

**KONTRIBUSI KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU
PADA GURU HONORER
DI KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG**

SKRIPSI

**Pembimbing:
Suryadi Tandiayuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc.**

**Oleh:
MUH. IHZA UBBE
C021171311**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

**KONTRIBUSI KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU
PADA GURU HONORER
DI KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Kedokteran
Program Studi Psikologi
Universitas Hasanuddin

Pembimbing:
Suryadi Tandiayuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc.

Oleh:
MUH. IHZA UBBE
C021171311



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN

**KONTRIBUSI KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU PADA GURU
HONORER DI KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG**

disusun dan diajukan oleh:

Muh. Ihza Ubbe
C021171311

Telah disetujui oleh Tim Pembimbing untuk diseminarkan pada tanggal seperti
tertera di bawah ini

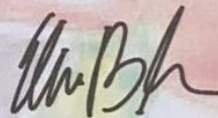
.....
Makassar, 25 Januari 2023

Pembimbing I




Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 19870922 202005 3 001

Pembimbing II



Elvita Bellaini, S.Psi., M.Sc
NIP. 19860418 201101 2 020

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A.
NIP. 19810725 201012 100 4

SKRIPSI
KONTRIBUSI KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU PADA GURU
HONORER DI KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Disusun dan diajukan oleh:


Muh . Ihza Ubbe

C021171311

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
Pada tanggal 25 Januari 2023

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi.	Ketua	1. 
2.	A. Juwita Am, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Sekretaris	2. 
3.	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	3. 
4.	Suyadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	4. 
5.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc	Anggota	5. 
6.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	6. 

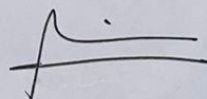
Mengetahui,

Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kemahasiswaan Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran Universitas
Hasanuddin



dr. Agussalim Bukhari, M.Clin., Med.,
Ph.D., Sp.GK(K).
NIP. 19700821 199903 1 001



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., MA.
NIP. 19810725 201012 1 004

ABSTRAK

Muh Ihza Ubbe, C021171311. Kontribusi Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru pada Guru Honorer di Kabupaten Sidenreng Rappang, *Skripsi*, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, Universitas Hasanuddin Makassar, 2022.

Penelitian ini ingin mengidentifikasi komitmen organisasi yang paling berkontribusi pada kinerja guru honorer di Kabupaten Sidenreng Rappang. Responden dalam penelitian ini adalah 92 guru berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan pendidikan tertinggi serta pengalaman mengajar berbeda-beda. Data dianalisis dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (RLB). Dari uji regresi diperoleh 2 model regresi dengan 2 variabel dependen yang berbeda, yaitu kinerja berdasarkan IWPQ dan kinerja guru berdasarkan instrument yang dikonstruksi sendiri oleh peneliti berdasarkan peraturan pemerintah RI tentang guru. Dengan alpha 5%, dari kedua model didapatkan bahwa komitmen organisasi secara signifikan memberi kontribusi positif terhadap kinerja, baik skala IWPQ maupun skala kinerja guru (Tolak H_0). Komitmen organisasi yang memberikan kontribusi terbesar terhadap kinerja guru ialah komitmen afektif. Koefisien determinasi dari kedua model regresi yang terbentuk adalah 41 dan 49 persen. Yang artinya masih ada beberapa faktor atau variabel yang dapat menjelaskan variabel dependen yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Kata kunci: komitmen organisasi, kinerja, kinerja guru, RLB, *multiple regression*

ABSTRACT

Muh Ihza Ubbe, C021171311. The Contribution of Organization Commitment to Teacher's Performance towards Honorary Teachers in Sidenreng Rappang Regency, Skripsi, Medical Faculty, Psychology Major Program, Hasanuddin University, 2022.

This paper focuses on identifying which dimension of organization commitment contribute the the most to honorary teacher's performance in Sidenreng Rappang Regency. The participant of this research is 92 teachers, male or female, various educational background, and serta different teaching experiences. The data was analyzed by using multiple regression method. From the regression tested, we found 2 models of regression with different dependent variable, they are performance variable based on IWPQ indicators and teacher's performance based on self constructed instrument by researcher according to government regulations about teacher. With 5% of alpha, both models showed that organization commitment significantly give positive contribution towards teacher's performance (H_0 is rejected). Organization commitment's dimension that has biggest contribution to teachers performance is affective commitment. Coefficient of Determination of the two regression models formed are 41 dan 49 percent. That means, there are still more variable which can describe the models that hadn't been used in this research.

