

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GURU TETAP  
DI SD MUHAMMADIYAH 2 PONTIANAK**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**HERMIZA  
NIM. 151310225**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK  
2021**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi guru tetap di SD Muhammadiyah 2 Pontianak. Populasi dalam penelitian ini adalah guru tetap SD Muhammadiyah 2 Pontianak yang berjumlah 39 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Adapun metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji pengaruh simultan (uji F) dan uji pengaruh parsial (uji t).

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah  $Y = 0,828 + 0,637 X_1 + 0,173 X_2$ . Nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah sebesar 0,814, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan komitmen organisasi (Y) adalah sangat kuat. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$  atau *R square*) sebesar 0,663, artinya kontribusi variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dalam mempengaruhi nilai turunan variabel komitmen organisasi (Y) sebesar 66,3% dan sisanya sebesar 33,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji pengaruh simultan (uji F) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil uji pengaruh parsial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

**Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of job satisfaction and work motivation on the organizational commitment of permanent teachers at SD Muhammadiyah 2 Pontianak. The population in this study were permanent teachers of SD Muhammadiyah 2 Pontianak, amounting to 39 people. The sampling technique used was saturated sampling. The data analysis method in this study uses multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, simultaneous effect test (F test) and partial effect test (t test).*

*The results showed the multiple linear regression equation in this study was  $Y = 0,828 + 0,637X_1 + 0,173X_2$ . The correlation coefficient (R) value obtained is 0.814, which indicates that the relationship between job satisfaction (X1) and work motivation (X2) and organizational commitment (Y) is very strong. The coefficient of determination (R<sup>2</sup> or R square) is 0.663, meaning that the contribution of job satisfaction (X1) and work motivation (X2) variables in influencing the ups and downs of the organizational commitment variable (Y) is 66.3% and the remaining 33.7% is influenced by other factors not examined in this study. The results of the simultaneous effect test (F test) show that there is a significant effect simultaneously (together) between job satisfaction and work motivation on organizational commitment. The results of the partial effect test (t test) show that there is a partially significant influence between job satisfaction and organizational commitment and there is a partially significant influence between work motivation and organizational commitment.*

**Keywords: Job Satisfaction, Work Motivation, Organizational Commitment**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi guru tetap di SD Muhammadiyah 2 Pontianak. Populasi dalam penelitian ini adalah guru tetap SD Muhammadiyah 2 Pontianak yang berjumlah 39 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Adapun metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji pengaruh simultan (uji F) dan uji pengaruh parsial (uji t).

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah  $Y = 0,828 + 0,637X_1 + 0,173X_2$ . Nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah sebesar 0,814, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan komitmen organisasi (Y) adalah sangat kuat. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$  atau *R square*) sebesar 0,663, artinya kontribusi variabel kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dalam mempengaruhi naik turunnya variabel komitmen organisasi (Y) sebesar 66,3% dan sisanya sebesar 33,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji pengaruh simultan (uji F) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil uji pengaruh parsial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

**Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi**

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK .....	iii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL .....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	vii
DAFTAR LAMPIRAN .....	viii

### BAB I PENDAHULUAN

A. LatarBelakang.....	1
B. Permasalahan .....	11
C. PembatasanMasalah.....	11
D. TujuanPenelitian.....	12
E. ManfaatPenelitian.....	12
F. KerangkaPemikiran .....	13
G. MetodePenelitian.....	17

### BAB II LANDASAN TEORI

A. ManajemenSumberDayaManusia.....	28
B. KepuasanKerja.....	29
C. MotivasiKerja .....	33
D. KomitmenOrganisasi .....	35

### BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Singkat SD Muhammadiyah 2 Pontianak .....	39
B. Visi, Misi dan Tujuan SD Muhammadiyah 2 Pontianak.....	40
C. StrukturOrganisasi SD Muhammadiyah 2 Pontianak .....	41
D. Tata Tertib Guru dan Karyawan SD Muhammadiyah 2 Pontianak .....	66

#### BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden .....	69
B. Uji Instrumen.....	73
C. Uji Asumsi Dasar .....	77
D. Analisis Regresi Linier Berganda.....	80
E. Analisis Koefisien Korelasi.....	81
F. Analisis Koefisien Determinasi.....	81
G. Uji Pengaruh Simultan (Uji F) .....	82
H. Uji Pengaruh Parsial (Uji t).....	82

#### BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	84
B. Saran.....	85

DAFTAR PUSTAKA.....	86
---------------------	----



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pendidikan merupakan bagian penting dalam kehidupan manusia, di mana manusia dapat membina kepribadiannya dengan jalan mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat. Dengan demikian dari nilai-nilai yang ada berlangsung suatu proses yang selaras dengan tujuan utama pendidikan yaitu mengembangkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap anak didik secara optimal. Proses pendidikan sangat menentukan kepribadian, *skill* serta budi pekerti manusia tersebut.

Sekolah merupakan salah satu bagian dari sistem pendidikan yang berfungsi untuk membantu meningkatkan sumber daya manusia. Dari pendidikan yang diterima anak bangsa di bangku sekolah, akan mampu mengubah pola pikir dan daya kreativitas. Tinggi rendahnya mutu pendidikan dipengaruhi oleh mutu proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru, karena guru secara langsung memberikan bimbingan dan bantuan kepada siswa dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan.

Apabila membahas tentang mutu pendidikan maka tidak lepas dari kegiatan belajar mengajar. Kegiatan belajar mengajar di sekolah merupakan kegiatan yang paling fundamental. Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang menampung peserta didik dan membina siswa agar memiliki kemampuan, kecerdasan, dan keterampilan. Proses pendidikan memerlukan pembinaan



secara terkoordinasi dan terarah yang diharapkan siswa dapat mencapai prestasi belajar yang maksimal sehingga tercapainya tujuan pendidikan. Proses belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan guru dan siswa pemegang peranan penting.

Sekolah merupakan suatu organisasi yang dituntut untuk menghasilkan anak didik yang mampu hidup dan bersaing di tengah-tengah masyarakat. Dalam upaya tersebut sekolah dituntut untuk memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan kepada anak didik. Tugas mendidik dan mengajar menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari rutinitas seorang guru sebagai bagian dari organisasi sekolah. Guru yang memiliki komitmen akan meningkat pula kualitas kerjanya, yang selanjutnya menentukan mutu pendidikan. Sebaliknya guru yang memiliki kualitas kerja di bawah standar minimal akan menghambat peningkatan mutu pendidikan.

Adapun jumlah Sekolah Dasar Negeri dan Swasta menurut Kecamatan yang ada di Kota Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1.1:

**Tabel 1.1**  
**Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Pontianak**  
**Jumlah Sekolah Dasar Negeri dan Swasta Menurut Kecamatan**  
**Tahun 2021**

No	Kecamatan	Status	
		Negeri	Swasta
1	Kec. Pontianak Selatan	15	13
2	Kec. Pontianak Timur	21	7
3	Kec. Pontianak Barat	22	11
4	Kec. Pontianak Utara	31	18
5	Kec. Pontianak Kota	19	21
6	Kec. Pontianak Tenggara	9	12
<b>Jumlah</b>		<b>117</b>	<b>82</b>

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Pontianak, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa Sekolah Dasar Negeri paling banyak berada di Kecamatan Pontianak Utara yaitu sebanyak 31 sekolah atau 26,50% sedangkan jumlah Sekolah Dasar Swasta paling banyak berada di Kecamatan Pontianak Kota yaitu sebanyak 21 sekolah atau 25,61%.

