**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI GURU DI SMK SWASTA SRI LANGKAT TANJUNG PURA PADA MASA PANDEMI COVID 19**

**(THE CORRELATION BETWEEN WORK MOTIVATION AND TEACHER ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT THE SMK SWASTA SRI LANGKAT TANJUNG PURA DURING THE COVID 19 PANDEMIC)**

**M. Aulia Rahman**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

auliakhahman11@gmail.com

082365044448

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi guru di SMK Swasta Sri Langkat Tanjung Pura pada masa pandemi covid 19. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi guru di SMK Swasta Sri Langkat Tanjung Pura pada masa pandemi covid 19. Jumlah subjek pada penelitian ini adalah 42 orang guru di SMK Swasta Sri Langkat Tanjung Pura. Pengumpulan data dalam penelitian ini mengunakan skala motivasi kerja dan skala komitmen organisasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis data di peroleh korelasi (rxy) = 502 (p<0.001). Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi guru di SMK Swasta Sri Langkat Tanjung Pura pada masa pandemic covid 19. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima. Koefisien korelasi determinasi atau *r square* sebesar 0.252 artinya variabel motivasi kerja berkontribusi sebesar 25,2% terhadap komitmen organisasi dan sisanya 74,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata kunci** : motivasi kerja, komitmen organisasi, pandemi covid 19

***ABSTRACT***

*The purpose of the research is to investigate the correlation between work motivation and teacher organizational commitment at the SKM Swasta Sri Langkat Tanjung during the covid 19 pandemic. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between work motivation and teacher organizational commitment at the SMK Swasta Sri Langkat Tanjung Pura during the pandemic. covid 19. The number of subjects in this study were 42 teachers at SMK Swasta Sri Langkat Tanjung Pura. The data were collected through work motivation scale and organizational commitment scale.This research utilized product-moment correlation as the technique of data analysis. Based on the results of data analysis obtained correlation (rxy) = 502 (p <0.001). These results indicate a significant positive relationship between work motivation and teacher organizational commitment at SMK Swasta Sri Langkat Tanjung Pura during the COVID-19 pandemic. Thus, the hypothesis in this study is accepted. The correlation coefficient of determination or r square of 0.252 means that the work motivation variable contributes 25.2% to organizational commitment and the remaining 74.8% is influenced by other factors not examined.*

***Keywords:*** *work motivation, organizational commitment, the covid 19 pandemic*

**PENDAHULUAN**

Penyebaran virus Covid-19 yang sangat cepat dan luas, ditetapkan dengan status pandemi dunia. Indonesia termasuk salah satu negara yang terdampak penyebaran virus Covid-19. Di Indonesia sendiri, diberlakukan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) untuk menekan penyebaran virus ini. Penetapan kebijakan PSBB membawa pengaruh yang sangat besar di seluruh aspek dan bidang kehidupan termasuk di bidang pendidikan. Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) harus tetap berjalan dengan memaksimalkan teknologi yang mendukung pembelajaran jarak jauh maka KBM tetap bisa berjalan.

Proses KBM dapat berlangsung tidak terlepas dari peran guru di sekolah. Di sekolah sebagai suatu bentuk organisasi, guru dituntut memiliki komitmen organisasi yang baik terhadap sekolah. Wiener mendefinisikan komitmen organisasi sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (dalam Sumarno, 2017). Selanjutnya Robbins dan Timothy (dalam Kusumah, 2014) mengatakan Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dapat disimpulkan komitmen organisasi guru merupakan suatu upaya yang dilakukan guru untuk mencapai tujuan dalam organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi (sekolah) dan keterikatan untuk tetap ikut menjadi anggota organisasi.

Hasil *penelitian Perryer* (2010) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap perubahan sikap seorang karyawan dalam bekerja. Data lain dari hasil penetian ChrissPerryer juga menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan etos kerja yang lebih baik dibanding karyawan yang tidak memiliki komitmen organisasi yang baik. Sekolah merupakan suatu bentuk organisasi, dan guru merupakan bagian dari organisasi tersebut sehingga guru diharapkan memiliki komitmen terhadap organisasi sekolah.

