

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN GURU  
SEKOLAH DASAR SWASTA MUJAHIDIN KOTA PONTIANAK**

**Tanggung Jawab Yuridis Kepada:**

**KURNIA**  
**NIM. 151310792**

**Program Studi Manajemen**

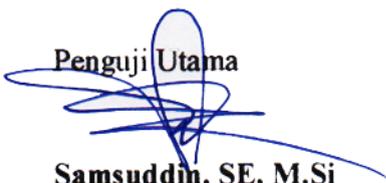
**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian  
Skripsi / Komprehensif  
Pada Tanggal : 6 Januari 2021**

**Majelis Penguji :**

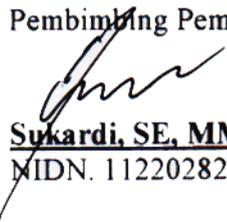
Pembimbing Utama

  
**Devi Yasmin, SE, MM**  
NIDN. 0030066701

Penguji Utama

  
**Samsuddin, SE, M.Si**  
NIDN. 1113117701

Pembimbing Pembantu

  
**Sukardi, SE, MM**  
NIDN. 1122028201

Penguji Pembantu

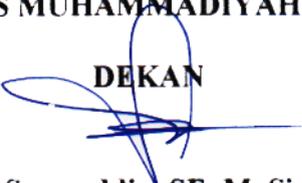
  
**Sumiyati, SE, MM**  
NIDN. 1125117801

**Pontianak, 6 Januari 2021**

**Disahkan Oleh :**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

**DEKAN**

  
**Samsuddin, SE, M. Si**  
NIDN. 1113117701

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Alhamdulillah puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Guru Sekolah Dasar Swasta Mujahidin Kota Pontianak”**. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan, masukan serta petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dr. Doddy Irawan, S.T,M.Eng, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Samsuddin, S.E,  
M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Dedi Hariyanto, S.E,  
M.M, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Fenni Supriadi, S.E,  
M.M, selaku dosen Pembimbing Akademik selama masa perkuliahan.

5. Devi Yasmin, S.E, M.M, selaku Dosen PembimbingUtamadalam penyusunan skripsi ini yang telah memberikan banyak bantuan, bimbingan, dan petunjuk kepada penulis.
6. Sukardi, S.E, M.M, selaku Dosen Pembimbing Kedua dalam penyusunan skripsi ini yang telah memberikan banyak bantuan, masukan, bimbingan, dan petunjuk kepada penulis.
7. Bapak ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah banyak membekali penulis dengan pengetahuan selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
8. Kepala Sekolah Dasar Swasta Mujahidin Kota Pontianak Bapak Sutaji, M.Pd, dan pegawai serta guru-guru yang telah memberikan izin serta data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
9. Orang tua dan orang-orang terdekat yang telah memberikan bantuan dan motivasi yang sangat berarti dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini banyak terdapat kekurangan karena adanya keterbatasan yang ada pada penulis. Untuk itu kritik dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Pontianak, Januari 2021

Penulis

Kurnia  
NIM. 151310792

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
ABSTRAK .....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
A. LatarBelakang .....	1
B. Permasalahan.....	7
C. PembatasanMasalah .....	7
D. TujuanPenelitian .....	8
E. ManfaatPenelitian .....	8
F. KerangkaPemikiran.....	9
G. MetodePenelitian.....	11
1. JenisPenelitian.....	11
2. TeknikPengumpulan Data.....	11
3. PopulasidanSampel .....	13
4. VariabelPenelitian .....	14
5. SkalaPengukuran.....	14
6. TeknikAnalisis Data.....	15
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. ManajemenSumberDayaManusia .....	20
B. KepuasanKerja .....	21
C. Komitmen.....	25
<b>BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN</b>	
A. SejarahSingkatSekolahDasarSwasta Mujahidin Kota Pontianak.....	28
B. VisidanMisiSekolahDasarSwasta Mujahidin Kota Pontianak.....	29
C. StrukturOrganisasiSekolahDasarSwasta Mujahidin .....	30
D. Haridan Jam KerjaSekolahDasarSwasta Mujahidin .....	35
E. Gajipokok Guru di SekolahDasar Mujahidin.....	36
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>	
A. KarakteristikResponden .....	38
B. TeknikAnalisis Data.....	42
1. UjiInstrumen.....	42
a. UjiValiditas .....	42
b. UjiReliabilitas .....	45

c. UjiNormalitas.....	46
d. AnalisisRegresi Linier Sederhana.....	47
e. KoefisienKorelasi (R).....	48
f. KoefisienDeterminasi ( $R^2$ ).....	48
g. UjiKelayakan Model (Uji F).....	48
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	51
B. Saran.....	52
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>53</b>