Kata kunci: *organization commitmen, performance, teacher's performance, multiple regression*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT karena atas segala berkat, rahmat, dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin. Suatu nikmat yang luar biasa bagi peneliti karena dapat melewati proses ini dengan setiap dinamika dan pembelajaran yang luar biasa. Peneliti menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat peneliti mengucapkan terima kasih, terkhusus kepada:

1. Orang tua tercinta, serta kakak yang senantiasa mendoakan, memberikan limpahan kasih sayang, perhatian, dan dukungan selama ini. Terima kasih atas segala cinta, perhatian, dukungan dan doa yang tiada hentinya kepada peneliti sehingga peneliti memiliki kekuatan dan keteguhan untuk mampu melewati segala tantangan hingga sampai pada tahap menyelesaikan skripsi. Terima kasih karena sudah percaya bahwa peneliti mampu menyelesaikan proses pengerjaan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Suryadi Tandiyuk, S. Psi., M. Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing I dan Ibu Elvita Bellaini, S. Psi., M. Sc selaku dosen pembimbing II yang senantiasa memberikan waktu dan tenaga untuk memberikan bimbingan dan umpan balik kepada peneliti selama penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas segala dukungan, bimbingan,

saran, dan ilmu yang telah diberikan kepada peneliti. Terima kasih telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk terus berproses sejak awal hingga peneliti menyelesaikan skripsi ini.

3. Ibu Elvita Bellaini, S. Psi., M. Sc selaku dosen Pendamping Akademik yang senantiasa mendampingi peneliti sejak awal menjadi mahasiswa di Program Studi Psikologi hingga saat peneliti memperoleh gelar Sarjana Psikologi. Terima kasih atas segala dukungan, bimbingan, ilmu, dan saran yang telah diberikan selama peneliti berproses sebagai mahasiswa Program Studi Psikologi.
4. Ibu Rezky Ariani Aras, S.Psi., M. Psi., Psikolog selaku dosen pembahas I dan Bapak Dr. Muh. Tamar,, M.Psi., selaku dosen pembahas II sejak seminar proposal. Terima kasih atas segala masukan yang diberikan agar peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini sebaik mungkin
5. Ibu Nur Aswi, S.Pi (ibu Wiwik) yang berperan besar dalam proses administrasi selama penelitian hingga pada saat peneliti akan menyelesaikan studi.
6. Bapak/Ibu Dosen dan seluruh Staf Program Studi Psikologi Universitas Hasanuddin yang telah membantu, mendukung, dan memberikan ilmu selama peneliti berproses di Program Studi Psikologi Universitas Hasanuddin.
7. Rama, ian dan ulna selaku penanggap pada saat seminar proposal. Terima kasih atas kesediannya menjadi penanggap, memberikan saran, dan dukungan kepada peneliti saat seminar proposal.

8. Kepala Sekolah serta Guru dan Staf yang ada disidrap yang telah mengizinkan peneliti melakukan penelitian dan membantu peneliti dalam membagikan kuisisioner di wilayah sekolah.
9. Peneliti juga berterima kasih kepada seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk mengisi kuisisioner. Terima kasih telah bersedia terbuka dan mengisi kuisisioner dengan jujur.
10. Seluruh teman-teman Angkatan 2017 Psikologi Unhas PROXIM17Y). Terima kasih telah memberikan dukungan dan semangat kepada peneliti selama proses pengerjaan skripsi. Terima kasih telah berproses bersama di Program Studi Psikologi.
11. IPMI SIDRAP PUSAT MAKASSAR tempat peneliti berkiprah didunia organisasi. Terima kasih telah memberikan semangat dan menghibur peneliti saat sedang merasa sedih atau lelah.
12. Ochang, yusran, ridho, andi zulham, andi ashari. Terima kasih telah memberikan dukungan dan bantuan yang tidak dapat ternilai harganya.
13. KKN SIDRAP 3. Terima kasih atas supportnya dan bantuan yang tidak dapat ternilai harganya
14. Serta seluruh pihak yang mungkin tidak dapat disebutkan satu per satu oleh peneliti. Terima kasih telah memberikan segala bantuan dan dukungan kepada peneliti hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan berkat, rahmat, dan karunia-Nya kepada semua yang telah memberikan bantuan kepada peneliti. Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian skripsi ini masih

terdapat berbagai kekurangan, sehingga dengan segala kerendahan hati peneliti mengharapkan saran dan umpan balik yang dapat membangun agar kedepannya bisa lebih baik. Semoga segala hal yang telah tertulis pada skripsi ini, dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi banyak pihak, khususnya keluarga-keluarga, remaja, komunitas psikologi, serta pihak lainnya yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu. Terima kasih banyak atas segala ilmu, bantuan, dukungan, saran, dan umpan balik yang telah diberikan kepada peneliti selama pengerjaan skripsi ini.

