PENGARUH *AFFECTIVE COMMITMENT, CONTINUANCE COMMITMENT,* DAN *NORMATIVE COMMITMENT* TERHADAP MOTIVASI GURU SEKOLAH MENENGAH TEKNOLOGI INDUSTRI KOTA PONTIANAK

SKRIPSI

OLEH:

ADE KURNIA DEWI

NIM. 161310803

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK

2020

PENGARUH *AFFECTIVE COMMITMENT, CONTINUANCE COMMITMENT*, DAN *NORMATIVE COMMITMENT* TERHADAP MOTIVASI GURU SEKOLAH MENENGAH TEKNOLOGI INDUSTRI KOTA PONTIANAK

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

ADE KURNIA DEWI
161310803

Program Studi Manajemen

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 17 Maret 2021

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama	Penguji Utama
Devi Yasmin, S.E, M.M	**Samsuddin, SE, M.Si**
NIDN. 0030066701	NIDN. 1113117701
Pembimbing Pembantu	Penguji Pembantu
Neni Triana Maswardi, S.E, M.M	**Fenni Supriadi,S.E,M.M,**
NIDN. 1009028104	NIDN. 1128108501

Pontianak, 17 Maret 2021
Disahkan Oleh :
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK

DEKAN

Dedi Harianto, S.E, M.M
NIDN. 1113117702

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of affective commitment, continuance commitment, and normative commitment on the motivation of Industrial Technology Middle School Teachers in Pontianak City. This research uses associative research method with quantitative approach. The population in this study were all teachers of the Pontianak City Industrial Technology Middle School, with a sample of 47 people. The sampling technique in this study used the total sample or census method. The data analysis tool used is multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, F test and t test which was carried out with the help of SPSS version 19 software.

The results of the multiple linear regression equation show the following equation: Y = 0.163 + 0.204X1 + 0.678X2 + 0.087X3. The correlation coefficient results show an R value of 0.773 which indicates a strong correlation between the variables of affective commitment, continuance commitment and normative commitment to work motivation. The coefficient of determination or R Square of 0.598 means that work motivation can be influenced by affective commitment, continuance commitment and normative commitment of 59.80%, while the remaining 40.20% is influenced by other variables not examined in this study. For the results of the simultaneous test (F test) shows the calculated F value of 21.299 > F table 3.20. The conclusion is Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that affective commitment, continuance commitment and normative commitment simultaneously have a significant effect on work motivation. Meanwhile, the partial test (t test) shows that affective commitment partially has a significant effect on work motivation, partially continuance commitment has a significant effect on work motivation and normative commitment partially has no significant effect on work motivation.

Keywords: Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment, Teachers of Industrial Technology Middle School Pontianak.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *affective commitment, continuance commitment,* dan *normative commitment* terhadap motivasi Guru Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak, dengan sampel sebanyak 47 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel total atau sensus. Alat analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F dan uji t yang dilakukan dengan bantuan *software* SPSS versi 19.

Hasil persamaan regresi linier berganda menunjukkan persamaan: $Y = 0{,}163 + 0{,}204X_1 + 0{,}678X_2 + 0{,}087X_3$. Hasil koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,773 yang menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara variabel *affective commitment, continuance commitment* dan *normative commitment* terhadap motivasi kerja. Koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,598 artinya motivasi kerja dapat dipengaruhi *oleh affective commitment, continuance commitment* dan *normative commitment* sebesar 59,80%, sedangkan sisanya yaitu 40,20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung 21,299 > F tabel 3,20. Kesimpulannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima, artinya *affective commitment, continuance commitment* dan *normative commitment* secara serentak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan untuk uji parsial (uji t) menunjukkan *affective commitment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, *continuance commitment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan *normative commitment* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Kata Kunci : Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment, Guru Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Affective Commitment, Continuance Commitment,* Dan *Normative Commitment* Terhadap Motivasi Guru Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak".**

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak sekali memperoleh bantuan, bimbingan, masukan serta petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini perkenankanlah penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, ST, M.Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Samsuddin, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Bapak Dedi Hariyanto, SE, MM selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Ibu Devi Yasmin, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Pertama yang juga memberikan bimbingan, petunjuk dan masukan dalam menyusun skripsi.
5. Ibu Neni Triana M, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah serta Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan bimbingan, petunjuk dan masukan dalam menyusun skripsi ini.

6. Seluruh Dosen dan Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
7. Terima kasih kepada Ibu Sih Parmawati selaku Kepala Sekolah, Bapak Ya' Iskandar selaku Kepala Sub Bagian Tata Usaha, dan guru-guru Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak yang telah membantu peneliti dalam mengumpulkan data penelitian.
8. Terima kasih yang tidak terhingga kepada Ayahanda tercinta H.Sudyanto dan Ibunda tercinta Hj. Masitah serta kakak-kakak saya dan adik-adik tersayang yang telah memberikan semangat, nasehat, do'a dan bantuan moril serta materil kepada penulis.
9. Sahabat-sahabat terbaik Fitri Permata Sari, Taufik Kurniawan, Ariana Laraswaty, Nurul Anggraeni, Rani Tri Mulyanti, yang selalu memberikan motivasi, do'a sehingga skripsi ini dapat diselesaikan, semoga amal baik dari semuanya mendapatkan balasan yang lebih baik dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna dan tentunya masih banyak perbaikan. Untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Pontianak, 24 Agustus 2020