Komitmen organisasi guru dapat dilihat dari upaya seorang guru melakukan tugas-tugas keguruannya dan juga tugasnya sebagai bagian organisasi sekolah. Seorang guru dapat dikatakan profesional bila memiliki komitmen organisasi yang tinggi, dalam hal ini ditandai dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi sekolah, optimal dalam usaha memajukan organisasi sekolah serta mampu menerima tujuan organisasi.

Sekolah adalah suatu organisasi yang tujuannya dapat mempersiapkan dan membentuk anak didik yang mampu hidup dan bersaing dalam kehidupan bermasyarakat. Oleh sebab itu, untuk dapat dapat mempersiapkan dan membentuk anak didik yang mampu hidup dan bersaing dalam kehidupan bermasyarakat sekolah dituntut untuk membekali anak didik dengan pengetahuan dan keterampilan. Di sekolah yang mengemban tugas mendidik dan mengajar menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari rutinitas seorang guru sebagai bagian organisasi sekolah. Sesuai dengan yang diamanatkan dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dapat disimpulkan bahwa guru mempunyai peran utama dalam mendidik dan memberi bekal pengetahuan dan keterampilan kepada anak didik.

Selanjutnya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 7 Ayat (1)b menyebutkan bahwa profesi guru harus dilaksakan berdasarkan prinsip memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia. Pasal tersebut menegaskan bahwa peran dan fungsi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan hendaknya didasarkan pada komitmen guru, dan pemerintah mensyaratkan para guru untuk memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas-tugas keguruannya, yang dikelompokkan secara umum sesuai yang tertuang dalam pasal dan ayat diatas, yaitu meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia.

Guru yang memiliki komitmen akan meningkatkan kualitas kerjanya, yang selanjutnya dapat menentukan mutu pendidikan, begitupun sebaliknya. Supriadi (dalam Ibrahim, Amalina, Halim, &Sulaiman, 2017) menyatakan diantaraberbagai macam *input* yang menentukan mutu pendidikan (dalam hal ini ditunjukkan oleh prestasi belajar siswa), sepertiganya ditentukan oleh guru. Faktor guru dianggap sebagai faktor yang paling dominan dan mempengaruhi hasil pembelajaran.

Peran guru yang sedemikian penting dalam mencapai hasil pembelajaran, mengharuskan seorang guru memiliki komitmen melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya dalam organisasi sekolah. Schatz(dalam Simanjuntak, 2012) menegaskan komitmen merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam menggeluti profesinya.

Seorang guru yang memiliki komitmen organisasi yang baik, akan berusaha melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sampai tuntas. Sebagai wujud komitmen yang dimilikinya, seorang guru akan selalu terlibat dalam aktivitas-aktivitas di sekolah baik yang berkaitan langsung dengan KBM maupun aktivitas lain yang merupakan program sekolah. Apabila komitmen guru rendah, maka proses pencapaian hasil pembelajaran peserta didik akan terganggu.

Guru sebagai bagian dari organisasi sekolah, jika tidak memiliki komitmen organisasi cenderung akan memperlambat pencapaian tujuan sekolah, bahkan guru tersebut merasa tidak nyaman untuk menjadi bagian dari organisasi sekolah. Hamidah (2016) mengutip pendapat Neo yang menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat dimana seseorang merasa menyatu dengan organisasi dan mau berusaha serta berbuat demi kepentingan organisasi. Neo juga mengungkapkan orang yang memiliki komitmen organisasi yang rendah sering kali hanya menunggu kesempatan yang baik untuk keluar dari tugas dan tanggung jawabnya (dalam Hamidah, 2016).

