

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN PERSEPSI
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
GURU MELALUI KOMITMEN AFEKTIF
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Guru SMP Negeri 1 Sempor)**

Dhea Fauzia

S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa

Email: dheafau18@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja guru melalui komitmen afektif sebagai variabel intervening pada guru SMP Negeri 1 Sempor. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dengan menggunakan skala likert 4 pilihan. Populasi dari penelitian ini yaitu jumlah seluruh guru PNS yaitu 30 guru. Teknik pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh atau seluruh pegawai sebagai responden penelitian. Teknik analisis data menggunakan teknik deskriptif dan statistik meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis, analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan program *SPSS for windows versi 25,0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen afektif. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen afektif. Motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Persepsi dukungan organisasi tidak terhadap kinerja guru. Komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja guru. Komitmen afektif tidak dapat memediasi antara motivasi intrinsik terhadap kinerja guru. Komitmen afektif dapat memediasi antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Motivasi Intrinsik, Persepsi Dukungan Organisasi, Komitmen Afektif, dan Kinerja Guru.

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of intrinsic motivation and perceived organizational support on teacher performance through affective commitment as an intervening variable for teachers at SMP Negeri 1 Sempor. Data was collected by using a questionnaire using a 4-choice Likert scale. The population of this study is the total number of PNS teachers, namely 30 teachers. The sampling technique is saturated sampling technique or all employees as research respondents. Data analysis techniques using descriptive and statistical techniques include validity testing, reliability testing, hypothesis testing, path analysis with the help of SPSS for windows version 25.0. The results showed that intrinsic motivation had an effect on affective commitment. Perception of organizational support has an effect on affective commitment. Intrinsic motivation has no effect on teacher performance. Perceptions of organizational support do not affect teacher performance. Affective commitment has an effect on teacher performance. Affective commitment cannot mediate between intrinsic motivation and teacher performance. Affective commitment can mediate between perceptions of organizational support on teacher performance.

Keywords: *Intrinsic Motivation, Perception of Organizational Support, Affective Commitment, and Teacher Performance.*

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN PERSEPSI
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
GURU MELALUI KOMITMEN AFEKTIF
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Guru SMP Negeri 1 Sempor)**

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan, peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia dianggap sangat penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi, berbagai pengalaman dan hasil penelitian dikumpulkan secara sistematis. Peran manajemen sumber daya manusia bukan hanya menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi juga untuk mengatur unsur manusia yang sangat sulit dan rumit sehingga manusia bukan saja merasa mampu dan memiliki keterampilan, tetapi juga harus mempunyai kemampuan dan kesungguhan agar dapat bekerja efektif dan efisien. Pengembangan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota perusahaan maupun instansi dalam bekerja.

Pendidikan merupakan salah satu ujung tombak kemajuan suatu bangsa. Pendidikan yang berkualitas dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif. Hal tersebut mendorong suatu negara yang maju dan pesat dalam perkembangan ilmu dan teknologi. Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Pendidikan yang baik dan unggul akan bergantung pada mutu guru. Guru memiliki peran dalam pendidikan karena selain menjadi pintu masuk ilmu bagi siswa, guru juga sering dijadikan figur teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri dalam membentuk kepribadian siswa.

SMP Negeri 1 Sempor merupakan tempat pendidikan formal pada jenjang pendidikan dasar yang beralamat di Desa Jatinegara, Kecamatan Sempor, Kabupaten Kebumen. SMP Negeri 1 Sempor merupakan sekolah yang memiliki visi beriman, bertaqwa, bermutu dan berwawasan global serta memiliki misi yaitu melaksanakan kegiatan hidup sehat, santun, disiplin, dan teratur sesuai dengan nilai-nilai luhur bangsa Indonesia. Saat ini jumlah guru PNS yang mengajar di SMP Negeri 1 Sempor adalah 30 guru. Guru SMP Negeri 1 Sempor dituntut untuk meningkatkan kinerjanya demi mempertahankan citra positif di mata pemerintah maupun masyarakat.

Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru. Kinerja guru adalah hasil yang dicapai secara optimal seorang guru dalam kegiatan mengajarnya. Menurut Uno (2011) kinerja guru adalah hasil yang dicapai secara optimal dari tugas mengajar melalui kuantitas, kualitas, inisiatif, kemampuan dan komunikasi. Kinerja guru dapat dilihat saat

melaksanakan interaksi proses belajar mengajar di kelas termasuk pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah dan Wakil SMP Negeri 1 Sempor, diketahui bahwa Penilaian Kinerja Guru (PKG) SMP Negeri 1 Sempor setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan. Hal ini dapat dilihat dari guru yang hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan yaitu masuk pukul 07.00 a.m dan pulang pukul 14.00 p.m menggunakan *finger print*, kemampuan guru dalam membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) terlebih dahulu sebelum mengajar, melakukan evaluasi kerja seperti Penelitian Tindakan Kelas (PTK), Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) yang semakin baik serta ketepatan guru dalam mengumpulkan RPP ke Waka Kurikulum SMP Negeri 1 Sempor.

