

## **The Effect of Job Appreciation and Perception on Organizational Commitment of State Senior High Scholl Teachers in North Jakarta**

**Forman Setya Oktaviano**  
Universitas Jakarta  
[berkah.ya.forman@gmail.com](mailto:berkah.ya.forman@gmail.com)

**Ahmad Farhan Choirullah**  
Universitas Jakarta  
[leonel\\_aan@yahoo.co.id](mailto:leonel_aan@yahoo.co.id)

**Received March 18, 2018/Accepted August 2, 2022**

### **Abstract**

This research is made to determine (1) the influence between reward on perception of task teacher of state senior high school, (2) the influence between reward on organization commitment teacher of state senior high school, and (3) the influence between perception of task on organization commitment teacher of state senior high school. The research methodology that has been used was survey with path analysis technique in testing hypothesis. In this study, 96 teacher of state senior high school have been used as a sample by using simple random sampling techniques (simple random sampling). This research conducted in North-Jakarta area. Based on the description of hypothesis test, the researches findings can be outlined as followed: (1) there is a positive direct effect of reward on perception of task; (2) there is a positive direct effect of reward on organization commitment; and (3) there is a positive direct effect of perception of task on organization commitment. The implication of this study is attempt of improving the organization commitment teacher of state senior high school that can be done through improve reward and perception of task.

**Keywords:** *Organization Commitment, Reward, Perception of Task.*

## Pengaruh Penghargaan dan Persepsi Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi Guru SMA Negeri di Jakarta Utara

### A. Pendahuluan

Saat ini adalah era globalisasi yaitu keterkaitan dan ketergantungan antar bangsa dan manusia di dunia melalui perdagangan, investasi, perjalanan, budaya, pendidikan dan interaksi lain sehingga batas negara menjadi semakin sempit. Sekolah sebagai organisasi pendidikan menjadi tempat berlangsungnya proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber daya manusia di sekolah tersebut yaitu kepala sekolah, guru, siswa dan pegawai tata usaha. Peran pendidikan dipengaruhi oleh peranan guru sebagai tenaga pendidik. Namun sangat disayangkan bila guru tersebut kurang berkomitmen dalam pekerjaan yang diembannya. Lebih lanjut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *'researches show that people perceive their organizations as supportive when reward are deemed fair, when employees have a voice decision, and when their supervisor are seen as supportive.* Lebih lanjut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ketika persepsi orang menganggap organisasi mereka sebagai yang mendukung ketika penghargaan yang dianggap adil, ketika karyawan memiliki keputusan suara, dan ketika atasan mereka dianggap sebagai mendukung.<sup>1</sup>

Guru berorientasi pada tujuan organisasi yang hendak dicapai oleh siswa dan tujuan pendidikan saat ini yang kelulusan siswa menempuh ujian nasional. Berdasarkan data yang kami peroleh dari Warta Republik (2014: Mei), terdapat 24 siswa dari Sekolah Menengah atas (SMA) di Jakarta Utara

---

<sup>1</sup> Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* (England: Pearson Education Limited, 2013)

dinyatakan tidak lulus mengikuti Ujian Nasional. Jakarta Utara menjadi kota dengan persentase kelulusan terendah di Jakarta 99,70.<sup>2</sup>

Ketercapaian tujuan sekolah berarti keberhasilan komitmen organisasi guru dalam upaya mencapai tujuan sekolah tidak serta merta terjadi begitu saja, melainkan tentu saja dipacu oleh faktor-faktor lain yang koheren. Faktor-faktor yang potensial adalah penghargaan dan persepsi terhadap pekerjaan. Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Penghargaan dan Persepsi Terhadap Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi Guru SMA Negeri di Jakarta Utara.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Komitmen Organisasi**

Pengertian komitmen organisasi menurut Debra L. Nelson dan James Campbell Quick (2006:124), menurut mereka “*the strength of an individual's identification with an organization is known as organizational commitment*”. Pernyataan di atas menjelaskan kekuatan identifikasi individu dengan organisasi yang dikenal sebagai komitmen organisasi.<sup>3</sup>

