

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini meliputi 4 (empat) sekolah Islam Swasta yaitu MTS Inayatutthalibin, MI Inayatushshibyan 1, MI Inayatushshibyan II dan MI Nurul Islam 2 Yapahut di kecamatan Banjarmasin Barat.

1. Sejarah MTS Inayatutthalibin

Masyarakat Kalimantan Selatan atau masyarakat Banjarmasin merupakan masyarakat yang islami dan membutuhkan sebuah lembaga pendidikan untuk menunjang pendidikan pada tiap angkatan ke angkatan selanjutnya, yaitu dari anak sampai dengan keturunannya, karena itu Perguruan yang berbasis Islam merupakan satu cara yang dapat dipercaya guna memberikan bimbingan kepada anak-anaknya pada segala aspek pengetahuan yang meliputi agama. Maka dari itu pembangun Perguruan ini terdorong untuk membangun tempat belajar yang berbasis agama islam di tengah masyarakat wilayah Kuin Cerucuk, kebanyakan masyarakatnya bekerja sebagai petani, nelayan dan buruh bangunan. Pada saat itu masih tidak ada sekolah yang berbasis agama Islam. Dengan semangat yang teguh pada pendirinya maka dibangunlah perguruan ini tahun 1958 setingkat MI yang kemudian selalu berkembang sampai saat ini, lembaga pendidikan itu terdiri

dari taman Kanak-kanak atau bisa disebut TK, Ibtidaiyah atau MI, dan Madrasah Tsanawiyah yang setingkat SMP. Ketiga sekolah itu dibangun pada satu kompleks dan dilaksanakan pada satu Yayasan Perguruan Al Inayah yang dibangun pada tahun 1969 menggunakan akte notaris Bchtiar No. 13. Madrasah Tsanawiyah atau disebut dengan MTS Inayatutthalibin ini dibangun pada tanggal 12 Januari 1969 menggunakan surat pernyataan yang berupa Piagam dari pihak Departemen Agama dengan No: W.06PP.03.21994. Sejak dibangunnya Madrasah Tsanawiyah sampai saat ini, MTs. Inayatutthalibin ini setiap tahunnya selalu berusaha untuk meninggikan mutu serta kualitas setiap siswanya dalam berpartisipasi pada setiap ujian. Baik ujian nasional maupun ujian sekolah, kesuksesan dalam menempuh jenjang sekolah yang lebih tinggi serta kecerdasan yang diperoleh dan mampu menjadikan sebuah generasi yang senantiasa taat beribadah, memiliki akhlakul karimah yang baik serta memiliki kemampuan dalam bidang agama dan umum.¹

Adapun Identitas MTS Inayatutthalibin, Visi dan Misi MTS Inayatutthalibin, sebagai berikut:

a. Identitas Madrasah

- 1) Nama Madrasah : MTs. Inayatutthalibin
- 2) Status Madrasah : Swasta

¹ Internet Source, "Alinayahbjm.Blogspot.Com/2010/04/Profil-Mts-Inayatutthalibin" (15 Desember 2019).

- 3) Alamat
 - a) Jalan/Gang/RT : Belitung Darat Gg. Inayah RT. 28
 - b) Kelurahan : Kuin Cerucuk
 - c) Kecamatan : Banjarmasin Barat
 - d) Kota : Banjarmasin 70129
 - e) Provinsi : Kalimantan Selatan
 - f) Nomor Statistik : 212 637 104 017
 - g) Tahun Berdirinya : 12 Januari 1969
 - h) Lokasi : Masuk gang
 - 4) Keadaan Personal Madrasah : Jumlah siswa kelas I, II, dan III : 592 siswa²
- b. Visi MTS Inayatutthalibin “Melahirkan Generasi Masyarakat M A D A N I” kepanjangan dari:
- 1) Mukmin dan Muslim yang ta’at.
 - 2) Akhlakul karimah.
 - 3) Disiplin dalam berpikir dan berbuat.
 - 4) Amanah atau dapat dipercaya.
 - 5) Niat yang ikhlas.
 - 6) Ilmu umum dan agama.³
- c. Misi MTS Inayatutthalibin
- 1) Selalu memberikan pelajaran agama yang mendasar.
 - 2) Melakukan praktik ajaran agama yang kontinyu.

² Internet Source.

³ Internet Source.

- 3) Bimbingan dan pengamalan perilaku akhlakul karimah di lingkungan madrasah.
- 4) menerapkan tingkat disiplin belajar.
- 5) Menanamkan keyakinan mengenai agama dan dapat merealisasikan dalam kehidupan sehari-hari.
- 6) Memberikan pelajaran melalui intrakurikuler dan ekstrakurikuler.⁴

2. Sejarah MI Inayatushshibyan 1

MI Inayatushshibyan 1 merupakan lembaga pendidikan yang ada pada Yayasan Perguruan Al- Inayah, yayasan ini awalnya merupakan lembaga pendidikan setingkat Madrasah Ibtidaiyah (MI Inayatushshibyan 1) yang didirikan oleh H. Nayan bin Nasim (Alm) pada tahun 1958 lebih tepatnya pada tanggal 1 Juni 1958. MI Inayatushshibyan 1 Banjarmasin ini berada di kompleks Perguruan Al Inayah tepatnya di jalan Belitung Darat Gg Inayah Rt. 35 No. 42 Kuin Cerucuk Banjarmasin Barat Banjarmasin Kalimantan Selatan, Secara geografis madrasah ini letaknya dikelilingi oleh rumah penduduk. Sejak dibangunnya MI Inayatushshibyan 1 Banjarmasin ini mengalami 6 kali pergantian Kepala Madrasah, yaitu: Achmad Nudja (1958-1971), Bachruddin (1971-1985), Lasmini (1985-1996), Abdul Malik (1996-2002),

⁴ Internet Source.

Mahfuddin, S.Pd, MA (2002-2013), Fauziawati, S.Ag (2013-2019).

Adapun Identitas MI Inayatushshibyan 1, Visi dan Misi MI Inayatushshibyan 1, sebagai berikut:

a. Identitas Madrasah

- 1) Nama Madrasah : MIS. Inayatushshibyan 1
- 2) NSS/NSM/NPSN : 111263710038/30304989
- 3) Status Madrasah : Swasta
- 4) Alamat
 - a) Jalan/Gang/RT : Belitung Darat Gg. Inayah RT. 28
 - b) Kelurahan : Kuin Cerucuk
 - c) Kecamatan : Banjarmasin Barat
 - d) Kota : Banjarmasin 70129
 - e) Provinsi : Kalimantan Selatan
 - f) Tahun Berdirinya : 1 Juni 1958
 - g) Lokasi : Masuk gang

b. Visi MI Inayatushshibyan 1 “Melahirkan Generasi Masyarakat M A D A N I” kepanjangan dari:

- 1) Mukmin dan Muslim yang ta’at.
- 2) Akhlakul karimah.
- 3) Disiplin dalam berpikir dan berbuat.
- 4) Amanah atau dapat dipercaya.
- 5) Niat yang ikhlas.