Wibowo (2016) mengutip pendapat John Meyer dan Natalie Allen yang menggambarkan adanya tiga komponen komitmen organisasi, yaitu :(a) *Affetive commitment,* (b) *Continuance commitment,* dan (c) *Normative commitment.* Ketiga komponen komitmen tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut: (a) *Affective commitment* merupakan pelengkap emosional dan keyakinan dalam nilai – nilai anggota organsiasi pada organisasi, (b) *Continuan cecommitment* merupakan perasaan nilai sisa ekonomi dengan organisasi. Dalam hal ini guru mungkin mempunyai komitmen pada sekolah karena guru dibayar sesuai dan merasa akan menyakiti keluarganya apabila keluar dari pekerjaannya, dan (c) *Normative commitment*merupakan kewajiban untuk tetap tinggal dalam organisasi karena alasan moral atau etika.

Penelitian ini akan mengangkat permasalahan yang ada di SMK Swasta Sri Langkat Tanjung Pura, yang merupakan salah satu Sekolah Menengah Kejuruan Swasta disalah satu Kecamatan di Kabupaten Langkat, Sumatera Utara. Selama masa pandemi covid-19 SMK Swasta Sri Langkat Tanjung Pura menerapkan KBM berbasis *online*. Idealnya, meskipun proses belajar mengajar dilakukan berbasis *online* para guru dan staff harus tetap menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawbanya di sekolah. Fakta – fakta yang peneliti temukan di lapangan dengan melakukan pengamatan dan wawancara awal di SMK Swasta Sri Langkat memberikan gambaran tentang komitmen organisasi guru terhadap tugas mereka di sekolah masih rendah, hal ini kemudian berdampak pada terhambatnya tujuan sekolah terlebih dimasa pandemi ini. Rendahnya komitmen guru menyelesaikan tugas dan kurangnya kesadaran guru dalam mengikuti kegiatan yang merupakan upaya pengembangan sekolah dan program sekolah yang sedang berjalan merupakan indikasi bahwa guru memiliki komitmen organisasi yang rendah. Idealnya guru dengan komitmen organisasi yang baik akan melaksanakan tugasnya dengan baik pula, secara aktif melibatkan diri dalam upaya pengembangan sekolah dan melaksanakan program sekolah yang sedang berjalan untuk tercapainya visi

misi sekolah dengan optimal.

Marchington (dalam Kosasih, 2014) menyebutkan lima faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu: (1) kondisi fisik lingkungan kerja, (2) perasaan atau keinginan untuk bekerja pada pemimpin atau perusahaan yang baik, (3) rasa aman dalam bekerja, dalam hal ini terkait dengan munculnya kondisi yang dirasakan oleh karyawan, (4) pembayaran upah, dan (5) penghargaan atau peluang dalam bekerja. Sejalan dengan pendapat Marchington, Stum (dalam dalam Kosasih, 2014) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi, diantaranya: (1) budaya keterbukaan, (2) kepuasan kerja, (3) kesempatan personal untuk berkembang, (4) arah organisasi, dan (5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Berdasarkan dua pendapat ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi merupakan kebutuhan-kebutuhan manusia yang dapat menjadi pendorong untuk melakukan sesuatu pekerjaan (motivasi).

Buhler (dalam Noerhayati, 2011) mengatakan Motivasi merupakan suatu proses yang mengarahkan seberapa banyak usaha yang di curahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya menurut Maslow (dalam Ozguner, 2014) motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam individu sebagai hasil kesatuan terpadu yang memiliki tujuan atau keinginan tertentu, yaitu mewujudkan kebutuhan-kebutuhan manusiawi sehingga tidak dapat dilepaskan dari kehidupan individu. Jadi apabila sekolah dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka sekolah sebagai suatu organisasi akan mendapatkan guru-guru yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi sesuai dengan standar yang diharapkan.

Jika motivasi kerja guru di sekolah tinggi maka secara positif juga akan meningkatkan komitmen organisasinya. Merujuk hasil penelitian Muslim dan Yusnita (2015) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasional. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,632 pada taraf signifikan α= 0,05.

