

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu cara yang dapat membantu dalam membangun serta mengembangkan nilai-nilai yang ada di kehidupan. Nilai-nilai tersebut mencakup ilmu pengetahuan, budaya, serta agama. Sarana pendidikan bukan hanya memberikan pelajaran kepada siswa dan siswi mengenai pengetahuan dan pemahaman akan nilai-nilai yang ada di kehidupan, akan tetapi lebih kearah pembentukan sikap dan perilaku.¹

Pada umumnya ada sejumlah aspek yang sangat membantu dalam mencapai kesuksesan suatu lembaga pendidikan, meliputi pendidik, peserta didik, sarana dan prasarana, serta lingkungan pembelajaran.² Jones, Jenkin dan Lord menyatakan bahwa:

Dari sejumlah aspek yang ada di atas, guru memiliki kedudukan tertinggi dalam proses pembelajaran dan tidak melupakan aspek-aspek pendukung lainnya, guru merupakan seseorang yang sangat membantu dalam menggapai keberhasilan suatu pendidikan dan peran guru sangat signifikan bagi setiap keberhasilan proses pembelajaran.³

Guru merupakan faktor utama keberhasilan dalam proses pendidikan, meskipun jika fasilitas pendidikan sangat canggih, namun jika tidak ada guru, sangat tidak mungkin akan dapat membantu dalam

¹ Ratna Widyaningrum, "Penanaman Sikap Peduli Lingkungan Dan Sikap Ilmiah Siswa Sekolah Dasar Melalui Sosialisasi Program Sekolah Peduli Dan Berbudaya Lingkungan," t.t., 14.

² Putri Astiti, "Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer Tingkat SMA/SMK Di Kota Yogyakarta" (skripsi, Yogyakarta, 2015).

³ Wagiran Wagiran, Soenarto Soenarto, dan Fx Soedarsono, "Determinan Kinerja Guru Smk Bidang Keahlian Teknik Mesin," *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan* 17, No. 1 (6 Juni 2013): 148–71, <https://doi.org/10.21831/Pep.V17i1.1366>.

pembelajaran.⁴ Menurut Adler, "guru merupakan manusiawi yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan."⁵

Munculnya peraturan UU No. 20 tahun 2003 mengenai Tatanan Pendidikan Nasional, sebab itu menjadi alasan yang kuat untuk pemerintah mengikutsertakan seluruh penduduk dan pejabat negeri untuk mengelola institusi sekolah, baik dari strata sekolah dasar maupun pendidikan menengah. Keikutsertaan penduduk serta pihak pejabat negeri ini meliputi sejumlah unsur dari unsur pengawasan, unsur perencanaan, unsur pelaksanaan, dan unsur penilaian mengenai strategi institusi sekolah (UU No. 20 Th. 2003, pasal 8), yang di dalamnya memuat kewajiban dalam membagikan bantuan sumber daya atas terselenggaranya lembaga pendidikan (UU No. 20 Th. 2003, pasal 9).⁶ Hal ini menunjukkan bahwa para guru sangat penting untuk membantu mensukseskan pengajaran pendidikan di Indonesia.

Guru sebagai pendidik ada yang berstatus pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Peraturan UU No. 43 Th. 1999 mengenai suatu perbaikan dari UU No. 8 Th. 1974. Pada pasal 2 ayat 3 berbunyi:

Selain pegawai tetap sebagai halnya yang dimaksud dalam ayat (1). Pejabat yang memiliki kewenangan boleh memilih pegawai tidak tetap. Pada pasal 2 arti dari pegawai tidak tetap itu ialah pegawai honorer dimana pejabat berwenang mengangkat guru honorer dengan jangka waktu tertentu untuk membantu pemerintahan dan

⁴ Putri Astiti, "Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer Tingkat Sma/Smk Di Kota Yogyakarta."

⁵ Rendy Suwuh, Odi R Pinontoan, Dan Diana Vanda D Doda, "Gambaran Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Guru Guru Di Smp Kristen Tateli Kecamatan Mandolang Kabupaten Minahasa," T.T., 7.

