

**PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN FASILITASKERJA
TERHADAP KINERJA GURU
DI ERA NEW NORMAL
(STUDI EMPIRIS PADA SMK N 1 SAMBIREJO KABUPATEN SRAGEN)**



**Disusun oleh :
Muhammad Alfian Rakhmawanto
18.0101.0125**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG**

2022

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pandemi covid-19 mempengaruhi keberlangsungan suatu negara yang terkena dampak, oleh karena itu diperlukan upaya dari negara yang bersangkutan untuk dapat mengatasi kondisi tersebut. Di Indonesia, covid-19 mempengaruhi semua bidang kehidupan. Salah satu upaya Pemerintah Indonesia untuk mengatasi kondisi covid-19 ialah menerapkan kebijakan *New normal*. *New normal* merupakan tatanan hidup baru bagi masyarakat untuk seluruh kegiatan yang di lakukan dengan memenuhi protokol kesehatan pada saat teradinya wabah covid-19 (Adawiyah et al., 2021).

New normal diterapkan dalam semua bidang di Indonesia, salah satunya dalam bidang pendidikan. Akibat dari penerapan kebijakan tersebut terhadap dunia pendidikan ialah pembelajaran dan pelayanan oleh sekolah di lakukan secara daring, sehingga siswa tidak dapat datang ke sekolah untuk belajar secara tatap muka atau menerima pelayanan dari guru. Disisi lain guru dan tetap memiliki kewajiban untuk memaksimalkan kinerjanya dalam hal belajar mengajar melalui jaringan (daring) (Harefa et al., 2021).

Pembelajaran secara daring bukanlah hal yang mudah untuk dilaksanakan, mengingat selama ini pelaksanaan hal tersebut berusaha dihindari karena keterbatasan dukungan dalam hal biaya, fasilitas dan kompetensi pendidik (Adawiyah et al., 2021). Pembelajaran daring harus tetap berjalan di era *new normal* guna memenuhi tuntutan guru dalam mencerdaskan generasi penurus bangsa. Keberhasilan pembelajaran secara daring dapat tercapai apabila ada kerjasama

antara guru dan orang tua. Bentuk dukungan orang tua untuk membantu anak belajar online ialah memberikan fasilitas seperti laptop, jaringan, paket data, dan telepon genggam. Namun, faktor utama dari keberhasilan pelaksanaan pembelajaran daring ialah kualitas kinerja guru dari sekolah tersebut.

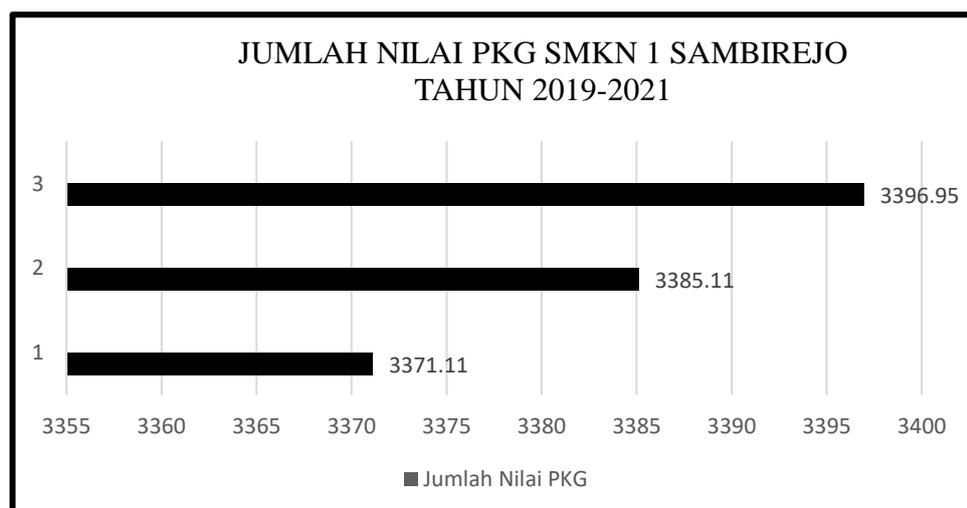
Kinerja merupakan pekerjaan yang dapat dilakukan oleh individu secara sah, tanpa melanggar hukum, dan dilakukan atas wewenang dan tanggung jawab individu, dimana organisasi dapat mencapai tujuannya (Suparno & Sudarwati, 2014). Sehingga yang dimaksud dengan kinerja guru ialah prestasi kerja yang paling sesuai dengan tugas atau fungsi guru untuk mencapai tujuan sekolah. Penilaian Kinerja Guru (PKG) dilakukan untuk memastikan bahwa fitur dan tugas khusus guru dilakukan dengan benar. Hal ini bertujuan untuk memungkinkan terjadinya proses belajar mengajar pada seluruh jenjang pendidikan yang berkualitas (Kementerian, 2010).

Penilaian Kinerja Guru merupakan evaluasi terhadap seluruh kegiatan yang menjadi tugas pokok seorang guru dalam rangka pengembangan karir, pangkat, dan status (Rachmawati, 2019). Kompetensi yang tercatat dalam PKG meliputi kompetensi pendidikan, personal, sosial, dan professional. PKG dilakukan oleh 4 sektor yakni kepala sekolah, peserta didik, orang tua peserta didik serta rekan sejawat. Selain itu, PKG juga dijadikan dasar untuk kenaikan pangkat bagi guru. Hasil nilai PKG menunjukkan kualitas kinerja guru, apabila seorang guru mendapatkan hasil PKG yang baik maka guru tersebut memiliki kinerja yang baik dan bermuara pada peningkatan pangkat.