Kurangnya perhatian sekolah dalam upaya meningkatkan motivasi kerja para guru akan berdampak terhadap komitmen organisasi guru. Padahal motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki peranan penting dalam pencapaian visi misi sekolah sebagai organisasi secara optimal. Berdasarkan studi literatur, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi guru di SMK Swasta Sri Langkat Tanjung Pura pada masa pandemi covid 19. Semakin tinggi motivasi kerja guru, maka akan semakin tinggi komitmen organisasi guru. Dan sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja guru, maka komitmen organisasi guru akan semakin rendah pula.

**METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data penelitian dikumpulkan menggunakan dua skala, yaitu skala motivasi kerja dan skala komitmen organisasi. Skala adalah perangkat pertanyaan/pernyataan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan/pernyataan tersebut (Azwar, 2012). Alasan menggunakan metode ini karena data yang diungkap merupakan konsep psikologis yang menggambarkan aspek inidvidu dan subjek (Azwar, 2012). Jenis skala yang gunakan adalah Skala Likert dengan empat pilihan jawaban.

Skala motivasi kerja disusun dengan mengacu pada teori komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (dalam Umam, 2010) dengan indikator sebagai berikut: (a) *Affective commitmen*;  *(b) Continuance commitmen; dan (c) Normative commitment.* Skala motivasi kerja disusun dengan dengan mengacu pada teori motivasi kerja yang di kembangkan yang dikembangkan oleh Herzberg (Ozguner, 2014), yang terdiri dari dua aspek, yaitu: (1) Aspek motivasional atau faktor intrinsik, dengan indikator (a) Pekerjaan itu sendiri (*Work it self) , (b)* Keberhasilan (*Achievement*), (c) Tanggung jawab, (d) Peluang untuk maju (*Advance*), dan (e) Pengakuan (*Recognition*); dan (2) Aspek Pemeliharaan *(Hygiene Factor)* atau faktor ekstrinsik, dengan indikator; (a) Kondisi kerja (*Working Condition*) ; (b) Gaji (*Salary*); (c) Hubungan interpersonal; (d) Pengawasan (*supervisi*); dan (e) Perusahaan (*company*).

Metode analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi *product moment* yang telah dikembangkan oleh Pearson untuk menguji hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi guru di SMK Swasta Sri Langkat. Keseluruhan data dianalisis dengan menggunakan program SPSS forwindows versi 26.00.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Swasta Sri Langkat Tanjung Pura yang berjumlah 42 orang. Arikunto (2011) mengatakan: penarikan sampel untuk jumlah populasi yang kurang dari 100, maka lebih baik seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian. Berdasarkan ketentuan tersebut yang menjadi atau subjek dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Swasta Sri Langkat Tanjung Pura yang berjumlah 42 orang.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap data penelitian, diperoleh deskripsi statistik untuk masing-masing variabel. Data hipotetik variabel motivasi kerja memiliki skor minimum 30 dan skor maksimum 120. Nilai mean (Rata-rata) hipotetik 75 dengan standar deviasi 15. Sedangkan data empirik dari skala motivasi kerja memiliki skor minimum 66 dan skor maksimum 93. Mean empirik skala motivasi kerja 81.55 dengan standar deviasi emprik sebesar 7.822. Selanjutnya deskripsi data hipotetik untuk variabel komitmen organisasi memiliki skor minimum 24 dan skor maksimum 96. Mean hipotetik variabel komitmen organisasi 60 dengan standar deviasi 12. Sedangkan data empirik skala komitmen organisasi memiliki skor minimum 49 dan skor maksimum 76. Mean empirik skala komitmen organisasi 65.14 dengan standar deviasi empirik sebesar 6.115.

