



Studi Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Guru di SDN 1 Meninting

Nurhidayatullah B.K^{1*}, A. Hari Witono¹

¹ Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Pascasarjana, Universitas Mataram, Indonesia.

DOI: [10.29303/jpap.v8i1.522](https://doi.org/10.29303/jpap.v8i1.522)

Sitasi: B.K, N., & Witono, A. H. Studi Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Guru di SDN 1 Meninting. (JPAP) *Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan*, 8(1), 1-4. <https://doi.org/10.29303/jpap.v8i1.522>

*Corresponding Author:

Nurhidayatullah B.K, Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Pascasarjana, Universitas Mataram, Indonesia
Email: bknurhidayatullah@gmail.com

Abstrak: SDN 1 Meninting memperoleh prestasi yang luarbiasa dan mempertahankan akreditasi A sekolah dalam kurun waktu sepuluh tahun oleh karena itu perlu di teliti hal apa yang mempengaruhi prestasi sekolah tersebut. Hasil pengamatan awal serta mewawancarai kepala sekolah beserta guru diketahui, guru-guru di SDN 1 Meninting memiliki kemauan yang kuat untuk terus berkembang menjadi lebih baik, setia terhadap organisasi ditunjukkan dengan jangka waktu pengabdian puluhan tahun dan sangat bangga menjadi bagian dari SDN 1 Meninting. Yang menjadi indikator adanya komitmen organisasi selain gaji, kenyamanan bekerja, sistem manajemen, serta lingkungan kerja suportif. Dari penjabaran diatas maka dapat diperjelas bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen yang dihasilkan oleh guru. penelitian ini adalah *non-eksperimental design*, menggunakan metode *survey*. Peneliti ingin menguji hubungan antara variabel. Motivasi kerja dan kepuasan kerja menjadi variabel independen sedangkan komitmen organisasi menjadi variabel dependen. Guru di SDN 1 Meninting menjadi responden pada penelitian ini tidak diberikan perlakuan awal dan intervensi sehingga tidak akan terjadi manipulasi pada variabel independen. Setelah dilakukan uji validitas, realibilitas pada data instrumen sehingga dinyatakan valid dan reliabel. Dilakukan perhitungan regresi pada dua variabel independen motivasi kerja dan kepuasan kerja diperoleh bahwa r hitung lebih besar dari r tabel yaitu pada variabel X_1 dan X_2 terhadap Y berturut-turut $2.124 > 2,093$ dan $4.630 > 2,093$ dapat dikatakan motivasi kerja, kepuasan kerja berhubungan atau berasosiasi positif terhadap komitmen organisasi di SDN 1 Meninting sehingga sekolah tersebut memperoleh prestasi luarbiasa dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Prestasi Sekolah.

Pendahuluan

Komitmen organisasi di lembaga pendidikan mempengaruhi prestasi lembaga pendidikan. Sedangkan budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karena peran budaya organisasi tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja. Lebih-lebih lagi, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru karena peningkatan kompetensi dan peningkatan setiap guru. Selain itu motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru sedangkan budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan

terhadap kinerja guru sejak identitas, integritas, disiplin yang rendah, bahkan orientasi hasil tidak mendorong semangat kerja yang tinggi. Terakhir, kepuasan mempengaruhi kinerja guru secara positif dan signifikan. Jika kepuasan kerja dapat ditingkatkan, hal ini akan mendorong guru untuk melakukan hal yang sama meningkatkan kinerja mereka (Arifin, H. Muhammad, 2015). Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang terjadi karena adanya perbedaan antara banyaknya tingkat kompensasi yang mereka terima dengan banyaknya tingkat kompensasi yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003).

SDN 1 Meninting dalam kurun waktu 10 tahun terakhir memperoleh prestasi yang luarbiasa di bidang akademik, kesenian dan olahraga. Pencapaian tersebut berimbas pada Akreditasi sekolah yang bertahan diposisi A selama 10 tahun ini. oleh karena itu perlu diteliti hal apa yang mempengaruhi komitmen organisasi di sekolah tersebut. Sehingga menjadi sekolah yang berprestasi dan berkakreditasi. Melalui pengamatan awal serta mewawancarai kepala sekolah beserta guru diketahui adanya beberapa faktor komitmen organisasi yang meliputi kemauan yang kuat untuk terus berkembang menjadi lebih baik, komitmen setiap anggota organisasi ditunjukkan dengan jangka waktu pengabdian puluhan tahun. Dessler (2006) menyatakan bahwa rentang pengabdian 5 tahun dianggap sudah berpengalaman dalam bekerja. Selain gaji, kenyamanan bekerja, SDN 1 Meninting memiliki sistem manajemen yang baik hal ini berakaitan erat dengan kepemimpinan transformasional sangat bergantung pada kualitas pemimpin. Seperti dalam kutipan berikut Pemimpin berkualitas tinggi dan persuasif kemungkinan besar kepemimpinannya berhasil. Di sisi lain, kepemimpinan transformasional hanya dapat berhasil jika pemimpin dan para karyawan berani mengambil resiko untuk mentransformasi keadaan. Hal ini dikarenakan pemimpin yang sesungguhnya menggunakan kekuasaannya untuk menciptakan pengaruh positif untuk menciptakan transformasi organisasi Wirawan (2013). Serta lingkungan kerja. Komitmen organisasi berkaitan dengan identifikasi, tujuan serta nilai organisasi, keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi serta kesediaan untuk memberikan berbagai upaya atas namanya yang dikemukakan oleh Armstrong & Brown (2006). Komitmen organisasi berasal dari nilai-nilai, tujuan organisasi, kemauan dan keinginan setiap orang untuk menjadi bagian dari organisasi atas usaha yang dilakukan. Idrus, A (2022). Komitmen organisasional dapat meningkatkan kinerja pegawai apabila pemimpin memperjelas dan mengkomunikasikan misi organisasi, menjamin keadilan organisasi dan mendukung perkembangan pegawai. Meningkatkan loyalitas