Salah satu sekolah dasar swasta yang ada di Kecamatan Pontianak Selatan yaitu SD Muhammadiyah 2 Pontianak. SD Muhammadiyah 2 Pontianak terletak di persimpangan Jalan Jenderal Ahmad Yani dan Jalan Ahmad Sood, di bawah penyelenggaraan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Kalimantan Barat. SD Muhammadiyah 2 Pontianak berdiri pada tanggal 1 Januari 1975 sesuai dengan SK Pengesahan dari MAPENDAPU No. 926-1006/KB-75/1978 pada tanggal 20 Maret 1978 dan mendapat izin operasional dari Kakanwil P dan K atas nama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 102/114/Kep/E/1989. Kemudian pada tanggal 21 Maret 1989 menjadi Sekolah Percontohan Muhammadiyah Kalimantan Barat berdasarkan SK No. A-1/62/III/1989 yang dikeluarkan Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Kalimantan Barat tentang Sekolah Percontohan yaitu SD Muhammadiyah 2 Pontianak, SMP Muhammadiyah 1 Pontianak, SMA Muhammadiyah 1 Pontianak, dan SMK Muhammadiyah 1 Pontianak di bawah penyelenggaraan Majelis Dikdasmen PWM Kalimantan Barat. Adapun Nomor Statistik Sekolah (NSS): 102136003038, Nomor Daftar Sekolah (NDS): M07031005, Nomor Induk Sekolah (NIS): 100383, dan Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN): 30105255. Status akreditasi SD Muhammadiyah 2 Pontianak mendapat nilai

“A” sesuai dengan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-S/M) Provinsi Kalimantan Barat Nomor Seri: Dd. 047788 pada tanggal 25 Oktober 2011. SD Muhammadiyah 2 Pontianak dipimpin oleh Bapak Drs. Slamet Rianto, M.Pd selaku Kepala Sekolah.

Adapun jumlah siswa di SD Muhammadiyah 2 Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1.2:

**Tabel 1.2**  
**SD Muhammadiyah 2 Pontianak**  
**Jumlah Siswa**  
**Tahun Ajaran 2017/2018-2019/2020**

<b>Tahun Ajaran</b>	<b>Jumlah Siswa</b>	<b>Naik/Turun</b>
2017/2018	1.003	-
2018/2019	1.024	2,09%
2019/2020	1.027	0,29%

Sumber: Tata Usaha SD Muhammadiyah 2 Pontianak, 2020

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah siswa di SD Muhammadiyah 2 Pontianak setiap tahun mengalami peningkatan. Jumlah siswa pada Tahun Ajaran 2017/2018 meningkat sebesar 2,09% dan pada Tahun Ajaran 2019/2020 meningkat sebesar 0,29%.

Adapun jumlah pegawai di SD Muhammadiyah 2 Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1.3:

**Tabel 1.3**  
**SD Muhammadiyah 2 Pontianak**  
**Jumlah Pegawai**  
**Tahun Ajaran 2019/2020**

No	Status Kepegawaian	Jumlah
1	Guru Tetap	40
2	Guru Tidak Tetap	4
3	Karyawan Tetap	9
4	Karyawan Tidak Tetap	3
<b>Total</b>		<b>56</b>

Sumber: Tata Usaha SD Muhammadiyah 2 Pontianak, 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai di SD Muhammadiyah 2 Pontianak merupakan guru tetap yaitu sebanyak 40 orang atau 71,43%.

Menurut Hamali (2016:204): “Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absensi) tinggi”. Menurut Wibowo (2018:419): “Apabila kepuasan meningkat, kemangkiran akan turun”.

Adapun angka kemangkiran guru tetap di SD Muhammadiyah 2 Pontianak Tahun 2017 sampai dengan 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.4:

**Tabel 1.4**  
**SD Muhammadiyah 2 Pontianak**  
**Angka Kemangkiran Guru Tetap**  
**Tahun 2017-2019**

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	KH (HKxJK)	Izin	Sakit	Alpa	Jumlah Absensi	Angka Kemangkiran (%)
2017	265	42	11.130	151	43	0	194	1,74
2018	267	42	11.214	202	18	0	220	1,96
2019	231	40	9.240	141	18	0	159	1,72