Data deskriptif digunakan sebagai dasar dalam melakukan kategorisasi skor variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi. Kategorisari digunakan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang pada suatu kontinum berdasarkan pada atribut yang diukur (Azwar,2015). Peneliti melakukan kategorisasi skor skala motivasi kerjadan komitmen organisasi menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

Berdasarkan hasil kategorisasi subjek diketahui bahwa tingkat motivasi kerja guru di SMK Swasta Sri Langkat Tanjung Pura terdapat 37 orang atau sebesar 88,1% berada pada tingkat kategori sedang, sebanyak 5 orang atau sebesar 11,9% berada pada tingkat kategori tinggi dan tidak ada guru yang berada pada kategori rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru di SMK Swasta Sri Langkat Tanjung Pura berada pada kategori sedang untuk tingkat motivasi kerja. Selanjutnya berdasarkan hasil kategorisasi subjek diketahui bahwa tingkat komitmen organisasi guru di SMK Swasta Sri Langkat Tanjung Pura terdapat 35 orang ataus ebesar 83,3% berada pada tingkat kategori sedang, sebanyak 7 orang atau sebesar 16,7 % berada pada tingkat kategori tinggi dan tidak ada guru yang berada pada kategori rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru di SMK Swasta Sri Langkat Tanjung Pura berada pada kategori sedang untuk tingkat komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil uji normalitas, variabel motivasi kerja KS-Z = 0.016 (p < 0.050) dan variabel komitmen organisasi diperoleh KS-Z = 0.015 (p < 0.050). Data tersebut menunjukkan bahwa skor variabel motivasi kerja dan variabel komitmen organisasi terdistribusi tidak normal, karena taraf signifikansi yang diperoleh kedua variabel < 0.050.

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah antar variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linier atau tidak. Dari uji linieritas yang dilakukan diperoleh data nilai F = 10.430 dan nilai*.sig* sebesar 0.004. Berdasarkan data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel motivasi kerja dengan komitmen organisasi karena p < 0.050.

Hasil analisis korelasi *product moment*  menunjukkan kofiseinsi antara motivasi kerja degan komitmen organisasi guru di SMK Swasta Sri Langkat Tanjung Pura dengan nilai korelasi (rxy) sebesar 0.502 yang menunjukkan adanya korelasi antara variabel motivasi kerja dengan komitmen organisasi sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Nilai korelasi menunjukkan adanya hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi, semakin tinggi motivasi kerja guru, maka akan semakin tinggi komitmen organisasi guru dan sebaliknya.

Hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.252, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi sebesar 25,2% terhadap variabel komitmen organisasi dan sisanya 74,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. David (dalam Hadiyani, 2013) mengatakan, faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi seperti kepuasan kerja, karakteristik pekerjaan, tantangan pekerjaan, keterpaksaan peran serta konflik peran, pengalaman kerja , usia, masa kerja, tingkat pendidikan, faktor organisasi, faktor kerja dan faktor penyederhanaan.

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sikap yang merefleksikan tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasinya (Robbin, 2013). Komitmen organisasi tidak muncul begitu saja. Komitmen organisasi dapat terbentuk dengan adanya motivasi kerja yang mendorong guru untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya (Andriani & Widiawati, 2017). Terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan guru akan mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan guru dalam bekerja. Pemenuhan kebutuhan tersebut dapat dilakukan dengan pemberian motivasi kepada guru.

Dari hasil analisis data diketahui meskipun motivasi kerja bukan faktor utama yang mempengaruhi komitmen organisasi, tetapi komitmen organisasi dapat ditingkatkan dengan meningkatkan motivasi kerja karena antara kedua variabel tersebut terbukti memiliki hubungan yang signifikan. Meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan dengan memenuhi aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi kerja. Merujuk pendapat Hezberg (Ozguner, 2014) yang mengemukakan ada dua aspek yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu *Hygiene Factor* dan *Motivation factors* yang mempengaruhi motivasikerja.

*Motivation factors* merupakan faktor yang menyangkut tentang kebutuhan psikologis individu. Faktor ini sering juga di sebut dengan *satisfiers*. Faktor motivasi meliputi serangkaian intrinsik dan kepuasan pekerjaan. Merujuk pendapat Hezberg (Ozguner, 2014) hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan aspek ini antara lain dengan memberikan beban kerja sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, memberikan peluang mengembangkan diri kepada karyawan, memberikan pengakuan kepada karyawan atau anggota organisasi atas hasil kerja yang telah dilakukannya.