Penulis

Ade Kurnia Dewi
Nim : 161310803

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **i**
ABSTRAK ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **iv**
DAFTAR TABEL ..... **vi**
DAFTAR GAMBAR ..... **viii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **ix**
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang 1
B. Permasalahan 12
C. Pembatasan Masalah 12
D. Tujuan Penelitian 13
E. Manfaat Penelitian 13
F. Kerangka Pemikiran 14
G. Metode Penelitian 17
BAB II LANDASAN TEORI
A. Sumber Daya Manusia 30
B. Manajemen Sumber Daya Manusia 31
C. *Affective Commitment* 32
D. *Continuance Commitment* 33
E. *Normative Commitment* 34
F. Motivasi Kerja 34
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN
A. Sejarah Singkat SMTI Pontianak 41
B. Tugas Pokok dan Fungsi 43
C. Latar Belakang Kegiatan/Program 44
D. Visi dan Misi 45
E. Program Keahlian 46
F. Struktur Organisasi 48

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden 54

B. Uji Instrumen Penelitian 58

C. Uji Asumsi Klasik 63

D. Analisis Regresi Linier Berganda 68

E. Koefisien Korelasi (R) 69

F. Koefisien Determinasi (R^2) 70

G. Uji Pengaruh Simultan (F) 70

H. Uji Pengaruh Parsial (t) 71

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 73

B. Saran 75

DAFTAR PUSTAKA 76

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Siswa Menurut Kelas 3
Tabel 1.2 Nilai Rata-Rata Ujian Nasional 4
Tabel 1.3 Target dan Reduksi Kelulusan 5
Tabel 1.4 Jumlah Pegawai Menurut Bagian 5
Tabel 1.5 Tingkat Absensi Pegawai 7
Tabel 1.6 Jumlah Keterlambatan Kerja dan Pulang Awal Pegawai 8
Tabel 1.7 Jumlah Pengurangan Tunjangan Kinerja 9
Tabel 1.8 Rata-Rata Nilai Prestasi Kerja 10
Tabel 1.9 Skor Pertanyaan Dengan Skala Likert 21
Tabel 1.10 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan 26
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden 54
Tabel 4.2 Usia Responden 55
Tabel 4.3 Pendidikan Responden 55
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden 56
Tabel 4.5 Golongan/Ruang Responden 56
Tabel 4.6 Jabatan Responden 57
Tabel 4.7 Pendapatan Responden Per Bulan 57
Tabel 4.8 Status Perkawinan Responden 58
Tabel 4.9 Jumlah Tanggungan Responden 58
Tabel 4.10 Uji Validitas Instrumen Variabel *Affective Commitment* (X1) 59
Tabel 4.11 Uji Validitas Instrumen Variabel *Continuance Commitment* (X2).... 60
Tabel 4.12 Uji Validitas Instrumen Variabel *Normative Commitment* (X3) 60
Tabel 4.13 Uji Validitas Motivasi Kerja (Y) 61
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas Variabel *Affective Commitment* (X1)..... 62
Tabel 4.15 Uji Reliabilitas Variabel *Continuance Commitment* (X2) 62
Tabel 4.16 Uji Reliabilitas Variabel *Normative Commitment* (X3)..... 63
Tabel 4.17 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y) 63
Tabel 4.18 Hasil Uji Normalitas 64
Tabel 4.19 Hasil Uji Linieritas Variabel *Affective Commitment* (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y) 65

Tabel 4.20 Hasil Uji Linieritas Variabel *Continuance Commitment* (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) 65
Tabel 4.21 Hasil Uji Linieritas Variabel *Normative Commitment* (X3) terhadap Motivasi Kerja (Y) 66
Tabel 4.22 Hasil Uji Multikolonieritas 67
Tabel 4.23 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 68
Tabel 4.24 Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi 69
Tabel 4.25 Hasil Uji Simultan (F) 70
Tabel 4.26 Hasil Uji Parsial (t) 71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran 17
Gambar 3.1 Struktur Organisasi 48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 77
Lampiran 2 Identitas Responden 83
Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden *Affective Commitment* 86
Lampiran 4 Tabulasi Jawaban Responden *Continuance Commitment* 88
Lampiran 5 Tabulasi Jawaban Responden *Normative Commitment* 90
Lampiran 6 Tabulasi Jawaban Responden Motivasi Kerja 92
Lampiran 7 *Correlations* Variabel *Affective Commitment* 94
Lampiran 8 *Correlations* Variabel *Continuance Commitment* 95
Lampiran 9 *Correlations* Variabel *Normative Commitment* 96
Lampiran 10 *Correlations* Variabel Motivasi Kerja 97
Lampiran 11 *Reliability* Variabel *Affective Commitment* 99
Lampiran 12 *Reliability* Variabel *Continuance Commitment* 99
Lampiran 13 *Reliability* Variabel *Normative Commitment* 99
Lampiran 14 *Reliability* Variabel Motivasi Kerja 99
Lampiran 15 Uji Normalitas 100
Lampiran 16 Uji Linieritas 101
Lampiran 17 Uji Multikolonieritas 102
Lampiran 18 Analisis Regresi Linier Berganda 103
Lampiran 19 Koefisien Korelasi 104
Lampiran 20 Uji Simultan (Uji F) 105
Lampiran 21 Uji Parsial (Uji t) 106

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan dasar pondasi kemajuannya bangsa, bangsa yang maju menghasilkan siswa-siswi yang cerdas, pintar dan kreatif. Hal tersebut tidak lepas dari peran guru yang menjadi faktor penting dalam mencerdaskan siswa-siswinya. Guru disebut sebagai seseorang yang bekerja sebagai pengajar dalam sebuah lembaga pendidikan yang diharapkan mampu meningkatkan pendidikan dan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Untuk mewujudkan sumber daya manusia tersebut, sekolah juga ikut andil memberikan dorongan motivasi kerja kepada pegawainya untuk menghasilkan komitmen pegawai.