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan di era milenial. Dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat, akan membuat persaingan sumberdaya manusia semakin ketat. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia bermacam-macam cara yang dilakukan terutama dalam bidang pendidikan. Upaya ini terkait dengan upaya meningkatkan sumber daya manusia dan menjadikan penerus bangsa yang berkualitas dan dapat diandalkan. Dalam hal ini guru merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan suatu pendidikan.

Yayasan Mujahidin Kota Pontianak bukan hanya bergerak dibidang dakwah tetapi juga bergerak di bidang pendidikan. Yayasan Mujahidin memiliki beberapa jenjang pendidikan yaitu dariTaman Kanak-Kanak sampai Sekolah Menengah Atas. Penelitian ini dilakukan Sekolah Dasar Swasta Mujahidin yang beralamat di Jalan Jenderal Ahmad Yani,Kecamatan Pontianak Selatan, Kota Pontianak. Jumlah Sekolah di Lingkungan Yayasan MujahidinKota Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:



**Tabel 1.1**  
**Sekolah Dasar Swasta Mujahidin Kota Pontianak**  
**Jumlah Sekolah Di Lingkungan Yayasan Mujahidin Kota Pontianak**  
**Tahun 2020**

No	Nama Sekolah	Jumlah
1	Taman Kanak-Kanak	1
2	Sekolah Dasar Swasta Mujahidin	1
3	Sekolah Menengah Pertama Swasta Mujahidin	1
4	Madrasah Tsanawiyah Swasta Mujahidin	1
5	Sekolah Menengah Atas Swasta Mujahidin	1
6	Madrasah Aliyah Swasta Mujahidin	1
<b>Jumlah</b>		<b>6</b>

Sumber: Sekolah Dasar Swasta Mujahidin Kota Pontianak 2020

Tabel 1.1 menjelaskan jumlah sekolah yang ada di lingkungan Yayasan Mujahidin Kota Pontianak sebanyak 6 sekolah mulai dari Taman Kanak-Kanak sampai Madrasah Aliyah. Yayasan Mujahidin Kota Pontianak telah membantu pemerintah untuk memberi kemudahan kepada masyarakat mencari tempat pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan. Salah satu jenjang yang pendidikan yang disediakan oleh Sekolah Dasar, adapun Sekolah Dasar Swasta Mujahidin berdiri pada 19 juni 1984, izin operasional 1436 / I.14.1 / R.1984, dan telah berakreditasi A. Adapun data jumlah Sekolah Dasar Swasta di Kota Pontianak dapat dilihat Tabel 1.2 di bawah ini:

**Tabel 1.2**  
**Dinas Pendidikan Kota Pontianak**  
**Jumlah Sekolah Dasar Swasta**  
**di Kota Pontianak**  
**Tahun 2020**

No	Kecamatan	Jumlah Sekolah	Presentase %
1	Pontianak Kota	14	26,42
2	Pontianak selatan	14	26,42
3	Pontianak timur	2	3,77
4	Pontianak barat	4	7,55

**Tabel 1.2**  
**(Lanjutan)**

5	Pontianak utara	8	15,09
6	Pontianak tenggara	11	20,75
<b>Jumlah</b>		<b>53</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Pontianak 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 menjelaskan bahwa sebagian besar Sekolah Dasar Swasta di Kota Pontianak berada di Kecamatan Pontianak Kota, dan Pontianak Selatan masing-masing sebanyak 26,42%. Beberapa Sekolah Dasar Swasta yang ada di Kota Pontianak menjadi pesaing Sekolah Dasar Swasta Mujahidin. Sekolah Dasar Swasta Mujahidin Kota Pontianak harus memiliki strategi agar berkualitas dan memiliki keunggulan supaya masyarakat tertarik untuk menyekolahkan anaknya disana. Adapun data jumlah siswa dapat dilihat Tabel 1.3 di bawah ini:

**Tabel 1.3**  
**Sekolah Dasar Swasta Mujahidin Kota Pontianak**  
**Jumlah Siswa Sekolah Dasar Swasta Mujahidin Kota Pontianak**  
**Tahun 2016-2019**

No	Tahun	Jumlah Siswa
1	2016/2017	1.095
2	2017/2018	1.105
3	2018/2019	1.113

Sumber: Sekolah Dasar Swasta Mujahidin Kota Pontianak 2020

Tabel 1.3 menjelaskan jumlah siswa Sekolah Dasar Swasta Mujahidin pada tiga tahun terakhir. Pada Tahun 2017/2018 jumlah siswa mengalami kenaikan sebesar 0,91% dan pada Tahun 2018/2019 jumlah siswa mengalami kenaikan sebesar 0,72%. Adapun nilai rata-rata ujian siswa Sekolah Dasar Swasta Mujahidin Kota Pontianak dapat dilihat Tabel 1.4 dibawah ini:

**Tabel 1.4**  
**Sekolah Dasar Swasta Mujahidin Kota Pontianak**  
**Nilai Rata-Rata Ujian Nasional Sekolah Dasar Swasta Mujahidin Kota**  
**Pontianak**  
**Tahun 2017-2019**

No	Tahun	Nilai	Naik/turun (%)
1	2017	69,33	-
2	2018	68,33	(1,44)
3	2019	70,00	2,44

Sumber: Sekolah Dasar Swasta Mujahidin Kota Pontianak 2020

Tabel 1.4 menjelaskan Pada Tahun 2018 nilai rata-rata ujian nasional mengalami penurunan 1,44% dan pada Tahun 2019 nilai rata-rata ujian nasional mengalami kenaikan sebesar 2,44%.

Adapun jumlah pegawai Sekolah Dasar Swasta Mujahidin dapat dilihat di Tabel 1.5 dibawah ini:

**Tabel 1.5**  
**Jumlah Pegawai Menurut Bagian Sekolah Dasar Swasta**  
**Mujahidin Kota Pontianak**  
**Tahun 2020**

No	Bagian	Jumlah (orang)	
		Tetap	Tidak Tetap
1	Kepala Sekolah	1	-
2	WakaBid. Sarana Prasarana	1	-
3	WakaBid. Hubungan Masyarakat	1	-
4	Waka Bid. Kurikulum	1	-
5	Waka Bid. Kesiswaan	1	-
6	Bendahara	1	-
7	Kepala Tata Usaha	1	-
8	Kepala Perpustakaan	1	-
9	Staf Tata Usaha	3	-
10	Guru Kelas	50	-
16	Kepala <i>Cleaning service</i>	-	1
17	<i>Cleaning service</i>	-	6
18	Pesuruh Sekolah	-	1
<b>Jumlah</b>		<b>61</b>	<b>8</b>

Sumber: Sekolah Dasar Swasta Mujahidin Kota Pontianak, 2020

Tabel 1.5 dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai tetap adalah guru kelas, yaitu sebanyak 81,97%, sedangkan sebagian besar pegawai tidak tetap adalah Bagian *Cleaningservice*, sebanyak 75%. Adapun Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah Bidang Sarana Prasarana, Wakil Kepala Sekolah Bidang Hubungan Masyarakat, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum, dan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan digolongkan sebagai guru, karena melakukan aktivitas belajar mengajar di Sekolah Dasar Swasta Mujahidin sehingga guru tetap sebanyak 55 orang. Adapun tingkat absensi guru dan pegawai dapat dilihat pada Tabel 1.6 dibawah ini:

**Tabel 1.6**  
**Tingkat Absensi guru dan Pegawai Sekolah Dasar Swasta**  
**Mujahidin Kota Pontianak**  
**Tahun 2016-2019**

Tahun	Hari Kerja (HK)	Jumlah Pegawai (JP)	HK × JP	Jumlah Absensi (Hari)			Jumlah absen	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2017	266	63	16.758	35	102	-	137	0,82
2018	259	69	17.871	58	110	-	168	0,94
2019	259	69	17.871	21	112	-	133	0,74