Makassar, Januari 2023



Muh. Ihza Ubbe

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Lembar Persetujuan	ii
Lembar Pengesahan	iii
Abstrak	iv
<i>Abstract</i>	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel.....	ix
Daftar Gambar	x
Daftar Lampiran	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Komitmen Organisasi	7
2.2 Kinerja.....	12
2.3 Hubungan Antara Variabel	18
2.4 Kerangka Konseptual	19
2.5 Hipotesis Penelitian.....	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	21
3.1 Jenis Penelitian	21
3.2 Variabel Penelitian	21
3.3 Populasi dan Sampel	26
3.4 Teknik Pengumpulan Data	27
3.5 Teknik Analisis Data.....	39
3.6 Prosedur Kerja	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Hasil Penelitian	45
4.2 Komitmen Organisasi Guru Honorer di Kabupaten	

Sidenreng Rappang	47
4.3 Kinerja Guru Honorer di Kabupaten Sidenreng Rappang	55
4.4 Kontribusi Dimensi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja guru honorer	59
4.5 Pembahasan	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran	75

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blue Print</i> Skala Komitmen Organisasi	28
Tabel 3.2 Dimensi dan Aitem Skala Kinerja.....	29
Tabel 3.3 Dimensi dan Aitem Skala Kinerja Guru	29
Tabel 3.4 Hasil Goodness of Fit Index Komitmen Organisasi Awal	31
Tabel 3.5 Hasil <i>Goodness of Fit Index</i> Komitmen Organisasi Akhir	32
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Skala Komitmen Organisasi.....	33
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Skala Kinerja IWPQ	34
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Skala Kinerja Guru	35
Tabel 3.9 Kategori Koefisien Reliabilitas	36
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi	37
Tabel 3.11. Hasil Uji Reliabilitas Skala Kinerja	38
Tabel 3.12. Hasil Uji Reliabilitas Skala Kinerja Guru	38
Tabel 3.13 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	40
Tabel 3.14. Hasil Uji Linieritas Komitmen Organisasi dengan Kinerja IWPQ.....	41
Tabel 3.15. Hasil Uji Linieritas Komitmen Organisasi dengan Kinerja Guru	42
Tabel 4.1 Tabel Korelasi Komitmen organisasi dengan Jenis Kelamin,Pengalaman Mengajar, Pendidikan Tertinggi, dan Kinerja Guru Honorer	48
Tabel 4.2 Matriks Korelasi Komitmen Organisasi, Kinerja IWPQ, dan Kinerja Guru.....	55
Tabel 4.3 Tabel Uji Simultan (Uji F/ANOVA) Regresi Linier Berganda Komitmen Afektif, Kontinuitas, dan Normatif dengan Variabel Dependen Kinerja IWPQ	56
Tabel 4.4 Tabel Hasil Uji Parsial (Uji T) Regresi Linier Bergandadengan Variabel Dependen Kinerja IWPQ.....	57
Tabel 4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi Analisis Regresi Linier Berganda dengan Variabel Dependen Kinerja IWPQ.	59

Tabel 4.6 Tabel Uji Simultan (Uji F/ANOVA) Regresi Linier Berganda Komitmen Afektif, Kontinuitas, dan Normatif dengan Variabel Dependen Kinerja Guru (Skala konstruk).....	60
Tabel 4.7 Tabel Hasil Uji Parsial (Uji T) Regresi Linier Berganda dengan Variabel Dependen Kinerja Guru (Skala Konstruk)	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Analisis Regresi Linier Berganda dengan Variabel Dependen Kinerja Guru (Skala Konstruk)	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	19
Gambar 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Gambar 4.2 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi	43
Gambar 4.3 Komitmen Organisasi Guru Honorer di Kabupaten Sidenreng Rappang	44
Gambar 4.4 Komitmen Organisasi Guru Honorer	45
Gambar 4.5 Komitmen Organisasi Guru Honorer Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Gambar 4.6 Komitmen Organisasi Guru Honorer Berdasarkan Pendidikan Tertinggi	46
Gambar 4.7 Komitmen Organisasi Berdasarkan Pengalaman Mengajar Guru Honorer	47
Gambar 4.8 Komitmen Afektif Guru Honorer	49
Gambar 4.9 Komitmen Kontinuitas Guru Honorer	50
Gambar 4.10 Komitmen Normatif Guru Honorer.....	51
Gambar 4.11 Kinerja Guru Honorer	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian 1

Lampiran 2. Skala Penelitian 2

Lampiran 3. Skala Penelitian 3

Lampiran 4. Data Penelitian

Lampiran 5. Hasil Uji Bivariate Correlation

Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi

Lampiran 7. Hasil Uji Regresi

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sekolah merupakan tempat berlangsungnya proses belajar mengajar. Dalam proses tersebut, terjadi interaksi antara guru dan murid di mana diharapkan pertukaran ilmu pengetahuan dan nilai-nilai moral terjadi. Oleh karena itu, seperti halnya organisasi lainnya, sumber daya manusia dalam hal ini guru pada organisasi sekolah menjadi unsur yang sangat penting dalam tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi. Hal ini menjadikan profesi guru merupakan bidang pekerjaan yang krusial sejak dahulu hingga saat ini.

Guru merupakan profesi yang memiliki tanggung jawab besar dan juga beban kerja yang cukup tinggi. Guru memerlukan waktu yang sangat banyak untuk mengembangkan potensi dan membentuk karakter siswanya untuk menjadi lebih baik. Pengorbanan dan tanggung jawab guru mereka emban demi mencerdaskan anak didik mereka. Kita masih sangat sering mendengar istilah guru sebagai pahlawan tanpa tanda jasa.