Menurut Streers (2006) dalam Busro (2018:71) :

> Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap atasannya tidak dapat dibuat-buat atau dibungkus dengan kata seolah-olah, tetapi akan sangat tampak dengan sendirinya, siapa saja di antara karyawan yang loyal dan karyawan yang tidak loyal dilihat dari keseriusan dalam bekerja, dan kinerja yang dihasilkan.

Di sekolah guru, dituntut untuk selalu memperbaiki kinerjanya baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasinya, berpartisipasi dan terlibat aktif untuk

memajukan untuk memajukan organisasi serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 6 tahun 2019 tentang pedoman organisasi dan tata kerja satuan pendidikan dasar dan menengah, Sekolah Menengah Kejuruan yang selanjutnya disingkat SMK adalah salah satu bentuk Satuan Pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP, MTs, atau bentuk lain yang sederajat atau lanjutan dari hasil belajar yang diakui sama atau setara SMP atau MTs. SMK mempunyai tugas dengan ketentuan sebagai berikut:

1. SMK mempunyai tugas mengelola pendidikan kejuruan melalui 3 (tiga) atau 4 (empat) tingkatan kelas yang terdiri atas:
    a. Kelas 10 (sepuluh);
    b. Kelas 11 (sebelas); dan
    c. Kelas 12 (dua belas) atau Kelas 13 (tiga belas)
2. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, SMK menyelenggarakan fungsi:
    a. Pelaksanaan pendidikan;
    b. Pengelolaan hasil praktek pembelajaran;
    c. Pelaksanaan hubungan kerja sama dengan orang tua peserta didik, masyarakat, komite sekolah, dunia usaha dan dunia industri, dan/atau asosiasi profesi;

d. Pelaksanaan pengujian kompetensi profesi peserta didik sesuai kewenangan;dan

e. Pelaksanaan administrasi.

Sekolah Menengah Teknologi Industri atau biasa yang disebut SMTI Kota Pontianak adalah sekolah berstatus negeri dan sekolah teknologi menengah industri satu-satunya di Kalimantan Barat, yang beralamat di Jalan Sulawesi Dalam No. 31, Kelurahan Akcaya, Kecamatan Pontianak Selatan, Kota Pontianak, Kalimantan Barat. Sebagai sekolah kejuruan, SMTI Kota Pontianak memiliki 3 program keahlian kejuruan yaitu :

1. Teknik Pemesinan (TP)
2. Kimia Industri (KI)
3. Analisis Pengujian Laboratorium (APL)

Jumlah siswa menurut kelas pada Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak
Jumlah Siswa Menurut Kelas
Tahun Ajaran 2019 / 2020

No.	Kelas	Keahlian	Jumlah Kelas	Jumlah Siswa
1.	X	Teknik Permesinan	4	258
		Kimia Industri	2	
		Analisis Pengujian Laboratorium	2	
2.	XI	Teknik Permesinan	4	238
		Kimia Industri	2	
		Analisis Pengujian Laboratorium	1	
3.	XII	Teknik Permesinan	4	219
		Kimia Industri	2	
		Analisis Pengujian Laboratorium	2	
Jumlah			23	715

Sumber : SMTI Kota Pontianak 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar siswa berada di Kelas X yang sebanyak 36,08%.

Metode pembelajaran di Sekolah Menengah Teknologi Industri Pontianak adalah model sistem ganda atau *dual system*, dalam sistem pembelajaran ini siswa akan melaksanakan sistem pembelajaran di dua tempat di sekolah dan perusahaan. Dengan metode tersebut, dari 6 semester yang ada para siswa akan menghabiskan 3 semester di sekolah, 2 semester dunia industri dan 1 semester kembali ke sekolah untuk melaksanakan ujian nasional. Untuk kelas praktek kerja industri dilakukan pada saat kelas 2 semester 2 sampai dengan kelas 3 semester 1. Nilai rata-rata ujian nasional Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.2 :

Tabel 1.2
Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak
Nilai Rata-Rata Ujian Nasional
Tahun 2017 – 2019

Tahun	Nilai Rata-Rata Ujian Nasional
2017	53,39
2018	47,88
2019	51,27

Sumber : SMTI Kota Pontianak 2020

Tabel 1.2 menunjukkan nilai rata-rata ujian nasional di Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak, target nilai rata-rata ujian nasional di SMTI Kota Pontianak ini target nilainya 55,00 – 60,00. Pada Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2018 nilai rata-rata ujian nasionalnya menurun sebesar 10,32%, dan pada Tahun 2018 sampai dengan Tahun 2019 meningkat sebesar 7,08%. Adapun target dan reduksi kelulusan Sekolah

Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.3 :

Tabel 1.3
Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak
Target dan Reduksi Kelulusan
Tahun 2017 - 2019

Tahun	Target Kelulusan	Reduksi Kelulusan	Naik/Turun Reduksi (%)
2017	100	92,85 %	-
2018	100	88,89 %	(4,26)
2019	100	91,18 %	2,58

Sumber : SMTI Kota Pontianak 2020

Tabel 1.3 diketahui bahwa target dan reduksi kelulusan Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak Tahun 2018 menurun sebesar 4,26% dan pada Tahun 2019 naik sebesar 2,58%.