⁶ Putri Astiti, "Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer Tingkat Sma/Smk Di Kota Yogyakarta."

pembangunan sebanding atas keperluan dan keterampilan organisasi dalam konteks tatanan kepegawaian.⁷

Tak sedikit guru yang mengajar di sekolah baik itu sekolah yang berstatus Negeri maupun sekolah yang berstatus Swasta. Masih banyak orang-orang yang sering kali beranggapan bahwa guru yang mengajar di sekolah Negeri atau Swasta memiliki status sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tetapi tidak semua guru berstatus PNS dan biasanya disebut guru tidak tetap (Honorar).⁸

Kewenangan yang seharusnya didapat oleh guru tidak tetap (honorar), diantaranya, upah. Sebagaimana ketetapan upah yang telah dilaksanakan yaitu upah yang berdasarkan dengan standar upah regional/provinsi (UMR/UMP) yang sering diperbaharui oleh pemerintah pada setiap tahun. Industri berkewajiban mengolah sebuah susunan dan ukuran upah yang harus memperhatikan golongan-golongan, lama bekerja, jenjang pendidikan, dan keterampilan. Sebuah susunan dan ukuran upah itu juga wajib disusun sedemikian rupa, sehingga tidak terjadinya ketimpangan dan kecemburuan antar para pegawai. THR (Tunjangan Hari Raya). Kewenangan untuk pegawai kontrak adalah kadang-kadang dipertanyakan yaitu THR. THR ini sangat wajib diberikan dari pihak industri terhadap para pegawainya, baik pegawai yang berstatus tetap maupun pegawai yang berstatus kontrak. Akan tetapi terdapat syarat-syarat tertentu, meliputi pegawai yang telah lama bekerja dengan minimal

⁷ Putri Astiti.

⁸ Nunung Ristiana, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Gtt)" (Skripsi, Semarang, 2012).

lebih dari setahun dan nominal THR yang didapat sama dengan satu bulan gaji. Apabila mereka bekerja belum sampai satu tahun akan tetapi bekerja sudah lebih dari tiga bulan, maka mereka juga akan memperoleh THR tersebut. BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial). Seharusnya karyawan kontrak juga memiliki hak untuk mendapatkan jaminan kesehatan, sebagaimana merupakan jaminan kesehatan bagian dari BPJS. BPJS biasanya bisa di sebut sebagai suatu penolong untuk para karyawan dalam jenis berupa bantuan dana sebagai penukar setengah dari pendapatan yang hilang ataupun berkurang, layanan ini di karenakan adanya kejadian atau suatu peristiwa yang telah dialami para karyawan. contohnya Seperti kecelakaan dalam bekerja, hamil, bersalin, sakit, dan meninggal dunia.⁹

Akan tetapi di dalam penelitian ditemukan bahwa kebanyakan guru honorer merasakan permasalahan yang sama. Seperti dalam penelitian Cici Asterya Dewi mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer menyatakan bahwa ”guru tidak tetap yang mengajar di sekolah negeri maupun swasta hingga detik ini masih tidak mempunyai standar upah yang diterima dan jumlah imbalan yang sesuai dengan jam mengajar, serta tanggung jawab terhadap masa depan peserta didik, dan tingkat jabatan.”¹⁰

⁹ R A Aisyah Putri Permatasari, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di Phk Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung,” *Mimbar Keadilan*, 7 September 2018.

¹⁰ Cici A.D, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer (Studi Kasus Guru Honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung),” 2012, 113.

Di dalam jurnal yang diteliti oleh Budi Tetuko tentang pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan juga menyatakan bahwa "guru honorer tidak terjamin upah yang didapat dan itu mengakibatkan seorang guru harus mampu untuk menyediakan waktu lebih agar bisa melakukan pekerjaan lain dan dapat memberikan tambahan uang untuk pemasukan guna memenuhi kebutuhan sehari-hari."¹¹ Serta penelitian Nunung Restiana yaitu tentang adanya pengaruh kompensasi, di lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap, menyatakan bahwa "tidak sedikit guru honorer yang melakukan pekerjaannya melampaui dari pendapatan yang guru dapatkan, dengan arti bahwa gaji atau insentif yang guru honorer dapatkan tidak berbanding lurus terhadap pekerjaan yang telah mereka kerjakan."¹²

Sebagaimana hasil studi pendahuluan, menggunakan metode wawancara pada salah satu guru honorer di sekolah swasta pada tanggal 28 September 2018 jam 14.00, menyatakan bahwa guru honorer yang bekerja di sekolah-sekolah baik sekolah swasta ataupun negeri, sampai detik ini guru honorer tidak mempunyai standar gaji yang didapat. Banyak dari mereka melakukan tugasnya melampaui penghasilan yang mereka dapatkan. Artinya bawa gaji yang guru honorer dapatkan tidak sesuai pada

¹¹ Budi Tetuko, "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sma Swasta Di Kabupaten Grobogan," 2012, 6.