SMK N 1 Sambirejo Kabupaten Sragen merupakan salah satu satuan pendidikan menengah kejuruan dengan jumlah guru 76 orang sedangkan jumlah siswa SMK N 1 Sambirejo adalah 1293 siswa pada tahun ajaran 2021/2022.

Jumlah siswa di SMK N 1 Sambirejo mengalami kenaikan setiap tahunnya, hal tersebut diketahui dari data administratif SMK N 1 Sambirejo dimana jumlah siswa pada tahun ajaran 2019/2021 adalah 1201 siswa dan jumlah siswa pada tahun 2020/2021 ialah 1271 siswa. Adapun visi dari SMK tersebut yakni "Sekolah yang membentuk kader bangsa berkualitas, berkarakter, profesional, mencetak sumber daya manusia yang tangguh dan berwawasan global". Oleh karena itu, SMK N 1 Sambirejo memiliki tuntutan untuk mencetak lulusan yang siap kerja dengan mental yang kuat. Hal tersebut harus didukung dengan adanya kualitas kerja guru yang baik yang diukur dengan PKG.

PKG di SMKN1 Sambirejo dilakukan setiap tahun. Adanya PKG di SMKN 1 Sambirejo ditujukan untuk menilai kinerja guru di SMKN 1 Sambirejo. Hasil PKG yang dilakukan terhadap guru di SMKN 1 Sambirejo pada tahun 2019, 2020 dan 2021 menunjukkan bahwa kinerja guru pada satuan pendidikan tersebut berada pada kategori baik bahkan cenderung terdapat kenaikan.



Grafik 1. Jumlah Nilai PKG SMKN 1 Sambirejo Tahun 2019-2021.

Pendidikan menjadi sektor yang berdampak cukup besar dari adanya pandemi Covid-19, sehingga tidak sedikit guru yang mengalami penurunan kinerja. Akan tetapi hal tersebut berbanding terbalik dengan kinerja guru di SMKN1 Sambirejo. Peningkatan kinerja guru di SMKN1 Sambirejo justru terjadi di masa pandemi. Berdasarkan hal tersebut, perlu dikaji apa yang mempengaruhi kinerja guru SMKN1 Sambirejo.

Penelitian terdahulu menunjukkan variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel motivasi, komitmen, dan fasilitas kerja (Arti & Pujiani, 2020), (Adha *et al.*, 2019), (Harefa *et al.*, 2021), (Nonkeng *et al.*, 2012), (Lajatuma *et al.*, 2017). Motivasi guru bersumber dari keinginan batin untuk berkembang dan maju serta melaksanakan berbagai kebijakan yang ditujukan bagi guru mempertahankan kualitas pendidikan di era *new normal*. Motivasi kerja guru sangat penting agar guru melakukan pekerjaannya guna mendapatkan hasil terbaik. Berdasarkan penelitian Muchril Ardiansyah Putra diketahui bahwa secara umum motivasi mempengaruhi variabel kinerja secara positif (Putra, 2021). Hasil penelitian lain oleh Rizky Nur Adha, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Adha *et al.*, 2019).

Komitmen organisasi oleh guru bisa juga di artikan sebagai komitmen profesi yang bermakna keinginan untuk bertahan menjadi anggota, menerima nilai, tujuan organisasi, dan senantiasa berupaya mewujudkan tujuan organisasi dan menjamin keberlangsungan organisasi merupakan pengertian dari komitmen profesi (Harefa *et al.*, 2021). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wirdanur Harefa menunjukkan variabel komitmen organisasi berdampak signifikan terhadap kinerja guru (Harefa *et al.*, 2021). Penelitian lain yang dilakukan oleh Hasan Nongkeng menunjukkan bahwa meningkatnya komitmen

seorang karyawan tidak serta merta meningkatkan kinerja karyawan tersebut, oleh karena itu komitmen organisasi tidak berdampak langsung terhadap kinerja (Nonkeng et al., 2012).

Fasilitas kerja merupakan infrastruktur yang bertujuan untuk memberikan kemudahan kepada guru. Komponen-komponen yang terdapat dalam fasilitas dapat mempromosikan dan memaksimalkan pemberian pelayanan serta dapat memfasilitasi inisiatif dalam hal teknologi dan fasilitas (Putra, 2021). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Muchril Ardiansyah Putra menghasilkan kesimpulan variabel fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Putra, 2021). Penelitian oleh Lajatuma menyatakan variabel kinerja karyawan yang bekerja secara *work from home* (WFH) dipengaruhi secara negatif tidak signifikan oleh variabel fasilitas kerja (Harefa et al., 2021).

Berdasarkan fenomena dan riset gap, penulis tertarik melakukan riset yang berjudul " **Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk N 1 Sambirejo Di Era *New Normal***".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, didapatkan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Fasilitas Kerja terhadap kinerja guru di SMKN1 Sambirejo pada new normal?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMKN1 Sambirejo pada new normal?
3. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMKN1 Sambirejo pada new normal?

4. Apakah ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja guru di SMKN1 Sambirejo pada new normal?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk menganalisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja guru di SMK N 1 Sambirejo Kabupaten Sragen. Namun secara spesifik tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Fasilitas Kerja terhadap kinerja guru di SMKN1 Sambirejo pada new normal.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMKN1 Sambirejo pada new normal.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMKN1 Sambirejo pada new normal.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja guru di SMKN1 Sambirejo pada new normal.