Dalam rangka melaksanakan tanggung jawabnya tersebut, guru harus bisa menyesuaikan diri dengan beberapa tugas seperti merancang media pembelajaran, melakukan pengondisian kelas, dan mengikuti pelatihan yang telah disusun oleh sekolah maupun pemerintah. Hal tersebut membuat beban kerja guru menjadi cukup tinggi dan tidak jarang dapat menyebabkan guru mengalami stres. Mempertimbangkan kontribusi guru dalam mendidik anak bangsa dan beban kerjanya yang sangat tinggi,

sangat penting bagi guru untuk memiliki komitmen organisasi.

Komitmen merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki pengaruh terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi (Allen dan Meyer, 1997). Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Guru yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan sukarela untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Seluruh tindakan, pemikiran, dan ide yang dipikirkan akan sejalan dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Jika kinerja guru sudah membaik, maka peningkatan mutu pendidikan pun akan tercapai.

Suparlan (2005) mendefinisikan status guru terbagi menjadi dua yakni guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah atau pemerintah daerah yang memiliki status sebagai Guru PNS (diberi gaji rutin sesuai dengan peraturan perundangan-undangan) dan guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat atau dikenal dengan istilah guru honorer (diberi gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama).

Guru dengan status PNS merupakan guru yang sudah memiliki surat keputusan dari dinas pendidikan atau pemerintah dan mendapatkan gaji yang sudah menjadi anggaran dari APBN (Anggaran Pendapatan Belanja Negara) dan juga APBD (Anggaran Pendapatan Belanja Daerah), gaji mereka akan disesuaikan dengan golongan yang ada pada diri mereka.

Selain itu mereka juga memiliki hak seperti: gaji, tunjangan dan fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, perlindungan dan pengembangan kompetensi.

Secara transaksional, individu memperoleh upah atau gaji sebagai kompensasi terhadap kontribusi mereka bagi perusahaan. Pada umumnya, upah ini kemudian digunakan untuk membiayai biaya hidup mereka. Karena biaya hidup sifatnya rutin, individu perlu untuk memperoleh upah/ gaji yang sifatnya rutin. Ketika individu memperoleh apa yang ia harapkan dan butuhkan dari organisasi, maka individu akan mengembangkan keterikatan dan kemudian ketakutan akan kehilangan sumber daya tersebut. Oleh karena itu, Individu pun mengembangkkn komitmen pada organisasinya (Becker, 1960 dalam Kessler 2013).

Hal yang berbeda ditemukan pada guru honorer. Prismajati (2012), mendefinisikan guru honorer atau guru tidak tetap sebagai guru yang diangkat berdasarkan kewenangan dari pihak sekolah karena kurangnya kebutuhan tenaga pendidik. Mereka memiliki kontrak kerja selama jangka waktu tertentu atau sesuai dengan kebutuhan sekolah. Tunjangan yang diterima oleh guru honorer tidak termasuk dalam APBN (anggaran pendapatan dan belanja negara) dan APBD (anggaran pendapatan dan belanja daerah).

Rosinta (2018) menjelaskan guru honorer memiliki sumber dan jumlah penghasilan yang berbeda serta tergolong kecil. Seperti yang dikutip dalam Jawapos.com yang menyatakan gaji guru honorer Rp. 10.000 ribu per satuan ajaran pendidikan per hari dinilai berbanding terbalik dengan tugas dan kewajiban guru honorer yang tertera jelas pada surat perjanjian

kerja (SPK) dengan rincian pekerjaan yang relatif banyak.

Meskipun demikian, kompetensi dan komitmen guru honorer terhadap organisasi tidak berbeda jauh dengan guru yang berstatus PNS. Hal ini didukung data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2022 yang menyatakan, dari seluruh guru dan tenaga kependidikan (GTK) di Indonesia, 48 % atau hampir setengah dari total guru yang ada di Indonesia berstatus honorer.

Hal ini sejalan dengan isu mengenai profesionalisme dan kinerja guru yang sudah gencar dibicarakan sejak tahun 2005. Kinerja guru dijabarkan secara jelas dalam kompetensi guru. Muhibbin Syah (1995) mengemukakan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajibannya secara bertanggung dan jawab layak. Kompetensi guru juga dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang ditampilkan dalam bentuk perilaku cerdas dan penuh tanggung jawab

Berdasarkan konsep keguruan diatas, diyakini bahwa guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Maka dari itu guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Kompetensi ini sesuai dengan yang tertuang pada Undang-Undang RI Nomor 14 tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen Pasal 8.

Jika peranan krusial guru disandingkan dengan persentase guru yang berstatus honorer, dapat disimpulkan bahwa belum ada keselarasan

antara tanggung jawab yang diemban oleh guru dengan jaminan kesejahteraan yang diperoleh, baik dari segi penghasilan rutin maupun jaminan hari tua. Terlebih lagi jika dibandingkan dengan komitmen guru honorer yang tetap bertahan untuk mengajar dalam jangka waktu yang lama. Kinerja dan hak berupa pendapatan merupakan dua hal yang seharusnya berbanding lurus. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor yang perlu diteliti lebih lanjut yang menyebabkan guru honorer tetap bertahan pada organisasinya.