Menurut Mercurio (2015) komitmen afektif merupakan komponen yang dianggap paling penting, karena merupakan inti dari komitmen organisasi, yang dianggap lebih menggambarkan dedikasi dan loyalitas pada perusahaan. Sedangkan menurut Robbins (1998) komitmen afektif merupakan hal yang penting bagi sebuah organisasi untuk menciptakan kelangsungan hidup dan mencapai tujuannya, apapun bentuk organisasi tersebut. Dengan komitmen yang kuat dan muncul secara emosional (afektif) maka guru akan berkontribusi lebih baik. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh keberhasilan para gurudalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa komitmen afektif di SMP Negeri 1 Sempor sudah baik, karena pada dasarnya semua guru pasti memiliki komitmen, oleh karena itu guru sangat paham dan patuh terhadap pedoman dan memahami nilai-nilai di dalam kebijakan instansi serta berkomitmen terhadap integritas dan menghindari pelanggaran sehingga membuat komitmen para guru semakin meningkat. Hal ini dibuktikan dengan para guru yang bersedia terlibat dalam upaya untuk membantu instansi dengan cara menyelesaikan pekerjaannya dengan rasa senang dan menikmati perannya sebagai guru dalam bekerja tanpa ada rasa terpaksa ataupun tertekan dari atasan. Bukan hanya itu saja guru di SMP Negeri 1 Sempor juga menunjukkan performa mengajar yang tinggi seperti masuk kelas tepat waktu, berusaha untuk melakukan inovasi pembelajaran, membantu permasalahan-permasalahan siswa, berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dan emosional yang erat terhadap organisasi.

Menurut Nawawi (2001) motivasi intrinsik merupakan dorongan kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN PERSEPSI
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
GURU MELALUI KOMITMEN AFEKTIF
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Guru SMP Negeri 1 Sempor)**

kesadaran mengenai pentingnya ataupun manfaat serta makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Komponen motivasi intrinsik terdiri dari pencapaian, tanggung jawab, kompetensi, kepuasan dalam kerja, pengakuan, dukungan terhadap pertumbuhan dan perkembangan guru (Robbins & Judge, 2009). Motivasi intrinsik sangat penting karena motivasi adalah motor penggerak bagi setiap guru yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Seorang guru tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada beberapa guru SMP Negeri 1 Sempor, menunjukkan bahwa motivasi intrinsik sangat berpengaruh terutama untuk meningkatkan kinerja guru. Hal ini dibuktikan pada guru yang merasa semangat dalam melakukan pekerjaannya dengan cara guru mempersiapkan bahan lebih awal untuk melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar dan dalam pelaksanaan pembelajaran sudah kreatif serta inovatif menggunakan media pembelajaran sesuai dengan materi yang diajarkan. Selanjutnya guru berusaha semaksimal mungkin untuk mampu melaksanakan fungsi dan tugas sebagai pendidik dan pengajar, sebab mereka merasa memiliki rasa tanggung jawab dengan pekerjaan, karena itu sudah menjadi kewajiban menjadi sebagai seorang guru dan guru juga selalu berusaha mencari solusi yang paling baik apabila ada kendala dan mengalami konflik dalam masalah yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Menurut Eisenberger & Rhoades (2002) persepsi terhadap dukungan organisasi mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Jika guru menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka guru tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut.

Menurut hasil penelitian Arshadi & Hayavi (2013) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja serta menunjukkan bahwa ketika organisasi sangat mendukung dapat meningkatkan prestasi kerja dan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam hubungan pertukaran antara organisasi dengan guru, semakin tinggi nilai persepsi dukungan organisasi maka akan meningkatkan rasa percaya diri terhadap organisasi maupun individu sehingga hasil kinerja guru akan meningkat. Dengan mendapatkan perlakuan yang baik dan mendukung dari atasan atau pimpinan, para guru memiliki persepsi terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi.