D. Kontribusi Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat memberikan saran terkait pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja guru di bidang ekonomi dan bisnis khususnya bidang manajemen.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian dapat memberikan saran bagi SMKN1 Sambirejo tentang motivasi, komitmen organisasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja guru di era *new normal* dan dapat menjadi sumber referensi bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

a. Teori Atribusi

Teori Atribusi yang dikemukakan oleh Fritz Heider merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang yang dilihat secara internal atau *disposition attribution* (misal kemampuan, pengetahuan atau usaha) dan eksternal atau *situational attribution* (misal keberuntungan, kesempatan dan lingkungan) (Heider, 1958). Sebagaimana yang dimaksud dengan penelitian ini bahwa perilaku kinerja karyawan yang dilihat secara internal yaitu meliputi motivasi dan komitmen organisasi sedangkan faktor eksternal ditunjukkan oleh fasilitas.

Perilaku yang disebabkan secara internal adalah perilaku yang diyakini berada dibawah kendali pribadi dari diri individu yang bersangkutan. Perilaku secara eksternal dilihat sebagai hasil dari sebab-sebab luar yaitu terpaksa berperilaku karena situasi. *Disposition attribution* atau penyebab internal mengacu pada aspek perilaku individu, sesuatu yang ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi persepsi diri dan kemampuan motivasi. *Situational attribution* atau penyebab eksternal mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial, nilai sosial dan pandangan masyarakat. Penentu atribusi atau penyebab apakah individu atau situasi dipengaruhi oleh tiga faktor (Kartika, 2011):

- a) Konsensus (*consensus*): perilaku yang ditunjukkan apabila semua orang menghadapi situasi yang sama merespon dengan cara yang sama.
- b) Kekhususan (*distinctiveness*): perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dengan situasi yang berlainan.

- c) Konsistensi (*consistency*): perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu.

b. Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting bagi keberlangsungan sebuah organisasi baik perusahaan maupun institusi. Oleh karena itu SDM menjadi salah satu penentu bagi perkembangan suatu institusi (Adha et al., 2019). Sehingga manajemen SDM menjadi penting untuk di laksanakan. Adapun komponen dari manajemen SDM yang berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan SDM. Dalam hal ini pimpinan institusi harus memiliki cara untuk mempertahankan motivasi kerja bawahannya.

Definisi motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) ialah alasan atau dorongan (Departmen Kebudayaan dan Pendidikan, 2020). Oleh karena itu motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai intensitas, arah dan kekuatan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Robins & Judge, 2008). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2010). (Samsudin & Sadili, 2015) menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan dari luar yang mempengaruhi seseorang atau sekelompok kerja agar melakukan sesuatu yang di tetapkan.

Pengertian motivasi dalam penelitian ini adalah dorongan terhadap seseorang yang memberikan daya penggerak sehingga mampu bekerja sama,

bekerja secara efektif dan terintegritas guna mencapai tujuan dari suatu institusi.

2) Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan oleh pimpinan menurut Anwar (Mangkunegara, 2011) yaitu:

a) Prinsip Partisipasi

Dalam memotivasi kerja, memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk turut serta dalam menentukan tujuan yang akan di capai oleh pemimpin.

b) Prinsip komunikasi

Penyampaian informasi secara jelas oleh pimpinan dalam rangka mengkomunikasikan segala hal yang berkaitan dengan usaha pencapaian tugas dapat memudahkan pimpinan untuk memotivasi pegawainya.

c) Prinsip mengakui andil bawahan

Pengakuan oleh pemimpin terhadap kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

d) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemberian wewenang terhadap karyawan untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya akan membuat pegawai termotivasi untuk menyelesaikan tugas tersebut

e) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap pegawai supaya pegawai termotivasi untuk bekerja sesuai arahan pimpinan.

3) Faktor-Faktor Motivasi

Motivasi seseorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang sangat sulit, oleh karena menurut Saydam motivasi melibatkan faktor internal dan faktor eksternal yang terdiri dari (Saydam, 2000):

a) Faktor internal yaitu faktor yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri meliputi :

- (a) Kematangan pribadi
- (b) Tingkat pendidikan
- (c) Keinginan dan harapan pribadi
- (d) Kebutuhan
- (e) Kelelahan atau kebosanan
- (f) Kepuasan kerja

b) Faktor eksternal yaitu faktor yang bersumber dari luar karyawan meliputi:

- (a) Lingkungan kerja yang menyenangkan
- (b) Kompensasi yang memadai
- (c) Supervisi yang baik
- (d) Adanya reward
- (e) Status dan tanggung jawab
- (f) Peraturan yang berlaku

c. Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dalam instansi merupakan hal yang sangat penting. Kesuksesan dan kemajuan sebuah instansi dipengaruhi oleh komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Definisi komitmen organisasi menurut Arishanti adalah kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras dan memelihara keanggotaannya dalam organisasi yang bersangkutan, yang berarti ada keinginan yang kuat dari anggota untuk tetap berada dalam organisasi atau adanya ikatan psikologis terhadap organisasi (Kurniawan, 2015).

Komitmen organisasi adalah Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Arti & Pujiani, 2020).

Sehingga yang dimaksud komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah kontribusi pegawai yang kuat terhadap instansi untuk mewujudkan tujuan dari instansi tersebut.

2) Faktor -faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi (Sopiah, 2008), yaitu:

- a) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.