6) Ilmu umum dan agama.⁵

c. Misi MI Inayatushshibyan 1

- 1) Selalu mengajarkan pelajaran agama dari dasar.
- 2) Melakukan praktik ajaran agama islam yang kontinyu.
- 3) Pelajaran dan pengamalan mengenai akhlakul yang baik di lingkungan madrasah.
- 4) Senantiasa menerapkan kedisiplinan dalam belajar.
- 5) Senantiasa menumbuhkan keyakinan mengenai agama dan dapat mempraktekannya dalam sehari-hari.
- 6) Mengajarkan pelajaran terkait intrakurikuler dan ekstrakurikuler.⁶

3. Sejarah MI Inayatushshibyan II Banjarmasin

Sejarah MI Inayatushshibyan II Banjarmasin ini merupakan lembaga Pendidikan yang ada pada perguruan Al Inayah. Membangun MI Inayatushshibyan II, yayasan ini awalnya merupakan lembaga pendidikan setingkat Madrasah Ibtidayah (MI Inayatushshibyan I) yang dibangun oleh H. Nayan bin Hasim (Alm) pada tahun 1958, setelah itu pada tahun 1968 yayasan mendirikan lembaga setingkat Madrasah Tsanawiyah. Yayasan ini terus berkembang dengan pesatnya hingga akhirnya pada tahun 1971 tepatnya tanggal 1 Januari, didirikan Madrasah Ibtidayah

⁵ Internet Source.

⁶ Internet Source.

yang bernama MI Inayatushshibyan II sesuai dengan surat keputusan yang telah dikeluarkan oleh kepala kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Kalimantan Selatan dengan No. : w.0/PP03.02/020/1994, pada tanggal 5 Januari 1994.

Menurut perkembangannya Madrasah ini pernah mengalami kebakaran yang mengakibatkan seluruh bangunan madrasah terbakar peristiwa ini terjadi pada tanggal 1 September 1980, yang kemudian didirikan kembali Madrasah ini hingga sampai saat ini tetap berdiri dan berkembang. MI Inayatushshibyan II Banjarmasin ini terletak di dalam sebuah komplek Perguruan Al Inayah tepatnya di jalan Belitung Darat Gg Inayah Rt. 35 No. 42 Kuin Cerucuk Banjarmasin Barat Banjarmasin Kalimantan Selatan, Secara geografis madrasah ini letaknya dikelilingi oleh rumah penduduk. Sejak dibangunnya MI Inayatushshibyan II Banjarmasin ini, Madrasah ini menjalani 3 kali bergantinya Kepala Madrasah, yaitu: Hayatun Noor (1971-1992), H. Panderi (1992-2013), Rif'ah Nurul Husna (2013- sekarang).

Adapun Identitas MI Inayatushshibyan II, Visi dan Misi MI Inayatushshibyan II, sebagai berikut:

a. Identitas Madrasah

- 1) Nama Madrasah : MIS. Inayatushshibyan II
- 2) NSS/NSM/NPSN : 111263710039/30304404/60723154
- 3) Status Madrasah : Swasta

4) Alamat

- a) Jalan/Gang/RT : Belitung Darat Gg. Inayah RT. 28
- b) Kelurahan : Kuin Cerucuk
- c) Kecamatan : Banjarmasin Barat
- d) Kota : Banjarmasin 70129
- e) Provinsi : Kalimantan Selatan
- f) Tahun Berdirinya : 1971
- g) Lokasi : Masuk gang

b. Visi MI. Inayatushshibyan II Banjarmasin

Visi MI. Inayatushshibyan II Banjarmasin adalah:
“mempersiapkan generasi muda islami, terdepan dalam berdisiplin, berprestasi dan kompetitif.”

Adapun Indikator indikator dari visi MI Inayatushshibyan II adalah:

- 1) Terwujudnya tradisi dan budaya kesantunan dalam berbicara, berpenampilan, dan bersikap (dengan memperhatikan budaya lokal yang dijiwai nilai dan selaras dengan ajaran Islam)
- 2) Terwujudnya keunggulan dalam berbagai kompetisi bidang akademis dan non akademis
- 3) Terwujudnya perilaku disiplin
- 4) Memiliki lingkungan sekolah yang nyaman dan membuat proses pembelajaran berjalan kondusif.

c. Misi MI. Inayatushshibyan II Banjarmasin

Untuk mencapai Visi MI. Inayatushshibyan II Banjarmasin memiliki Misi sebagai berikut:

- 1) Menumbuhkembangkan budaya akhlakul karimah
- 2) Mengembangkan budaya kompetitif untuk meningkatkan prestasi akademik dan non akademik
- 3) Menyelenggarakan pendidikan bernuansa Islami dan peduli lingkungan.
- 4) Pembinaan berdisiplin tinggi.
- 5) Memperkuat persaudaraan, persatuan dan cinta tanah air.
- 6) Mengembangkan seni budaya dan olah raga.

4. Sejarah MI. Nurul Islam 2 Yapahut

MI. Nurul Islam 2 Yapahut Banjarmasin adalah salah satu Madrasah Ibtidayah swasta yang ada di kota Banjarmasin. Berdiri pada tahun 1980. Sebelumnya Madrasah ini bersatu dengan mesjid Nurul Islam Yapahut yang terletak di bentaran sungai jl. Sutoyo S. Mengingat banyaknya masyarakat yang berminat untuk sekolah di Madrasah tersebut, Madrasah tersebut dipindahkan ke tanah milik Utuh Musa yang terletak di jalan tembus Sutoyo S yang sekarang jalan Ir. PHM. Noor Kelurahan Pelambuan. Pada tanggal 5 Januari 1994 yang lalu MI. Nurul Islam 2 Yapahut Banjarmasin

mempunyai nomor statistik Madrasah (NSM)112637103070. Adapun yang menjadi kepala sekolah sejak berdirinya Madrasah hingga sekarang, telah mengalami beberapa kali pergantian kepala Madrasah sebagai berikut: H. Utuh Ideris (1980-1985), Darmansyah (1985-1991), Imansyah (1991-2006), Noor Aina, A.MA (2006- sekarang).⁷

B. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Sugiyono mengatakan bahwa instrumen yang valid itu berarti alat ukur yang dipakai untuk mendapatkan data tersebut itu valid. Valid itu berarti instrumen tersebut dapat dipakai untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.⁸ Teknik yang digunakan untuk melakukan uji validitas suatu instrumen adalah dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* menurut Arikunto adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \Sigma Y - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Korelasi *product moment*

n : Jumlah data

ΣX : Jumlah skor item

⁷ Internet Source, "Www.Google.Com/2010/04/Laporan-Hasil-Penelitian-Profil-Madrasah-Ibtidaiyah-Nurul-Islam-Yapahut" (Banjarmasin, 15 Desember 2019).

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Penerbit Alfabet, 2011).

ΣY : Jumlah skor total.⁹

Perhitungan hasil uji validitas menggunakan *SPSS 22.0 for windows*, skala yang digunakan memiliki 33 item di mana item tersebut terdiri dari 15 item skala komitmen organisasi dan 18 item skala motif berprestasi. Berikut adalah penjelasan mengenai skala variabel motif berprestasi dan skala variabel komitmen organisasi:

a. Skala Motif Berprestasi

Pengertian motif berprestasi menurut McClelland, motif berprestasi adalah suatu dorongan untuk menyelesaikan sesuatu atau meningkatkan kinerja dalam suatu tugas dengan cara yang cepat dan efisien, lebih baik serta lebih cepat dari orang lain, dan mencapai suatu standar ekselen (*standard of excellence*).¹⁰ Skala motif berprestasi yang digunakan berdasarkan karakteristik motif berprestasi dari McClelland yaitu tanggung jawab, antisipasi tujuan, menyukai umpan balik, kreatif & inovatif, berusaha menyelesaikan setiap tugas dalam waktu cepat, dan memiliki keinginan jadi yang terbaik.¹¹

Berdasarkan karakteristik di atas peneliti membuat skala motif berprestasi dengan total item 40 butir dan mengujikan pada 12 guru honorer di sekolah swasta islam pada kecamatan Banjarmasin

⁹ Tri Yuliani, "Kecerdasan Spiritual Dan Komitmen Organisasi Mahasiswa Pengurus Organisasi" (Skripsi, Banjarmasin, 2019).