Menimbang pentingnya peranan tenaga pendidik dalam pembangunan bangsa serta kaitannya dengan komitmen, kompetensi, serta kinerja guru yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut tentang **Kontribusi Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Guru Honorer Di Kabupaten Sidenreng Rappang.**

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana kontribusi komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada guru honorer di Kabupaten Sidenreng Rappang.

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui kontribusi komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada guru honorer di Kabupaten Sidenreng Rappang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pada ilmu Psikologi, khususnya Psikologi Sosial dan Psikologi Industri dan

Organisasi yang berkaitan dengan konteks komitmen organisasi dengan kinerja pada guru honorer di Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian ini juga diharapkan mampu untuk mendukung penelitian kedepannya yang berkaitan dengan komitmen organisasi dengan kinerja pada guru honorer pada setting Psikologi Industri dan Organisasi.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu pertimbangan untuk instansi yang ingin mengembangkan lingkungan kerja yang dimiliki oleh instansi agar pegawai dapat mengoptimalkan kinerjanya dan meningkatkan komitmen kerja serta menjadi acuan untuk pengembangan diri pegawai yang dapat dilakukan oleh instansi terkait agar kinerja guru/karyawan tercapai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komitmen Organisasi

2.1.1 Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Mowday (1974) komitmen organisasi merupakan sebuah sikap yang berbentuk keterikatan antara individu dengan organisasi dan merefleksikan kekuatan relatif dari identifikasi psikologis karyawan serta keterlibatannya dengan organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Nurandini dan Eisha, 2014).

Definisi lain dikemukakan oleh Allen & Meyer (1991) yang menyatakan komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang ditandai oleh hubungan individu dengan organisasinya, dan memiliki implikasi untuk menentukan apakah individu tersebut akan melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaan di dalam organisasinya. Individu dapat dikatakan memiliki komitmen jika memutuskan untuk bertahan di dalam organisasi. Allen, Meyer & Smith (1993) juga menjelaskan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi juga akan memberikan usaha terbaik dan bersungguh-sungguh dalam berkontribusi di organisasi.

Dengan demikian, komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai hubungan resiprokal antara individu dengan organisasi yang ditunjukkan dengan terpenuhinya kebutuhan psikologis anggota organisasi sehingga terbentuk loyalitas untuk bertahan dan berkontribusi penuh terhadap organisasinya.

2.1.2. Komponen Komitmen Organisasi

Pada model yang telah dikembangkan oleh Meyer & Allen (1997), terdapat tiga komponen komitmen yang dilabel sebagai komitmen *affective* (karyawan memiliki perasaan 'ingin' berkomitmen), *continuance* (karyawan memiliki perasaan 'butuh' berkomitmen), dan *normative* (karyawan memiliki perasaan 'harus' berkomitmen). Hal ini berkaitan dengan hubungan yang dimiliki oleh karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja. Berdasarkan konseptualisasi yang dilakukan oleh Meyer & Allen (1991) dari komitmen organisasi, ketiga komponen tersebut adalah:

1. Komitmen Afektif (*Affective commitment*)

Komitmen afektif muncul ketika karyawan menginginkan untuk tetap berada di dalam organisasi dan bekerja karena sebuah keterikatan emosional (Spector, 2012). Komitmen afektif meningkat dari kondisi pekerjaan dan pemenuhan akan harapan, yaitu pekerjaan menyediakan penghargaan pada karyawan yang memenuhi harapannya.

2. Komitmen Kontinyu (*Continuance commitment*)

Komitmen kontinyu ada ketika karyawan harus berada di dalam organisasi karena karyawan tersebut membutuhkan keuntungan atau gaji yang diberikan oleh organisasi, atau tidak memiliki pekerjaan lainnya (Spector, 2012). Komitmen kontinyu muncul karena adanya keuntungan

yang diperoleh dari organisasi dan kurangnya alternatif pekerjaan lain yang bisa dilakukan.

3. Komitmen normatif (*Normative commitment*)

Komitmen normatif berasal dari nilai-nilai pribadi yang dianut oleh karyawan. Karyawan tersebut percaya bahwa dirinya memiliki hutang pada organisasi dan tetap berada di dalam organisasi adalah hal yang benar untuk dilakukan (Spector, 2012). Komitmen normatif juga muncul dari kewajiban yang dirasakan karyawan terhadap atasannya. Kewajiban ini ada karena bantuan yang telah diberikan oleh organisasi seperti peningkatan kualitas karyawan.