Adapun jumlah Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak Tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.4 di bawah ini:

Tabel 1.4
Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak
Jumlah Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2020

No	Bagian	Jumlah
1.	Kepala Sekolah	1
2.	Waka Kurikulum	1
3.	Waka Kesiswaan	1
4.	Waka Hubin	1
5.	Waka Sarana Prasarana	1
6.	Ketua Program APL	1
7.	Ketua Program Kimia Industri	1
8.	Ketua Program Teknik Pemesinan	1
9.	Guru	39
10.	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	1
11.	Administrasi Kepegawaian	1
12.	Pengelola Perpustakaan	1
13.	Arsiparis Terampil	1
14.	Pengelola PNBP	1
15.	Koordinator Kepegawaian SAI/Persediaan	1

Tabel 1.4
(Lanjutan)

16.	Administrasi Keuangan Bendahara BOS	1
17.	Pengelola Kearsipan dan Surat	5
18.	Bendahara Pengeluaran	1
19.	Staf Tata Usaha	3
Jumlah		63

Sumber : SMTI Kota Pontianak 2020

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa sebagian besar Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak adalah guru sebanyak 61,90%. Pegawai di Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak semuanya berstatus PNS.

Pegawai selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu pemimpin juga harus memberikan dorongan berupa motivasi agar para pegawai bekerja sesuai dengan pekerjaan yang diinginkan dan bersemangat dalam bekerja.

Menurut Widodo (2015:194) : “Kerja sama antara pimpinan dan anggota akan meningkatkan motivasi anggota pula. Kerja sama ditambah pendekatan pemenuhan kebutuhan dan penguatan positif merupakan upaya gabungan untuk meningkatkan dan memelihara motivasi anggota. Tujuan dari gabungan upaya tersebut adalah untuk menciptakan sinergi”.

Adapun tingkat absensi pegawai pada Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak pada Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2019 dilihat pada Tabel 1.5 :

Tabel 1.5
Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak
Tingkat Absensi Pegawai
Tahun 2017 – 2019

Tahun	Jumlah Pegawai (JP)	Hari Kerja (HK)	JP x HK	Sakit	Izin	Alpa	Jumlah Absen	Tingkat Absensi (%)
2017	49	246	12.054	117	57	11	185	1,53
2018	50	215	10.750	67	65	8	140	1,30
2019	65	237	15.405	115	40	9	164	1,06

Sumber : SMTI Kota Pontianak 2020

Tingkat absensi dapat dihitung dengan menggunakan rumus Hasibuan (2016:51) sebagai berikut:

$$\text{Absen} = \frac{\text{jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{jumlah hari kerja per bulan}} \text{ x } 100\%$$

Pada Tabel 1.5 menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak pada Tahun 2018 menurun sebesar 15,03% dan pada Tahun 2018 sampai dengan 2019 menurun lagi sebesar 18,46%.

Menurut Widodo (2015:178) :

Tanda-tanda bahwa di suatu organisasi atau perusahaan ada masalah dengan anggotanya atau karyawannya antara lain adalah bila: jumlah karyawan yang absen bertambah, sering terjadi absen pada seseorang, ada absen yang sulit bisa diterima, masuk kantor terlambat, pulang dari kantor lebih cepat, sering ribut antar karyawan, mengabaikan atau mencelakakan karyawan lain, pengambilan keputusan dan perilaku buruk, terjadinya kecelakaan yang tidak biasa, bertambahnya pemborosan dan kerusakan alat, terlibat masalah pelanggaran hokum, dan penampilan yang semakin buruk.

Adapun jumlah keterlambatan kerja dan pulang awal pegawai pada Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2019 dilihat pada Tabel 1.6 :

Tabel 1.6
Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak
Jumlah Keterlambatan Kerja dan Pulang Awal Pegawai
Tahun 2017 – 2019

Tahun	Terlambat Kerja (menit)	Pulang Awal (menit)
2017	235	138
2018	237	94
2019	228	107

Sumber : SMTI Kota Pontianak 2020

Tabel 1.6 menunjukkan bahwa pada Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2018 jumlah keterlambatan kerja mengalami peningkatan sebesar 0,85% dan pada Tahun 2018 sampai dengan Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 3,80%. Selanjutnya pada Tahun 2017 sampai dengan 2018 jumlah pulang awal mengalami penurunan sebesar 31,88% dan pada Tahun 2018 sampai dengan Tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 13,83%. Terjadinya keterlambatan kerja dan pulang awal disebabkan kurangnya kesadaran mereka terhadap kewajibannya.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2017 tentang mekanisme pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan kementrian perindustrian, perhitungan pengurangan besaran tunjangan kinerja dari penilaian disiplin sebagaimana dimaksud sebagai berikut:

1. Terlambat masuk kerja dalam kurun waktu:
    a. 1 menit sampai dengan 30 menit dikurangi sebesar 0,5%
    b. 31 menit sampai dengan 60 menit dikurangi sebesar 1%
    c. 61 menit sampai dengan 90 menit dikurangi sebesar 1,25% ; atau
    d. 91 menit sampai dengan 150 menit dikurangi sebesar 1,5%.
2. Pulang sebelum waktunya dalam kurun waktu:

a. 1 menit sampai dengan 30 menit dikurangi 0,5%

b. 31 menit sampai dengan 60 menit dikurangi sebesar 1%

c. 61 menit sampai dengan 90 menit dikurangi sebesar 1,25%

d. 91 menit sampai dengan 150 menit dikurangi sebesar 1,5%.