- b) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan dan lain sebagainya.
- c) Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan

3) Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi terbagi menjadi tiga yaitu; pertama komitmen sebagai suatu kelekatan afeksi karyawan terhadap organisasi, kedua komitmen dipandang sebagai biaya yang timbul jika meninggalkan organisasi dan yang ketiga komitmen sebagai suatu kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi. Atas dasar tersebut Meyer dan Allen mengajukan tiga konsep komponen komitmen organisasi yang meliputi (Allen et al., 1990):

- a) Komitmen afektif adalah hal yang berkaitan dengan aspek emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu instansi. Komitmen afektif merupakan proses dari suatu sikap seseorang untuk berfikir keterkaitannya dengan organisasi serta mempertimbangkan kesesuaian antara nilai dan tujuan pribadinya dengan organisasi. Sehingga seseorang dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung lebih setia dengan organisasinya.

- b) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yaitu komponen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Kerugian tersebut dapat di sebabkan karena:
- (a) Investasi dalam bentuk rencana pensiun, senioritas, spesialisasi dan keterampilan kerja yang tidak dapat ditransfer, serta kasih sayang dan kekeluargaan yang diperoleh selama mereka berada diorganisasi tersebut dan harus dikorbankan jika berganti pekerjaan.
 - (b) Mereka terpaksa bertahan di perusahaan tersebut karena mereka tidak ada alternatif untuk bekerja di tempat yang lain. Singkatnya karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat memilih untuk menetap dengan organisasinya karena dia memang merasa perlu untuk melakukannya.

d. Fasilitas Kerja

1) Pengertian fasilitas kerja

Menurut KBBI fasilitas kerja adalah sarana yang memudahkan dalam melakukan tugas atau pekerjaan (Departmen Kebudayaan dan Pendidikan, 2020). Menurut Koyong, fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan (Fahmy, 2018). Adanya fasilitas kerja yang di sediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Untuk mencapai tujuan

dari suatu perusahaan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut (R. Silfa, 2015).

Fasilitas kerja dalam penelitian ini ialah sarana yang disediakan oleh instansi dengan tujuan menunjang kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan instansi.

2) Indikator Fasilitas Kerja

Hartono menyebutkan indikator fasilitas kerja (Bamatraf, 2014) adalah:

- a) Mempunyai bentuk fisik.
- b) Di pakai atau di gunakan secara efektif dalam kegiatan normal perusahaan.
- c) Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relative umur relative permanen dari suatu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.
- d) Manfaat di masa yang akan datang.

3) Jenis-Jenis Fasilitas Kerja

Fasilitas merupakan faktor penunjang utama dalam suatu pelayanan, karena apalah artinya suatu instansi/perusahaan tanpa fasilitas, tanpa alat kantor, dan tanpa tenaga kerja, mungkin hanya papan nama saja. Jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari (Harahap, 2010):

- a) Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
- b) Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.

- c) Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya)
- d) Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang diperlukan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan, inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.
- e) Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan di tempat bangunan, maupun yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- f) Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan
- g) Alat transportasi, yaitu semua peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

Ketersediaan fasilitas merupakan salah satu unsur yang dapat menentukan tingkat kinerja yang tinggi bagi para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

e. Kinerja Guru

1) Pengertian Kinerja Guru

Menurut KBBI kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan (Departemen Kebudayaan dan Pendidikan, 2020). Kinerja menurut Anwar merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang) (Putra, 2021). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor dalam diri

pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Adha et al., 2019). Sedangkan menurut pendapat lain kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil (Ismail, 2004). Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu organisasi pemerintah maupun swasta, maka akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi dalam mencapai misi dan visinya serta untuk memutuskan suatu tindakan.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar dan menengah. Sehingga pengertian kinerja guru berkaitan dengan kontribusi yang diberikan kepada instansi yang dalam hal ini ialah sekolah (Mathis et al., 2012). Keberhasilan kinerja guru dapat tercapai apabila memberikan dampak yang positif terhadap potensi siswa dalam hal psikologis dan fisik. Dampak tersebut dapat terjadi sebagai akibat dari implementasi materi yang diberikan guru selama proses belajar mengajar. Dampak yang positif diharapkan juga terjadi pada kecerdasan kognitif, efektif dan psikomotif siswa sehingga terjadi perubahan

perilaku seperti berpikiran sistematis dan terampil dalam segala hal.

Merujuk pada pengertian kinerja diatas maka yang dimaksud kinerja guru ialah kemampuan kerja ataupun prestasi kerja yang ditampilkan guru dan karyawan sesuai dengan tugas dan fungsinya secara optimal guna mencapai tujuan sekolah.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Wirawan, 2015) adalah:

a) Faktor lingkungan Internal organisasi

Faktor internal organisasi merupakan strategi organisasi, dukungan sumber daya di perlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.

b) Faktor lingkungan eksternal

Faktor- faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi pada lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Meliputi, kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat serta kompetitor.

c) Faktor internal karyawan atau pegawai

Faktor internal karyawan atau pegawai merupakan faktor-faktor dari dalam pegawai yang meliputi faktor- faktor bawaan miasalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sedangkan faktor-faktor yang di peroleh misalnya pengetahuan,ketrampilan, etos kerja, kepuasan kerja,dan motivasi kerja.