Menurut Gregory B. dan Margaret A. (2000:465), secara umum komitmen organisasi adalah “*organizational commitment It usually includes three factors: 1) a strong belief in the organization's goals and values; 2) a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization; 3) a strong desire to continue as an organizational member*”. Komitmen organisasi terbagi 3 faktor: 1) keyakinan yang kuat dalam tujuan dan nilai

---

<sup>2</sup> Warta Republik, Koja, 21 siswa di Jakarta utara tidak lulus UN, [http://wartapublik.net/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2369:-21-siswa-sma-di-jakut-tak-lulus-un&catid=10:pendidikan&Itemid=4](http://wartapublik.net/index.php?option=com_content&view=article&id=2369:-21-siswa-sma-di-jakut-tak-lulus-un&catid=10:pendidikan&Itemid=4), (diakses 21 Mei 2014)

<sup>3</sup> Nelson, Debra L. and James Campbell Quick, *Organizational Behavior* (USA: South- Western Thomson Corporation, 2006)

organisasi; 2) keyakinan dengan mengerahkan dalam bagian organisasi; 3) keinginan yang kuat untuk melanjutkan sebagai bagian dalam organisasi.<sup>4</sup>

komitmen organisasi oleh Fred Luthans (2011:147) “*organizational commitment defined as 1) a strong desire to remain a member of a particular organization; 2) a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization; and 3) a definite belief in, and acceptance of the values and goals of the organization*”. Komitmen organisasi didefinisikan, 1) keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, 2) kemauan mengerahkan seluruh kemampuannya dan usahanya atas nama organisasi dan 3) keyakinan pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.<sup>5</sup>

Hal senada juga diungkapkan oleh John W. Slocum, Jr. dan Don Hellriegel (2009:57) mengenai komitmen organisasi adalah “*organizational commitment is the strength of an employee’s involvement in the organization and identification with it*”. Komitmen organisasi adalah kekuatan keterlibatan karyawan dalam organisasi dan mengidentifikasinya.<sup>6</sup>

Pandangan lain tentang komitmen organisasi dikemukakan oleh Laurie J. Mullins (2005:902), komitmen organisasi adalah “*the concept of commitment itself, and the manner in which it is actually created, is not easy to describe. There does, however, appear to be a growing acceptance of the notion of attachment and loyalty. O’Reilly refers to the term ‘organizational commitment’ as typically conceived of as an individual’s psychological bond to the organization, including a sense of job involvement, loyalty, and a belief in the values of the organization*”. Komitmen organisasi adalah konsep di

---

<sup>4</sup> Northcraft, Gregory B. dan Margaret A. Neale, *Organizational Behavior: A Management Challenge* (New York: The Dryden Press, 2000)

<sup>5</sup> Luthans, Fred, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach-12th Edition* (New York: McGraw-Hill Book Company, 2011)

<sup>6</sup> Slocum, John w. Jr. and Don Hellriegel, *Principles of Organizational Behaviour, 12/e*, (Canada: Nelson Education, Ltd, 2009)

mana diciptakan, tidak mudah menjelaskan. Bagaimanapun, penerimaan berkembang dari gagasan keterikatan dan loyalitas. Mengacu komitmen organisasi 'istilah sebagai' dipahami sebagai ikatan psikologis seseorang untuk organisasi, termasuk rasa keterlibatan kerja, loyalitas dan keyakinan dalam nilai-nilai organisasi.<sup>7</sup>

Menurut Robbins dan Judge (2013:108) pengertian komitmen organisasi adalah, "*organization commitment defined as a state in which an employee identifies with a particular organization and its goals, and wishes to remain membership in the organization*". Menurut Robbins dan Judge komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuannya, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.<sup>8</sup>

Menurut Gilad C. dan Robert D. (2008:116) menurutnya komitmen organisasi adalah "*in fact, organizational commitment has sometimes been defined in part as an acceptance of the organization's goals*". Faktanya, komitmen organisasi kadang-kadang didefinisikan dalam bagian sebagai penerimaan tujuan organisasi.<sup>9</sup>