¹⁰ Sri Atina Winasti Dan Staf Trainer, "Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Motif Berprestasi Karyawan Kantor Notaris & Ppat," T.T., 9.

¹¹ Maman S, "Pengaruh Etos Pimpinan Terhadap Motif Berprestasi Kerja Karyawan" (Jurnal Vol.9 No.2, 2008).

Tengah dengan taraf signifikansi 5%. Adapun hasil dari uji validitas untuk skala motif berprestasi adalah sebagai berikut:

TABEL 4.1 HASIL UJI VALIDITAS SKALA MOTIF BERPRESTASI

No	Aspek	Indikator	Jumlah Item		Total
			Favourable	Unfavourable	
1	Kebutuhan Berprestasi	Tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan dan berusaha sampai tugas tersebut berhasil diselesaikan	*1, *2, <u>37</u>	<u>7</u> , *8	5
2	Keinginan Berprestasi	mempunyai keinginan untuk berprestasi sebaik-baiknya	<u>9</u> , 10	<u>3</u> , 4, 38	9
		mempunyai keinginan dan kreatif dalam mencapai cita cita	*5, <u>6</u>	<u>11</u> , 12	
3	Antisipasi Tujuan	mengadakan antisipasi yang terencana	*13, <u>14</u>	<u>25</u> , *26	11
		tidak takut gagal dan berani menanggung resiko	<u>27</u> , *28, 39	<u>15</u> , *16	
4	Hambatan	tidak menyukai pekerjaan rutin yang sama dari waktu ke waktu	<u>17</u> , <u>18</u>	*29, *30	4
5	Bantuan	Menyukai umpan balik karena sangat berguna sebagai perbaikan hasil kerja	*31, <u>32</u>	<u>19</u> , *20	4

6	Suasana Perasaan	mempunyai perasaan tanggung jawab personal	*21, <u>22</u>	<u>33</u> , *34, 40	5
7	Tema Berprestasi	Memiliki keinginan menjadi yang terbaik dengan menunjukkan hasil kerja yang sebaik-baiknya	<u>35</u> , *36	<u>23</u> , *24	4
Total			20	20	40

Keterangan: Diberi garis bawah : item yang digunakan dalam penelitian.
Diberi tanda * : item yang tidak valid

Item-item dari skala motif berprestasi dapat dinyatakan valid apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel ($\alpha \geq 0,240$). Artinya, berdasarkan hasil uji validitas skala motif berprestasi pada tabel 4.1 didapatkan item yang valid berjumlah 24 dan item yang tidak valid berjumlah 16. Peneliti menggunakan 18 item yang valid untuk digunakan sebagai skala motif berprestasi. Hal ini ditentukan berdasarkan pada skor validitas yang lebih tinggi untuk dijadikan skala motif berprestasi.

b. Skala 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 membantu dalam mencapai tujuan dari organisasi.¹² Skala komitmen organisasi yang digunakan dibuat sesuai dengan dimensi komitmen organisasi menurut Allen dan Mayer yaitu komitmen *affective*, komitmen *continuance*, dan komitmen *normative*¹³. Berdasarkan ke tiga aspek di atas peneliti membuat 40 butir item untuk komitmen organisasi dan mengujikan pada 12 guru honorer di sekolah swasta islam pada kecamatan Banjarmasin Tengah dengan taraf signifikan 5%. Adapun hasil uji validitas skala komitmen organisasi sebagai berikut:

¹² 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>.

¹³ Ramadhan.

TABEL 4.2 HASIL UJI VALIDITAS SKALA KOMITMEN ORGANISASI

No	Aspek	Indikator	Jumlah Item		Jlh
			Favourable	Unfavourable	
1	Komitmen Afektif	Mengikatkan dirinya dengan nilai-nilai dan norma organisasi	*1, *2	<u>10</u> , *11	4
		Menyukai tujuan organisasi	<u>9</u>	*3, *4	3
		Loyal terhadap organisasi	*5, <u>6</u>	*13	3
		Norma dan nilai-nilai organisasi sama dengan nilai individu pegawai	<u>12</u>	<u>7</u> , *8	3
2	Komitmen Kelanjutan	Lebih untung jika tetap menjadi anggota organisasi	*14, *15	*18	3
		Takut kehilangan sesuatu jika meninggalkan organisasi	<u>17</u>	*21, *22	3
		Jaminan sosial lebih baik	*19, *20	<u>16</u>	3
		Takut kehilangan teman sekerja	*23	*27, *28	3
		Sudah lama bekerja dan ingin mendapatkan pensiun	*25, <u>26</u>	<u>24</u>	3
		Susah mencari pekerjaan	*29	*30, <u>31</u>	3
3	Komitmen Normatif	Organisasi telah berjasa bagi kehidupan pegawai	<u>39</u>	*34, <u>35</u>	3
		Organisasi tempat bekerja lebih baik dari pada organisasi lain	<u>32</u> , <u>33</u>	*38	3
		Pengalaman bekerja dalam organisasi menyenangkan dan membahagiakan	*36, *37	<u>40</u>	3
Total			20	20	40

Keterangan: Diberi garis bawah _ : item yang digunakan dalam penelitian.

Diberi tanda * : item yang tidak valid

Berdasarkan hasil uji validitas komitmen organisasi pada tabel 4.2 didapatkan hasil yaitu sebanyak 15 item yang valid dan 25 item yang tidak valid. Item-item pada variabel komitmen organisasi dapat dinyatakan valid jika nilai r hitung $\geq r$ tabel ($x \geq 0,576$). Peneliti menggunakan seluruh item yang valid untuk dijadikan skala komitmen organisasi.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono reliabilitas diartikan juga dengan dapat dipercaya serta dapat diandalkan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama maka akan tetap menghasilkan data yang sama.¹⁴ Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan rumus *cronbach's alpha*, hal ini karena skala yang digunakan berbentuk uraian. Adapun rumus *cronbach's alpha* yang digunakan untuk mengukur reliabilitas menurut Arikunto adalah sebagai berikut:

$$r_n = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_n : Koefisien reliabilitas/reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan

σ_b^2 : Varians total

¹⁴ Sugiyono, *metode penelitian administrasi*.

σ_t^2 : Jumlah varians butir.¹⁵

Sebuah alat tes dapat dinyatakan reliabel apabila mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih dari $\geq r$ tabel yakni $\geq 0,60$. Berdasarkan pada uji perhitungan reliabilitas yang menggunakan program *SPSS 22.0 for windows* didapatkan hasil untuk skala motif berprestasi = 0,940 dan skala komitmen organisasi = 0,882. Artinya data yang digunakan untuk skala motif berprestasi dan komitmen organisasi reliabel atau dapat dipercaya dan skala dapat dilanjutkan untuk penelitian.

C. Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian

Analisis data yang digunakan pada penelitian itu yaitu analisis statistik. Perhitungan statistik yang dipakai guna melakukan analisis data pada penelitian ini yaitu *descriptive statistic*. Deskriptif statistik merupakan suatu perhitungan yang berguna dalam melakukan analisis sebuah data yang telah diperoleh dengan cara menjelaskan atau menggambarkan semua data yang telah didapatkan, dan tanpa adanya maksud untuk membuat sebuah kesimpulan yang hanya berlaku untuk umum.¹⁶ Pada penelitian ini cara menghitung setiap kategori antara kedua variabel digunakan rumus yaitu:

Rendah : $X < (Mean - SD)$

Sedang : $(Mean - SD) \leq X \leq (Mean + SD)$

¹⁵ Tri Yuliani, "Kecerdasan Spiritual Dan Komitmen Organisasi Mahasiswa Pengurus Organisasi".

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*.

Tinggi : $X \geq (Mean + SD)^{17}$

Sedangkan rumus *mean* sebagai berikut:

$$Mean = (X_{maks} + X_{min}) : 2$$

Keterangan:

X_{maks} : Jumlah skor tertinggi

X_{min} : Jumlah skor total terendah

Hasil analisis data skala penelitian antara lain:

1. Analisis Data Motif Berprestasi

Pada penelitian ini untuk mengetahui tingkat persentase tiap kategori dari subjek penelitian maka dianalisis dengan menggunakan rumus *mean* dan standar deviasi dari data skala variabel motif berprestasi, peneliti melakukan pengujian deskriptif statistik menggunakan *SPSS 22.0 for windows* untuk mengetahui nilai dari *mean* dan standar deviasi dari data skala motif berprestasi.

Adapun hasil dari deskriptif statistik untuk skala motif berprestasi adalah sebagai berikut:

¹⁷ Tri Yuliani, "Kecerdasan Spiritual Dan Komitmen Organisasi Mahasiswa Pengurus Organisasi".

TABEL 4.3 DESKRIPTIF STATISTIK SKALA MOTIF BERPRESTASI

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MOTIF	12	43	62	50,83	5,654
KOMITMEN	12	39	51	43,67	3,627
Valid N (listwise)	12				

Berdasarkan pada tabel 4.3 di atas diperoleh nilai dari *mean* pada skala motif berprestasi yaitu 50,83 dan standar deviasi 5,654. Artinya untuk tahap selanjutnya peneliti dapat membuat kriteria tingkatan sesuai dengan pedoman yang sudah ada untuk skala motif berprestasi.

Berdasarkan pada hasil analisis data maka diperoleh kriteria tingkatan sebagai berikut:

TABEL 4.4 TINGKATAN KATEGORISASI SKALA MOTIF BERPRESTASI

Kategorisasi	Rentang Nilai
Rendah	$X < M - SD$ $X < 50,83 - 5,654$ $X < 45,176$
Sedang	$M - SD \leq X \leq (M + SD)$ $50,83 - 5,654 \leq X \leq 50,83 + 5,654$ $45,176 \leq X \leq 56,484$
Tinggi	$M + SD \leq X$ $50,83 + 5,654 \leq X$ $56,484 \leq X$

Setelah melakukan penghitungan kategorisasi dengan menggunakan rumus *mean* seperti pada tabel 4.4 di atas, selanjutnya peneliti menghitung total frekuensi subjek untuk masing-masing kategori untuk melihat jumlah subjek dan berapa besar persentase pada tiap tingkatnya.

Berikut adalah tabel kategorisasi frekuensi subjek penelitian pada skala motif berprestasi:

TABEL 4.5 TINGKATAN FREKUENSI SUBJEK SKALA MOTIF BERPRESTASI

		F	%	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	1	8,3	8,3	8,3
	SEDANG	9	75,0	75,0	83,3
	TINGGI	2	16,7	16,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Seperti yang dapat dilihat pada tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa pada variabel motif berprestasi frekuensi subjek terbanyak ada pada tingkat sedang yaitu sebanyak 9 subjek dengan total presentase 75,0 persen, pada tingkat tinggi sebanyak 2 subjek dengan total presentase 16,7 persen, dan pada frekuensi rendah terdapat sebanyak 1 subjek dengan presentase 8,3 persen. Artinya dari ketiga kategori tersebut, tingkat sedang memiliki frekuensi subjek terbesar dengan jumlah 9 subjek dan total persentase sebesar 75,0 persen.

Berikut adalah tabel rekapitulasi data skor setiap subjek pada skala motif berprestasi:

TABEL 4.6 REKAPITULASI DATA MOTIF BERPRESTASI

Subjek	Skor	Tingkatan
1	59	Tinggi
2	52	Sedang
3	52	Sedang
4	55	Sedang
5	49	Sedang
6	43	Rendah
7	49	Sedang
8	62	Tinggi
9	51	Sedang
10	45	Sedang
11	46	Sedang
12	47	Sedang

2. Analisis Data Komitmen Organisasi

Pada penelitian ini untuk mengetahui tingkat persentase tiap kategori dari subjek penelitian maka dianalisis dengan menggunakan rumus *mean* dan standar deviasi dari data skala variabel komitmen organisasi. Peneliti melakukan pengujian deskriptif statistik menggunakan *SPSS 22.0 for windows* untuk mengetahui nilai dari *mean* dan standar deviasi.

Adapun hasil dari deskriptif statistik untuk skala komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

TABEL 4.7 DESKRIPTIF STATISTIK SKALA KOMITMEN ORGANISASI

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MOTIF	12	43	62	50,83	5,654
KOMITMEN	12	39	51	43,67	3,627
Valid N (listwise)	12				

Berdasarkan pada tabel 4.6 di atas diperoleh nilai dari *mean* pada skala komitmen organisasi yaitu 43,67 dan standar deviasi 3,627. Artinya untuk tahap selanjutnya peneliti dapat membuat kriteria kategorisasi sesuai dengan pedoman yang sudah ada untuk skala komitmen organisasi.

Berdasarkan pada hasil analisis data maka diperoleh kriteria tingkatan yaitu:

TABEL 4.8 TINGKATAN KATEGORISASI SKALA KOMITMEN ORGANISASI

Kategorisasi	Rentang Nilai
Rendah	$X < M - SD$ $X < 43,67 - 3,627$ $X < 40,043$
Sedang	$M - SD) \leq X \leq (M + SD)$ $43,67 - 3,627 \leq X \leq 43,67 + 3,627$ $40,043 \leq X \leq 47,297$
Tinggi	$M + SD \leq X$ $43,67 + 3,627 \leq X$ $47,297 \leq X$

Setelah melakukan penghitungan kategorisasi dengan menggunakan rumus *mean* seperti pada tabel 4.7 di atas, selanjutnya

peneliti menghitung total frekuensi subjek untuk masing-masing kategori untuk melihat jumlah subjek dan berapa besar persentase pada tiap tingkatnya.

Berikut adalah tabel tingkatan frekuensi subjek penelitian pada skala komitmen organisasi:

TABEL 4.9 TINGKATAN FREKUENSI SUBJEK KOMITMEN ORGANISASI

		F	%	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	1	8,3	8,3	8,3
	SEDANG	9	75,0	75,0	83,3
	TINGGI	2	16,7	16,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa pada skala variabel komitmen organisasi frekuensi subjek terbanyak ada pada tingkat sedang yaitu sebanyak 9 subjek dengan total presentase 75,0 persen. Kemudian pada tingkat tinggi sebanyak 2 subjek dengan total presentase 16,7 persen, dan pada tingkat rendah sebanyak 1 subjek dengan presentase 8,3 persen. Artinya dari ketiga kategori tersebut, tingkat sedang memiliki frekuensi subjek terbesar dengan jumlah 9 subjek dan total persentase sebesar 75,5 persen.