Sumber: Sekolah Dasar Swasta Mujahidin Kota Pontianak 2020

Tingkat absensi atau ketidakhadiran dapat dihitung dengan menggunakan rumus Hasibuan (2017:51) sebagai berikut:

$$\text{absen} = \frac{\text{jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat diketahui bahwa tingkat absensi guru dan pegawai Sekolah Dasar Swasta Mujahidin dari Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2019 mengalami berfluktuasi. Pada Tahun 2018

tingkat absensi naik sebesar 14,63% dan Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 21,28%.

Menurut Priansa (2018:295) : "Semakin rendah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, maka semakin sering pula mereka tidak hadir atau datang terlambat pada pekerjaannya tanpa alasan yang jelas. Pegawai yang menyukai pekerjaannya akan lebih bersemangat untuk datang ke tempat kerjanya dan melakukan pekerjaannya".

Adapun data Supervisi Administrasi dan Pembelajaran dapat dilihat di Tabel 1.7 dibawah ini:

**Tabel 1.7**  
**Nilai Supervisi Administrasi dan Pembelajaran Sekolah Dasar Swasta**  
**Mujahidin Kota Pontianak**  
**Tahun 2017-2019**

No	Keterangan	2017	2018	2019
1	Nilai tertinggi	98,0	98,0	96,0
2	Nilai terendah	65,0	65,0	66,5
3	Nilai rata-rata	85,0	85,0	84,0

Sumber: Sekolah Dasar Swasta Mujahidin Kota Pontianak 2020

Pada Tabel 1.6 dapat diketahui hasil supervisi administrasi dan pembelajaran guru Sekolah Dasar Swasta Mujahidin. Adapun nilai supervisi administrasi dan pembelajaran merupakan penilaian terhadap seorang guru dalam melakukan kegiatan belajar mengajar di Sekolah Dasar Swasta Mujahidin. Pada Tahun 2018 nilai rata-rata supervisi administrasi dan pembelajaran tidak mengalami peningkatan, dan pada Tahun 2019

nilai supervisi administrasi dan pembelajaran mengalami penurunan sebesar 1,18%.

Menurut Sopiah (2008) dalam Priansa (2018:236) : “Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi”.

Adapun hasil wawancara dengan Kepala Sekolah diketahui gaji guru masih dirasa kurang sehingga ada sebagian guru yang melakukan pekerjaan diluar sekolah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi seperti membuka les Bahasa Inggris, dan les Matematika.

Dari uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas penulis tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen Guru Sekolah Dasar Swasta Mujahidin Pontianak.

## **B. Permasalahan**

Sehubungan dengan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah: “Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen guru Sekolah Dasar Swasta Mujahidin Kota Pontianak”.

## **C. Pembatasan Masalah**

Agar pembahasan yang dilakukan tidak menyimpang, terarah dan sesuai dengan tujuan penelitian, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada

hal-hal sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja dibatasi pada :
  - a. Upah
  - b. Pekerjaan
  - c. Kesempatan promosi
  - d. Penyelia
  - e. Rekan sekerja
2. Komitmen dibatasi pada :
  - a. Faktor logis
  - b. Faktor lingkungan
  - c. Faktor harapan
  - d. Faktor ikatan emosional

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

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen guru Sekolah Dasar Swasta Mujahidin Kota Pontianak.

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

##### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk mengembangkan dan menerapkan teori yang diperoleh selama dibangku kuliah terutama yang berhubungan dengan ruanglingkup masalah yang diteliti yaitu mengenai kepuasan kerjadan komitmen.

## 2. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan atau pertimbangan bagi sekolah dalam mengambil keputusan terkait dengan komitmen guru Sekolah Dasar Swasta Mujahidin Kota Pontianak.

## 3. Bagi Alamamater

Sebagai landasan atau acuan penelitian lainnya, terutama penelitian yang menyangkut masalah kepuasan kerja dan komitmen guru. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang.

## F. Kerangka Pemikiran

Robbins dan Coulter (2009) dalam Edison dkk (2016: 213) menyebutkan bahwa :“*Job satisfaction refers to a person’ general attitude toward his or her job* (kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya)”.