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis komitmen organisasi yaitu keadaan dimana seseorang yang ada dalam organisasi tersebut meyakini akan nilai dan tujuan organisasi, mau terlibat aktif dalam organisasinya, bersedia bekerja keras demi kepentingan organisasinya sehingga mau mengerahkan seluruh kemampuan dan usahanya untuk kemajuan organisasi dan rasa memiliki yang kuat hingga bersedia untuk berada dalam organisasi

---

<sup>7</sup> Mullins, Laurie J. *Management and Organisational Behaviour* (Great Britain: Prentice Hall Published, 2005)

<sup>8</sup> Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* (England: Pearson Education Limited, 2013)

<sup>9</sup> Ruth K., Gilad C. dan Robert D. P., *Work Motivation* (New York London: Routledge, by Taylor & Francis Group, LLC, 2008)

tersebut dan tidak mau meninggalkan organisasinya dengan indikator 1) kesetiaan terhadap organisasi, 2), terlibat dalam organisasi 3) bekerja keras, 4) bertahan dalam organisasi 5) rasa memiliki.

## 2. Penghargaan

Secara umum penghargaan dipandang menurut E. Scott Geller (2001:380) "*a reward is a positive consequence given to an individual or a group with the intention of improving, supporting, or maintaining desired behavior. The reward can be one-on-one recognition, a group celebration dinner, a positive feedback conversation, credits toward the purchase of a catalogue gift item, a financial bonus, or a small trinket with a safety logo*". Penghargaan adalah konsekuensi positif yang diberikan kepada individu atau kelompok dengan maksud meningkatkan, mendukung atau mempertahankan perilaku yang diinginkan. Hadiahnya bisa menjadi salah satu-satu pengakuan, makan malam perayaan kelompok, percakapan umpan balik positif, kredit terhadap pembelian item hadiah katalog, bonus keuangan, atau perhiasan kecil dengan logo keselamatan.<sup>10</sup>

Stephen P. Robbins dan Timothy A. (2013:448) menjelaskan penghargaan "*these rewards can be either financial-such as controlling pay rates, raises and bonuses-or non financial including recognition, promotions, interesting work assignments, friendly colleagues and preferred work shifts or sales territories*". Penghargaan ini dapat berupa keuangan-seperti mengontrol upah, kenaikan gaji dan bonus-atau bukan keuangan termasuk pengakuan, promosi, penugasan kerja yang menarik, rekan ramah dan shift kerja pilihan atau non wilayah penjualan.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Geller, E. Scott, *The Psychology of Safety Handbook* (Florida: Lewis Publisher, CRC Press LLC 2001)

<sup>11</sup> Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* (England: Pearson Education Limited, 2013)

Menurut Owen Hargie (2011:89) “. . . a reward is something given and received in return for something done”. . . . penghargaan adalah sesuatu yang diberikan dan diterima sebagai imbalan atas sesuatu yang dilakukan.<sup>12</sup>

Dalam pandangan Debra L. Nelson and J. Campbell Quick (2006:356) pengertian penghargaan adalah “reward power is power based on the agent's ability to control the reward of salary increases, bonuses and promotions”. Penghargaan adalah kekuatan yang didasarkan pada kemampuan agen untuk mengontrol hadiah kenaikan gaji, bonus dan promosi.<sup>13</sup>

Rae Andre (2008:108) menjelaskan pengertian penghargaan adalah, “reward is a desired consequence which is typically given for general performance, rather than being contingent on specific behaviors”. Penghargaan adalah konsekuensi yang diinginkan dan biasanya diberikan untuk kinerja umum, bukannya bergantung pada perilaku tertentu.<sup>14</sup>

Edward E. L. dan Lyman W. Porter di dalam John B. Minner (2005:98) mengemukakan penghargaan, “reward is desirable state of affairs received from either one's own thinking or the actions of others”. Penghargaan adalah sesuatu yang didapat bukan hanya berasal dari kerja fisik seseorang tetapi juga hasil pemikirannya untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>15</sup>

Richard Thorpe dan Gill Homan (2000:106) menjelaskan pengertian penghargaan adalah, “rewards are encompassing career opportunities, job