Pendekatan ini didasari oleh norma timbal balik dan dikenal juga dengan pendekatan pertukaran sosial.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh penuturan dari beberapa guru bahwa persepsi dukungan organisasi di SMP Negeri 1 Sempor sudah berjalan cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan hubungan baik antara atasan dan bawahan, pemberian fasilitas yang memadai dari organisasi kepada guru misalnya, dalam setahun ini dari organisasi memberikan kuota gratis kepada guru untuk memudahkan guru dalam proses belajar mengajar. Selanjutnya pihak organisasi bersikap adil terhadap guru dengan cara mendistribusikan sumber daya secara adil dan merata agar tidak terjadi kecemburuan sosial sesama guru. Selain itu, setiap satu bulan sekali pihak organisasi mengadakan rapat untuk membahas rencana organisasi kedepannya agar dapat tertata dengan baik. Dalam rapat tersebut pihak organisasi akan memberikan kesempatan satu persatu kepada guru untuk menyampaikan keluhan atau masalah yang dialami guru dalam melakukan pekerjaannya serta saran atau masukan guru untuk organisasi. Dengan persepsi dukungan organisasi tersebut maka akan mendorong guru untuk berusaha, berkontribusi dan setia pada organisasi sehingga guru bersedia mengabdikan diri pada organisasi dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif pada guru di SMP Negeri 1 Sempor?
2. Apakah pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen afektif pada guru di SMP Negeri 1 Sempor?
3. Apakah pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pada guru di SMP Negeri 1 Sempor?
4. Apakah pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pada guru di SMP Negeri 1 Sempor?
5. Apakah pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pada guru di SMP Negeri 1 Sempor?
6. Apakah pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja melalui komitmen afektif pada guru di SMP Negeri 1 Sempor?
7. Apakah pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap guru melalui komitmen afektif pada guru di SMP Negeri 1 Sempor?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif pada guru di SMP Negeri 1 Sempor.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen afektif pada guru di SMP Negeri 1 Sempor.

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN PERSEPSI
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
GURU MELALUI KOMITMEN AFEKTIF
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Guru SMP Negeri 1 Sempor)**

3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pada guru di SMP Negeri 1 Sempor.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pada guru di SMP Negeri 1 Sempor.
5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pada guru di SMP Negeri 1 Sempor.
6. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja melalui komitmen afektif pada guru di SMP Negeri 1 Sempor.
7. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja melalui komitmen afektif pada guru di SMP Negeri 1 Sempor.

KAJIAN TEORI

Kinerja Guru

Menurut Rivai (2004) kinerja guru adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah. Menurut Saragih (2017) kinerja guru memiliki indikator sebagai berikut:

- 1) Unjuk kerja dan disiplin
- 2) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
- 3) Penguasaan metode dan strategi mengajar
- 4) Kemampuan melakukan penelitian dan evaluasi kerja
- 5) Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik

Komitmen Afektif

Menurut Hasmarini & Yuniawan (2008:102) komitmen afektif adalah kekuatan dari hasrat orang untuk tetap bekerja pada suatu organisasi karena mereka sepaham dengan nilai dan tujuan pokok organisasi. Menurut Allen & Meyer (1990) komitmen afektif memiliki indikator sebagai berikut:

- 1) Rasa senang
- 2) Rasa memiliki
- 3) Keterikatan emosional
- 4) Makna pribadi

Motivasi Intrinsik

Menurut Nawawi (2001:359) motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Menurut Robbins (2006) motivasi intrinsik memiliki indikator sebagai berikut:

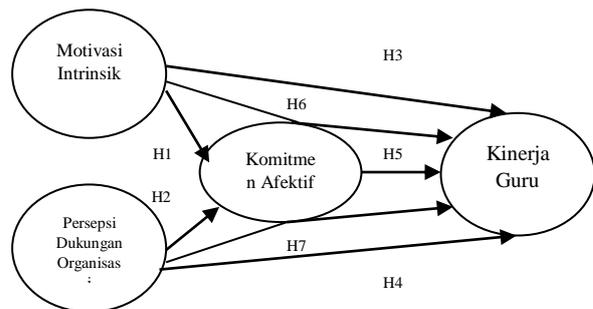
- 1) Prestasi
- 2) Pengakuan
- 3) Peluang untuk maju
- 4) Tanggung jawab
- 5) Pengembangan

Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Rhoades et al., (2001) persepsi dukungan organisasi adalah seorang individu yang percaya dan yakin bahwa organisasi tempat mereka bekerja menghargai kontribusinya dan organisasi menyediakan yang mereka butuhkan. Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) persepsi dukungan organisasi sebagai memiliki sebagai berikut:

- 1) Keadilan
- 2) Dukungan atasan
- 3) Penghargaan Kondisi kerja

Model Empiris



H1 : Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen afektif guru di SMP Negeri 1 Sempor.