Sumber: Tata Usaha SD Muhammadiyah 2 Pontianak (Data Olahan), 2020

Rumus Angka Kemangkiran:

$$AK = \frac{KH}{JK \times HK} \times 100\%$$

Sumber: Umar (2014:223)

Keterangan:

AK = Angka Kemangkiran

KH = Jumlah hari karyawan absen tiap periode

JK = Jumlah rata-rata karyawan tiap periode

HK = Jumlah hari kerja tiap periode

Tabel 1.4 menjelaskan bahwa selama Tahun 2017 sampai dengan 2019 angka kemangkiran guru tetap SD Muhammadiyah 2 Pontianak mengalami fluktuasi, di mana pada Tahun 2018 mengalami peningkatan sebesar 12,64% dan pada Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 12,24%.

Menurut Handoko (1992) dalam Sutrisno (2017:75): “Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya”. Menurut Sutrisno (2017:75): “Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja”.

Menurut Hasibuan (2018:203): “Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka

kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah”. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 2 Pontianak diperoleh informasi mengenai pelanggaran disiplin dan kebijakan sekolah. Pelanggaran disiplin yang dilakukan hanya pelanggaran disiplin ringan seperti guru tidak diperkenankan merokok di lingkungan sekolah. Apabila terdapat guru yang merokok di lingkungan sekolah maka akan ditegur langsung secara lisan oleh Kepala Sekolah mengingat peraturan yang sudah ada dan tidak ada pencatatan secara tertulis. Sedangkan tentang kebijakan sekolah bahwa diadakan pertemuan yang bersifat formal yaitu rapat rutin antara Kepala Sekolah dan guru yang dilakukan sebulan dua kali dengan tujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan proses belajar mengajar di kelas. Rapat formal tersebut dapat pula dilakukan sewaktu-waktu bila terdapat permasalahan yang harus segera dipecahkan.

Adapun nilai rata-rata ujian akhir sekolah siswa Kelas Enam di SD Muhammadiyah 2 Pontianak pada Tahun Ajaran 2017/2018 sampai dengan 2019/2020 dapat dilihat pada Tabel 1.5:

**Tabel 1.5**  
**SD Muhammadiyah 2 Pontianak**  
**Nilai Rata-Rata Ujian Akhir Sekolah Siswa Kelas Enam**  
**Tahun Ajaran 2017/2018-2019/2020**

<b>Tahun Ajaran</b>	<b>Nilai Rata-Rata</b>	<b>Persentase (%)</b>
2017/2018	85,81	-
2018/2019	77,09	(10,16)
2019/2020	80,82	4,84

Sumber: Tata Usaha SD Muhammadiyah 2 Pontianak, 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pada Tahun Ajaran 2018/2019 nilai rata-rata ujian akhir sekolah siswa Kelas Enam SD Muhammadiyah 2 Pontianak mengalami penurunan sebesar 10,16%, sedangkan pada Tahun Ajaran 2019/2020 mengalami peningkatan sebesar 4,84%.

Menurut hasil wawancara dengan salah satu guru di SD Muhammadiyah 2 Pontianak diketahui bahwa masih ada guru yang menggunakan metode ceramah dan siswa-siswinya ditugaskan mencatat materi yang guru tersebut berikan. Hal ini akan mengakibatkan siswa-siswinya akan timbul rasa bosan dan kurang berminat ketika tiba waktu guru tersebut akan mengajar, sehingga nilai yang diperoleh siswa-siswinya kurang memuaskan dalam pelajaran yang sedang diikutinya. Hal ini menunjukkan bahwa guru tersebut kurang kreatif dalam menjalankan tugasnya atau tidak menjalankan tugasnya dengan baik, yang mengindikasikan bahwa guru tersebut tidak memperoleh kepuasan kerja.

Hasibuan (2018:143) mendefinisikan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Hamali (2016:132): “Ketidakhadiran (absensi) karyawan disebabkan oleh tingkat motivasi yang rendah. Tingkat ketidakhadiran yang tinggi menyebabkan tingkat produktivitas rendah. Karyawan yang termotivasi tinggi memiliki produktivitas dan kinerja yang tinggi”.