Menurut Gibson , Ivancevich, dan Donnely dalam Edison dkk (2016: 216) dimensi kepuasan kerja terdiri dari :

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.

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 penghasilan 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 berkariir 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.

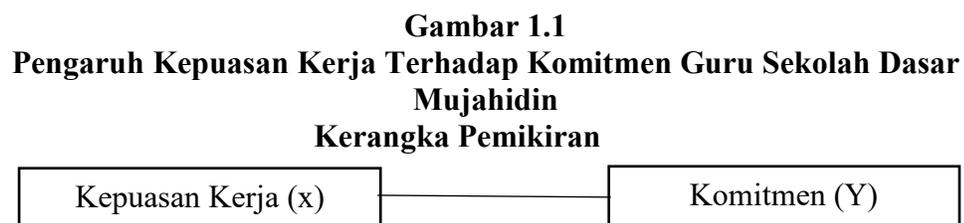
Adapun penelitian terdahulu tentang pengaruh kepuasan terhadap komitmen yaitu :

1. Puspitawati dan Riana (2014) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional maupun kualitas layanan sementara komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kualitas layanan. Implikasi penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian antara beban kerja dan gaji sangat penting diperhatikan demi menjaga komitmen organisasional, di sisi lain, kepuasan kerja akan meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap

perusahaan dan kesediaan karyawan untuk memberikan kualitas layanan terbaik.

2. Tania dan Sutanto (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya, menunjukkan 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.

Variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X) sedangkan variabel terikat (*dependent*) adalah komitmen (Y). Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



## **G. Metode penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2017:15) :“Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

## 2. Teknik Pengumpulan Data

### a. Data Primer

Menurut Siregar (2017:37): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Adapun cara mendapatkan data primer dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2016:224): “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apa bila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah repondennya sedikit/kecil”. Penulis melakukan tanya jawab langsung dengan Kepala Sekolah Dasar Swasta Mujahidin untuk mendapat informasi yang dibutuhkan.

#### 2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016:230): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Penulis memberikan kuesioner kepada guru Sekolah Dasar Swasta Mujahidin Kota Pontianak.

### b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain : nilai supervisi administrasi dan pembelajaran, jumlah absensi guru, jumlah pegawai, nilai rata-rata ujian nasional siswa, jumlah siswa, jumlah sekolah di lingkungan Yayasan Mujahidin, jumlah sekolah swasta di Kota Pontianak.

### **3. Populasi dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Menurut Sugiyono (2016:148): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah guru tetap yang ada di Sekolah Dasar Swasta Mujahidin Kota Pontianak. Adapun jumlah guru tetap yang ada di Sekolah Dasar Swasta Mujahidin Kota Pontianak pada Tahun 2020 sebanyak 55 orang.

#### **b. Sampel**

Menurut Sugiyono (2016:149): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2016:156): “Sampling jenuh adalah teknik penentuan

sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 55 guru tetap Sekolah Dasar Swasta Mujahidin Kota Pontianak.

#### **4. Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016:95) : “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”. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu:

##### **a. Variabel Bebas**

Menurut Sugiyono (2016:96) : “Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X).

##### **b. Variabel Terikat**

Menurut Sugiyono (2016:97) : “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen (Y).

#### **5. Skala Pengukuran**

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala

*likert*. Menurut Sugiyono (2016:168) :“Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skala *likert* dapat dikategorikan sebagai skala interval. Skala *likert* yang akan digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dan komitmen guru Sekolah Dasar Swasta Mujahidin Kota Pontianak terdiri dari (5) kategori yaitu:

**Tabel 1.8**  
**Skala Pengukuran Variabel Penelitian**

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

## 6. Teknik Analisis Data

### a. Uji Instrumen

#### 1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75) :“Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur” .Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasi *product moment*, dengan bantuan *software* program SPSS 22.

Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan atau pernyataan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria menurut Siregar (2017:77) :

- a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azwar, 1992; Soegiyono, 1999).
- b) Koefisien korelasi *product moment* > r-tabel ( $\alpha : n-2$ ) n = jumlah sampel
- c) Nilai  $\text{sig} \leq \alpha$

## 2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula”. Uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini dengan reliabilitas *Alpha Cronbach*. Untuk menghitung reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 22. Menurut Siregar (2017:90) : “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ ) > 0,60”.