Berikut adalah tabel rekapitulasi data skor setiap subjek pada skala komitmen organisasi:

TABEL 4.10 REKAPITULASI DATA MOTIF BERPRESTASI

Subjek	Skor	Tingkatan
1	51	Tinggi
2	44	Sedang
3	44	Sedang
4	44	Sedang
5	40	Sedang
6	49	Tinggi
7	40	Sedang
8	46	Sedang
9	43	Sedang
10	43	Sedang
11	39	Rendah
12	41	Sedang

D. Uji Hipotesis

Untuk mendapatkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data dengan uji korelasi *spearman rank* untuk menguji hubungan dari dua variabel yang diteliti, yaitu hubungan motif berprestasi (variabel X) dengan komitmen organisasi (variabel Y).

Hipotesis pada penelitian ini adalah hipotesis alternatif (H_a) yaitu terdapat hubungan signifikan motif berprestasi terhadap komitmen organisasi pada guru honorer sekolah swasta di Kecamatan Banjarmasin Barat Kota Banjarmasin. Apabila nilai taraf signifikansi $< 0,05$ maka terdapat korelasi atau hubungan, jika nilai taraf signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat korelasi atau tidak terdapat hubungan.

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel yang digunakan dalam penelitian maka digunakan tabel pedoman kekuatan hubungan koefisien korelasi. Berikut ini tabel pedoman kekuatan hubungan koefisien korelasi:

TABEL 4.11 PEDOMAN KEKUATAN HUBUNGAN KOEFISIEN KORELASI

Nilai Koefisien Korelasi	Kekuatan Hubungan
0,00 - 0,25	Korelasi Sangat Rendah
0,26 - 0,50	Korelasi Cukup
0,51 - 0,75	Korelasi Kuat
0,76 - 0,99	Korelasi Sangat Kuat
1,00	Korelasi Sempurna

Kekuatan hubungan koefisien korelasi sangat rendah apabila berada diantara 0,00 sampai 0,25. Untuk kekuatan hubungan koefisien korelasi cukup apabila berada diantara 0,26 sampai 0,50. Kekuatan hubungan koefisien korelasi kuat apabila berada diantara 0,51 sampai 0,75. Kekuatan hubungan koefisien korelasi sangat kuat apabila berada diantara 0,76 sampai 0,99. Terakhir, kekuatan hubungan koefisien korelasi sempurna apabila 1,00.

Perhitungan uji *spearman rank* menggunakan program *SPSS 22.0 for windows* untuk menguji hubungan antara motif berprestasi dengan komitmen organisasi. Adapun hasil untuk uji *spearman rank* dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4.12 HASIL UJI KORELASI *SPEARMAN RANK*

			MOTIF BERPRESTASI	KOMITMEN ORGANISASI
Spearman's rho	MOTIF BERPRESTASI	Correlation Coefficient	1,000	,482
		Sig. (2-tailed)	.	,112
		N	12	12
	KOMITMEN ORGANISASI	Correlation Coefficient	,482	1,000
		Sig. (2-tailed)	,112	.
		N	12	12

Berdasarkan pada tabel 4.10 di atas diketahui nilai signifikansi atau sig. (2-tailed) sebesar 0,112 maka nilai sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 ($0,112 > 0,05$). Artinya, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motif berprestasi dengan komitmen organisasi. Karena jika nilai taraf signifikan lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat korelasi atau hubungan. Pada tabel 4.10 di atas juga didapatkan hasil koefisien korelasi sebesar 0,482. Artinya, tingkat kekuatan hubungan koefisien korelasi antara variabel motif berprestasi dengan komitmen organisasi adalah cukup, karena 0,482 berada pada kekuatan hubungan koefisien korelasi cukup yaitu antara 0,26 sampai 0,50. Angka koefisien korelasi berdasarkan pada hasil uji korelasi *spearman rank* pada tabel 4.10 di atas bernilai positif yaitu 0,482. Artinya, hubungan antara variabel motif berprestasi

dengan komitmen organisasi tersebut bersifat searah, yaitu apabila motif berprestasi tinggi maka komitmen organisasi juga semakin tinggi.

Kemudian peneliti melakukan perhitungan uji determinasi dengan bantuan *SPSS 22.0 for windows* untuk mencari tau berapa besar persentase sumbangan efektif pengaruh variabel bebas (motif berprestasi) terhadap variabel terikat (komitmen organisasi).

Adapun hasil dari uji analisis determinasi yaitu:

TABEL 4.13 HASIL UJI DETERMINASI
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,427 ^a	,182	,101	3,439

a. Predictors: (Constant), MOTIF BEREPRESTASI

Berdasarkan pada tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) adalah 0,427. Dari output tersebut dapat diketahui koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,182 atau 1.82%. Artinya, persentase sumbangan efektif motif berprestasi mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebesar 1.82% dan 98.18% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk pada penelitian ini.

Berikut adalah tabel rangkuman uji korelasi *spearman rank*:

TABEL 4.14 RANGKUMAN KORELASI *SPEARMAN RANK*

Sig. (2-tailed)	R Square	Koefisien Korelasi	Keterangan	Kesimpulan
0,112 B	0,182	0,482	Sig \geq 0,05	Tidak Signifikan

erdasarkan pada tabel 4.12 di atas dapat diketahui nilai Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,112. Sementara itu nilai koefisien korelasi sebesar 0,482

artinya tingkat kekuatan hubungan koefisien korelasi antara variabel motif berprestasi dengan komitmen organisasi adalah cukup. Sehingga berdasarkan pada hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hipotesis alternatif (Ha) ditolak yaitu “Tidak Ada Hubungan yang Signifikan Antara Motif Berprestasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Honorer Sekolah Swasta di Kecamatan Banjarmasin Barat Kota Banjarmasin.”

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, didapatkan bahwa variabel motif berprestasi tidak memiliki hubungan dengan komitmen organisasi pada guru honorer sekolah swasta di Kecamatan Banjarmasin Barat Kota Banjarmasin. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Meiyanto dan santhoso yang menyatakan bahwa tenaga kerja yang berkomitmen tinggi terhadap tugas menunjukkan hasil kerja yang baik dan memiliki motivasi kerja yang baik dan berkorelasi positif dengan meningkatnya motivasi kerja dan kepuasan kerja.¹⁸ Menurut Razali, Jantun, Hasyim faktor yang mempengaruhi komitmen diantaranya adalah kebutuhan dan harapan yang didalamnya mengandung faktor motivasi berprestasi, intelegens, dan faktor persepsi.¹⁹ Penelitian Miyatun yang menyatakan bahwa ada hubungan antara motivasi berprestasi dengan komitmen organisasi dan juga yang dinyatakan oleh Carsten dan Spector

¹⁸ Shanty Komalasari, “Hubungan Motif Berprestasi Dengan Prokrastinasi Kerja Karyawan” (Skripsi, Yogyakarta, 2007).