H2 : Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen afektif di SMP Negeri 1 Sempor.

H3 : Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Sempor.

H4 : Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Sempor.

H5 : Komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Sempor.

H6 : Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja guru melalui komitmen afektif di SMP Negeri 1 Sempor

H7 : Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru melalui komitmen afektif di SMP Negeri 1 Sempor.

METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan hipotesis dan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS yang berjumlah 30 guru di SMP Negeri 1 Sempor.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan antara lain: (1) wawancara, (2) studi pustaka, (3) kuesioner. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS for windows 25.0. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik. Analisis data secara statistik meliputi: (1) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, (2) Uji Asumsi Klasik, (3) Uji Hipotesis, (4) Analisis Korelasi, (5) Analisis Jalur, (6) Sobel Test.

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN PERSEPSI
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
GURU MELALUI KOMITMEN AFEKTIF
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Guru SMP Negeri 1 Sempor)**

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel motivasi intrinsik, persepsi dukungan organisasi, komitmen afektif dan kinerja guru menunjukkan bahwa korelasi pada kolom r_{table} (0,3610) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan dengan ketentuan jika r_{alpha} > 0,60, maka butir atau variabel tersebut reliabel dan sebaliknya jika r_{alpha} < 0,60, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel (Ghozali, 2005). Berdasarkan table IV-9 diatas, menunjukkan bahwa empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > r_{kritis} (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Tabel 1

Hasil uji Multikolonieritas Substruktural I

No	Variabel Bebas	Collinierity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Intrinsik (X1)	0,280	3,574
2	Persepsi Dukungan Organisasi (X2)	0,280	3,574

Tabel 2

Hasil uji Multikolonieritas Substruktural II

No	Variabel Bebas	Collinierity Statistic	
		Toleran ce	VIF
1	Motivasi Intrinsik (X1)	0,235	4,253
2	PersepsiDukungan Organisasi (X2)	0,221	4,517
3	Komitmen Afektif (Y1)	0,251	3,978

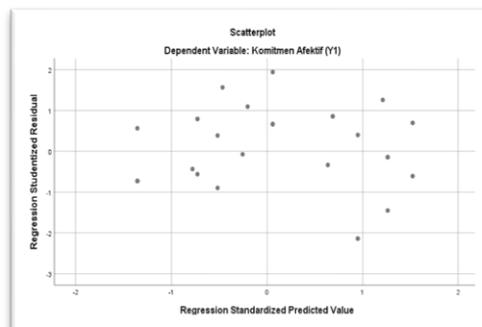
Berdasarkan tabel I dan 2 diatas, menunjukkan bahwa hasil uji multikolonieritas substruktural I dan II

mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas, sehingga model dapat dipakai.

1. Uji Heteroskedastisitas

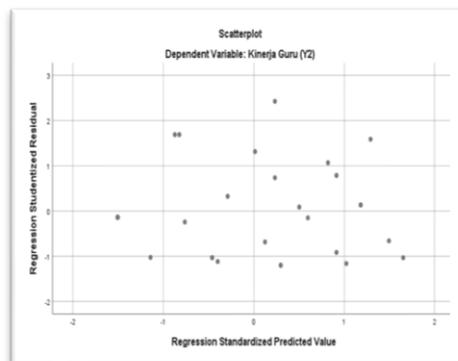
Gambar 1

Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural I



Gambar 2

Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural II

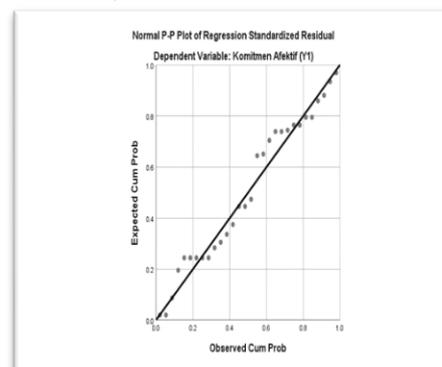


Berdasarkan gambar 1 dan 2 diatas, menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas pada substruktural I dan II, terjadi pada titik-titik yang menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini.