3) Aspek-Aspek Kinerja Guru

Aspek kinerja menurut Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 tahun 2014. yang di pakai sebagai acuan penilaian kinerja guru, ada 4 kompetensi yang harus di miliki oleh pendidik, yaitu:

- a) Kompetensi pedagogik ialah merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran.
- b) Kompetensi kepribadian merupakan suatu masalah abstrak yang hanya dapat di lihat lewat penampilan, tindakan, ucapan , dan cara berpakaian seseorang. Kompetensi kepribadian merupakan suatu performansi pribadi (sifat- sifat) yang harus di miliki guru.
- c) Kompetensi sosial adalah merupakan suatu kemampuan seorang guru dalam hal berkomunikasi dan bergaul secara efektif.
- d) Kompetensi Profesional yakni penggunaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi,yang di tentukan Badan Standar Nasional Pendidikan (BNSP). Hal ini merupakan suatu kemampuan seorang guru sesuai dengan keahliannya dalam menyampaikan sesuatu kepada siswa dalam rangka menjalankan tugas dan profesinya.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan hubungan Motivasi, komitmen organisasi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun beberapa penelitian tersebut yang dijelaskan sebagai berikut:

Penelitian oleh (Nonkeng et al., 2012) yang berjudul "Pengaruh pemberdayaan, komitmen organisasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja dosen (persepsi dosen di pekerjaan PTS kopertis wilayah IX Sulawesi di Makasar)" dengan hasil penelitian variabel komitmen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioener dan jumlah sampel yang di gunakan sebanyak 87 orang.

Penelitian oleh (Lajatuma et al., 2017) yang berjudul "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bukit Mas Prisma Persada Depo Madiun" dengan hasil penelitian variabel fasilitas berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Penelitian oleh (Adha et al., 2019) yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember" menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Penelitian oleh (Arti & Pujiani, 2020) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT Nasmoco Ring Road Kabupaten Karanganyar" dengan hasil penelitian variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian oleh (Harefa et al., 2021) yang berjudul "Pengaruh Komitmen profesi, kepuasan kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja guru di era *new normal* di SMK Negeri 1 Gunungsitoli" dengan hasil penelitian variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian oleh (Harefa et al., 2021) yang berjudul "Pengaruh Komitmen Profesi, Kepuasan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Era *New normal* Di SMK Negeri 1 Gunungsitoli" dengan hasil penelitian variabel fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Fasilitas Kerja terhadap kinerja guru di SMK N 1 Sambirejo di era *new normal*.

Teori atribusi yang berkaitan dengan perilaku seseorang menyebutkan

bahwa perilaku seseorang dapat dilihat secara internal maupun eksternal. Perilaku dapat dilihat secara internal seperti dari sisi motivasi dan komitmen organisasinya sedangkan perilaku tersebut dapat dilihat secara eksternal dari sisi fasilitas kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja, efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Semakin baik motivasi kerja yang berkaitan dengan semangat kerja dalam diri guru dan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Begitu pun sebaliknya apabila motivasi kerja guru rendah maka akan berdampak pada kurang optimalnya kinerja.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi dapat terwujud apabila memiliki kepercayaan maupun kemauan serta keinginan dalam mencapai suatu tujuan sehingga dapat mempertahankan eksistensinya suatu organisasi. Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan dalam penyelesaian pekerjaan. Selain itu, fasilitas kerja juga memiliki peranan yang penting dalam kinerja guru dan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, komitmen yang tinggi terhadap suatu organisasi atau instansi dan di dukung oleh fasilitas yang di berikan oleh instansi maka akan meningkatkan kinerja guru. Sebagaimana kita ketahui bahwa guru merupakan karyawan dari suatu instansi pendidikan.

H1. Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Fasilitas Kerja berpengaruh positive terhadap kinerja guru pada SMK N 1 Sambirejo di era *new normal*.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK N 1 Sambirejo Di Era *New normal*.

Teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang yang dilihat secara internal (misal kemampuan, pengetahuan atau usaha) atau eksternal (misal keberuntungan, kesempatan dan lingkungan). Perilaku seseorang dalam bekerja yang dilihat secara internal bisa dilihat dari segi motivasi. Apabila seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan berdampak meningkatnya kinerja karyawan pada instansi.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja, efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Semakin baik motivasi kerja yang berkaitan dengan semangat kerja dalam diri guru, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Begitu pun sebaliknya apabila motivasi kerja guru rendah maka akan berdampak pada kurang optimalnya kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Arti & Pujiani, 2020) dengan hasil Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis pada penelitian ini adalah:

H2. Motivasi berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja guru pada SMK N 1 Sambirejo di era *new normal*.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK N 1 Sambirejo Di Era *New normal*.

Berdasarkan teori yang telah diuraikan sebelumnya, yang menyatakan bahwa perilaku seseorang dapat dilihat secara internal maupun eksternal. Perilaku

seseorang dalam hal kinerja dapat dilihat secara internal dari sisi komitmen organisasinya. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa seseorang anggota organisasi dalam dirinya tertanam kesetiaan untuk bertahan di perusahaan pasti mereka akan melakukan kinerja nya bersungguh- sungguh sehingga akan berdampak meningkatnya kinerja karyawan. Seseorang yang mempunyai komitmen tinggi pasti akan selalu berusaha keras demi mencapai tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi dapat terwujud apabila memiliki kepercayaan maupun kemauan serta keinginan dalam mencapai suatu tujuan sehingga dapat mempertahankan eksistensinya suatu organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Adha et al., 2019) menyatakan bahwa Komitmen berpengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Arti & Pujiani, 2020) dengan hasil komitmen organisasi memiliki pengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3. Komitmen berpengaruh positive terhadap terhadap kinerja guru pada SMK N 1 Sambirejo di era *new normal*.