3. Terlambat masuk kerja atau pulang sebelum waktunya lebih dari 150 menit dikurangi sebesar 5%
4. Pegawai yang meninggalkan tugas selama jam kerja dikurangi sebesar 3%; dan/atau
5. Pegawai yang tidak hadir dikurangi sebesar 5%.

Adapun jumlah pengurangan tunjangan pada Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2019 dilihat pada Tabel 1.7 berikut ini :

Tabel 1.7
Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak
Jumlah Pengurangan Tunjangan Kinerja
Tahun 2017 – 2019

Tahun	Pengurangan Tunjangan
2017	Rp 49.407.490,00
2018	Rp 51.572.514,00
2019	Rp 51.370.556,00

Sumber : SMTI Kota Pontianak 2020

Tabel 1.7 menunjukkan bahwa Tahun 2017 sampai dengan 2018 jumlah pengurangan tunjangan kinerja naik sebesar 4,38%, dan pada Tahun 2018 sampai dengan 2019 jumlah pengurangan tunjangan kinerjanya menurun sebesar 0,39%. Pengurangan yang dilakukan pada pegawai tidak sama setiap bulan. Pengurangan tunjangan kinerja dilakukan karena pegawai terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, dan tidak hadir.

Rata-rata nilai prestasi kerja pegawai pada Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak pada Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.8 di bawah ini :

Tabel 1.8
Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak
Rata-Rata Nilai Prestasi Kerja
Tahun 2017 - 2019

Tahun	Nilai Prestasi Kerja	Naik/Turun (%)	Sebutan
2017	88,29	-	Baik
2018	87,97	(0,36)	Baik
2019	87,91	(0,07)	Baik

Sumber : SMTI Kota Pontianak 2020

Tabel 1.8 menunjukkan bahwa rata-rata nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak Tahun 2018 menurun sebesar 0,36%, dan pada Tahun 2019 menurun sebesar 0,07%.

Undang-Undang Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil, nilai prestasi kerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:

a. 91 – ke atas: sangat baik
b. 76 – 90: baik
c. 61 – 75: cukup
d. 51 – 60: kurang
e. 50 ke bawah: buruk

Menurut Khan *et. al.* (2010) dalam Busro (2018:75) : “Komitmen organisasi berhubungan sangat erat dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi seseorang, akan mampu meningkatkan

kinerja karyawan, dan sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi, semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut".

Menurut Priansa (2016:234) : "Komitmen organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi".

Hasil penilaian kinerja diperlukan sebagai masukan dan juga umpan balik dalam mempertimbangkan gaji atau kompensasi, promosi, tindakan disiplin, dan juga merupakan umpan balik untuk meningkatkan motivasi dan pengarahan perbaikan, dan perencanaan pelatihan atau pengembangan SDM berikutnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubbag Tata Usaha di Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak diketahui bahwa masih banyak pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal. Pegawai yang terlambat masuk kerja, tunjangan kinerjanya akan dikurangi sesuai dengan peraturan. Akreditasi Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak Kota Pontianak sudah A, untuk itu perlunya menjaga nama baik sekolah baik untuk pegawai maupun siswa-siswi. Untuk itu motivasi sangat dibutuhkan agar pegawai lebih semangat bekerja dan tidak terlambat saat bekerja lagi.

Menurut Widodo (2015:188) : "Motivasi diri *(Self-motivation)* memegang peranan penting. Orang yang berhasil cenderung untuk terus

berhasil. Keberhasilan yang lalu, sasaran karier yang menantang, ahli di salah satu atau lebih bidang tertentu, bangga akan kemampuannya dan percaya diri akan turut mendorong motivasi diri seseorang".

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Affective Commitment, Continuance Commitment*, Dan *Normative Commitment* Terhadap Motivasi Guru Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak".

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah : "Apakah *affective commitment, continuance commitment*, dan *normative commitment* berpengaruh terhadap motivasi guru Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak ?"

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada variabel *affective commitment, continuance commitment*, dan *normative commitment* serta motivasi sebagai berikut:

1. Variabel *affective commitment* dibatasi pada:
   a. Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi.
   b. Loyalitas terhadap organisasi.
   c. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
2. Variabel *continuance commitment* dibatasi pada:
   a. Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi.
   b. Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.
3. Variabel *normative commitment* dibatasi pada:

a. Kemauan bekerja.

b. Tanggung jawab memajukan organisasi.

4. Variabel motivasi dibatasi pada:

a. Kebutuhan fisiologis.

b. Kebutuhan rasa aman.

c. Kebutuhan kebersamaan, sosial, dan cinta.

d. Kebutuhan akan harga diri.

e. Kebutuhan aktualisasi diri.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* terhadap motivasi guru Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak.