2.1.3 Indikator Komitmen Organisasi

Ciri-ciri komitmen organisasi adalah adanya kepercayaan, penerimaan, dan keterikatan emosional yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi. Meyer et al., (1993) mengatakan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi bisa dilihat dari indikatornya sebagai berikut:

a. Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasi tempat karyawan bekerja. Loyalitas sangat dibutuhkan oleh organisasi karena tanpa loyalitas karyawan, maka organisasi tersebut akan mengalami persoalan berat.

b. Rasa bangga

Rasa bangga terhadap organisasi mutlak dimiliki oleh setiap karyawan. Rasa bangga inilah yang mendorong karyawan untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi dan berdampak pada loyalitas. Sebaliknya, jika

karyawan tidak memiliki rasa bangga, karyawan akan memiliki sikap yang negatif terhadap organisasi tersebut.

c. Peran Serta

Seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan memberikan ide atau gagasan yang kreatif dan inovatif demi kemajuan organisasi tersebut. Sebaliknya, jika karyawan memiliki sikap yang apatis dan pasif tidak akan bersedia memberikan ide yang baik demi kemajuan organisasi.

d. Menganggap organisasinya adalah yang terbaik

Sekalipun banyak organisasi lain memiliki keunggulan, seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan berasumsi bahwa organisasi tempat bekerja adalah selalu yang terbaik. Sikap ini bukan berarti menganggap remeh organisasi lain melainkan suatu ekspresi kebanggaan.

e. Terikat secara emosional pada organisasi tempat bekerja

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan merasa sakit bila organisasi tempat bekerja dipandang negatif. Sikap ini disebabkan karena karyawan tersebut terikat secara emosional sehingga organisasi tempat bekerja sudah menjadi bagian dalam diri karyawan tersebut. Loyalitas sangat dibutuhkan oleh organisasi karena tanpa loyalitas karyawan, maka organisasi tersebut akan mengalami persoalan berat.

2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Mowday dkk. (dalam Meyer & Allen, 1991) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, faktor-faktor ini dibagi menjadi beberapa kategori yaitu karakteristik personal,

karakteristik struktural organisasi, dan pengalaman kerja (Sam, 2020).

1. Karakteristik personal

Karakteristik personal ini terbagi menjadi dua yaitu karakteristik demografi dan disposisi personal. Karakteristik demografi seperti usia, masa jabatan, jenis kelamin, dan pendidikan telah diketahui memiliki keterkaitan dengan komitmen, namun hubungan tersebut tidak konsisten dan signifikan. Disposisi personal merupakan disposisi yang terkait dengan nilai dan kepribadian yang dimiliki karyawan seperti kebutuhan akan pencapaian, afiliasi dan kemandirian, etika kerja personal, dan locus of control. Disposisi personal ditemukan memiliki korelasi sederhana yang menunjukkan bahwa individu memiliki perbedaan kecenderungan berkomitmen secara afektif pada suatu organisasi

2. Karakteristik struktural organisasi

Terdapat beberapa penelitian yang menemukan hubungan antara karakteristik organisasi dan komitmen. Meskipun demikian, terdapat beberapa bukti bahwa komitmen afektif berhubungan dengan desentralisasi dari penentuan keputusan, serta formalisasi aturan dan prosedur Hal ini mungkin menunjukkan bahwa adanya pengaruh tidak langsung dari karakteristik struktural organisasi pada komitmen yang dimiliki karyawan. Karakteristik organisasi dan komitmen ini dimediasi oleh pengalaman organisasi.

3. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja ini terkait dengan apa saja proses yang secara berkelanjutan dialami dan pencapaian karyawan dalam organisasi, termasuk motivasi dan kepuasan yang dimiliki oleh karyawan selama

berada di dalam organisasi. Pengalaman kerja juga mencakup hubungan atasan dan bawahan, kejelasan peran, dan kepentingan pribadi dari karyawan.

Secara lebih spesifik, Parinding (2017) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi komitmen afektif antara lain sebagai berikut:

1. Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi yang mempengaruhi perkembangan komitmen afektif adalah sistem desentralisasi, adanya kebijakan organisasi yang adil, dan cara menyampaikan kebijakan organisasi kepada karyawan.

2. Karakteristik individu

Karakteristik individu yang mempengaruhi komitmen afektif yaitu gender dan usia, meskipun bergantung pada beberapa kondisi karyawan sendiri seperti status pernikahan, tingkat pendidikan, kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja, dan persepsi karyawan mengenai kompetensinya.

3. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja yang mempengaruhi proses terbentuknya komitmen afektif yaitu beberapa karakteristik yang menunjukkan kepuasan dan motivasi karyawan yang mencakup tantangan dalam pekerjaan, tingkat otonomi karyawan, dan variasi kemampuan yang digunakan karyawan.