---

<sup>12</sup> Hargie, Owen, *Skilled Interpersonal Communication* (New York: Routledge Publisher, 2011)

<sup>13</sup> Nelson, Debra L. and James Campbell Quick, *Organizational Behavior* (USA: South- Western Thomson Corporation, 2006)

<sup>14</sup> Andre, Rae, *Organizational Behavior An Introduction to Your Life in Organizations* (New Jersey: Pearson Education Inc., 2008)

<sup>15</sup> Lawler, Edward E. dan Lyman W. Porter di dalam John B. Minner, *Organizational Behavior 2 Essential Theories of Process and Structure* (New York: M. E. Sharpe, Inc., 2005)

*security and learning opportunities*". Penghargaan meliputi kesempatan berkarir, keamanan kerja dan kesempatan belajar.<sup>16</sup>

Robert N Anthony dan Vijay Govindarajan (2004:565) menjelaskan pengertian penghargaan adalah, "*reward is an outcome that increases satisfaction of individual needs*". Penghargaan adalah merupakan hasil pendapatan yang menambah kepuasan dari kebutuhan individu.<sup>17</sup> John W. Slocum, Jr. dan Don Hellriegel (2009:102) berpandangan tentang penghargaan adalah "*reward is an event that a person finds desirable or pleasing*". penghargaan adalah suatu situasi dimana seseorang yang mendapatkan penghargaan merasakan senang dan puas di dalam hatinya sebagai pemenuhan kebutuhan jasmani dan rohaninya.<sup>18</sup>

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis bahwa penghargaan adalah imbalan untuk seseorang yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang diperlukan, agar masuk ke organisasi, memotivasinya, dan tidak keluar dari organisasi tersebut dengan indikator: 1) upah, 2) perawatan medis, 3) penghargaan, 4) otonomi, dan 5) pengembangan diri.

### **3. Persepsi Terhadap Pekerjaan**

Debra L. Nelson dan James Campbell Quick (2006:96) mendefinisikan mengenai apa itu persepsi. Menurutnya persepsi adalah, "*perception is also cultured determined. Based on our cultural background, we tend to perceive things in certain ways.*" Menurut Debra L. Nelson dan James Campbell Quick

---

<sup>16</sup> Thorpe, Richard dan Gill Homan, *Strategic Reward Systems* (London: Pearson Education Limited, 2000)

<sup>17</sup> Anthony, Robert N. dan Vijay Govindarajan, *Management Control Systems*, (New York: The McGraw-Hill Companies, Inc., 2004)

<sup>18</sup> Slocum, John w. Jr. and Don Hellriegel, *Principles of Organizational Behaviour, 12/e*, (Canada: Nelson Education, Ltd, 2009)



persepsi dapat diartikan juga ditentukan budaya. Berdasarkan latar belakang budaya kita, kita cenderung untuk melihat hal-hal dengan cara tertentu.<sup>19</sup>

Menurut S. Shajahan dan Linu Shajahan (2004:55) mengenai persepsi terhadap pekerjaan memberikan definisi “*perception can be defined as a process by which individuals organize and interpret their sensory impressions in order to give meaning to their environment*”. S. Shajahan dan Linu Shajahan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka.<sup>20</sup>

Dalam pandangan Slocum John W. Jr. dan Don Hellriegel (2009:68) pengertian persepsi adalah, “*perception is the process by which people select, organize, interpret and respond to information from the world around them*”. Slocum John W. Jr. dan Don Hellriegel mengartikan persepsi sebagai proses dimana orang memilih, mengatur, menafsirkan dan menanggapi informasi dari dunia di sekitar mereka.<sup>21</sup>

Dijelaskan Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2013:200) mengenai persepsi adalah, “*perception is a process by which individual organize and interpret their sensory impression in order to give meaning to their environment*”. Persepsi adalah proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka.<sup>22</sup>

Sedangkan Stephen P. Robbins dan Mary Cuolter (2012:387) mengemukakan mengenai persepsi bahwa “*perception which is a process by*