3. Uji Normalitas

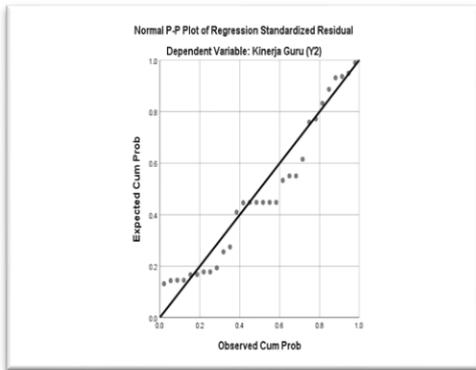
Gambar 3

Hasil Uji Normalitas Substruktural I



**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN PERSEPSI
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
GURU MELALUI KOMITMEN AFEKTIF
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Guru SMP Negeri 1 Sempor)**

Gambar 4
Hasil Uji Normalitas Substruktural II



Berdasarkan gambar 3 dan 4 diatas, terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandar dized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.58768038
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.155
	Positive	.155
	Negative	-.119
Test Statistic		.155
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 3 diatas, uji kolmogorov smirnov tingkat signifikansi menunjukkan angka di atas 0.05, maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan berarti data tersebut dapat dikatakan normal.

Uji Hipotesis
Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis Parsial Substruktural I
Coefficients^a

Model	Unstandardize d Coefficients	Std. Error	Beta	T	Sig.	Stan dard ized Coef ficie nts
1 (Constant)	3.854	1.518		2.539	.017	
Motivasi Intrinsik (X1)	.355	.157	.413	2.264	.032	
Persepsi Dukungan Organisasi (X2)	.425	.159	.487	2.668	.013	

a. Dependent Variable: komitmen Afektif

a. Hubungan motivasi intrinsik dan komitmen afektif

Hasil uji t pada tabel menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel motivasi intrinsik (X1) sebesar 0,032 > 0,05 dan hasil perhitungan angka t_{hitung} sebesar 2,264 > t_{tabel} 2,048. Hal ini menyatakan bahwa motivasi intrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif (Y1), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. Hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen afektif

Hasil uji t pada tabel menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel persepsi dukungan organisasi (X2) sebesar 0,013 > 0,05 dan hasil perhitungan angka t_{hitung} sebesar 2,668 > t_{tabel} 2,048. Hal ini menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif (Y1), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN PERSEPSI
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
GURU MELALUI KOMITMEN AFEKTIF
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Guru SMP Negeri 1 Sempor)**

Tabel 5

Hasil Uji Hipotesis Parsial Substruktural II

Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.530	1.288		1.188	.246
Motivasi Intrinsik (X1)	.157	.130	.185	1.205	.239
Persepsi Dukungan Organisasi (X2)	.227	.137	.263	1.660	.109
Komitmen Afektif (Y1)	.519	.147	.526	3.540	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y2)

- a. Hubungan motivasi intrinsik dengan kinerja guru
Hasil uji t pada tabel menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel motivasi intrinsik (X1) sebesar $0,239 > 0,05$ dan hasil perhitungan angka t_{hitung} sebesar $1,205 < t_{tabel} 2,051$. Hal ini menyatakan bahwa motivasi intrinsik tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru (Y2), maka H_0 diterima dan H_3 ditolak.
- b. Hubungan persepsi dukungan organisasi dengan kinerja guru
Hasil uji t pada tabel menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel persepsi dukungan organisasi $0,109 > 0,05$ dan hasil perhitungan angka t_{hitung} sebesar $1,660 < t_{tabel} 2,051$. Hal ini menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru (Y2), maka H_0 diterima dan H_4 ditolak.
- c. Hubungan komitmen afektif dengan kinerja guru
Hasil uji t pada tabel menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel komitmen afektif (Y1) sebesar $0,002 < 0,05$ dan hasil perhitungan angka t_{hitung} sebesar $3,540 > t_{tabel} 2,051$. Hal ini menyatakan bahwa komitmen afektif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y2), maka H_0 ditolak dan H_5 diterima.

1. Koefisien determinasi

Tabel 6

Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktural I

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.749	.730

a. Predictors: (Constant), Persepsi Dukungan Organisasi (X2), Motivasi Intrinsik (X1)

b. Dependent Variable: Komitmen Afektif (Y1)

Berdasarkan tabel 6 diatas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* persamaan I sebesar 0,730, artinya kontribusi variabel motivasi intrinsik dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen afektif adalah sebesar 73%, sedangkan 27% (100% - 73%) dipengaruhi variabel lain diluar model penelitian.

Tabel 7

Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktural I

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.856	.839

a. Predictors: (Constant), Komitmen Afektif (Y1), Motivasi Intrinsik (X1), Persepsi Dukungan Organisasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y2)

Berdasarkan tabel 7 diatas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* persamaan II sebesar 0,839, artinya kontribusi variabel motivasi intrinsik, persepsi dukungan organisasi dan komitmen afektif terhadap kinerja guru adalah sebesar 83,9%, sedangkan 16,1% (100% - 83,9%) dipengaruhi variabel lain diluar model penelitian.