¹² Nunung Ristiana, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Gtt)."

apa yang telah guru honorer kerjakan, gaji yang mereka terima dibawah upah minimum.¹³

Berbeda dengan guru yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil). Guru PNS mendapatkan gaji pokok, serta pihak pemerintah juga memberikan gaji pada bulan ke-13 untuk pegawai yang berstatus PNS dan juga Pensiunan. Sebagaimana pada pasal 7 No. 43 Th. 1999, yang berbunyi “seluruh pegawai negeri mempunyai hak untuk memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya”.¹⁴

Banyaknya perbedaan dari Guru PNS (Pegawai Negeri Sipil) dengan guru Honorer. Guru Honorer mendapatkan gaji yang sedikit dibandingkan dengan guru PNS meskipun jam pelajaran guru honorer hampir sama dengan jam pelajaran guru PNS, yang didapat seorang guru honorer dalam mendidik murid-muridnya tidak sepadan dengan apa yang guru honorer lakukan untuk membangun karakteristik anak bangsa. Serta guru honorer lebih besar kemungkinan diberhentikan dibandingkan guru PNS.

Selanjutnya, hasil wawancara studi pendahuluan pada salah satu guru honorer di sekolah swasta, guru tersebut menyatakan bahwa guru honorer ini terbagi kepada dua golongan, yaitu guru honorer sertifikasi dan guru honorer non sertifikasi.¹⁵

¹³ Sholathiah, “Wawancara Pribadi Guru Honorer” (Wawancara, Banjarmasin, 28 September 2018).

¹⁴ Republik Indonesia, “Undang-Undang R.I. Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1974” Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, 1999, Jakarta.

¹⁵ Sholathiah, “Wawancara Pribadi Guru Honorer.”

Banyak guru honorer yang bertahan dalam pekerjaannya selama bertahun-tahun, meskipun mereka tahu bahwa kesempatan menjadi guru honorer sertifikasi itu sangat sulit dan belum pasti bisa diangkat menjadi guru honorer sertifikasi. Hal ini dikarenakan persyaratan untuk guru honorer sertifikasi itu ada batas umurnya sebagaimana di dalam UU 5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Ditetapkan batas usia maksimal yang bisa diangkat menjadi CPNS adalah 35 tahun.¹⁶

Berdasarkan hasil wawancara kepala sekolah MI Nuruddin 2 tanggal 12 februari 2019 pukul 10.00 menyatakan bahwa saat ini tidak sedikit guru honorer yang usianya hampir 35 tahun dan ada juga yang sudah lebih dari 35 tahun, tetapi masih banyak yang bertahan dalam pekerjaan tersebut. Hal ini membuktikan bahwa para pekerja pada sekolah yang baik akan tetap bertahan dalam pekerjaannya. Sejalan dengan teori Luthan yang mengatakan bahwa “ciri-ciri seseorang yang memiliki komitmen organisasi yaitu adanya keinginan yang kuat untuk tinggal dalam organisasi, kesediaan yang tinggi untuk menjadi bagian dari lembaga tersebut, memiliki kepercayaan yang tinggi, pegakuan terhadap nilai dan tujuan dari lembaga tersebut.” Robbins menjelaskan komitmen organisasi ialah ”seberapa besar seorang pegawai berpihak kepada organisasi serta memiliki tujuan yang sama terhadap organisasi dan

¹⁶ Internet Source, “<https://m.cnnindonesia.com>” (Banjarmasin, 10 April 2019).