Adapun rata-rata penilaian kinerja Guru SD Muhammadiyah 2 Pontianak Tahun Ajaran 2017/2018 sampai dengan 2019/2020 dapat dilihat pada Tabel 1.6:

**Tabel 1.6**  
**SD Muhammadiyah 2 Pontianak**  
**Rata-Rata Penilaian Kinerja Guru**  
**Tahun Ajaran 2017/2018-2019/2020**

<b>Tahun Ajaran</b>	<b>Jumlah Guru</b>	<b>Rata-Rata</b>	<b>Keterangan</b>
2017/2018	42	52	Amat Baik
2018/2019	42	54	Amat Baik
2019/2020	39	52	Amat Baik

Sumber: SD Muhammadiyah 2 Pontianak, 2020

Dari Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian kinerja guru di SD Muhammadiyah 2 Pontianak dikatakan amat baik. Penilaian kinerja gurudilakukanoleh Kepala Sekolah.

Untuk memperoleh nilai kinerja hasil penilaian kinerja guru perlu dilakukan konversi nilai kinerja yang diperoleh dari pelaksanaan penilaian kinerja ke dalam skala nilai menurut Permeneg PAN, RB No 16 Tahun 2009. Hasil konversi ini selanjutnya digunakan untuk menetapkan sebutan hasil penilaian kinerja guru. Adapun konversi nilai kinerja hasil penilaian kinerja guru sesuai dengan Permeneg PAN, RB No 16 Tahun 2009 dapat dilihat pada Tabel 1.7:

**Tabel 1.7**  
**Konversi Nilai Kinerja Hasil Penilaian Kinerja Guru**

<b>Rentang Nilai</b>	<b>Sebutan</b>	<b>Persentase</b>
51-56	Amat baik	125%
42-50	Baik	100%
34-41	Cukup	75%
28-33	Sedang	50%
≤ 27	Kurang	25%

Sumber: Permeneg PAN, RB No 16 Tahun 2009, 2020



Luthans (2005) dalam Edison, dkk (2016:224) mendefinisikan bahwa “Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan”. Menurut Langdon dan Osborne (2001) dalam Wibowo (2018:436): “Sebagai tanda komitmen positif: pekerja menunjukkan antusiasme, menyelesaikan masalah, melaporkan kemajuan, dan menunjukkan inisiatif. Sedangkan sebagai tanda buruknya komitmen adalah: mengajukan pengunduran diri, mengabaikan masalah, bersikap diam, dan kurangnya inisiatif”.

Komitmen sangatlah penting dalam bekerja, di mana pegawai yang mempunyai komitmen dalam bekerja akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab. Pegawai yang mempunyai komitmen biasanya akan memberikan perhatian, pikiran, waktu, dan tenaganya untuk pekerjaannya. Komitmen setiap pegawai akan memberikan dampak yang positif terhadap instansi sesuai yang diharapkan.

Menurut Wibowo (2018:419): “Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan kuat antara komitmen organisasi dan kepuasan. Manajer disarankan meningkatkan kepuasan kerja dengan maksud untuk menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat memfasilitasi produktivitas lebih tinggi”.

Menurut Purnama, dkk (2016:46): “Pemberian dorongan motivasi merupakan salah satu cara menumbuhkan komitmen organisasi. Motivasi kerja

yang tinggi akan secara signifikan meningkatkan komitmen organisasional, begitupun sebaliknya apabila motivasi kurang tinggi atau baik maka akan secara signifikan menurunkan komitmen organisasional”.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Tetap di SD Muhammadiyah 2 Pontianak”.

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah: “Apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi Guru Tetap di SD Muhammadiyah 2 Pontianak?”.