2.2 Kinerja

2.2.1 Definisi Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai total nilai yang diharapkan sebuah organisasi dari sebuah serangkaian tingkah laku yang individu tunjukkan pada jangka waktu tertentu. Konsep penting dari definisi ini ialah

bahwa kinerja merupakan sebuah tingkah laku. Lebih khususnya, tingkah laku itu merupakan gabungan dari beberapa tingkah laku yang berbeda-beda, yang muncul dalam suatu rentang waktu. Konsep penting yang kedua ialah bahwa tingkah laku yang merupakan kinerja adalah sebuah nilai ekspektasi (expected value) dari organisasinya (Borman dkk, 2003). Jadi misalnya apabila pekerja menunjukkan sebuah tingkah laku membuang sampah, dan itu bukan merupakan tingkah laku yang berupa expected value dari organisasi, maka tingkah laku membuang sampah tersebut bukan merupakan kinerja.

Definisi diatas sesuai dengan definisi yang diungkapkan oleh Schmitt (2012), yakni kinerja adalah kontribusi dari tiap pekerja kepada organisasinya. Dengan kata lain, kinerja ini merupakan nilai ekspektasi (expected value) dari seluruh tingkah laku produktif dan kontraproduktif yang pekerja tunjukkan yang relevan dengan tugasnya dari organisasi, pada jangka waktu tertentu (Schmitt, 2012). Dari definisi ini dapat dipahami bahwa ada pula tingkah laku yang kontraproduktif bagi organisasi dan merupakan bagian dari kinerja.

Sonnentag (2003) menyatakan pula bahwa kinerja adalah tingkah laku yang berkaitan dengan apa yang dilakukan individu saat bekerja. Sonnentag (2013) juga sependapat bahwa tidak semua tingkah laku termasuk dalam konsep kinerja, namun tingkah laku yang relevan dengan tujuan dari organisasi. Sehingga kinerja tidak hanya dilihat dari tindakan individu itu sendiri, namun juga dari proses penilaian dan evaluasi (Sonnentag, 2013).

Berdasarkan definisi yang diungkapkan diatas, maka pengertian dari kinerja ialah tingkah laku individu saat bekerja dalam jangka waktu tertentu yang relevan dengan tujuan organisasi, baik itu berupa tingkah laku yang produktif maupun kontraproduktif. Kinerja ini dilihat tidak hanya dari tindakan individu saat bekerja, namun bagaimana proses evaluasi dan penilaian yang dilakukan lingkungan sekitarnya. Kinerja ini juga dapat dilihat oleh individu itu sendiri yang hasilnya merupakan sebuah self evaluation of performance (evaluasi diri kinerja). Individu3 menilai diri mereka sendiri terkait bagaimana tingkah laku mereka yang produktif maupun kontraproduktif terhadap pekerjaannya.

2.2.2 Dimensi Kinerja

Koopmans (2014) melakukan beberapa kajian literatur terkait dimensi dari kinerja kerja individu. Dari kajian literatur yang dilakukan, Koopmans (2014) menemukan adanya 3 dimensi dari kinerja kerja individu, yakni:

1. Task Performance

Task performance merujuk kepada kecakapan atau kompetensi terkait dengan tugas utama yang dikerjakan. Misalnya adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pengetahuan kerja.

2. Contextual Performance

Contextual performance adalah tingkah laku yang mendukung lingkungan sosial dan psikologis organisasi, dalam menjalankan fungsi teknis, atau segala tingkah laku yang melampaui tujuan formal tertulis pekerjaan. Misalnya mengambil tugas tambahan, menunjukkan

inisiatif, atau membina pendatang baru pada pekerjaan.

3. Counterproductive Work Behavior

Counterproductive work behavior adalah tingkah laku yang membahayakan kesejahteraan organisasi. Tingkah laku ini misalnya, absensi, keterlambatan masuk kerja, terlibat dalam kegiatan di luar kerja, mencuri, atau penyalahgunaan benda investasi.

2.2.3 Dimensi Kinerja Guru

Keberhasilan seorang guru dapat dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah mencapai secara keseluruhan. Jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan seseorang telah dianggap memiliki kualitas kerja yang baik. Sebagaimana yang telah disebutkan dalam pengertian kinerja bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang berprofesi guru. Kemampuan yang harus dimiliki guru telah disebutkan dalam Peraturan Permerintah No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) pasal 28 ayat 3 yang berbunyi “Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Profesional, Kompetensi Sosial”. Adapun penjelasan dari ke empat kompetensi tersebut adalah :

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah mengenai bagaimana kemampuan guru dalam mengajar, dalam Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kemampuan ini meliputi kemampuan mengelola pembelajaran yang mencakup pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran,

evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi pedagogik ini berkaitan pada saat guru mengadakan proses belajar mengajar dikelas. Mulai dari membuat skenario pembelajaran, memilih metode, media, juga alat evaluasi bagi anak didik agar tercapai tujuan pendidikan baik pada ranah kognitif, efektif, maupun psikomotorik siswa.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadian guru ini meliputi : kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Seorang guru harus mempunyai peran ganda. Peran tersebut diwujudkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Adakalanya guru harus berempati pada siswanya dan adakalanya guru harus bersikap kritis. Berempati maksudnya guru harus dengan sabar menghadapi keinginan siswanya juga harus melindungi dan melayani siswanya tetapi disisi lain guru juga harus bersikap tegas jika ada siswanya yang berbuat salah.

c. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional, pekerjaan seorang guru merupakan suatu profesi yang tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang. Profesi adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dan biasanya dibuktikan dengan sertifikasi dalam bentuk ijazah. Profesi guru memiliki prinsip yang tertuang dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 sebagai berikut :

1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme
2. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia
3. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas
4. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
5. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan
6. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja
7. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan sepanjangan hayat
8. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan
9. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan diri dalam menghadapi orang lain. Dalam Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial seorang guru merupakan modal dasar guru yang bersangkutan dalam menjalankan tugas keguruan.