adanya kemauan untuk mempertahankan keanggotaannya pada organisasi tersebut.”¹⁷

Dari pengertian di atas terdapat beberapa komponen mengenai komitmen organisasi. Diantaranya komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif. Komitmen afektif ini berdasarkan kedekatan emosionalnya, dapat diketahui alasan guru honorer yang bertahan bertahun-tahun dalam pekerjaannya dikarenakan merasa bahagia serta nyaman meskipun hanya menjadi guru honorer. Kemudian ada komitmen kontinyu, komitmen ini berdasarkan pertimbangan dengan meninggalkan organisasi tidak akan mendapatkan sesuatu yang sama dengan ketika bekerja bersama organisasi. Guru honorer merasa jika meninggalkan pekerjaan tersebut bisa saja pekerjaan yang lain tidak nyaman dengan pekerjaan yang ada. Terakhir komitmen normatif, komitmen ini berdasarkan pada kewajiban dan tanggung jawab dalam sebuah organisasi, tidak sedikit guru honorer merasa memiliki kewajiban dan tanggung jawab dalam sebuah organisasinya meskipun hanya seorang guru honorer.¹⁸

Ajaran Islam menyebutkan bahwa komitmen adalah suatu ikrar yang meharuskan setiap orang yang telah berjanji untuk melaksanakan janjinya. Dalam Islam ada istilah komitmen kinerja Islami. Amin menyatakan bahwa komitmen kinerja Islami merupakan perasaan bersedia dan rela dengan cara memenuhi semua ketentuan yang telah

¹⁷ Elit Prambara Yudha Dan Fatin Fadhilah Hasib, “Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Kota Madiun” 1, No. 5 (2014): 19.

¹⁸ Dimas M, Heru K, & Sri H, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Bantul” (Skripsi, 2017).

ditetapkan oleh ajaran Islam. Tasmara juga berpendapat bahwa “menjadi seorang muslim haruslah terlebih dahulu menampilkan dirinya sebagai manusia yang amanah, seseorang yang selalu mengabdikan kepada Allah karena mereka menyadari bahwa dirinya di dunia ini hanya untuk beribadah.”¹⁹ Seperti dalam firman Allah Swt Q.S. adz-Dzariyaat/51: 56 sebagai berikut:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya: “Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.”²⁰

Carsten dan Spector juga menyebutkan jika semakin kuat perasaan komitmen organisasi pada individu maka dapat memberikan dampak pada setiap pegawai untuk memiliki keinginan selalu berada di dalam organisasi dan juga dapat meningkatkan prestasinya dalam bekerja. Jadi jika seseorang memiliki keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam sebuah organisasi maka orang tersebut harus meningkatkan prestasinya dengan cara mengerjakan setiap tugas dengan lebih cepat dan lebih bagus dibandingkan orang lain, sehingga nantinya orang tersebut dalam memenuhi standar kerja yang ada di organisasi tersebut dan orang tersebut dapat bertahan dalam pekerjaannya.²¹

¹⁹ Yudha Dan Hasib, “Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Kota Madiun.”

²⁰ Khadim Al Haramain Asy Syarifain, “Al Quran Dan Terjemah (Saudi Arabia: Percetakan Al Qur’anul Karim Kepunyaan Raja Fahd.” (1415).

²¹ Safira Dwi Darma, “Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi Sdi Pt. Bank Bri Syariah Kantor Pusat” (Skripsi, Jakarta, 2016).

Di dalam penelitian Surahman menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan motivasi berprestasi, semakin tinggi komitmen organisasinya maka semakin tinggi pula motivasi berprestasi dan juga sebaliknya.²² Kemudian penelitian Yudha dan Hasib dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi dengan hasil nilai F hitungnya sebesar 105,532 dengan tingkat signifikan 0,000. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.²³ Serta dalam hasil Penelitian Karmelita, Munawir dan Nugraha juga menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan komitmen organisasi karyawan.²⁴

Motivasi berprestasi merupakan faktor yang ada di dalam diri seseorang yang dapat memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi. Robbins menyebutkan bahwa jika seseorang memiliki kebutuhan akan adanya prestasi maka hal itu akan memberikan dorongan kepada seseorang untuk mencapai suatu keberhasilan.”²⁵ Di beberapa penelitian banyak yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif dengan motivasi berprestasi, tetapi tidak ada penelitian yang membahas mengenai motif berprestasi. McClelland berpendapat bahwa ”kebutuhan untuk berprestasi ditandai oleh tuntutan

²² Nanik S, “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaji Dan Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Berprestasi” (Skripsi, Surakarta, 2008).

²³ Yudha Dan Hasib, “Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Kota Madiun.”

²⁴ Karmelita Agni Ayu Pratiwi, “Pengaruh Komitmen Afektif Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung)” (Skripsi, Surakarta, 2013).