¹⁹ Nur A L Dan Agustin H, “Motivasi Berprestasi Ditinjau Dari Komitmen Terhadap Tugas Pada Mahasiswa” (Semarang, 2017).

yang 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.²⁰

Pada penelitian ini, peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan antara motif berprestasi dengan komitmen organisasi pada guru honorer sekolah swasta di Kecamatan Banjarmasin Barat Kota Banjarmasin untuk menjawab rumusan masalah yang ketiga. Pada penelitian ini peneliti menggunakan *SPSS 22.0 for Windows* untuk membantu dalam melakukan perhitungan yang ada dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi menggunakan uji koefisien korelasi *spearman rank* dapat diketahui nilai Sig. (*2-tailed*) adalah sebesar 0,112. Sehingga berdasarkan pada hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hipotesis alternatif (H_a) ditolak, yaitu tidak ada hubungan yang signifikan antara motif berprestasi dengan komitmen organisasi pada guru honorer Sekolah Swasta di Kecamatan Banjarmasin Barat Kota Banjarmasin. Sementara itu nilai koefisien korelasi sebesar 0,482 artinya tingkat kekuatan hubungan koefisien korelasi antara variabel motif berprestasi dengan komitmen organisasi adalah cukup.

Atkinson mengatakan motif adalah energi yang memberikan arah bagi pelaku.²¹ Suprihanto mengatakan bahwa motivasi merupakan salah

²⁰ 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).

²¹ Shanty Komalasari, "Hubungan Motif Berprestasi Dengan Prokrastinasi Kerja Karyawan."

satu masalah yang kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi adalah unik secara biologis dan psikologis, dan berkembang atas dasar yang berbeda pula. Berbagai upaya untuk meningkatkan prestasi karyawan tentunya akan diupayakan oleh perusahaan, akan tetapi karena banyaknya faktor yang menentukan motif karyawan untuk berprestasi mengakibatkan upaya ini untuk tidak mudah dicapai. Menurut Herzberg terdapat dua faktor yang mendasari motivasi seseorang, pertama adalah faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yang dinamakan faktor motivator yang merupakan faktor intrinsik, faktor kedua adalah faktor ekstrinsik. Faktor pertama merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik), sedangkan faktor kedua merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan, seperti gaji yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik. Herzberg mengatakan bahwa kondisi intrinsik karyawan yang termotivasi secara intrinsik akan memiliki energi untuk segera menyelesaikan pekerjaan.²²

Adapun pengertian 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

²² Shanty Komalasari.

suatu standar ekselen (*standard of excellence*).²³ Eysenck mengatakan bahwa seseorang yang memiliki motif berprestasi yang kuat memiliki ciri mempunyai ambisi yang kuat, suka bersaing (berkompetisi), selalu bekerja keras dan tekun dalam merubah status sosial.²⁴ Akan tetapi hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian setelah dilakukan wawancara kepada dua subjek penelitian diketahui bahwa subjek tidak memiliki ambisi yang kuat atau suka berkompetisi karena mereka merasa bahwa memiliki kesamaan status pekerjaan mereka dengan guru-guru lainnya. Hal ini difaktorkan karena lingkungan tempat mereka bekerja diketahui bahwa semua guru yang ada di sekolah tersebut berstatus honorer maka dari itu hal ini menurunkan motif berprestasinya. Menurut Wigfield dan Eccles dalam model skala kognitif menyebutkan motivasi berprestasi dipengaruhi oleh dunia sosial (lingkungan sosial), proses kognitif (persepsi) dan kepercayaan motivasi (nilai tugas dan harapan).²⁵ Setelah mendapatkan hasil peneliti menanyakan ke responden. Peneliti memperdalam lagi dan menggali informasi apa yang menyebabkan motif berprestasi dengan komitmen organisasi tidak memiliki hubungan dengan menggunakan metode wawancara, berikut wawancara dengan 2 orang responden:

²³ Winasti Dan Trainer, "Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Motif Berprestasi Karyawan Kantor Notaris & Ppat."

²⁴ Shanty Komalasari, "Hubungan Motif Berprestasi Dengan Prokrastinasi Kerja Karyawan."

²⁵ Roky Y, "Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dengan Motivasi Berprestasi Pada Penderita Cacat Fisik" (Yogyakarta, 2003).

Responden

1. Saya masih ingin bertahan sebagai guru honorer karena banyak hal yang saya dapat. Yaitu rasa nyaman, bertambahnya wawasan, dapat mengenal anak-anak, orang tua murid dan banyak mendapatkan pelajaran dari berbagai masalah yang dialami anak-anak. Sebagai guru honorer ini jelas gajihnya tidak mencukupi, tapi saya tetap ingin bertahan karena saya memang menyukai pekerjaan ini. Menjadi guru honorer ini Sebenarnya tidak ada jaminan untuk tetap dipertahankan, bisa saja suatu saat diberhentikan, salah satu upaya saya untuk tetap bisa dipertahankan dalam pekerjaan ini, ialah dengan bekerja sebaik-baiknya dan jika diberi tugas langsung saya kerjakan tepat waktu, akan tetapi untuk terlihat lebih unggul dari teman sekerja tidak ada dan kami selalu saling membantu jika ada teman yang tidak mengerti dengan tugasnya.
2. Saya bekerja sebagai guru honorer selama 10 tahun, saya merasa nyaman bekerja sebagai guru honorer meskipun dengan gaji yang sedikit, saya merasa nyaman bekerja disana karena lingkungannya serta teman-teman sekerja yang membuat itu nyaman. Saya sudah tidak dapat lagi mendaftar menjadi PNS karena umur saya sudah 45 tahun, tapi saya tetap bertahan karena sudah tidak ada pekerjaan lain dan susah mencari pekerjaan lain dengan umur saya segitu. Ada ketakutan yang saya rasakan, saya takut diberhentikan, agar saya tidak diberhentikan saya selalu bekerja dengan sebaik- baiknya dalam menjalankan tugas-tugas di sekolah, saya tidak pernah mengerjakan tugas untuk melebihi teman-teman lainnya karena kami sama saja, sama-sama guru honorer dan semuanya guru honorer serta ada juga yang lebih tua dari saya.

Jadi berdasarkan wawancara tersebut diketahui bahwa motif berprestasi dengan komitmen organisasi tidak berhubungan dikarenakan tidak adanya keinginan untuk melebihi atau lebih unggul dari teman sekerja. Hal ini didasari oleh perasaan setara sehingga tidak terdorong untuk lebih baik dari orang lain. Pada penelitian ini juga, peneliti ingin

mengetahui bagaimana tingkat motif berprestasi pada guru honorer sesuai dengan rumusan masalah yang pertama. Berdasarkan pada nilai dari *mean* pada skala motif berprestasi yaitu sebesar 50,83 dan nilai dari *standar deviasinya* sebesar 5,654. Dari hasil *mean* dan *standar deviasi* dapat diketahui frekuensi responden terbanyak ada pada kategori sedang yaitu sebanyak 9 subjek dengan total presentase 75,0 persen. Kemudian pada tingkat tinggi sebanyak 2 subjek dengan total presentase 16,7 persen, dan pada tingkat rendah sebanyak 1 subjek dengan presentase 8,3 persen. Secara umum motif berprestasi pada guru honorer di sekolah swasta berada dalam kategori sedang. Motif berprestasi pada tingkatan sedang ini juga bisa dikatakan dalam keadaan baik. Hal ini mengacu pada tingkat persentase diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden memberikan jawaban atas item pernyataan yang diajukan menunjukkan tingkat perilaku motif berprestasi atau mendekati tingkat yang diharapkan dalam pernyataan tersebut.