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN PERSEPSI
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
GURU MELALUI KOMITMEN AFEKTIF
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Guru SMP Negeri 1 Sempor)**

Analisis Korelasi

**Tabel 8
Hasil Uji Korelasi**

Correlations

		Komitmen Afektif (Y1)	Kinerja Guru (Y2)
Komitmen Afektif (Y1)	Pearson Correlation	1	.899**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kinerja Guru (Y2)	Pearson Correlation	.899**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai korelasi antara variabel motivasi intrinsik (X1) dan variabel persepsi dukungan organisasi (X2) sebesar 0,899. Korelasi sebesar 0,899 mempunyai arti bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut cukup dan searah (karena hasilnya positif). Korelasi dua variabel bersifat signifikan karena memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan suatu metode penelitian yang utamanya digunakan untuk menguji kekuatan dari hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variabel. Untuk mengetahui hubungan motivasi intrinsik (X1), persepsi dukungan organisasi (X2), komitmen afektif (Y1) dan kinerja guru (Y2) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,413X_1 + 0,487X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,749} = \sqrt{0,251} = 0,500$$

$$Y_2 = 0,185X_1 + 0,263X_2 + 0,526Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{Dimana } \epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,856} = \sqrt{0,144} = 0,379$$

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

1. $X_1 \rightarrow Y_1 = 0,413$

2. $X_2 \rightarrow Y_1 = 0,487$

3. $X_1 \rightarrow Y_2 = 0,185$

4. $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,263$

5. $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,526$

b. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)

1. $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,413 \times 0,526) = 0,217$

2. $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,487 \times 0,526) = 0,256$

c. Pengaruh Total (*Total Effect* atau IE)

1. $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,939$

2. $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,487 + 0,526) = 1,013$

3. $X_1 \rightarrow Y_1 = 0,413$

4. $X_2 \rightarrow Y_1 = 0,487$

5. $X_1 \rightarrow Y_2 = 0,185$

6. $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,263$

7. $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,526$

Sobel test

**Tabel 9
Hasil Uji Sobel**

Test Statistic	Standar Error	P-Value
1,90411825	0,09676132	0,05689479

Berdasarkan tabel 9 diatas, menunjukkan bahwa test statistic $< t_{\text{tabel}}$ yaitu $1,9041 < 2,048$ dan $p\text{-value} > \alpha$ yaitu $0,0568 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif tidak dapat memediasi antara variabel motivasi intrinsik (X1) dengan kinerja guru (Y2).

**Tabel 10
Hasil Uji Sobel**

Test Statistic	Standar Error	P-Value
2,13110063	0,10350286	0,03308085

Berdasarkan tabel 10 diatas, menunjukkan bahwa test statistic $< t_{\text{tabel}}$ yaitu $2,1311 > 2,051$ dan $p\text{-value} > \alpha$ yaitu $0,0330 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif dapat memediasi antara variabel persepsi dukungan organisasi (X2) dengan kinerja guru (Y2).

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang analisis pengaruh motivasi intrinsik dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja guru dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening pada guru SMP Negeri 1 Sempor pada 30 responden maka diperoleh hasil bahwa masing-masing variabel independen yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan data responden hasil kuesioner, dari segi usia mayoritas responden berusia lebih dari 45 tahun, dari segi jenis kelamin mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, dari segi lama kerja mayoritas responden memiliki lama kerja lebih dari 15 tahun dan berdasarkan tingkat pendidikan mayoritas responden memiliki tingkatan pendidikan S1.
2. Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen afektif pada guru PNS SMP Negeri 1 Sempor. Semakin tinggi motivasi intrinsik dapat berpengaruh terhadap komitmen afektif guru PNS, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen afektif diterima.
3. Persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen afektif pada guru PNS SMP Negeri 1 Sempor. Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka komitmen afektif akan semakin meningkat, sehingga hipotesis kedua yang

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN PERSEPSI
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
GURU MELALUI KOMITMEN AFEKTIF
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Guru SMP Negeri 1 Sempor)**

menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen afektif diterima.

4. Motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 1 Sempor. Semakin tinggi motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru PNS, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja guru ditolak.
5. Persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 1 Sempor. Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru PNS, sehingga hipotesis keempat yang menyatakan persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru ditolak.
6. Komitmen afektif mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 1 Sempor. Semakin tinggi komitmen afektif maka kinerja guru akan semakin meningkat, sehingga hipotesis kelima yang menyatakan komitmen afektif mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru diterima.
7. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja guru melalui komitmen afektif tidak diterima berdasarkan hasil uji sobel. Hal tersebut dapat diartikan bahwa komitmen afektif tidak dapat berfungsi sebagai variabel intervening antara variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis keenam yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja guru melalui komitmen afektif ditolak.
8. Hasil penelitian menunjukkan variabel persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja guru melalui komitmen afektif diterima berdasarkan hasil uji sobel. Hal tersebut dapat diartikan dapat diartikan bahwa komitmen afektif dapat berfungsi sebagai variabel intervening antara variabel persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru melalui komitmen afektif diterima.

Saran

Implikasi Praktis

1. Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap komitmen afektif pada guru PNS SMP Negeri 1 Sempor. Implikasi dari hasil penelitian ini, guru PNS perlu memberanikan diri saat ada peluang untuk maju, menumbuhkan sikap bertanggung jawab, dan berupaya berkembang lebih jauh untuk kemajuan organisasi. Upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi yaitu dengan organisasi harus dapat menjadi motivator yang kuat bagi guru, memberikan rekomendasi tentang guru yang siap untuk pengembangan, untuk memberikan pengakuan terhadap hasil kerja guru serta ikut serta bertanggung jawab dalam urusan organisasi yang ada di sekolah.

2. Persepsi dukungan organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 1 Sempor. Implikasi dari hasil penelitian ini, guru PNS perlu meningkatkan rasa bertanggung jawab sebagaimana tugas seorang guru dalam bekerja di sekolah dan mencoba untuk menyelesaikan pekerjaan bukan karena tuntutan tetapi untuk kemajuan organisasi. Upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi yaitu dengan memberikan semangat, dukungan dan dorongan yang berkontribusi dan peduli terhadap pekerjaan guru.
3. Komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 1 Sempor, Implikasi dari hasil penelitian ini, guru PNS perlu meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, rasa ingin bertahann di organisasi, meningkatkan ketertarikan emosional di organisasi dan memiliki makna pribadi seolah-olah menjadi suatu bagian dari keluarga besar organisasi. Hal tersebut membuktikan bahwa komitmen afektif dapat meningkatkan kinerja guru PNS. Upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi yaitu dengan organisasi bersikap adil terhadap semua guru PNS dan selalu memberikan dukungan serta memperhatikan kondisi kerja agar guru semakin merasakan kenyamanan dan aman saat bekerja.

Implikasi Teoritis

1. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap komitmen afektif pada guru PNS SMP Negeri 1 Sempor. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi intrinsik guru mampu mendorong komitmen afektif pada guru PNS. Semangat kerja guru akan semakin besar apabila diberi tanggung jawab penuh sehingga motivasi intrinsik yang tinggi akan meningkatkan komitmen afektif pada guru PNS .
2. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif pada guru PNS SMP Negeri 1 Sempor. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan persepsi dukungan organisasi mampu mendorong komitmen afektif guru PNS. Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka guru akan lebih memiliki rasa komitmen afektif yang tinggi.
3. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, motivasi intrinsik tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru pada guru PNS SMP Negeri 1 Sempor. Hal ini berarti peningkatan dan penurunan motivasi intrinsik guru PNS tidak akan mempengaruhi kinerja guru.
4. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, persepsi dukungan organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru pada guru PNS SMP Negeri 1 Sempor. Hal ini berarti

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN PERSEPSI
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
GURU MELALUI KOMITMEN AFEKTIF
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Guru SMP Negeri 1 Sempor)**

peningkatan dan penurunan persepsi dukungan organisasi guru PNS tidak akan mempengaruhi kinerja guru.

5. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 1 Sempor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen afektif guru PNS maka semakin tinggi pula sikap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen afektif guru PNS maka semakin tinggi pula kinerja guru.
6. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru melalui komitmen afektif guru PNS SMP Negeri 1 Sempor. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif tidak dapat memediasi antara motivasi intrinsik dengan kinerja guru PNS SMP Negeri 1 Sempor.
7. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, persepsi dukungan organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru melalui komitmen afektif guru PNS SMP Negeri 1 Sempor. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif dapat memediasi antara persepsi dukungan organisasi dengan kinerja guru PNS SMP Negeri 1 Sempor.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, dkk. 2015. Antecedents and outcomes of perceived organizational support : a literature survey approach. *Journal of Management Developmen*. 34 (7), 867-880.
- Allen, J., Meyer, J. P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment To The Organization. *Journal Of Occupational Psychology*.
- _____. 1991. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1): 1-18.
- Arikunto, S. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Praktek Edisi Revisi VI*. Jakarta: Rineka Apta.
- Aritonang, Keke T. 2005. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur*: Jakarta.
- Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. 2020. Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Perusahaan BUMN X Di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2 (2), 113-122.
- Arshadi, dkk. 2013. The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating role of OBSE. *Procedia -Social and Behavioral Science*. Vol.84: pp 739 –743
- Asima, Nilawati L. 2016. Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen Afektif. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, Vol 6, No. 1.
- A. Uno, Hamzah. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Chun-Fang, dkk. 2012. The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management* vol 31 pp180–190.
- Emiyanti, dkk. 2020. Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif dan Kinerja Pegawai. *The Manager Review*.
- Foanto, dkk. 2020. Peran Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Afektif sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga di Makassar, Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6 (1), 37-45.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: UNDIP.
- Han, dkk. 2012. Komitmen afektif dalam organisasi, perceived organizational support, dan kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14 (2), 109-117.
- Hasmarini, dkk. 2008. Pengaruh Keadilan Prosedural dan Distributif terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif. *Jurnal Bisnis Strategi*, (online), Vol.17 (1) : hlm 99-118.
- Hidayat, Fatimah. 2019. Persepsi Dukungan Organisasi sebagai Mediator Hubungan antara Penghargaan

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN PERSEPSI
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
GURU MELALUI KOMITMEN AFEKTIF
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Guru SMP Negeri 1 Sempor)**

- Organisasi, Keadilan Prosedural, Dukungan Atasan dengan komitmen Afektif pada Guru. *Valid Jurnal Ilmiah*. Vol.16.61-70.
- Ihtian, Harin. 2014. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pemberdayaan Psikologis terhadap Kinerja yang Dimediasi Organizational Citizenhip Behavior di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *JBTI*. Vol5. No 1.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Murniasih, E., & Sudarma, K. 2016. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif. *Management Analysis Journal*, 5.
- Mursidta, Silviana. 2017. Pengaruh Perceived Organizational Support(Persepsi Dukungan Organisasi) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 5(1), pp: 1-12
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Noels, Kimberly A.et al. 1999. Perceptions of Teachers' Communicative Style and Students' Intrinsic and Extrinsic Motivation. *The Modern Language Journal*.Vol.83.23-34
- Pramitasari, Venna Ami. 2019. Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Melalui Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru Smp Negeri 1 Sempor).
- Rachmawati, Tutik. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rahayu, dkk. 2019. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Konka Solusindo Manado). *Jurnal EMBA*. Vol 7. 731 – 740.
- Rhoades, dkk. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of Literature. *Journal of Applied Psychology*.
- Rismanto, R. 2020. Pengaruh Persepsi Dukungan Oraganisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Di Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(2), 1-9.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rizki, Ibrahim. 2018. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Motivasi Intrinsik untuk Berbagi Pengetahuan secara Online dengan menggunakan Affective Cpmmitment sebagai Mediasi pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*. Vol.3.105-116.
- Robbins, Sthepen P. 2006.*Organizational Behavior Sixteenth Edition Global Edition Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2009. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson International Edition.
- Saragih, M. R. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Guru Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SD N Joglo 05 Pagi Jakarta*. INOVASI, Vol. 4, No. 2, E-ISSN 2598-4950. Hal 49-59.
- Sardiman A. M. 2007. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Pers Jakarta.
- Shanock, L.R. & Eisenberger, R. 2006. When Supervisors Feel Supported: Relationships with Subordinates' Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support and Performance. *Journal of Applied Psychology*. 91(3) 689-695.
- Soni, I. S. K. 2020. Peran Motivasi Intrinsik Dalam PengaruhKomitmen Afektif Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Disabilitas. *Sains Manajemen*, 6 (2), 149-160.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN PERSEPSI
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
GURU MELALUI KOMITMEN AFEKTIF
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Guru SMP Negeri 1 Sempor)**

- Sutrisno, Hadi. 2004. *Metodologi Research 2*, Andi Offset. Yogyakarta.
- Uno, B Hamzah. 2011. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Cetakan pertama. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Walgito, Bimo. 2002. *Psikologi Sosial (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta : Andi.
- Wibowo, T. W. P. 2019. *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Di Mediasi Oleh Komitmen Afektif (Studi pada PT. Poly Meditra Indonesia Karanganyar)*. In Prosiding Seminar Nasional Fakultas Ekonomi Untidar.
- Yulaizah, Naniek. 2014. *Peran Budaya Organisasi memoderasi Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kecerdasan Emosional, dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Taman Pemalang*. Universitas Stikubank Semarang.