## b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153) : “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Teknik uji normalitas yang digunakan adalah uji *kolmogorov-smirnov*. Apabila nilai  $p \leq 0,05$  maka data dinyatakan berdistribusi secara tidak normal, sebaliknya apabila nilai  $p > 0,05$  maka data dinyatakan berdistribusi normal.

Untuk lebih memudahkan perhitungan, peneliti mengerjakannya dengan bantuan *software* program SPSS 22.

#### c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2017:379) :“Salah satu alat yang dapat digunakan dalam memprediksi permintaan dimasa yang akan datang dengan berdasarkan data masa lalu, atau untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*) adalah menggunakan regresi linier”. Adapun persamaan regresi linier dalam penelitian dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b .X$$

Keterangan:

$X$  = Variabel Bebas (Kepuasan kerja)

$Y$  = Variabel Terikat (Komitmen)

$a$  dan  $b$  = konstanta

#### d. Koefisien Korelasi (R)

Siregar (2017:337) : “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari dua variabel”. Koefisien korelasi dalam penelitian ini dicari dengan menggunakan metode *product moment*

Nilai koefisien korelasi berada diantara -1 sampai 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

Adapun tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dapat dilihat Tabel 1.9 di bawah ini:

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

No	Nilai Korelasi ( <i>r</i> )	Tingkat Hubungan
1	0,00-0,199	Sangat Lemah

**Tabel 1.9**  
**(Lanjutan)**

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 (2017:337)

e. Koefisien Deteminasi ( $R^2$ )

Siregar (2017:338): “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau yang digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”.

Rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Sumber : Siregar (2017:338)

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Gani dan Amalia (2018:159) : “Uji F atau *Goodnes Of Fit Test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan”.

Pada tahap ini dilakukan pengujian untuk menentukan apakah model dari regresi linier layak atau tidak digunakan untuk memprediksi variabel komitmen yang dipengaruhi oleh kepuasankerja. Taraf nyata yang digunakan dalam penelitian ini adalah  $\alpha = 0,05$ ,

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi komitmen guru yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

$H_a$  : Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi komitmen guru yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel, \alpha = 5\%}$

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel, \alpha = 5\%}$

Atau

Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

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

1. Sebagian besar responden berusia 26-39 tahun, berjenis kelamin perempuan, berpendidikan sarjana (S1), golongan/ruang III/a, mempunyai penghasilan per bulan Rp 2.000.000,00- Rp 2.999.999.00, sudah menikah, dan memiliki tanggungan 3 orang.
2. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 2,732 + 0,386X$ .
3. Nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,370 yang artinya bahwa hubungan antara Kepuasan Kerjadan Komitmen lemah.
4. Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Kepuasan Kerjadan dalam mempengaruhi Komitmen sebesar 13,7% dan sisanya sebesar 86,3% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.
5. Uji kelayakan model (Uji F) menunjukkan  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi Komitmen Guru Sekolah Dasar Swasta Mujahidin yang dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi Sekolah Dasar Swasta Mujahidin Kota Pontianak :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara model regresi antara kepuasan kerja terhadap komitmen guru. Dalam penelitian ini kepuasan kerja mempengaruhi komitmen sebesar 13,7% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu Sekolah Dasar Swasta Mujahidin Kota Pontianak perlu mempertahankan faktor-faktor atau aspek-aspek terkait dengan kepuasan kerja sehingga komitmen guru juga akan tetap baik.
2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat meneliti variabel-variabel lain diluar variabel yang telah diteliti ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia, Bandung
- Busro, Muhammad. 2018 *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* Prenadamedia Group, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Alfabeta, Bandung.
- Gani, Irwan, dan Siti Amalia. 2018. *Alat Analisis Data Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hamali, Arif, Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS, Yogyakarta
- Priansa, Donni, juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Puspitawati, dan Riana. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 8 (1).
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen* : Alfabeta, Bandung.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Tania, dan Sutanto. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. *Jurnal Manajemen*. Vol. 1 (3).
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. PTRajaGrafindo Persada, Jakarta.