---

<sup>19</sup> Nelson, Debra L. and James Campbell Quick, *Organizational Behavior* (USA: South- Western Thomson Corporation, 2006)

<sup>20</sup> Shajahan, S. dan Linu Shajahan, *Organization Behaviour* (New Delhi: New Age International (P) Ltd., Publisher, 2004)

<sup>21</sup> Slocum, John w. Jr. and Don Hellriegel, *Principles of Organizational Behaviour, 12/e*, (Canada: Nelson Education, Ltd, 2009)

<sup>22</sup> Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* (England: Pearson Education Limited, 2013)

*which we give meaning to our environment by organizing and interpreting sensory impression*". Persepsi adalah proses dimana kita mengartikan lingkungan kita dengan mengorganisasi dan menafsirkan indra mereka. Menurut S. Shajahan dan Linu Shajahan (2004:111) mendefinisikan pekerjaan adalah, "*work is a form of activity that has social approval and satisfies the need of the individual to be active*". S. Shajahan dan Linu Shajahan memberikan definisi pekerjaan adalah suatu bentuk kegiatan yang memiliki persetujuan sosial dan memenuhi kebutuhan individu untuk aktif.<sup>23</sup>

Barry M. Staw dan Roderick M Kramer (2003:101) pengertian pekerjaan adalah, "*the worth of the job is affected by an employee's personal values, preferences and passions as well as by features of the social context*". Pengertian pekerjaan adalah nilai dari pekerjaan dipengaruhi oleh nilai-nilai pribadi, preferensi dan gairah karyawan maupun oleh fitur dari konteks sosial.<sup>24</sup>

Menurut Alfie Kohn (2006:97) pengertian pekerjaan guru, "*the teacher's first job is to figure out why this is happening. Nothing to say for the moment? Doesn't feel safe with you (or other classmates)? Chronic shyness? Trouble handling the new responsibility? Naturally, each of these calls for a different course of action (or inaction)*". Pekerjaan guru pertama adalah untuk mencari tahu mengapa hal ini terjadi. Tidak ada yang mengatakan untuk saat ini? Tidak merasa aman dengan Anda (atau teman sekelas lainnya)? Rasa malu kronis? Kesulitan menangani tanggung jawab baru? Tentu, masing-masing panggilan tersebut untuk tindakan yang berbeda (atau tidak).<sup>25</sup> Alfie kohn

---

<sup>23</sup> Shajahan, S. dan Linu Shajahan, *Organization Behaviour* (New Delhi: New Age International (P) Ltd., Publisher, 2004)

<sup>24</sup> Staw, Barry M. dan Roderick M Kramer, *Research in Organizational Behavior* (USA: Elsevier Ltd., 2003)

<sup>25</sup> Kohn, Alfie, *Beyond Discipline* (USA: ASBC publisher, 2006)

(2006:72) dalam bukunya menjelaskan pengertian pekerjaan yang berkaitan dengan guru adalah, “*their job is to say and do what they are told*”. Pekerjaan mereka adalah untuk mengatakan dan melakukan yang mereka katakan.<sup>26</sup>

Lebih lanjut Alfie Kohn (2006:142) menjelaskan pengertian pekerjaan guru, “*your job is to help them see that the disrespect and coercion implied in this discipline policy actively undermine the very things they themselves would cite as long-term goals for the kids—e.g., to become responsible, caring, morally sophisticated, democratic citizens, and so on*”. Pekerjaan guru adalah untuk membantu mereka melihat bahwa tidak hormat dan pemaksaan tersirat dalam kebijakan disiplin ini aktif merusak segala hal yang mereka sendiri akan mengutip sebagai tujuan jangka panjang untuk anak-anak misalnya, menjadi bertanggung jawab, peduli, moral canggih, warga negara yang demokratis, dan sebagainya.<sup>27</sup>

Menurut Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pengertian guru adalah pendidik profesional tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Guru sebagai pendidik profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai prinsip-prinsip profesionalitas, untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu sesuai dengan amanat Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis bahwa persepsi terhadap pekerjaan adalah respon dalam menafsirkan dan menanggapi informasi dari pekerjaan di sekitar mereka dengan indikator 1) melakukan penyeleksian, 2) melakukan pengorganisasian, 3) melakukan penafsiran, 4) memberi makna.