## **C. Pembatasan Masalah**

Agar pembatasan dapat lebih jelas dan terarah maka penulis membatasi permasalahan sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan kerja dibatasi pada:
  - a. Gaji/Upah
  - b. Pekerjaan
  - c. Kesempatan promosi
  - d. Penyelia
  - e. Rekan sekerja

2. Variabel motivasi kerja dibatasi pada:

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan untuk disukai
- d. Kebutuhan harga diri
- e. Kebutuhan pengembangan diri

3. Variabel komitmen organisasi dibatasi pada:

- a. Faktor logis
- b. Faktor lingkungan
- c. Faktor harapan
- d. Faktor ikatan emosional

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi Guru Tetap di SD Muhammadiyah 2 Pontianak.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara nyata khususnya yang menyangkut kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi.

## 2. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi sekolah dalam menyikapi masalah pegawai yang menyangkut kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi.

## 3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

## **F. Kerangka Pemikiran**

Menurut Hasibuan (2018:202): “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”.

Menurut Edison, dkk (2016:213):

Kepuasan kerja akan membentuk suasana yang nyaman dan semangat kerja yang tinggi. Hal ini tidak terlepas dari budaya organisasi dalam membentuk perilaku positif yang saling menghormati, menghargai satu sama lain, memiliki sistem kerja yang baik, dan keterbukaan, di mana dibelakangnya dikelola oleh pemimpin/manajer yang andal dan memotivasi serta memiliki hubungan manusia yang baik. Pada intinya, kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan profesional.

Dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely (1993) dalam Edison, dkk (2016:216) adalah sebagai berikut:

1. Upah  
Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
2. Pekerjaan  
Keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan promosi  
Tersedia kesempatan untuk maju.

4. Penyelia  
Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
5. Rekan Sekerja  
Keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Hasibuan (2018:143) mendefinisikan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Maslow dalam Edison, dkk (2016:176):

Ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, yaitu:

1. *Physiological needs* – Kebutuhan fisiologis  
Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual.
2. *Safety needs* atau *security needs* – Kebutuhan akan rasa aman  
Kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan.
3. *Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs* – Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta)  
Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.
4. *Esteem needs* – Kebutuhan harga diri  
Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
5. *Self-actualization needs* – Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri  
Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

Luthans (2005) dalam Edison, dkk (2016:224) mendefinisikan bahwa “Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi

mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan”.

Menurut Edison, dkk (2016:225):

Komitmen pegawai/karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen tersebut meliputi:

1. Faktor logis  
Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
2. Faktor lingkungan  
Pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Faktor harapan  
Pegawai/karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
4. Faktor ikatan emosional  
Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

Adapun penelitian terdahulu yang membahas mengenai kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi diantaranya sebagai berikut:

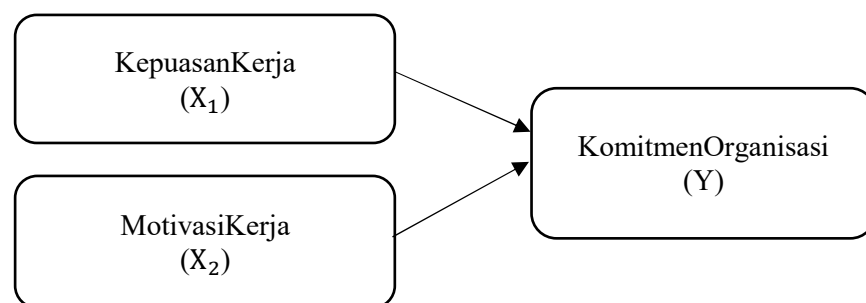
1. Penelitian yang dilakukan Rahmayani, dkk (2017) yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMP Negeri di Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah” menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif iklim organisasi terhadap motivasi kerja, terdapat pengaruh langsung positif iklim organisasi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh langsung positif iklim organisasi terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh langsung

positif motivasi kerja terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

2. Penelitian yang dilakukan Tania dan Sutanto (2013) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT DAI KNIFE di Surabaya” menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sementara itu, variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap komitmen organisasional karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**  
**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja**  
**Terhadap Komitmen Organisasi**



## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif/hubungan. Menurut Siregar (2019:15): “Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

### **2. Teknik Pengumpulan Data**

#### **a. Data Primer**

Dalam melakukan pengumpulan data untuk terpenuhinya penyusunan penelitian ini, maka penulis melakukan pengumpulan data menggunakan data primer. Menurut Siregar (2019:37): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui:

#### **1) Wawancara**

Menurut Sugiyono (2014:137): “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”. Wawancara ini dilakukan dengan salah satu guru dan Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 2 Pontianak, untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.