Menurut Atkinson, dkk motif merupakan suatu kebutuhan untuk mempertahankan kelangsungan hidup, kebutuhan sosial dan kebutuhan untuk memuaskan keingintahuan.²⁶ Abraham Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memenuhi sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Setiap manusia memiliki kebutuhan dasar yaitu kebutuhan primer individu, kebutuhan ini harus dipenuhi agar tetap hidup, misalnya kebutuhan sandang, papan dan

²⁶ Roky Y.

pangan. Ketiga kebutuhan tersebut merupakan kebutuhan yang utama. Jika ketiga kebutuhan tersebut mengalami gangguan atau kekurangan maka kemungkinan kebutuhan-kebutuhan lainnya akan mengalami gangguan. Kebutuhan akan keamanan yang dimaksud merupakan keselamatan yang merujuk rasa aman dari setiap ancaman fisik untuk kehilangan, serta merasa terjamin, misalnya dengan melakukan asuransi untuk dirinya maupun usahanya yang bertujuan agar jika suatu saat terjadi hal yang tidak diinginkan maka sudah ada jamina untuk dirinya. Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan antar manusia yang dicerminkan dalam kebutuhan untuk menjadi bagian dari kelompok sosial seperti kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain. Kebutuhan akan persahabatan dan bantuan itu diwujudkan dalam bentuk interaksi dengan rekan kerja untuk mendapatkan kepuasan dalam berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan akan penghargaan, pada kebutuhan ini seseorang mengharapkan pengakuan dari orang lain, kaitannya dengan pekerjaan hal itu berarti memiliki pekerjaan yang diakui sehingga, menyediakan sesuatu yang dapat dicapai, serta pengakuan umum dan penghormatan dari dunia luar. Kebutuhan pengakuan atau aktualisasi diri merupakan kebutuhan ditingkatkan paling atas atau berkaitan dengan keinginan untuk pemenuhan diri dari kebutuhan lain yang sudah terpuaskan. Motivasi berperan sebagai kekuatan mental individu. Seseorang yang melakukan sesuatu hal karena didasarkan pada kebutuhan individu tersebut. Bila satu tingkatan kebutuhan sudah terpenuhi, maka akan muncul tingkat

kebutuhan yang lebih tinggi, tingkat kebutuhan ini tidak harus terpenuhi 100 persen. Hal ini karena kebutuhan dengan tingkatan yang lebih rendah belum tercapai secara maksimal.²⁷

McClelland mengatakan bahwa seseorang yang memiliki motif berprestasi yang tinggi maka seseorang tersebut pasti memiliki rasa tanggung jawab dan rasa percaya diri yang tinggi, lebih cekatan, lebih rajin dalam setiap mengerjakan suatu pekerjaan, serta memiliki keinginan yang kuat untuk menggapai sebuah kesuksesan dan memiliki keinginan untuk menyelesaikan setiap tugas dengan sebaik-baiknya. Maka sebab itu orang yang memiliki motif berprestasi yang tinggi akan mendapatkan hasil prestasi akademik yang hasilnya lebih baik daripada seseorang yang memiliki motif berprestasi rendah.²⁸

Pada penelitian ini motif berprestasi dalam kategori sedang, maka peneliti juga ingin mengetahui bagaimana tingkat komitmen organisasi pada guru honorer sesuai dengan rumusan masalah yang kedua. Pada nilai dari *mean* pada skala komitmen organisasi yaitu sebesar 43,67 dan standar deviasi sebesar 3,627. Dari hasil *mean* dan *standar deviasi* dapat diketahui frekuensi responden terbanyak ada pada kategori sedang yaitu sebanyak 9 subjek dengan total presentase 75,0 persen. Kemudian pada tingkat tinggi sebanyak 2 subjek dengan total presentase 16,7 persen, dan pada tingkat rendah sebanyak 1 subjek dengan presentase 8,3 persen.

²⁷ Dewi Puspita Handayani, "Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung 2017," T.T., 2.

²⁸ Qurotul Uyun, "Hubungan Antara Religiusitas Dengan Konsep Diri Mahasiswa Program Studi Bimbingan Dan Konseling Universitas Negeri Yogyakarta Angkatan 2010" (Skripsi, Yogyakarta, 2013).

Secara umum komitmen organisasi pada guru honorer di sekolah swasta berada dalam kategori sedang. Hal ini mengacu pada tingkat persentase diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden memberikan jawaban atas item pernyataan yang diajukan menunjukkan tingkat perilaku komitmen organisasi atau mendekati tingkat yang diharapkan dalam pernyataan tersebut.

Komitmen organisasi yaitu perasaan yang dirasakan individu, individu tersebut merasa adanya keterkaitan secara perasaan psikologis dan fisik pegawai kepada organisasi dimana tempat ia bekerja. Keterkaitan secara psikologis yang dimaksud adalah perasaan yang didapat oleh pegawai berupa rasa senang dan bangga ketika bekerja di sebuah organisasi dan merasa senang ketika menjadi bagian dalam anggota sebuah organisasi. Ketertarikan itu terjadi dalam tiga sikap yaitu selalu mematuhi norma yang ada di organisasi, mematuhi nilai-nilai dan peraturan di dalam organisasi.²⁹

Menurut Steer dan Porter bahwa terdapat beberapa penyebab yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu: Faktor personal meliputi harapan kerja, kontrak psikologis, pilihan pekerjaan, dan karakteristik personal (kepribadian) seperti usia dan jenis kelamin sebab keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal, hal ini sesuai dengan usia pada guru honorer yang diteliti dimana semua guru honorer ini memiliki umur lebih dari 34 tahun, dengan memiliki umur 34 tahun

²⁹ Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian* (Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 2013).

lebih hal ini akan menjadi hambatan pada setiap guru untuk mencari pekerjaan lain maka hal ini akan dapat membantu dalam pembentukan komitmen. Faktor organisasi, mencakup pengalaman kerja, lingkungan pekerjaan, pengawasan, dan konsistensi tujuan organisasi semua ini dapat menghasilkan serta membangun sebuah rasa bertanggung jawab. Dan yang terakhir *Non-organizational factors*, yaitu meliputi tersedianya pekerjaan alternatif. Aspek-aspek ini bukan bersumber dari organisasi, melainkan karena tidak adanya pilihan pekerjaan lain yang dapat diambil. Jika mendapatkan pekerjaan yang lebih bagus dari pekerjaan yang dijalannya maka pegawai tersebut akan meninggalkan perusahaan itu.³⁰

Selanjutnya peneliti melakukan penghitungan untuk melihat berapa besar sumbangan efektif motif berprestasi mempengaruhi komitmen organisasi pada guru honorer Sekolah Swasta di Kecamatan Banjarmasin Barat Kota Banjarmasin untuk menjawab rumusan masalah keempat. Melalui uji determinasi menggunakan *SPSS 22.0 for Windows* diperoleh hasil koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,182 sehingga dapat diartikan bahwa adanya pengaruh dari variabel bebas (motif berprestasi) terhadap variabel terikat (komitmen organisasi) yakni sebesar 1,82 persen yang mana dapat diartikan bahwa sebanyak 98.18 persen dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak tercakup pada penelitian ini. Menurut Ayeni & Phopoola menemukan hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Menurut mereka kepuasan

³⁰ 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."