E. Manfaat Penulisan

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan ruang lingkup yang diteliti yaitu *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, *Normative Commitment* dan Motivasi.

2. Bagi Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan masukan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan motivasi

dan komitmen guru terkait dengan *affective commitment, continuance commitment, normative commitment*.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi peneliti selanjutnya terutama penelitian yang menyangkut *affective commitment, continuance commitment, normative commitment* dan motivasi guru.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Busro (2018:71) :

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola komitmen sumber daya manusia. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Sehingga tidak jarang, orang diangkat untuk menduduki jabatan tertentu pastilah mereka yang mempunyai komitmen atau loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Menurut Mayer dan Allen dalam Coetzee (2005) dalam Busro (2018:78) Ada tiga pendekatan komitmen organisasional yang berbeda, yaitu :

1. *Affective commitment*, berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.
2. *Continuance commitment* adalah suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus ditanggung (kerugian baik financial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dengan organisasi.
3. *Normative commitment* adalah suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi.

Menurut Busro (2018:86) :

1. Indikator komitmen afektif terdiri dari:
   a. Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi
   b. Loyalitas terhadap organisasi

   c. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
2. Indikator komitmen kontinu terdiri dari:
   a. Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi
   b. Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.
3. Indikator komitmen normative terdiri dari:
   a. Kemauan bekerja
   b. Tanggung jawab memajukan organisasi.

Menurut Zainal, dkk (2015:607) :

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan.

Menurut Busro (2018:56) :

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi, maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi tampak pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.
Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya. Abraham Maslow (Mangkunegara, 2005) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling dasar atau kebutuhan tingkat rendah. Dengan kata lain, kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Jadi, kebutuhan ini merupakan kebutuhan keamanan dan keselamatan, yaitu kebutuhan untuk bebas dari ancaman (aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam).
3. Kebutuhan kebersamaan, sosial, dsdan cinta, yaitu kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi dan cinta. Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Jadi, kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan akan harga diri dan rasa hormat dari orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan, dan kritik terhadap sesuatu.

Inti dari teori Maslow adalah kebutuhan tersusun dalam hierarki. Kebutuhan di tingkat paling rendah adalah kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri.

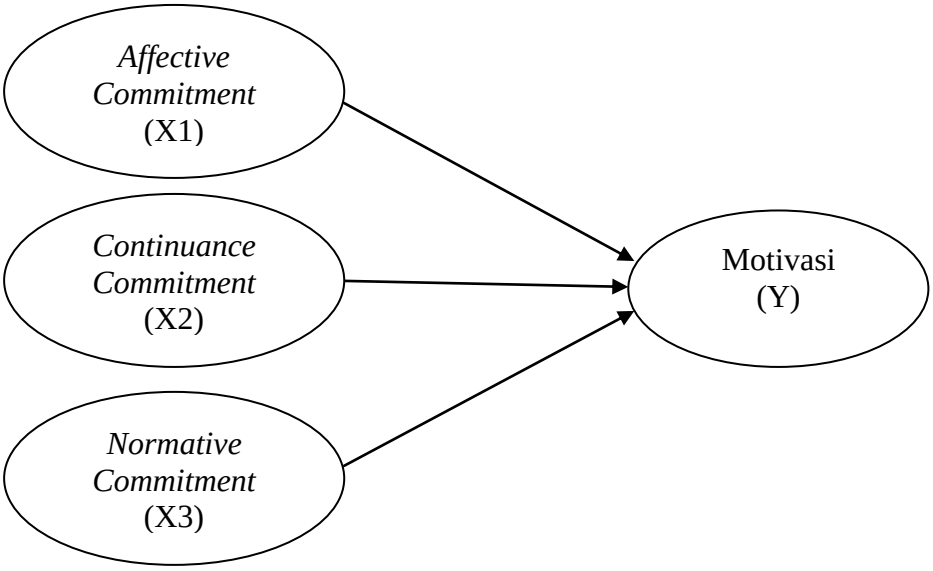
Beberapa penelitian terdahulu dilakukan dengan topik yang sama adalah sebagai berikut:

1. Menurut Wahyudi (2016) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Matahari Departement Store Tunjungan Plaza Surabaya", menunjukkan bahwa: penilaian kinerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Penilaian kinerja, dan disiplin kerja, tidak berpengaruh secara parsial, sedangkan variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja.
2. Menurut Hadiwijaya dan Hanafi (2013) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Astra International, Tbk – Honda Sales Operation Kanwil Palembang)", budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Astra International, Tbk- Honda *Sales Operation* Kanwil Palembang, komitmen organisasi secara langsung berpengaruh positif terhadap motivasi kerja

karyawan PT. Astra International, Tbk- Honda *Sales Operation* Kanwil Palembang, komitmen organisasi merupakan variabel yang paling signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Astra International, Tbk- Honda *Sales Operation* Kanwil Palembang.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Siregar (2018:7): "Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala".

Penelitian ini juga menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:23) : “Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

2. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Menurut Siregar (2018:16) : “Data Primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Adapun pengumpulan data primer dalam penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut:

1) Wawancara

Menurut Siregar (2018:18) : “Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan paduan wawancara”. Dalam penelitian ini penulis mewawancarai Kasubbag Tata Usaha di Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak.