²⁵ Karmelita Agni Ayu Pratiwi.

dalam diri untuk berusaha keras dan aktifitas yang bersifat kompetitif, berusaha mencari tahu, mengumpulkan dan menggali serta menjajaki berbagai informasi dan pengetahuan.” Individu yang memiliki motif berprestasi tinggi menunjukkan rasa tanggung jawab atas tugas-tugas yang dikerjakannya, terhadap keputusan yang telah ditetapkannya, dan mempertimbangkan resiko yang akan dihadapinya.²⁶

Karyawan dengan motif berprestasi yang tinggi dapat menimbulkan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja. Tinggi rendahnya motif yang dimiliki karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan memiliki dampak yang sangat besar terkait dengan sukses atau tidaknya usaha perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut McClelland ”kebutuhan akan prestasi, yang dapat menghasilkan prestasi merupakan penggerak yang dapat membantu dalam mendorong semangat seseorang.” Kebutuhan untuk berprestasi mengacu pada tugas yang kuat atau berorientasi pada tujuan dan memiliki keinginan yang besar terhadap pekerjaan atau tugas yang dilakukan.²⁷

Islam memandang motif ini sebagai hal penting, seperti dalam Q.S. at-Taubah/9: 40 sebagai berikut:

²⁶ Iin Suminah R & Maryani, “Hubungan Antara Kemandirian Dengan Motif Berprestasi Pada Siswa Smu Negeri 22 Kota Bandung Dan Smu Negeri 1 Soreang Di Kabupaten Bandung” (Jurnal Vol. 11 No.1, Bandung, 2009).

²⁷ Sri Atina Winasti Dan Staf Trainer, “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Motif Berprestasi Karyawan Kantor Notaris & Ppat,” T.T., 9.

إِلَّا تَنْصُرُوهُ فَقَدْ نَصَرَهُ اللَّهُ إِذْ أَخْرَجَهُ الَّذِينَ كَفَرُوا ثَانِي اثْنَيْنِ إِذْ هُمَا فِي الْغَارِ إِذْ يَقُولُ
 لِصَاحِبِهِ لَا تَحْزَنْ إِنَّ اللَّهَ مَعَنَا ۗ فَأَنْزَلَ اللَّهُ سَكِينَتَهُ عَلَيْهِ وَأَيَّدَهُ بِجُنُودٍ لَمْ تَرَوْهَا وَجَعَلَ كَلِمَةَ
 الَّذِينَ كَفَرُوا السُّفْلَى ۗ وَكَلِمَةُ اللَّهِ هِيَ الْعُلْيَا ۗ وَاللَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya: *Jikalau kamu tidak menolongnya (Muhammad) maka sesungguhnya Allah telah menolongnya (yaitu) ketika orang-orang kafir (musyrikin Mekah) mengeluarkannya (dari Mekah) sedang dia salah seorang dari dua orang ketika keduanya berada dalam gua, di waktu dia berkata kepada temannya: "Janganlah kamu berduka cita, sesungguhnya Allah beserta kita". Maka Allah menurunkan keterangan-Nya kepada (Muhammad) dan membantunya dengan tentara yang kamu tidak melihatnya, dan Al-Quran menjadikan orang-orang kafir itulah yang rendah. Dan kalimat Allah itulah yang tinggi. Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.*²⁸

Berdasarkan uraian di atas dalam kesempatan ini peneliti bermaksud untuk meneliti lebih dalam yang kemudian kajian ini selanjutnya akan diwujudkan dalam bentuk penelitian skripsi dengan judul **Hubungan Motif Berprestasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Honorer Sekolah Swasta Di Kecamatan Banjarmasin Barat Kota Banjarmasin.**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat motif berprestasi pada guru honorer sekolah swasta di Kecamatan Banjarmasin Barat Kota Banjarmasin?

²⁸ Khadim Al Haramain Asy Syarifain, "Al Quran Dan Terjemah (Saudi Arabia: Percetakan Al Qur'anul Karim Kepunyaan Raja Fahd."

2. Bagaimana tingkat komitmen organisasi pada guru honorer sekolah swasta di Kecamatan Banjarmasin Barat Kota Banjarmasin?
3. Apakah ada hubungan antara motif berprestasi dengan komitmen organisasi pada guru honorer sekolah swasta di Kecamatan Banjarmasin Barat Kota Banjarmasin?
4. Bagaimana tingkat hubungan antara motif berprestasi dengan komitmen organisasi pada guru honorer sekolah swasta di Kecamatan Banjarmasin Barat Kota Banjarmasin?