---

<sup>26</sup> Kohn, Alfie, *Beyond Discipline* (USA: ASBC publisher, 2006)

<sup>27</sup> Kohn, Alfie, *Beyond Discipline* (USA: ASBC publisher, 2006)

### C. Metode

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik kausal. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh satu variabel terhadap variable yang lain. Variabel yang dikaji terdiri dari dua macam, yakni variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah pengambilan komitmen organisasi guru. Sedangkan variabel eksogen meliputi: penghargaan dan persepsi terhadap pekerjaan. Penelitian ini dilaksanakan pada SMA Negeri di Jakarta Utara dengan unit analisis guru. Populasi penelitian adalah guru sekolah pada SMA Negeri di Jakarta Utara. Populasi terjangkaunya adalah sebanyak 96 Guru SMA Negeri.

### D. Hasil dan Pembahasan

#### 1. Pengaruh Penghargaan terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis pertama penelitian ini adalah menduga bahwa penghargaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung penghargaan terhadap komitmen organisasi nilai koefisien korelasi sebesar ( $r_{13}$ ) 0,53 dan koefisien jalur ( $p_{31}$ ) sebesar 0,299. Dengan demikian penghargaan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.

Temuan penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Michael Armstrong (2007:127) menjelaskan bahwa, *“pay is often a dominant factor in the choice of employer, and pay is an important consideration when people are deciding whether yes or not to stay with an organization”*. Gaji (penghargaan) sering menjadi faktor dominan pada pilihan bagi pekerja, dan gaji adalah salah satu pertimbangan ketika orang memutuskan apakah ya atau tidak untuk lebih suka tinggal (komitmen) dengan sebuah organisasi.

Menurut LePine Colquitt Wesson (2009:68) berpendapat, *“my current job duties are very rewarding . . . the middle columns reflects some cost based reasons for staying, including issues of salary, benefit and promotions . . .”*.

Tugas-tugas kerja saya sangat menghargai saya. . . kolom tengah menggambarkan beberapa alasan dasar untuk berkomitmen, termasuk persoalan gaji, keuntungan dan promosi jabatan. . . Tipe komitmen organisasional afektif dinyatakan dengan alasan karyawan setia pada organisasinya adalah berdasarkan pembiayaan yang didapat termasuk gaji, keuntungan dan promosi.<sup>28</sup>

## 2. Pengaruh Persepsi Terhadap Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesa kedua penelitian ini adalah menduga bahwa persepsi terhadap pekerjaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung persepsi terhadap pekerjaan terhadap komitmen organisasi koefisien korelasi ( $r_{23}$ ) sebesar 0,535 dan nilai koefisien jalur ( $p_{32}$ ) sebesar 0,325. Dengan demikian persepsi terhadap pekerjaan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian diatas juga sejalan dengan pandangan teori Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2007:74) menjelaskan pengaruh persepsi terhadap komitmen organisasi, "*there are three separate dimension to organizational commitment: 1) affective commitment, 2) continuance commitment, 3) Normative commitment. One study found that affective commitment was significant predictor of various outcomes (perception of task characteristics, career satisfaction, intent to leave) in 72 percent of the cases, compared to only 36 percent for normative commitment and 7 percent for continuance commitment*". Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge pengaruh persepsi terhadap komitmen organisasi, ada tiga dimensi terpisah komitmen organisasi: 1) komitmen afektif, 2) komitmen berkelanjutan, 3) komitmen normatif (kondisional). Satu studi menemukan bahwa komitmen

---

<sup>28</sup> Colquitt, LePine Wesson, *Organizational Behavior* (New York: McGraw Hill Inc., 2009)

afektif adalah prediktor signifikan dari berbagai hasil (persepsi karakteristik tugas, kepuasan karir, niat untuk meninggalkan) di 72 persen dari kasus, dibandingkan dengan hanya 36 persen untuk komitmen normatif dan 7 persen untuk komitmen kontinyu.<sup>29</sup>