## 2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2014:142): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner dalam penelitian diberikan kepada guru tetap SD Muhammadiyah 2 Pontianak.

### **b. Data Sekunder**

Menurut Siregar (2019:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari dokumentasi berupa jumlah Sekolah Dasar Negeri dan Swasta, jumlah siswa, jumlah pegawai, angka kemangkiran guru tetap, nilai rata-rata ujian akhir sekolah siswa kelas Enam, rata-rata penilaian kinerja guru, dan konversi nilai kinerja hasil penilaian kinerja guru.

## **3. Populasi dan Sampel**

### **a. Populasi**

Menurut Sugiyono (2014:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah guru tetap SD Muhammadiyah 2 Pontianak Tahun Ajaran 2019/2020, tidak termasuk Kepala Sekolah. Maka populasi dalam penelitian ini berjumlah 39 orang.

## **b. Sampel**

Menurut Sugiyono (2014:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014:85): “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel”. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 39 orang tidak termasuk Kepala Sekolah.

## **4. Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2014:38): “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini digunakan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

### **a. Variabel Bebas**

Menurut Sugiyono (2014:39): “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ).

#### b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2014:39): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Komitmen Organisasi (Y).

### 5. Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2014:93): “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan menggunakan skala Likert ini, penulis akan mengukur kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi guru tetap SD Muhammadiyah 2 Pontianak. Adapun skor pernyataan responden dengan menggunakan skala Likert adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.8**  
**Skor Pernyataan Responden**

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 6. Teknik Analisis Data

Dalam analisis data penulis melakukan tahapan uji yaitu uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi dasar (terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas), analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi,

koefisien determinasi, uji pengaruh simultan (uji F), dan uji pengaruh parsial (uji t).

#### a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2019:75): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”. Uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

##### 1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2019:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it succesfully measure the phenomenon*)”. Teknik yang dipakai untuk menguji validitas kuesioner dalam penelitian ini adalah korelasi *Product Moment Pearson*.

Menurut Siregar (2019:77): “Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila: a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3; b) Koefisien korelasi *product moment* > r-tabel ( $\alpha$ ; n-2) n = jumlah sampel; c) Nilai sig  $\leq \alpha$ ”.

##### 2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2019:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila

dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”.

Uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini dilakukan dengan teknik Alpha Cronbach. Menurut Siregar (2019:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ ) > 0,6”.

#### b. Uji Asumsi Dasar

Menurut Siregar (2019:153): “Uji asumsi dasar digunakan untuk mengetahui pola dan varian serta kelinieritasan dari suatu populasi (data)”. Uji asumsi dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1) Uji Normalitas

Menurut Siregar (2019:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov Smirnov.

Kriteria pengujian yang diambil berdasarkan nilai probabilitas menurut Siregar (2019:167) adalah sebagai berikut:

- a) Jika probabilitas ( $\text{sig}$ )  $\leq 0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal.
- b) Jika probabilitas ( $\text{sig}$ )  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal.

## 2) Uji Linieritas

Menurut Siregar (2019:178): “Tujuan dilakukan uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah antara variabel tak bebas (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linier”. Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan metode *Test for Linearity*.

Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai *Sig.Deviation fromLinearity*  $> 0,05$ , maka antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan linier.
- b) Jika nilai *Sig.Deviation fromLinearity*  $\leq 0,05$ , maka antara variabel bebas dan variabel terikat tidak terdapat hubungan linier.

## 3) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2016:103): “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen”.