C. Tujuan Dan Signifikansi Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Tujuan
 - a. Untuk mengetahui tingkat motif berprestasi pada guru honorer sekolah swasta di Kecamatan Banjarmasin Barat Kota Banjarmasin.
 - b. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi pada guru honorer sekolah swasta di Kecamatan Banjarmasin Barat Kota Banjarmasin.
 - c. Untuk mengetahui hubungan antara motif berprestasi dengan komitmen organisasi pada guru honorer sekolah swasta di Kecamatan Banjarmasin Barat Kota Banjarmasin.

- d. Untuk mengetahui tingkat hubungan motif berprestasi dengan komitmen organisasi pada guru honorer sekolah swasta di Kecamatan Banjarmasin Barat Kota Banjarmasin.

2. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis berupa:

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam membantu mencari bahan informasi mengenai pengembangan psikologi dan dapat memperbanyak khazanah khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, terutama mengenai motif berprestasi dan komitmen organisasi, dan sebagai tambahan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Sekolah

Hasil yang didapat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan serta menambah informasi dan masukan kepada pihak sekolah, sebagai bahan pertimbangan terkait dengan permasalahan yang berhubungan dengan motif berprestasi dan komitmen organisasi pada guru honorer sekolah swasta di Kecamatan Banjarmasin Barat Kota Banjarmasin.

2) Bagi Peneliti

Hasil yang didapat diharapkan dapat memperbanyak wawasan dan pengetahuan mengenai motif berprestasi dan komitmen organisasi. Serta dapat diaplikasikan untuk menyelesaikan suatu permasalahan yang nyata dari bidang kehidupan.

D. Definisi Istilah

1. Motif Berprestasi

Motif berprestasi menurut McClelland, motif berprestasi merupakan suatu dukungan dalam menyelesaikan sesuatu atau meningkatkan kinerja dalam suatu tugas dengan cara yang cepat dan efisien, lebih bagus dan lebih cepat dari pada orang lain, dan mencapai suatu standar ekselen (*standard of excellence*).²⁹ Motif berprestasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah adanya keinginan yang kuat dalam diri seseorang agar dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat dibandingkan dengan orang lain.

2. Komitmen Organisasi

Menurut Mayer & Allen biasanya komitmen organisasi dianggap seperti adanya hubungan yang dirasakan oleh individu secara psikologis terhadap organisasi tempat mereka bekerja, perasaan ini ditandai oleh adanya rasa mengenal yang sangat kuat terhadap organisasi dan adanya keinginan oleh para pegawai untuk tetap

²⁹ Winasti Dan Trainer, "Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Motif Berprestasi Karyawan Kantor Notaris & Ppat."

membantu dalam mencapai tujuan dari organisasi.³⁰ Komitmen organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan perasaan keterkaitan psikologis seseorang terhadap sekolah tempat dia bekerja, individu tersebut merasa bangga, senang dan bahagia ketika menjadi bagian dari sekolah tersebut serta ia memiliki perasaan yang kuat untuk tetap bertahan pada sekolah tersebut dan selalu mematuhi semua norma-norma yang berlaku di dalam sekolah.

3. Guru Honorer Di Sekolah Swasta

Guru honorer yang dimaksud dalam penelitian ini adalah guru tidak tetap yang diangkat oleh pejabat untuk membantu dalam menjalankan tugas pemerintahan dan guru honorer belum berstatus minimal sebagai calon pegawai negeri sipil. Guru honorer di sekolah swasta ialah guru yang membantu dalam menjalankan tugas pemerintahan di sekolah swasta yang dinaungi pihak Kementerian Agama dan guru honorer yang dimaksud dalam penelitian ini adalah guru honorer yang bekerja di sekolah swasta khususnya di Kecamatan Banjarmasin Barat Kota Banjarmasin.