E. Scoot Geller (2001:74) tentang persepsi dan komitmen mengatakan, *“we need only reflect on our own lives to appreciate the power of choice and how the perception of choice and personal control makes us more motivated, involved, and committed”*. E. Scoot Geller menjelaskan pengaruh persepsi terhadap komitmen, kita hanya perlu merenungkan kehidupan kita sendiri untuk menghargai kekuatan pilihan dan bagaimana persepsi pilihan dan kontrol personal membuat kita lebih termotivasi, terlibat, dan berkomitmen.<sup>30</sup>

### 3. Pengaruh Penghargaan terhadap Persepsi Terhadap Pekerjaan

Hipotesis ketiga penelitian ini adalah menduga bahwa penghargaan berpengaruh terhadap persepsi terhadap pekerjaan. Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung penghargaan terhadap persepsi terhadap pekerjaan nilai koefisien korelasi ( $r_{12}$ ) sebesar 0,702 dan koefisien jalur sebesar ( $p_{21}$ ) sebesar 0,702. Dengan demikian penghargaan berpengaruh langsung positif terhadap persepsi terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian diatas sejalan juga dengan pandangan Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2007:243) menjelaskan pengertian penghargaan dan persepsi terhadap pekerjaan dalam bukunya mengatakan, *“eliminating extrinsic rewards can also shift an individual’s perception of why she work on task from an external to an internal explanation*. Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, mengatakan tentang penghargaan dan persepsi terhadap pekerjaan, menghilangkan penghargaan ekstrinsik juga

---

<sup>29</sup> Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* (England: Pearson Education Limited, 2013)

<sup>30</sup> Geller, E. Scott, *The Psychology of Safety Handbook* (Florida: Lewis Publisher, CRC Press LLC 2001)

dapat menggeser persepsi individu tentang mengapa dia harus bekerja pada tugas tambahan dan internal. Dengan demikian jelaslah bahwa penghargaan berpengaruh terhadap persepsi terhadap pekerjaan.

Yao Apasu (1987:1) dalam penelitiannya tentang pengaruh penghargaan dan persepsi, *"the study also investigate the effect of similarity between organizational and personal values (value congruence) on perception of rewards. When individuals perceive the organization's values as similar to their own, rewards obtainable from the organization become an important source of personal motivation and satisfaction.*

Yao Apasu tentang pengaruh penghargaan dan persepsi, studi ini juga meneliti efek dari kesamaan antara organisasi dan pribadi nilai-nilai (nilai kongruensi) pada persepsi tentang penghargaan. Ketika persepsi individu terhadap nilai-nilai organisasi sesuai dengan keinginan mereka, penghargaan diperoleh dari organisasi menjadi sumber penting dari motivasi pribadi dan kepuasan.<sup>31</sup>

John W. Slocum, Jr. dan Don Hellriegel (2009:75) memberikan pengertian penghargaan dan persepsi adalah, *"in general people perceive things that promise to help satisfy their needs and that they have found rewarding in the past"*. Pada umumnya orang mempersepsikan hal-hal yang menjanjikan untuk membantu memenuhi kebutuhan mereka dan bahwa mereka telah menemukan penghargaan di masa lalu.<sup>32</sup>

## C. Penutupan

**1. Kesimpulan :** Berdasarkan analisis data, maka dapat disampaikan kesimpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh langsung positif penghargaan terhadap komitmen organisasi, 2) Terdapat pengaruh positif

---

<sup>31</sup> You, Apasu, Academy of Marketing Science, *Journal of the academy of marketing sciences Spring* (Florida: University of Florida, 1987)

<sup>32</sup> Slocum, John w. Jr. and Don Hellriegel, *Principles of Organizational Behaviour, 12/e*, (Canada: Nelson Education, Ltd, 2009)

persepsi terhadap pekerjaan terhadap komitmen organisasi, dan 3) Terdapat pengaruh positif penghargaan terhadap persepsi terhadap pekerjaan.