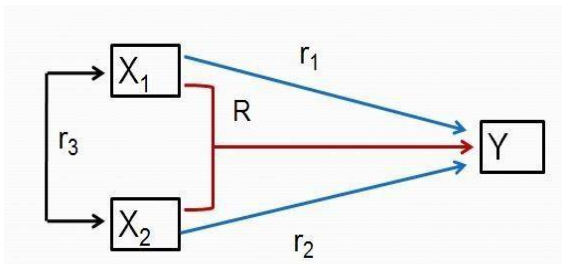
karena itu pegawai akan merasa senang bekerja di organisasi tersebut dan loyalitas kepada organisasi akan tercipta. Meningkatkan kesadaran kepada pegawai pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam memajukan organisasi. Bahwa tanpa peran aktif dari pegawai yang terlibat mustahil organisasi dapat berjalan berdasarkan visi dan misi yang telah ditetapkan atau dengan kata lain keberadaan pegawai vital bagi organisasi. Arizona Dika, (2013). Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan diperoleh informasi bahwa keberadaan dan pengabdian mereka sangat dihargai serta keahlian mereka diberdayakan secara maksimal. Hal tersebut membuat mereka sangat bangga menjadi bagian dari SDN 1 Meninting. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan memiliki implikasi praktis bagi para praktisi khususnya dalam pemberdayaan karyawan dengan memberdayakan karyawan secara setara. Pemberdayaan karyawan bertujuan untuk menghasilkan komitmen organisasi dan meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi. Astuti Endang Stiti, Kusdi Raharjo dan Djamhur Hamid. (2013).

Dari penjabaran diatas maka dapat diperjelas bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen yang dihasilkan oleh guru. Oleh karenanya, hal tersebut menjadikan penulis mengangkat judul penelitian “Studi Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja guru SD Negeri 1 Meninting.

Metode

Jenis penelitian ini adalah *non-eksperimental design*, menggunakan metode *survey*. Peneliti ingin menguji hubungan antara variabel. Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja menjadi variabel independen sedangkan Komitmen Organisasi menjadi variabel dependen. Guru di SDN 1 Meninting menjadi responden, teknik pengumpulan yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sekaran & Bougie (2016), kuesioner merupakan serangkaian pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya di mana responden mencatat jawabannya, biasanya dalam alternatif yang digambarkan dengan agak dekat. Kuesioner dapat dikelola secara pribadi, didistribusikan secara elektronik, ataupun dikirimkan kepada responden. Responden pada penelitian ini tidak diberikan perlakuan awal dan intervensi sehingga tidak akan terjadi manipulasi pada variabel independen.

- X1 = Motivasi kerja
- X2 = Kepuasan Kerja



pegawai terhadap organisasi Pemimpin percaya bahwa pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan baik, oleh

Y = komitmen organisasi

Paradigma ganda dengan dua variabel independen X1 dan X2, dengan variabel dependen Y. Untuk mencari hubungan X1 dengan Y dan X2 dengan Y dengan teknik korelasi sederhana. Serta secara bersama-sama mencari hubungan X1 dan X2 terhadap Y menggunakan korelasi ganda. Untuk membuktikan hipotesis bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dan terdapat hubungan positif antara motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Pengujian hipotesis asosiatif menggunakan uji T untuk setiap hipotesis penelitian. Dan untuk uji korelasi dua variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan perhitungan Regresi. Sugiyono (2015).