E. Penelitian Terdahulu

Sejauh ini peneliti menelaah penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai rujukan dalam penelitian ini antara lain:

³⁰ Tinton Ramadhan, "Analisis Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Xyz," *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb) Fakultas Ekonomi Uniat* 2, No. 3 (31 Oktober 2017): 353–62, <https://doi.org/10.36226/Jrmb.V2i3.69.s>

1. Penelitian Tinton Ramadhan “*Analisis Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Xyz*”. Fakultas Ekonomi UNIAT 2017, Vol. 2 No. 3. Penelitian ini ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasilnya menyatakan bahwa Motivasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ. Motivasi dan komitmen organisasi ini secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat dan terarah terhadap kinerja karyawannya di PT. XYZ.

Persamaan penelitian Ramadhan dengan penelitian yang peneliti teliti ada pada metode penelitian, menggunakan metode kuantitatif dan skala Likert. Perbedaanya penelitian Ramadhan dengan penelitian yang akan peneliti teliti ada pada jumlah variable yang digunakan, pada penelitian Ramadhan, menggunakan 2 Variabel Bebas dan 1 Variabel Terikat dan penelitian Ramadhan memiliki 3 Hipotesis serta menggunakan 79 sampel. Penelitian Ramadhan ingin mengetahui analisis pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang peneliti teliti untuk mencari tau apakah terdapat hubungan antara motif berprestasi dengan komitmen organisasi. Penelitian yang peneliti teliti ini hanya menggunakan 2 variabel, 1

variabel bebas dan 1 variabel terikat serta hanya menggunakan 12 sampel.

2. Penelitian Restu Adi Nugroho, Sri Hartono, & Sudarwati “*Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wangsa Jatra Lestari*”, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta 2016, Vol. 23 No. 2. Penelitian ini ingin mencari tau apakah ada pengaruh antara komitmen organisasi, motivasi berprestasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasilnya menyatakan bahwa komitmen Organisasi, motivasi berprestasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT Wangsa Jatra Lestari.

Persamaan dari penelitian Nugroho, dkk dengan penelitian menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan variabel komitmen organisasi. Perbedaan penelitian Nugroho, dkk terhadap penelitian yang telah peneliti teliti terdapat perbedaan pada jumlah variabel bebasnya, penelitian Nugroho, dkk menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat, penelitian Nugroho, dkk menggunakan metode regresi linier berganda, dan dalam penelitian Nugroho, dkk variabel komitmen dan motivasi menjadi variabel bebas dan variabel terikatnya kinerja karyawan, serta penelitian Nugroho, dkk menggunakan 60 sampel. Penelitian Nugroho, dkk ingin mengetahui apakah ada terdapat pengaruh

motivasi berprestasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang peneliti teliti hanya menggunakan 2 variabel, 1 variabel bebas yaitu motif berprestasi dan 1 variabel terikat komitmen organisasi serta hanya menggunakan 12 sampel. Penelitian yang peneliti teliti bertujuan untuk mencari tau apakah motif berprestasi dengan komitmen organisasi memiliki hubungan.

3. Penelitian Elit Prambara Yudha & Fatin Fadhilah Hasib “*Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Kota Madiun*”, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Airlangga 2014. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap komitmen organisasi. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh bersama-sama variabel motivasi yang terdiri dari Motivator (X1) dan *Hygiene* (X2) secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasional dengan hasil nilai F hitungnya sebesar 105,532 dan dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Besarnya hasil koefisien korelasi berganda (R) = 0,876 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara Motivator (X1) dan *Hygiene* (X2) terhadap komitmen organisasional. Sedangkan nilai koefisien determinasi berganda (R^2) = 0,767 berarti secara bersama-

sama 76,7% perubahan pada variabel terikat (Y) yaitu komitmen organisasional disebabkan oleh variabel motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 23,3% disebabkan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Hasilnya menyatakan bahwa adanya pengaruh antara variabel Motivator (X1) dan *Hygiene* (X2) yang memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,05.

Persamaan penelitian Yudha dan Hasib dengan penelitian yang peneliti teliti terletak pada metode penelitian, penelitiannya sama-sama menggunakan metode kuantitatif, serta memiliki persamaan terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi. Perbedaan penelitian Yudha dan Hasib dengan penelitian yang telah peneliti teliti terdapat pada jumlah variabel yang peneliti gunakan, penelitian Yudha dan Hasib menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat, dan penelitian Yudha dan Hasib menggunakan 67 sampel serta hanya satu lokasi saja. Penelitian Yudha dan Hasib ingin mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi. Sedangkan penelitian yang peneliti teliti hanya menggunakan 2 variabel, 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat dan ada 6 lokasi yang akan diteliti serta hanya menggunakan 12 sampel. Penelitian yang peneliti teliti bertujuan untuk mencari tau apakah motif berprestasi dengan komitmen organisasi memiliki hubungan.