2. **Saran :** Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran dapat dilaksanakan dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi guru SMA Negeri di Jakarta Utara sebagai berikut: 1). Para pengambil keputusan dan kebijakan guru SMA Negeri di Jakarta Utara (Pemerintah dan Suku Dinas Pendidikan) hendaklah secara tepat merancang pedoman baku dalam hal seleksi dan pengangkatan guru PNS sehingga mendapatkan guru yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi untuk menjalankan peranan dan tanggung jawab sehingga tercapai tujuan organisasi, 2). Kedua, Sudin Pendidikan Tanjung Priok, Jakarta Utara dapat mengembangkan dan sosialisasikan bagaimana cara meningkatkan komitmen organisasi yang baik kepada guru SMA Negeri di Jakarta Utara sehingga dengan begitu akan meningkatkan persepsi terhadap pekerjaan yang baik dan positif didalam komitmen organisasi, dan 3). Ketiga, para peneliti terkait dengan hasil penelitian ini, agar melibatkan lebih banyak variabel prediktor yang diduga berpengaruh positif dengan komitmen organisasi. Selain itu selayaknya peneliti berikutnya dapat menggunakan juga sampel penelitian dari pimpinan sekolah dan instansi terkait.

### Daftar Pustaka

- Andre, Rae, *Organizational Behavior An Introduction to Your Life in Organizations* (New Jersey: Pearson Education Inc., 2008)
- Anthony, Robert N. dan Vijay Govindarajan, *Management Control Systems*, (New York: The McGraw-Hill Companies, Inc., 2004)
- Colquitt, LePine Wesson, *Organizational Behavior* (New York: McGraw Hill Inc., 2009)



- Geller, E. Scott, *The Psychology of Safety Handbook* (Florida: Lewis Publisher, CRC Press LLC 2001)
- Hargie, Owen, *Skilled Interpersonal Communication* (New York: Routledge Publisher, 2011)
- Kohn, Alfie, *Beyond Discipline* (USA: ASBC publisher, 2006)
- Lawler, Edward E. dan Lyman W. Porter di dalam John B. Minner, *Organizational Behavior 2 Essential Theories of Process and Structure* (New York: M. E. Sharpe, Inc., 2005)
- Luthans, Fred, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach-12th Edition* (New York: McGraw-Hill Book Company, 2011)
- Mullins, Laurie J. *Management and Organisational Behaviour* (Great Britain: Prentice Hall Published, 2005)
- Nelson, Debra L. and James Campbell Quick, *Organizational Behavior* (USA: South- Western Thomson Corporation, 2006)
- Northcraft, Gregory B. dan Margaret A. Neale, *Organizational Behavior: A Management Challenge* (New York: The Dryden Press, 2000)
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* (England: Pearson Education Limited, 2013)
- Ruth K., Gilad C. dan Robert D. P., *Work Motivation* (New York London: Routledge, by Taylor & Francis Group, LLC, 2008)
- Shajahan, S. dan Linu Shajahan, *Organization Behaviour* (New Delhi: New Age International (P) Ltd., Publisher, 2004)
- Slocum, John w. Jr. and Don Hellriegel, *Principles of Organizational Behaviour, 12/e*, (Canada: Nelson Education, Ltd, 2009)
- Staw, Barry M. dan Roderick M Kramer, *Research in Organizational Behavior* (USA: Elsevier Ltd., 2003)
- Thorpe, Richard dan Gill Homan, *Strategic Reward Systems* (London: Pearson Education Limited, 2000)
- Warta Republik, Koja, *21 siswa di Jakarta utara tidak lulus UN*, [http://wartapublik.net/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2369:-21-siswa-sma-di-jakut-tak-lulus-un&catid=10:pendidikan&Itemid=4](http://wartapublik.net/index.php?option=com_content&view=article&id=2369:-21-siswa-sma-di-jakut-tak-lulus-un&catid=10:pendidikan&Itemid=4), (diakses 21 Mei 2014)
- You, Apasu, Academy of Marketing Science, *Journal of the academy of marketing sciences Spring* (Florida: University of Florida, 1987).