Hasil dan Pembahasan

Hasil pengujian validitas data 22 responden 30 butir kuisisioner dari masing-masing 10 butir kuisisioner motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi diperoleh korelasi antara setiap nilai pada responden dan instrumen dengan nilai keseluruhan total masing-masing instrumen kuisisioner mendapatkan koefisien korelasi lebih besar dari r-tabel sehingga data tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan tabel berikut ini :

Tabel. 1 Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Motivasi Kerja (X1)	Nilai r tabel
0.917, 0.686, 0.650, 0.960, 0.713, 0.924, 0.856, 0.715, 0.860, 0.860, 0.849, 0.650, 0.802, 0.775, 0.816, 0.856, 0.520, 0.806, 0.854, 0.513, 0.925, 0.924	0.442

Tabel. 2 Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan Kerja (X1)	Nilai r tabel
0.8835, 0.663, 0.761, 0.836, 0.860, 0.782, 0.831, 0.679, 0.861, 0.874, 0.764, 0.665, 0.706, 0.713, 0.772, 0.841, 0.546, 0.758, 0.867, 0.472, 0.796, 0.927	0.442

Untuk menguji konsistensi kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian peneliti melakukan uji reliabilitas dengan melakukan uji ekuivalen pada 30 butir kuisisioner dari 22 responden yang sama diwaktu yang bersamaan dan tiga kelompok instrumen di

variabel yang berbeda yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Realibilitas instrumen tersebut dihitung dengan cara menghitung data instrumen yang satu dengan data instrumen yang dijadikan equivalent. Dan diperoleh hasil bahwa 30 butir kuesiner dari 22 responden. Berkorelasi positif dan signifikan sehingga keseluruhan instrumen tersebut dinyatakan reliabel yang dinyatakan pada tabel berikut.

Tabel. 3 Realibilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.765	22

Tabel. 4 Realibilitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.763	22

Tabel. 5 Realibilitas Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.767	22

Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data maka peneliti berpeluang menghasilkan hasil penelitian yang valid dan reliabel meskipun akan ada pengaruh dari kondisi obyek yang diteliti serta kemampuan peneliti menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Setelah data dinyatakan valid dan reliabel maka peneliti melakukan uji pada setaip variabel dependen dengan menggunakan uji T. Diperoleh data sebagai berikut:

Tabel. 6 Uji T X1 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	Constant	8.061	3.485	.992	2.313	.049
	X1	1.098	.050		21.913	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji T pada variabel independen motivasi kerja diperoleh bahwa r hitung lebih besar dari r tabel yaitu $21.913 > 1,792$ sehingga dapat dikatakan motivasi kerja berhubungan atau berassosiasi positif terhadap komitmen organisasi.

Tabel. 7 Uji T X2 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	Constant	13.509	4.213	.990	3.206	.012
	X2	1.153	.060		19.383	.000

Dependent Variable: Y

Tabel. 8 Uji T X1 dan X2 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	Constant	136.500	14.137	.990	9.655	.000
	X1	.350	.165		2.124	.071
	X2	.700	.151		4.630	.002

Dependent Variable: Y

Hasil perhitungan regresi pada dua variabel independen motivasi kerja dan kepuasan kerja diperoleh bahwa r hitung lebih besar dari r tabel yaitu pada variabel X1 dan X2 terhadap Y berturut-turut $2.124 > 2,093$ dan $4.630 > 2,093$ dapat dikatakan motivasi kerja, kepuasan kerja berhubungan atau berassosiasi positif terhadap komitmen organisasi di SDN 1 Meninting sehingga sekolah tersebut memperoleh prestasi luarbiasa dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir.

Kesimpulan

Dari hasil dan pembahasan disimpulkan bahwa motivasi kerja berassosiasi positif terhadap komitmen organisai dan kepuasan kerja juga berassosiasi positif dengan komitmen organisasi. Dan secara bersama-sama motivasi kerja dan kepuasan kerja berassosiasi positif dengan komitmen organisasi di SDN 1 Meninting sehingga sekolah tersebut memperoleh prestasi luarbiasa dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir.

Daftar Pustaka

Armstrong, M., & Brown, D. (2006). Strategic Reward Making It Happen. United States of America: Thomson-Shore Inc.

Arifin, H.Muhammad.(2015). The Influence of Competence, Motivation, and Organizational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. International Education Studies. Vol. 8 (1). Pp: 38-45.

Arizona Dika, Riniwati Harsuko, dan Harahap Nuddin. (2013). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai. API Student Journal Universitas Brawijaya Vol. I No. 1 Pp: 1-11.

Astuti Endang Stiti, Kusdi Raharjo and Djamhur Hamid. (2013). The Effect Of Empowerment Of The Organizational Commitment and The Job Satisfaction Of The Employees Of The National Electricity Company (Ltd). Asian Transactions On Basic & Applied Science, (ATBAS ISSN : 2221-4291) Volume 03 Issue 04, Pp: 62-86.

Dessler, G. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. Edisi Kesepuluh. alih bahasa oleh Rahayu, Paramitha. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Idrus, A. (2022). KOMITMEN (Kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dosen). Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.

Robbins, S, P & Judge, T. (2009). Perilaku Organisasi. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P. (2003). Organization Behavior. 9th edition (Perilaku Organisasi, edisi ke 9). edisi Indonesia. Alih Bahasa Tim Indeks. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Sekaran, U. & Bougie, R.J., 2016. Research Methods for Business: A skill Building Approach. 7th Edition, John Wiley & Sons Inc. New York, US.

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuntitatif, Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung.

Wirawan. 2013. Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.