4. Pengaruh Fasilitas Kerja Kinerja Guru Pada SMK N 1 Sambirejo Di Era *New normal*.

Teori atribusi yang mengemukakan tentang perilaku seseorang yang dilihat secara internal maupun eksternal dapat diterapkan pada perilaku kinerja seseorang, bahwa perilaku seseorang dalam hal kinerja dapat dilihat secara eksternal dari segi fasilitas kerja. Sehingga dapat disimpulkan apabila seorang karyawan mendapatkan fasilitas yang diberikan dari perusahaan maka karyawan tentunya akan bekerja

secara maksimal dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

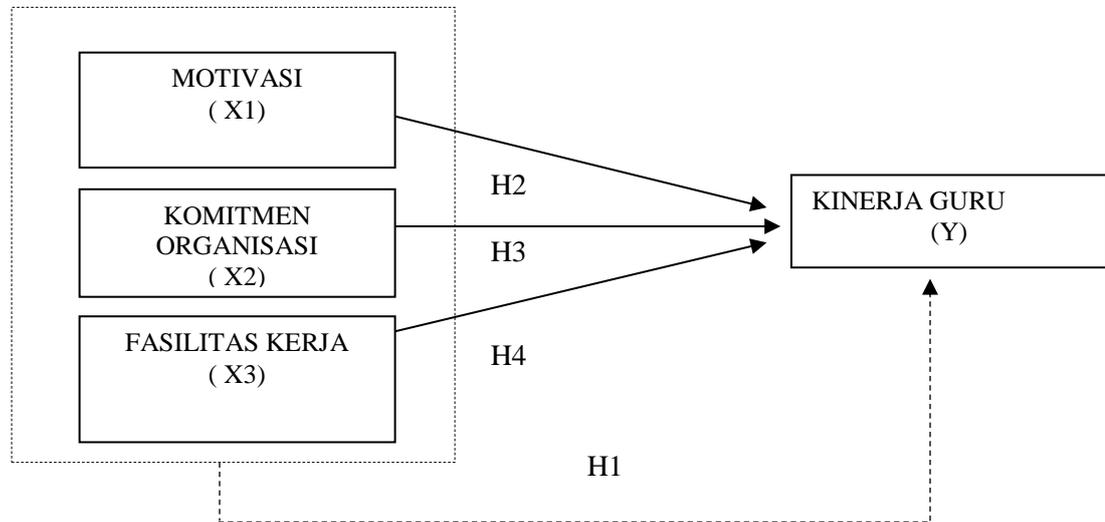
Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja.. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan dalam penyelesaian pekerjaan. Selain itu, fasilitas kerja juga memiliki peranan yang penting dalam menunjang kinerja guru dan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Harefa et al., 2021) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4. Fasilitas kerja berpengaruh positive terhadap kinerja guru pada SMK N

1 Sambirejo di era *new normal*.

D. Model Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja guru di SMK N 1 Sambirejo di era *new normal*. Faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang terbagi menjadi faktor internal maupun eksternal, berdasarkan hasil observasi sebelumnya faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru di SMKN 1 Sambirejo ialah motivasi, komitmen organisasi dan fasilitas kerja. Oleh karena itu, kerangka pemikiran mengenai penelitian ini dengan variabel independen yaitu *Motivasi (X1)*, *Komitmen Organisasi (X2)*, *Fasilitas kerja (X3)* dan variabel dependen yaitu *Kinerja Karyawan (Y)*.



KETERANGAN

- ▶ Parsial
- - -▶ Simultan

Gambar 1. Model Penelitian

BAB III

METODA PENELITIAN

A. Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan daerah dimana fenomena dan subjek menjadi kuantitas dan sifat yang jelas dan peneliti memutuskan untuk mempelajarinya dan menarik kesimpulan (Sugiyono, 2015). Populasi adalah jumlah dari semua nilai yang mungkin dan menyatakan bahwa dari perhitungan atau pengukuran kuantitatif maupun kualitatif dari kategori tertentu yang terkait dengan kumpulan objek yang lengkap (Suteki & Taufani, 2017). Penelitian ini menggunakan populasi yaitu guru SMKN 1 Sambirejo Kabupaten Sragen jumlah guru dan karyawan di SMKN 1 Sambirejo berjumlah 76 orang.

Menurut KBBI, sampel digunakan untuk menunjukkan sifat kelompok yang lebih besar (Departmen Kebudayaan dan Pendidikan, 2020). Pengertian sampel menurut Sugiyono merupakan sebagian jumlah dan karakteristik populasi (Sugiyono, 2015). Sampel jenuh adalah teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel. Teknik pengumpulan sampel di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel merupakan pengertian dari sampel jenuh. Sehingga, banyak sampel penelitian ini terdiri dari 76 orang yang terdiri dari guru SMKN 1 Sambirejo.

B. Data Penelitian

a. Jenis Dan Sumber Data

Jenis data terbagi menjadi dua, yaitu *quantitative data* dan *qualitative data*. *Quantitative data* digunakan dalam penelitian ini dengan artian data yang digunakan adalah data yang berupa angka (Sugiyono, 2015). Data dapat dibagi menjadi dua jenis, primer dan sekunder berdasarkan sumbernya. Kemudian data primer adalah

data yang digunakan dalam survei. Data di peroleh langsung oleh peneliti dari objek yang diteliti di lapangan tanpa perantara merupakan definisi dari data primer selanjutnya data tersebut akan di olah peneliti menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Kemudian data diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya merupakan definisi data sekunder (Suteki & Taufani, 2017).

b. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada survei ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana peneliti tidak langsung bertanya atau menjawab responden. Secara umum, kuesioner berisi sekumpulan pertanyaan atau pernyataan yang dijawab oleh responden. Penggunaan angket atau kuisisioner biasanya di pergunakan untuk mendapatkan data dari populasi yang besar.

C. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

a. Motivasi

Motivasi adalah dorongan terhadap seseorang yang memberikan daya penggerak sehingga mampu bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegritas guna mencapai tujuan dari suatu institusi. Indikator motivasi pada penelitian ini (Nasrah & Muafiah, 2020) yaitu:

- 1) Bekerja dengan tekun.
- 2) Bersikap ulet dalam menghadapi kesulitan (tidak mudah menyerah).
- 3) Dapat mempertahankan pendapatnya.

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kontribusi pegawai yang kuat terhadap instansi untuk mewujudkan tujuan dari instansi tersebut. Indikator Komitmen Organisasi (Agustina, 2021) yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Keinginan karyawan
- 2) Loyalitas Karyawan
- 3) Rasa bangga Karyawan pada Organisasi.

c. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja dalam penelitian ini ialah sarana yang disediakan oleh instansi dengan tujuan menunjang kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan instansi. Indikator fasilitas yang digunakan dalam penelitian ini (Bamatraf, 2014), adalah:

- 1) Bersifat *tangible*.
- 2) *Effective* dalam kegiatan normal perusahaan.
- 3) Memiliki manfaat satu periode akuntansi atau satu tahun lebih dengan kata lain msa manfaat relatif lama.
- 4) Manfaat masa depan.

d. Kinerja

Kinerja dalam penelitian ini ialah kinerja guru, kinerja guru ialah kemampuan kerja ataupun prestasi kerja yang ditampilkan guru dan karyawan sesuai dengan tugas dan fungsinya secara optimal guna mencapai tujuan sekolah. Indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini (Mangkunegara, 2011), adalah:

- 1) *Work Quality*

- 2) *Work Quantity*
- 3) *Implementation*
- 4) *Responsibility*

e. Pengukuran Variabel

Penggunaan skala Likert pada penelitian ini untuk penentuan skor jawaban. Kuesioner pilihan ganda digunakan pada riset ini. Penggunaan skala likert pada penelitian ini digunakan untuk mendapatkan jawaban responden, antara lain:

- 1) Skor 1 yaitu sangat tidak setuju (STS)
- 2) Skor 2 yaitu tidak setuju (TS)
- 3) Skor 3 yaitu setuju (S)
- 4) Skor 4 yaitu sangat setuju (SS)

D. Alat Analisis Data

a. Metoda Analisis Data

- 1) Analisis Regresi Linier Berganda

Gujarati menyatakan bahwa analisis regresi yaitu hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, dan tujuannya untuk memprediksi hasil populasi atau variabel terikat sesuai dengan nilai variabel bebas yang diperoleh (Gujarati, 2013). Kemudian menurut Sugiyono definisi dari analisis ini yaitu hubungan variabel terikat dengan variabel bebas, dan terdapat lebih dari satu variabel bebas (Sugiyono, 2015). Persamaannya adalah:

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Guru

X₁ : Motivasi kerja

X_2	: Komitmen organisasi
X_3	: Fasilitas kerja
α	: konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi
e	: Standar Error

2) Uji Validitas

Penggunaan uji validitas berfungsi untuk mengukur kuesioner dan mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan bersifat valid atau tidak. Apabila butir kuesioner mampu menginterpretasikan apa yang sudah diukur oleh kuesioner artinya valid (Ghozali, 2013). Penggunaan uji validitas yang dilakukan menggunakan analisa faktor. Kemudian dalam mengartikan bagaimana hubungan antara berbagai indikator variabel bebas yang diteliti dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori. Analisis faktor CFA mewajibkan serangkaian hipotesis dapat dicapai. Asumsi pertama adalah harus ada korelasi yang kuat antar variabel, hal tersebut berdasar nilai Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) > 0,50 serta signifikansi dari Barlett's Test < 0,50 untuk penentuan variabel dapat diperkembangkan sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya. Banyaknya faktor yang dapat menjelaskan variabel ditentukan oleh analisa faktor.

3) Uji Reliabilitas

Pengamatan pada objek penelitian dapat dilakukan dengan pengujian reliabilitas. Hasil pengujian yang konsisten mengartikan bahwa uji ini berhasil dilakukan. Penggunaan uji ini berfungsi untuk melihat bagaimana hasil pengukuran apabila dilakukan secara berulang kali. Pengujian ini menggunakan SPSS dengan uji statistik yang memperhatikan nilai *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's*

$Alpha > 0.70$ dianggap reliabel (Ghozali, 2013).

b. Pengujian Hipotesis

1) Uji R^2 (Koefisien Determinasi / R Square)

Uji ini digunakan untuk menguji kekokohan model dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai (R^2) berarti daya penjas variabel bebas sangat spesifik terhadap variabel terikat. Dapat dikatakan bahwa variabel bebas dalam prediksi variabel terikat dapat menyampaikan semua informasi yang diperlukan jika nilai hasil mendekati satu (Ghozali, 2013). Uji R^2 yang kecil menunjukkan potensi pengaruh semua variabel bebas yaitu motivasi, komitmen organisasi dan fasilitas kerja dengan kinerja sebagai variabel dependen. Besarnya koefisien yang ditentukan yaitu 0 sampai 1, ketika pengaruh terhadap variabel bebas semakin kecil, semakin dekat koefisien determinasinya dengan 0, dan sebaliknya ketika semakin besar variabel bebas dipengaruhi maka mendekati 1 besarnya koefisien determinasi.