2) Kuesioner

Menurut Siregar (2018:21) : “Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada”. Dalam penelitian ini yang dijadikan responden adalah guru PNS Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2018:16) : “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Adapun data sekunder dalam penelitian ini yaitu dokumen – dokumen yang berkaitan dengan data PNS di Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:136): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dari penelitian ini adalah guru PNS Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak yang berjumlah 47 orang pada Tahun 2020.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:137): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel total atau sensus. Menurut Sugiyono (2017:145): “Sampel total adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 47 orang guru PNS Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak pada Tahun 2020.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:68): “Variabel Penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu:

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2017:68): “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *Affective Commitment* (X1), *Continuance Commitment* (X2), dan *Normative Commitment* (X3).

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2017:68): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Motivasi (Y).

5. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, skala pengukuran digunakan untuk mengukur pendapat responden mengenai pertanyaan yang tertuang di kuesioner. Skala pengukuran dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala Likert, menurut Sugiyono (2017:158): “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

Tabel 1.9
Skor Pertanyaan Dengan Skala Likert

Kategori	Kode	Angka
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2018:46) : “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden

yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama". Uji instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, sebagai berikut:

1) Uji Validitas

   Menurut Sugiyono (2017:509) : "Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian". Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasi *product moment.* Menurut Siregar (2018:47) : "Kriteria-kriteria yang dapat digunakan untuk mengetahui kuesioner yang digunakan sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur, jika koefisien korelasi *product moment* > r-tabel (α ; n – 2) n = jumlah sampel".

2) Uji Reliabilitas

   Menurut Siregar (2018:55) : "Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama menggunakan alat pengukuran yang sama pula". Uji reliabilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, karena nilai jawaban diberi skor berskala. Untuk menghitung reliabilitas dilakukan dengan

bantuan *software* SPSS 19. Menurut Sujarweni (2015:192) : "Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel".

b. Uji Asumsi Klasik

Menurut Sujarweni (2015:181) : "Uji asumsi klasik adalah proses pengujian asumsi klasik dilakukan bersama dengan proses uji regresi berganda sehingga langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian asumsi klasik menggunakan kotak kerja yang sama dengan uji regresi". Uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolonieritas, sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2015:52): "Uji Normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji Normal Kolmogorov-Smirnov". Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Menurut Sujarweni (2015:55), pengambilan keputusan dalam uji normalitas sebagai berikut:

Jika sig > 0,05 maka data berdistribusi normal

Jika sig ≤ 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

2) Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2018:167) : "Uji linieritas untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat atau kubik. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik". Uji linieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Test For Linearity*, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

a) Jika nilai sig. *devation from linierity* ≤ 0,05, maka variabel bebas dan variabel terikat tidak terdapat hubungan yang linier.
b) Jika nilai sig. *devation from linierity* > 0,05, maka variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linier.

3) Uji Multikolonieritas

Menurut Sujarweni (2015:185)

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika VIF yang dihasilkan di antara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2018:301)

Regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi

permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas *(independent)* terhadap satu variabel tak bebas *(dependent)*. Perbedaan penerapan metode ini hanya terletak pada jumlah variabel bebas *(independent)* yang digunakan. Penerapan metode regresi berganda jumlah variabel bebas *(independent)* yang digunakan lebih dari satu yang mempengaruhi satu variabel tak bebas *(dependent)*.

Rumus regresi linier berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Sumber : Siregar (2018:301)

Di mana:

Y = Motivasi

X_1 = *Affective Commitment*

X_2 = *Continuance Commitment*

X_3 = *Normative Commitment*

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

d. Koefisien Korelasi

Menurut Siregar (2018:251) : "Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi di antara -1 dan 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-)".

Adapun tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 1.10
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No.	Nilai Korelasi (*r*)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Siregar (2018:251-252)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2018:252) : "Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)". Adapun rumus koefisien determinasi yaitu:

Rumus:

$KD = (r)^2 \times 100\%$

Sumber : Siregar (2018:252)

f. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2018:179) : "Uji pengaruh bersama-sama *(joint)* digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau joint mempengaruhi variabel dependen". Langkah-langkah pengujian uji F (uji simultan) sebagai berikut:

1) Membuat Hipotesis

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara *affective commitment* dan *continuance commitment*, serta *normative commitment* terhadap motivasi.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara *affective commitment* dan *continuance commit/oient*, serta *normative commitment* terhadap motivasi.

2) Menentukan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05

3) Menentukan F hitung dan F tabel

a) Menentukan F hitung

Nilai F hitung diperoleh dengan menggunakan *software* SPSS 19 *for windows*.

b) Menentukan F tabel

Hasil uji (F hitung) akan dibandingkan dengan F tabel. Nilai F tabel diperoleh dengan melihat df1 (k-1=4-1=3) dan df2 (n-k-1=47-3-1=43) dengan α = 5%, maka nilai F tabel dapat dilihat pada Tabel Distribusi F untuk probabilitas 0,05 yang ada pada baris ke 43 yaitu sebesar 2,82.

4) Kaidah pengujian

a) Jika F hitung ≤ F tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

b) Jika F hitung > F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

g. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2018:179) : "Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen". Langkah-langkah dalam uji t sebagai berikut:

1) Membuat Hipotesis

   a) Pengaruh *affective commitment* secara parsial terhadap motivasi

      Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *affective commitment* terhadap motivasi.

      Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *affective commitment* terhadap motivasi.

   b) Pengaruh *continuance commitment* secara parsial terhadap motivasi

      Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *continuance commitment* terhadap motivasi.

      Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *continuance commitment* terhadap motivasi.

   c) Pengaruh *normative commitment* secara parsial terhadap motivasi

      Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *normative commitment* terhadap motivasi.

      Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *normative commitment* terhadap motivasi.

2) Menentukan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05

3) Menentukan t hitung dan t tabel

a) Menentukan t hitung

Nilai t hitung diperoleh dengan menggunakan *software* SPSS 19 *for windows*.

b) Menentukan nilai t tabel

Nilai (t hitung) akan dibandingkan dengan t tabel. Nilai t tabel diperoleh dengan melihat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = n – k = 47 – 4 = 43, maka nilai t tabel adalah sebesar 2,016.

c) Kaidah pengujian

a) Jika t hitung ≤ t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

b) Jika t hitung > t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh *affective commitment, continuance commitment*, dan *normative commitment* terhadap motivasi Guru Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berjenis kelamin laki-laki, berusia 27-30 tahun, berpendidikan S1, memiliki masa kerja 1-8 tahun, memiliki golongan/ruang III/a, bekerja sebagai guru, berpenghasilan rata-rata Rp 2.450.000,00–Rp 3.449.999,00, belum kawin dan memiliki tanggungan sebanyak 0-1 orang.
2. Persamaan regresi berganda yang diperoleh yaitu $Y = 0{,}163 + 0{,}204X_1 + 0{,}678X_2 + 0{,}087X_3$.
3. Koefisien korelasi (R) bernilai 0,773, artinya bahwa hubungan ketiga variabel *affective commitment, continuance commitment* dan *normative commitment* dalam penelitian ini berada pada kategori kuat.
4. Koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai sebesar 0,598 artinya motivasi kerja dapat dipengaruhi *oleh affective commitment, continuance commitment* dan *normative commitment* sebesar 59,80%, sedangkan sisanya yaitu 40,20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama *affective commitment, continuance commitment* dan *normative commitment* berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja Guru Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak. Hal ini dibuktikan dari nilai F hitung 21,299 > F tabel 2,82.
6. Uji pengaruh parsial (uji t) menunjukkan hasil sebagai berikut:
   a. Variabel X1 *(affective commitment)*, t hitung hasilnya 2,324, nilainya di atas dari t tabel, dan nilai signifikan 0,025, lebih kecil dari 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya *affective commitment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
   b. Variabel X2 *(continuance commitment)*, t hitung hasilnya 7,760 , nilainya lebih besar dari t tabel 2,016, dan nilai signifikan 0,000, lebih kecil dari 0,05, ini artinya Ho ditolak dan Ha diterima, artinya *continuance commitment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
   c. Variabel X3 *(normative commitment)*, t hitung hasilnya 0,995 , nilainya lebih kecil dari t tabel 2,016. Dan nilai signifikan 0,325, lebih besar dari 0,05, ini artinya Ho diterima dan Ha ditolak, artinya *normative commitment* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

B. Saran

Dari hasil kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak sebagai berikut:

1. Setiap guru yang bekerja pada sekolah Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak diharapkan dapat meningkatkan rasa komitmennya terhadap sekolah agar motivasi kerja guru juga meningkat. Bagi guru yang sudah baik komitmen dan motivasi kerjanya untuk dipertahankan, sedangkan bagi guru yang belum supaya berusaha untuk meningkatkan komitmen dan motivasi kerjanya.
2. Kepala Sekolah dapat membantu guru Sekolah Menengah Teknologi Industri Kota Pontianak dalam meningkatkan dan mempertahankan motivasi guru sehingga akan meningkatkan rasa komitmen organisasinya, seperti menjaga hubungan yang baik, adanya pendampingan, pembinaan dan juga membangun komunikasi yang baik. Sehingga kinerja guru dapat maksimal sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.
3. Bagi kalangan akademis, hendaknya dilakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain selain variabel *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* guna dapat menyempurnakan penelitian ini selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Busro, Muhammad. 2018. ***Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia***. Prenadamedia Group, Jakarta.

Ghozali, Imam. 2018 . ***Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25***. Badan Penerbit Universitas Diponogoro. Semarang.

Hadiwijaya, Hendra dan Agustina Hanafi. 2013. Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Astra International, Tbk – Honda Sales Operation Kanwil Palembang). Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan. Vol 10 (02), 65-139.

Hasibuan, Malayu SP. 2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Priansa, Donni Juni, 2016. **Perencanaan dan Pengembangan SDM,** Penerbit Alfabeta, Bandung.

Siagian, Sondang P. 2019. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Siregar, Syofian. 2018. ***Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS***. Prenadamedia Group. Jakarta.

Sugiyono. 2017. ***Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D***. Alfabeta. Bandung.

Sujarweni, V. Wiratna, 2015. **SPSS Untuk Penelitian,** Penerbit Pustaka Baru Press, Yogyakarta.

Wahyudi, Ahmad. 2016. Pengaruh Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Matahari Departement Store Tunjungan Plaza Surabaya. Jurnal Manajemen Kinerja. Vol 2 (01), 37-46.

Widodo, Suparno Eko. 2015. **Manajeman Pengembangan Sumber Daya Manusia,** Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Zainal, Veithzal Rivai, Mansyur Ramly, Thoby Mutis dan Willy Arafah.2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik,** Penerbit RajaGrafindo Persada, Jakarta.