kerja sebagian terbesar ditentukan oleh seberapa baik organisasi memenuhi harapan para pegawai. Menurut Cole dan Heslin alasan mengapa kepuasan kerja akan mengarah kepada komitmen adalah kepuasan kerja akan mengarah ke kehidupan kerja yang baik dan pengurangan stres. Jika para pegawai puas tinggi dengan pekerjaan mereka, teman sekerja, upah, supervisi dan memperoleh kepuasan kerja tinggi terhadap pekerjaannya, mereka lebih mungkin berkomitmen terhadap organisasinya dibandingkan jika mereka tidak puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor penentu terhadap pindah kerja, kinerja dan produktivitas. Komitmen organisasi berhubungan juga dengan motivasi, seperti yang ada pada penelitian yang dilakukan oleh Elit Prambara Yudha dan Fatin Fadhillah Hasib diperoleh hasil bahwa adanya korelasi positif yang signifikan ($r = 0,767$ dan $p = 0.000$) antara motivasi dengan komitmen organisasi. Kemudian dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Karmelita Agni Ayu Pratiwi diperoleh hasil bahwa ada hubungan korelasi positif yang signifikan ($r = 0,803$ dan $p = 0.00$) antara motivasi berprestasi, iklim organisasi dengan komitmen organisasi. Dan penelitian Komalasari diperoleh hasil bahwa ada hubungan yang negatif yang signifikan ($r = - 0,425$ dan $p = 0,001$) antara motif berprestasi dengan prokrastinasi kerja.

Jadi, berdasarkan hasil pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara motif berprestasi dengan komitmen organisasi. Hal ini berdasarkan pada hasil perhitungan korelasi

menggunakan uji koefisien korelasi *spearman rank* dapat diketahui nilai Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,112. Dapat diketahui nilai 0,112 lebih besar dari 0,05 ($0,112 > 0,05$). Artinya, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motif berprestasi dengan komitmen organisasi. Sehingga berdasarkan pada hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hipotesis alternatif (H_a) ditolak yaitu “Tidak Ada Hubungan yang Signifikan Antara Motif Berprestasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Honorer Sekolah Swasta di Kecamatan Banjarmasin Barat Kota Banjarmasin.” Sementara itu nilai koefisien korelasi sebesar 0,482. Artinya, tingkat kekuatan hubungan koefisien korelasi antara variabel motif berprestasi dengan komitmen organisasi adalah cukup, karena 0,482 berada pada kekuatan hubungan koefisien korelasi cukup yaitu antara 0,26 sampai 0,50. Angka koefisien korelasi berdasarkan pada hasil uji korelasi *spearman rank* bernilai positif yaitu 0,482. Artinya, hubungan antara variabel motif berprestasi dengan komitmen organisasi tersebut bersifat searah, yaitu apabila motif berprestasi tinggi maka komitmen organisasi juga semakin tinggi.

Keyakinan yang tinggi untuk tetap berupaya dengan sungguh-sungguh dan bekerja keras tanpa menyerah dalam mencapai hasil yang maksimal patut dimiliki karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Dengan keyakinan ini maka dapat mendorong kestabilan pada diri karyawan untuk mengerjakan konsekuensi dari segala resiko terhadap

ikrar yang telah dibuat baik secara lahiriyah maupun batiniyah.

Sebagaimana firman Allah Swt Q.S. al-Maidah/5: 1 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّ الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ

حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Artinya: ”Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum hukum menurut yang dikehendaki-Nya.”

Dari ayat diatas dapat dipahami bahwa Allah memberikan perintah untuk seluruh umat islam yang beriman kepada Allah agar selalu menepati setiap peraturan yang sudah dibuat, seperti janji setia hambanya untuk Allah maupun janji pada sesama manusia.³¹ Komitmen merupakan suatu perjanjian yang mengharuskan setiap orang yang telah berjanji untuk melaksanakan janji yang telah dibuat dan perjanjian ini memiliki sifat mengikat. Menurut Amin di dalam Islam sendiri ditemukan istilah komitmen kerja yang Islami. Komitmen kerja Islami merupakan kesanggupan serta keikhlasan setiap orang dalam bekerja dengan cara memenuhi segala ketentuan kerja yang sesuai dengan ajaran agama Islam.³²

Komitmen sangat penting untuk dimiliki oleh setiap muslim dalam melakukan suatu yang baik. Komitmen dapat diartikan sebagai

³¹ Moh Adib, “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt. Selok Jaya Di Kecamatan Juwana” (Skripsi, Kudus, 2016).

³² Elit Prambara Yudha Dan Fatin Fadhilah Hasib, “Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Kota Madiun” 1, No. 5 (2014): 19.

pengabdian, pengabdian yang baik adalah mengabdikan kepada Allah Swt. Tasmara juga berpendapat bahwa menjadi seorang muslim haruslah terlebih dahulu menampilkan dirinya sebagai manusia yang amanah, manusia yang menunjukkan sikap pengorbanan karena mereka menyadari bahwa kehadiran dirinya di muka bumi ini tidak lain hanya untuk mengabdikan. Seperti dalam firman Allah Swt surat adz-Dzariyat/51: 56 sebagai berikut:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya: *"Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku"*

Luth menyebutkan mengenai syarat yang patut untuk dimiliki agar dapat melaksanakan komitmen pada saat bekerja serta agar dapat menjadikan segala pekerjaan menjadi amal shaleh, diantaranya sebagai berikut:

- a. Perasaan ikhlas, yaitu adanya perasaan menyatunya anggota badan, pikiran serta hati dalam mengerjakan setiap tugas dengan niat yang ikhlas untuk beribadah kepada Allah Swt. Dan bukan hanya mencari keuntungan semata, karena bekerja bagian dari ibadah kepada Allah Swt, maka dari itu harus ditanamkan dalam hati rasa keikhlasan.
- b. Perasaan cinta, yaitu perasaan cinta untuk mendapatkan kenyamanan dan kegembiraan jika ditemukan dengan orang yang dirindukan. Mencintai pekerjaan merupakan kepatutan,

karena dengan mencintai pekerjaan kita akan mendapatkan nilai tambah baik nilai secara materi dan spiritual yang meliputi pengalaman dalam memenuhi setiap keinginan bagi hidup kita.

- c. Istiqamah, yaitu selalu bersemangat untuk memihak yang benar. Bekerja merupakan ibadah oleh sebab itu kita harus istiqamah dalam bekerja, kita sebagai seorang yang beriman janganlah menghalalkan segala cara hanya demi mendapatkan pendapatan. Kita harus selalu istiqamah dengan arti kita harus selalu berpegang teguh pada yang benar dan selalu memegang syariat agama.
- d. Sedia berkorban, bekerja merupakan ibadah dan dalam bekerja memerlukan suatu pengorbanan. Pengorbanan ini meliputi beberapa hal yaitu waktu, benda dan perasaan, tenaga, pikiran, serta harta. Ibadah merupakan perasaan rela dalam berkorban dan memiliki rasa ikhlas untuk menerima segala rintangan yang dihadapi dan semua itu juga sebagai ibadah.

F. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah. Namun, penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yaitu: Peneliti tidak bisa memantau secara langsung pengisian

kuesioner, karena pihak sekolah menginginkan skala untuk ditinggal dan guru honorer (subjek penelitian) mengisinya di rumah agar tidak mengganggu proses pembelajaran serta tidak ada wawancara untuk mendalami hasil data. Penelitian ini hanya dilakukan di satu kecamatan saja dan jumlah subjek hanya 12 orang.