2) Uji F (Simultan)

Besarnya pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) dapat diketahui dengan melakukan uji F. Pengambilan keputusan uji F adalah dengan melihat perbandingan nilai antara F hitung dengan F tabel. Besarnya nilai F tabel dapat ditentukan dengan rumus $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$ dengan tingkat kepercayaan 5%. Pengambilan keputusan dalam uji F dapat ditentukan:

1. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $\text{sig} < \alpha$ maka H_a diterima dan H_o ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan.
2. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ atau $\text{sig} > \alpha$ maka H_a ditolak dan H_o diterima sehingga tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

3) Uji t

Dilakukannya uji t yaitu dilakukan secara parsial untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Ghozali memberikan nilai hipotesis uji t menggunakan signifikan $df=n-k$ dengan 5 derajat kebebasan (Ghozali, 2016).

- a) Nilai t-hitung yang memiliki nilai $>$ dari t-tabel dengan nilai signifikan (α) $< 0,05$ dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Nilai t-hitung yang memiliki nilai $<$ t-tabel dengan nilai signifikan (α) $> 0,05$ dapat diartikan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 2. Kurva pengujian hipotesis

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Dilakukannya penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah motivasi, komitmen organisasi, dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK N 1 Sambirejo kabupaten Sragen. Sebanyak 76 responden yang merupakan guru SMKN 1 Sambirejo merupakan sampel penelitian ini. Dari hasil analisis data di atas, kami dapat menyimpulkan bahwa:

1. Motivasi, komitmen organisasi dan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Guru Pada SMK N 1 Sambirejo di era new normal
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Guru Pada SMK N 1 Sambirejo di era new normal.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Guru Pada SMK N 1 Sambirejo di era new normal.
4. Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Guru Pada SMK N 1 Sambirejo di era new normal.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Proses pengambilan data menggunakan *google form* sehingga tidak bisa menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya.
2. Jumlah responden yang hanya 76 orang, sehingga kurang menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

C. Saran

1. Melakukan penelitian dengan judul yang sama namun menggunakan metode deskriptif analitik agar dapat mengetahui pendapat responden yang sebenarnya.
2. Diharapkan bisa menambahkan jumlah sampel lebih banyak, bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R., Isnaini, N. F., Hasanah, U., & Faridah, N. R. (2021). Kesiapan Pelaksanaan Pembelajaran Tatap Muka pada Era New Normal di MI At-Tanwir Bojonegoro. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 3814–3821.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Agustina, A. (2021). *Komitmen Organisasi Dan Penggunaan Internet Yang Tidak Berhubungan Dengan Pekerjaan (Cyberluafing) Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Bandung*. Universitas Komputer Indonesia.
- Allen, J. N., & Meyer. (1990). The measurement and antecedent of affective, countinuanance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Arti, P. D., & Pujiani, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan PT. Nasmoco Ring Road Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah, Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta*, 18(2), 101–112.
- Bamatraf, R. S. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT.PLN (Persero)*. Universitas Hasanuddin.
- Departmen Kebudayaan dan Pendidikan. (2020). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.
- Fahmy, S. (2018). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analitis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi Dela)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. (2013). *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Salemba Empat.
- Harahap, S. S. (2010). *Analisa Kritis atas Laporan Keuangan (11th ed.)*. Pt. RajaGrafindo Persada.
- Harefa, W., Gustina Pane, S., & Amalia Fachrudin, K. (2021). Pengaruh Komitmen Profesi, Kepuasan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Era New Normal Di SMK Negeri 1 Gunungsitoli. *Jurnal Ilmu Administrasi*

Negara, 11(2), 415–431.

- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Heider, F. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. John & Sons.
- Ismail, M. (2004). *Manajemen Operasional Sekolah*. Remaja Rosdakarya.
- Kartika, I. (2011). *Mengelola Pelatihan Partisipatif*. Alfabeta.
- Kementerian, P. N. D. J. P. M. P. dan T. K. (2010). *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru)*.
- Kurniawan, A. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. 15(1), 95–118.
- Lajatuma, T. A., Nuralana, E., & Murwani, J. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(1), 98–199.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, L. R., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (J. Sadeli & B. P. Hie (eds.)). Salemba Empat.
- Nasrah, & Muafiah, A. (2020). Analisis Motivasi Belajar dan Hasil Belajar Daring Mahasiswa Pada Masa Pandemi Covid-19. *Riset Pendidikan Dasar*, 3(2), 207–213.
- Nonkeng, H., Armanu, Troena, E. A., & Setiawan, M. (2012). *Alamat Korespondensi: Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makassar)* (Vol. 10).
- Putra, M. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Medan Balai Kota. *Jurnal AKMAMI : Akuntansi, Manajemen, Ekonomi*, 2(1), 107–114.
- R. Silfa, N. & R. (2015). Pengaruh Kemampuan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupa, Kabupaten Bengkalis. *E.Journal.Unri.*, 2.
- Rachmawati, R. (2019). Pengawas Sekolah/Madrasah: Pengembangan Karir Seorang Pendidik. *Tatar Pasundan : Jurnal Diklat Keagamaan*, 13(1), 84–92. <https://doi.org/10.38075/tp.v13i1.15>

- Robins, & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.
- Samsudin, & Sadili. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Jaya.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro (dalam Tanya Jawab)* (Cetakan k). Penerbit Djambatan.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Andi Offset.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Suparno, & Sudarwati. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(1), 12–25.
- Suteki, & Taufani, G. (2017). *Metodelogi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik)*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Penelitian)*. Salemba Empat.