Selain *Motivation factors* ada *Hygiene factor* yang juga merupakan aspek motivasi kerja menurut Hezberg (Ozguner, 2014). *Hygiene factor* ini berkaitan dengan kebutuhan badaniah individu. Faktor ini sering juga disebut dengan faktor pemeliharaan. Hezberg berpandangan bahwa dalam manusia mempunyai hakikat ingin memperoleh ketentram badaniah sehingga perlu ada pemenuhan kebutuhan yang berlangsung secara terus menerus karena ketika kebutuhan ini telah terpenuhi maka kebutuhan ini akan kembali ke titik nol lagi. Hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan aspek ini antara lain dengan memperhatikan kesesuaian gaji dengan tanggung jawab yang diterima, menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan sebagainya. Dengan terpenuhinya aspek-apsek motivasi kerja ini akan mendorong guru untuk memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Sejalan dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 7 Ayat (1) b menyebutkan bahwa profesi guru harus dilaksakan berdasarkan prinsip memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan. Guru yang memiliki komitmen akan meningkatkan kualitas kerjanya, yang selanjutnya dapat menentukan mutu pendidikan, begitupun sebaliknya.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi Guru SMK Swasta Sri Langkat Tanjung Pura Pada Masa Pandemic Covid 19. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka komitmen organisasi juga akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka komitmen organisasi akan semakin rendah pula. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan kepada guru hendaknya bisa meningkatkan motivasi kerja dengan cara menjalin hubungan yang baik dilingkungan kerja sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman baik secara fisik maupun secara psikologis, menyelesaikan tanggung jawab sesuai dengan pekerjaanya, meningkatkan prestasi kerja dengan memanfaatkan peluang-peluang untuk perkembangan karir dan sebagainya. Sekolah juga disarankan untuk memfasilitasi guru dalam rangka meningkatkan motivasi kerja. Dengan memfasilitasi guru meningkatkan motivasi kerja, diharapkan komitmen organisasi guru juga meningkat yang akan berpengaruh pada tercapainya tujuanpendidikan di sekolah. Peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dengan mempertimbangkan subjek, tempat, dan metode penelitian yang berbeda dari penelitian ini sehingga dapat menambah khazanah keilmuan yang berhubungan dengan motivasi kerja dan komitmen organisasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Amilin dan Rosita, Dewi. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadapKepuasan Kerja Akuntan Publik dengan RoleStress sebagai VariabelModerating. UIN Syarif Hidayatullah. *JAAI Volume 12 No. 1, Juni.*

Anriani, Maya & Widiawati, Kristina. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwilj\_3F-Zb3AhUy73MBHW\_QAI0QFnoECAYQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.ejournal-binainsani.ac.id%2Findex.php%2FJAK%2Farticle%2Fview%2F423&usg=AOvVaw0g0c0sUAIp4HpwtnmeiPou

Arikunto S. (2011). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: Rienika Cipta.

Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.

Fransisco. (2017). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Smart Glove Indonesia. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiVr-D895b3AhVqFLcAHfexDG8QFnoECAYQAQ&url=http%3A%2F%2Frepository.uma.ac.id%2Fhandle%2F123456789%2F9485&usg=AOvVaw2-XfkAAdiUbSyo-niJBaEr>.

Hadi, S. (2015). *Metodelogi riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hadiyani, Marta Indah. (2013). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan. *Jurnal Online Psikologi*. (1), (1): 159 -173.

Hamidah, D. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Organsasi Guru SMA Negeri di Kecamatan Binjai Selatan Kota Binjai. Tesis.