4. Penelitian Shanty Komalasari “*Hubungan Motif Berprestasi Dengan Prokrastinasi Kerja Karyawan*” Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Yogyakarta 2007. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara motif berprestasi dengan prokrastinasi kerja karyawan. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara variabel motif berprestasi dengan variabel prokrastinasi kerja. Nilai koefisien korelasi (r) yang didapatkan sebesar $-0,425$ dengan $p=0.001$ ($p<0.01$). Sumbangan efektif variabel motif berprestasi terhadap variabel prokrastinasi kerja sebesar $18,1\%$, sehingga $18,1\%$ tingkat prokrastinasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel motif berprestasi.

Persamaannya antara penelitian Komalasari dengan penelitian yang peneliti teliti sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan 2 variabel serta variabel bebasnya menggunakan motif berprestasi. Perbedaan penelitian Komalasari dengan penelitian yang peneliti teliti terletak pada lokasi penelitian, penelitian Komalasari meneliti salah satu perusahaan sedangkan penelitian yang peneliti teliti di sekolah swasta.

F. Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban mengenai pertanyaan-pertanyaan yang telah dikemukakan dalam perumusan masalah yang hanya sementara

sampai dapat dibuktikan dengan kebenarannya.³¹ Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan antara motif berprestasi dengan komitmen organisasi pada guru honorer sekolah swasta di Kecamatan Banjarmasin Barat Kota Banjarmasin. Artinya jika semakin tinggi motif berprestasi pada guru honorer, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pada guru honorer. Sebaliknya jika semakin rendah motif berprestasi guru honorer maka semakin rendah pula komitmen organisasi pada guru honorer.

G. Sistematika Penulisan

Demi bisa memberikan gambaran yang jelas dan tepat maka dibuatlah tahapan sistematika penulisan, di dalamnya memuat terkait dengan perihal yang nantinya akan dibahas pada setiap bab.

1. Bab pertama mengenai pendahuluan yaitu peneliti menjelaskan latar belakang masalah mengenai hubungan motif berprestasi dengan komitmen organisasi pada guru honorer sekolah swasta di Kecamatan Banjarmasin Barat Kota Banjarmasin dengan mengajukan beberapa alasan peneliti mengenai tema. Selain itu juga diperjelas dengan adanya pertanyaan-pertanyaan yang nantinya akan menjadi rumusan masalah mengenai hubungan motif berprestasi dengan komitmen organisasi pada guru honorer sekolah swasta di Kecamatan Banjarmasin Barat Kota Banjarmasin, kemudian dijelaskan lagi

³¹Cholid N & Abu. A, "*Metodologi Penelitian*", (Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2001) 28.

manfaat bagi penelitian ini, manfaat ini diuraikan lagi menjadi dua yaitu manfaat praktis dan manfaat teoritis, setelah itu disusunlah definisi operasionalnya, serta dimasukkan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini, dan terakhir disusunlah hipotesis penelitian dan sistematika penelitian.

2. Bab ke dua mengenai landasan teori, landasan teori memaparkan pengertian mengenai dari setiap variabel yang ada dipenelitian. Seperti pengertian motif berprestasi, komitmen organisasi dan guru honorer.
3. Bab ke tiga yaitu bab yang didalamnya terdapat penjabaran mengenai jenis penelitian yang digunakan, tempat penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel yang ada di dalam penelitian, sumber data penelitian, pengumpulan data, instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas, pengolahan dan analisis data, dan terakhir prosedur penelitian.
4. Bab ke empat mengenai hasil penelitian dan pembahasan, gambaran mengenai tempat penelitian, uji validitas dan reliabilitas, pelaksanaan penelitian, analisis data yang telah diperoleh, dan terakhir mengenai pembahasan yang berhubungan dengan rumusan masalah yang ada pada penelitian ini.
5. Bab ke lima. Mengenai kesimpulan hasil penelitian yang di dapat dan saran dari peneliti terkait penelitian dan menjadi penutup dari pembahasan yang sudah diuraikan pada penelitian ini.