  $t_{tabel} = 2,008$  dengan sig = 0,00 maka  $H_0$  ditolak, dengan kata lain motivasi berpengaruh terhadap kinerja Guru di SMP N 10 Kota Jambi, ini berarti  $H_2$  diterima.

Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru di SMP N 10 Kota Jambi diketahui dari *Standardized Coeffisien Beta* sebesar 80%. Ini berarti bahwa motivasi memberikan pengaruh kinerja Guru di SMP N 10 Kota Jambi sebesar 80% dan 20% sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

Penelitian ini didukung oleh studi sebelumnya Dinda Anggun Kurnia, KA Rahman, Robi Hendra 2021, yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Kebijakan Dana Bos Terhadap Kinerja Guru Di SMA N 10 Muaro Jambi”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kebijakan Dana BOS Terhadap Kinerja Guru di SMAN 10 Muaro Jambi. Data yang dikumpulkan pada setiap variabel tersebut merupakan fakta yang telah terjadi. Populasi penelitiannya seluruh guru SMAN 10 Muaro Jambi berjumlah 71 guru, teknik sampling yang diambil adalah total sampling. Teknik analisa data dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dan inferensial melalui bantuan aplikasi SPSS dan Smart PLS 3.2.7.

Hasil analisis deskriptif menginformasikan mengenai pemetaan setiap variabel yaitu kinerja guru, motivasi kerja guru dan kebijakan dana BOS, dimana dapat dilihat bahwa kinerja guru masih tergolong rendah/cukup dan kebijakan dana BOS juga masih rendah penggunaannya, hanya motivasi kerja guru masuk kedalam skor tinggi. Persamaan penelitian ini pada penelitian sebelumnya adalah membahas kinerja guru dan motivasi kerja. Sedangkan perbedaan pada penelitian ini adalah penelitian Dinda telah membahas terkait pada masa Covid-19, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada saat ini (new normal) dan menambahkan variabel komitmen organisasi sebagai variabel X1.

#### **4.4.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP N 10 Kota Jambi**

Kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Artinya kalau guru mempunyai kinerja yang bagus akan mampu menjelaskan pelajaran dengan baik, mampu menumbuhkan motivasi belajar siswa dengan baik, mampu menggunakan media pembelajaran dengan baik, dan mampu membimbing juga mengarahkan siswa

dalam pembelajaran sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran yang baik.

Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor motivasi yang terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk berusaha dalam mencapai potensi kerja secara maksimal.

Dengan demikian ada kecenderungan bahwa hasil kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, kinerja guru dalam evaluasi, terkait dengan proses dan hasil pembelajaran siswa. Dengan kata lain aktivitas siswa dalam proses pembelajaran serta kualitas hasil pembelajaran terkait dengan kinerja guru.

Berdasarkan uraian diatas maka disusunlah kerangka pemikiran yang di dukung oleh kajian teori dan penelitian terdahulu. Dalam hal ini terdapat tiga variabel. Ketiga variabel tersebut adalah Kinerja Guru (Y), komitmen organisasi (X1) dan Motivasi (X2).

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.14 di atas, dapat dilihat bahwa secara simultan besarnya  $F_{hitung}$  untuk model regresi ini adalah 47.532 dengan harga signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansinya yang diperoleh kurang dari 0,05 yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Dengan diterimanya  $H_a$ , berarti ada pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja Guru di SMP N 10 Kota Jambi.

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.655. Artinya sekitar 65,5 % kinerja guru dipengaruhi oleh variabel-variabel penentu dalam model ini sedangkan sisanya 34,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel ini.

Penelitian ini didukung oleh studi sebelumnya Hariyanto Hariyanto 2018 dalam penelitiannya, yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sman 12 Kota Tangerang “ penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengungkap pengaruh Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMAN 12 Kota Tangerang. Metodologi penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei melalui pemberian kuesioner. Ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Komitmen dan motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat. Untuk menguji variabel yang berpengaruh, peneliti menggunakan metode regresi linier berganda, uji T dan Uji F. Menurut hasil yang diperoleh komitmen dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja Guru di SMAN 12 sesuai dengan yang diperkirakan, bahwa ada pengaruh antara komitmen dan motivasi terhadap kinerja guru. Dari dua variabel bebas tersebut yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru adalah motivasi. Perbedaan pada penelitian ini dengan sebelumnya adalah lokasi penelitian yang berbeda tentu akan mendapatkan hasil yang berbeda pula. Sedangkan persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama membahas terkait komitmen organisasi, motivasi dan kinerja guru.