Ibrahim, Amalina, Fatimah Wati Halim, dan Wan Shahrazad Wan Sulaiman. (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi dalam Kalangan Guru Sekolah. *International ResearchJournalofEducationandSciences (IRJES). Vol. 1 SpecialIssue 1 (Malay).*

Ifani, Fannidia P. (2014). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan Di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial di Padang*. Jurnal Administrasi Pendidikan. 2, 220-232

Kosasih, N. (2014). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Keorganisasian Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 2 (3). https://online- journal.unja.ac.id/index.php/jmbp/article/view/2483

Kusumah, F. C. (2014). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen organisasi di sekolah menengah pertama negeri di kecamatan sukasari Kota Bandung*.* Skripsi: repository.upi.edu.

Lona, Astri P. (2014). *Hubungan Motivasi Dengan Komitmen Kerja Karyawan PT. Sucofindo Cabang Dumai.* Jurnal FISIP. 1, 1-15

Muslim, Putra Cahaya dan Yusnita,Nancy. (2015). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasional Pada Perusahaan DaerahAir Minum (PDAM) Tirta Kahuripan Kab. Bogor.*Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan*. (<https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjxlcGfzJ3wAhVMbysKHQrRDe0QFjAAegQIAxAD&url=https%3A%2F%2Fjom.unpak.ac.id%2Findex.php%2Filmumanajemen%2Farticle%2Fdownload%2F1012%2F780&usg=AOvVaw0GXeliOaGxLGRkzgD91OvO>).

Noerhayati, Endah. (2011). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tirta Makmur Ungaran.*. https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjzg6nA8qLwAhUf8HMBHQo9AN0QFjAJegQIChAD&url=http%3A%2F%2Feprints.umpo.ac.id%2F3152%2F8%2FLAMPIRAN.pdf&usg=AOvVaw0pHNku5-Mrxz499lXldniW.*

Ozguner, Zeynep. (2014). A Managerial Point of View on the Relation ship between of Maslow’s Hierarchy of Needs and Herzberg’s Dual Factor Theory. *International Journalof Business andSocialScienc.* 5(7): 207-215.

Perryer, Chris.,et.al., (2010). Predicting Turnover Intentions: The Interactive Effects Of Organizational Commitment And Perceived Organizational Support. *Management Research Review,* 33(9), 911 – 923.

Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2013). *Manajemen*, diterjemahlan oleh Bob Sabran, Jakarta: Erlangga.

Robbins, Stephen. P. (2013). *Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*, diterjemahkan oleh HadyanaPujaatmaka, Jakarta: Indeks Kelompok GRAMEDIA.

Simanjuntak, Edwin. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru. *Jurnal Kajian Manajemen Pendidikan,* 13( 1).

Sugina, Po Abas, Sunarya &Isrial. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Jenderal Dewan Pimpinan Pusat Partai Golongan Karya. DOI:[10.33050/jmari.v2i1.1426](http://dx.doi.org/10.33050/jmari.v2i1.1426)

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sumarno, J. (2017). Pengaruh Komitmen Organsasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial. Jurnal Bisnis Strategi, Vol. 4 (2), 197-210.

Surya, Avisina P. (2010). *Perbedaan Motivasi Kerja Intrinsik dan Komitmen Organisasi Antara Karyawan Tetap Dengan Karyawan Kontrak Pada Pabrik Es Sari Petojo, Surakarta*.Skripsi. Fakultas Kedokteran

Susi, Hendriani dan Fitri Hariyandi. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Riau. Jurnal Manajemen, 15(2).

Umam, Khaerul. (2010). Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja Edisi Kelima. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.

Widiyanto, A. M. (2013). Statistika Terapan: Konsep dan Aplikasi spss/lisrel dalam Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Ilmu Sosial lainnya. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Wulandari, Fepti Catur dan Kusnilawati, Nunik. (2013)*. Effectof Discipline, Work’s Motivation and Organization Commitment to Work’sSatisfaction (Case Study Employees in Production Division PT. SAMI Car Line Lamda Semarang)****.*** Universitas Semarang. *Dinamika Manajemen, Vol. 2. 1. (https://www.dropbox.com/s/rsr7g4ghijgn2c0/jpmanajemendd120150.pdf?dl=0)*

Yusuf A.M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.