2.3 Hubungan Antara Variabel

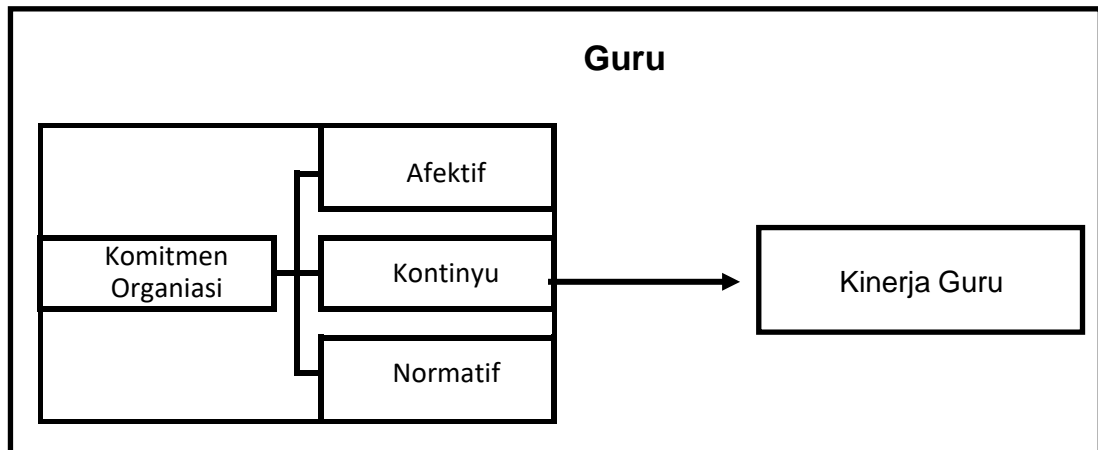
Hasil penelitian Steer dalam Dessler (1992) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi berdampak pada tiga hal, yakni: (1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi; (2) kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi; dan (3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Hal tersebut diperkuat oleh Lincoln (1989) dan Bashaw (1994) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator, yakni; adanya kemauan karyawan, adanya kesetiaan karyawan, dan adanya kebanggaan karyawan pada organisasi.

Hal serupa juga dikatakan oleh Mowday (1982) dalam Shaleh (2018) bahwa komitmen kerja merupakan istilah lain dari komitmen organisasional. Menurutnya, komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Dari pengertian tersebut, Shaleh menyimpulkan tiga alasan mendasar karyawan bertahan sebagai anggota organisasi, yakni: (1) adanya hubungan emosional karyawan terhadap organisasi sehingga membuat keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi; (2) adanya kepercayaan yang tinggi terhadap tujuan organisasi; (3) adanya rasa memiliki sehingga tercipta kemauan untuk berusaha dan membantu organisasi dalam mewujudkan tercapainya suatu tujuan yang diinginkan. Dimana ketiga alasan tersebut berdampak positif terhadap kinerja individu.

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan oleh Shaleh (2018) menunjukkan bahwa terdapat koefisien jalur positif signifikan antara

komitmen organisasi dengan kinerja pegawai. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi komitmen organisasi akan berdampak pada hasil kerja yang lebih baik.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dibuat oleh peneliti terdiri dari dua variabel yakni komitmen organisasi dan kinerja guru. Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai, dalam hal ini guru, pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Allen and Meyer, 1990). Aspek kinerja dalam pelaksanaan tugas utama guru adalah kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian. Kinerja guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan

komitmen yang tinggi pada tugas mengajar.

Komitmen Organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan komitmen organisasional yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Adnan (2013) dalam penelitiannya menyatakan terdapat pengaruh positif yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja.

Dalam beberapa penelitian sebelumnya, komitmen organisasi dianggap sebagai satu variabel yang kemudian disandingkan dengan variabel lainnya untuk dianalisis kontribusinya terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini, komitmen organisasi akan dianalisis dari sudut pandang dimensi-dimensi komitmen organisasi, yakni ingin melihat kontribusi komitmen afektif, kontinyu, dan normatif terhadap kinerja guru.

2.5 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₀: Tidak terdapat kontribusi positif dan signifikan yang diberikan komitmen afektif, kontinuitas, dan normatif terhadap kinerja guru

H₁: Terdapat kontribusi positif dan signifikan yang diberikan komitmen afektif, kontinuitas, dan normatif terhadap kinerja guru