Menurut Ghazali (2016:103): “Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  dan nilai VIF  $\geq 10$ ”.

## c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2019:405):

Regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan di masa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel

bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*). Perbedaan penerapan metode ini hanya terletak pada jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan. Penerapan metode regresi berganda jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan lebih dari satu yang memengaruhi satu variabel tak bebas (*dependent*).

Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: Siregar (2019:405)

Keterangan:

Y= Komitmen Organisasi

a = Konstanta

$b_1$  dan  $b_2$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Kepuasan Kerja

$X_2$  = Motivasi Kerja

#### d. Koefisien Korelasi

Menurut Siregar (2019:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan metode *Pearson Product Moment*.

Untuk mengetahui nilai korelasi dalam mengukur kuat atau tidaknya hubungan antara variabel, dapat dilihat pada Tabel 1.9:

**Tabel 1.9**  
**Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan**

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Siregar (2019:337)

e. Koefisien Determinasi

Menurut Siregar (2019:338): “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah atau lebih variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”.

Menurut Ghazali (2016:95):

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

f. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Menurut Siregar (2019:408): “Tujuan dilakukannya pengujian hipotesis terhadap penerapan metode regresi linier berganda adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara kelompok data A dan B (variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap kelompok data C (variabel tak bebas Y)”.



Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1) Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.

2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima.

dan

1) Jika  $sig \leq \alpha$ , maka  $H_a$  diterima.

2) Jika  $sig > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima.

g. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Menurut Siregar (2019:410): “Tujuan dilakukan uji signifikansi secara parsial dua variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*) adalah untuk mengukur secara terpisah dampak yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*)”.

Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

$H_a$  : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

2) Pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

$H_a$  : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1) Jika  $t_{tabel} \leq t_{hitung}$ , maka  $H_0$  diterima.

2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima.

dan

1) Jika  $sig \leq \alpha$ , maka  $H_a$  diterima.

2) Jika  $sig > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan, berusia 40 – 49 tahun, berpendidikan terakhir S1, memiliki masa kerja 11 – 20 tahun, memiliki penghasilan per bulan antara Rp 2.000.000,00 - Rp 2.999.999,00, sudah kawin/menikah, dan memiliki tanggungan 2–3 orang.
2. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah  $Y = 0,828 + 0,637X_1 + 0,173X_2$ .
3. Nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah sebesar 0,814. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan komitmen organisasi (Y) adalah sangat kuat.
4. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$  atau *R square*) sebesar 0,663. Artinya kontribusi variabel kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dalam mempengaruhi naik turunnya variabel komitmen organisasi (Y) sebesar 66,3% dan sisanya sebesar 33,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil uji pengaruh simultan (uji F) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

6. Hasil uji pengaruh parsial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi namun masih terdapat beberapa aspek yang kurang mendukung sehingga dapat disarankan agar sekolah terus meningkatkan motivasi pegawai dengan memberikan *reward* kepada pegawai yang berhasil mencapai target dan sesekali mengadakan *employee gathering* untuk membangun hubungan yang erat dengan rekan sekerja serta menjalin kerja sama.
2. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam upaya penanganan pada sekolah ini. Selain itu Kepala Sekolah dapat terus memperhatikan dan mempertimbangkan motivasi kerja pegawai sehingga pegawai merasa bangga dan selalu memberikan yang terbaik untuk sekolah ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Purnama, Nurul Qomarianing, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Arik Prasetya. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BRI Cabang Kawi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 40 (2), 39-47.
- Rahmayani, Sri Milfayetty, dan Rosmala Dewi. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru SMP Negeri di Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol. 9 (2), 48-60.
- Siregar, Syofian. 2019. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana, Jakarta.
- Tania, Anastasia, dan Eddy M. Sutanto. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Dai Knife di Surabaya. *AGORA*. Vol. 1 (3), 1-9.

Umar, Husein. 2014. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Rajawali Pers, Jakarta.

Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Jakarta.