

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMAN 1
MANGGELEWA-DOMPU**

Weni Armianti

wenyarmianti@gmail.com

Hadi Sunaryo

hadisunaryo_fe@unisma.ac.id

M. Khoirul ABS

**Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam
Malang**

abstrack

This study aims to determine the effect of job satisfaction, motivation and organizational commitment to teacher performance. The sample in this study amounted to 47 people who are all teachers at SMAN 1 Manggelewa-Dompu.

The method used is descriptive data analysis by using the test of validity, reliability, normality, multiple linear regression analysis, multicollinearity test, heteroscedasticity test, t hypothesis test, and hypothesis testing f.

The results of this study indicate that the variable job satisfaction has a significant influence on teacher performance motivation variable has no significant influence on teacher performance and organization commitment variable has significant effect on teacher performance in SMAN 1 Manggelewa-Dompu.

Keywords: job satisfaction, motivation, organizational commitment, teacher performance.

1. PENDAHULUAN

Di era modern ini manusia sebagai sumber daya yang memegang peran sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi. Masalah utama dalam manajemen sumber daya manusia yang patut mendapat perhatian adalah kinerja pegawai. Karena keberhasilan suatu perusahaan atau instansi di pengaruhi oleh kinerja pegawai tersebut. Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi ke efektifitas dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang yang di tekniaknya. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat.

Kinerja merupakan hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan yang di berikan oleh seorang atasan. Dalam manajemen sumber daya manusia permasalahan kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk keberhasilan pencapaian tujuan suatu perusahaan atau instansi. Hasibuan (2001:34), kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dan waktu.

Berdasarkan permasalahan dan beberapa teori serta adanya penelitian terdahulu, membuat peneliti merasa perlu melakukan penelitian apakah faktor-faktor kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organizational terhadap kinerja guru di SMAN 1 Manggelewa-Dompu.

1. Bagaimana deskripsi dari kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru di SMAN 1 Manggelewa-Dompu?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMAN 1 Manggelewa-Dompu?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMAN 1 Manggelewa-Dompu?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru di SMAN 1 Manggelewa-Dompu?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru di SMAN 1 Manggelewa-Dompu?

Tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana deskripsi dari kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru di SMAN 1 Manggelewa-Dompu.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMAN 1 Manggelewa-Dompu.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMAN 1 Manggelewa-Dompu.

4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru di SMAN 1 Manggelewa-Dompu.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru di SMAN 1 Manggelewa-Dompu.

Penelitian Terdahulu

Suwandi dan Joko (2011). Penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)”.

Soprano (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada kantor pusat Bank Jateng Semarang)”.

Tie lung (2013) dengan judul penelitian Pemberdayaan Karyawan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Pesero) Wilayah VII Manado.

Fikriadi (2013). Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Stress Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Jasa” Studi Kasus di LKC DD Cip tat dan Gerai Sehat,

Sari (2013) yang meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana”.

Tindow (2014), penelitian yang berjudul “Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Cilacap”.

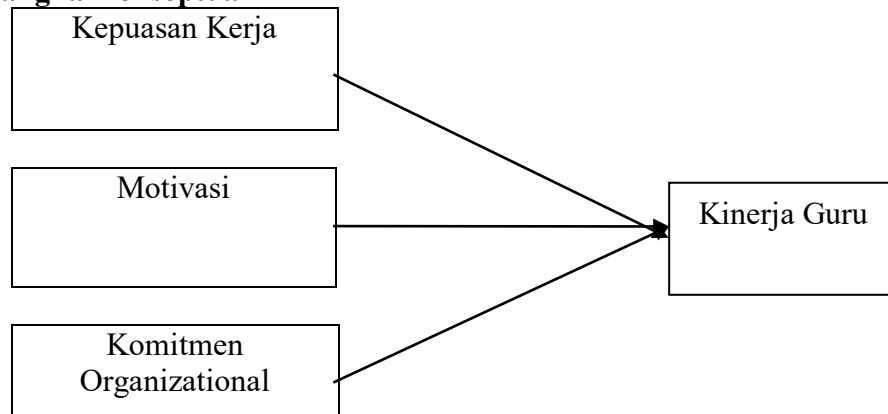
Menurut Wibowo, (2007:4). Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetensi, motivasi dan kepentingan.

Menurut Hasibuan,(2002:202). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka

Mangkunegara, (2005:61). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Kuntjoro (2002:1) mendefinisikan bahwa “Komitmen Organisasi merupakan proses pada individu untuk mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan, dan tujuan organisasi”.

Kerangka Konseptual



Jenis penelitian ini yaitu *explanatory*: Sugiyono (2012:21), penelitian ini menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang di teliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain. Penelitian berusaha mencari jawabannya terhadap fenomena suatu permasalahan yang diajukan. *explanatory* berkaitan dengan pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang sudah ada jawabannya dari peneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organizational, terhadap kinerja guru di SMAN 1 Manggelewa-Dompu lalu diteliti hubungan yang terjadi antara variabel-variabel tersebut.

Penelitian ini dilakukan pada guru di SMAN 1 Manggelewa yang berlokasi JL. Lintas Sumbawa Kode Pos : 84253. Desa Tekasire Kec. Manggelewa Kab. Dompu Prov. Nusa Tenggara Barat.

Waktu Penelitian ini akan direncanakan pada bulan Maret-juli 2018.

Operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja

Kepuasan Kerja adalah suatu keadaan emosional seorang karyawan dimana mereka merasa senang atau tidak terhadap pekerjaannya.

2. Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan atau daya gerak seseorang untuk melakukan suatu perbuatan dan sikap pegawai untuk mencapai tujuan tertentu.

3. Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasi merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang dalam memepertahankan keanggotaanya pada organisasi yang sekaligus dapat menjadi penggerak dan pendorong bagi anggota organisasi untuk menerima dan meyakini tujuan sebuah organisasi.

4. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah suatu proses untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan memperhatikan setiap proses yang dilaksanakan dalam pencapaian tujuan pembelajaran dengan mengevaluasi tugas yang dilaksanakan guru dan sejauh mana fungsinya sebagai guru dijalankan dengan baik sehingga mampu menghasilkan anak didik dan karakteristik dan berkualitas.

Menurut Suranto dalam Sanusi (2014:103) ada beberapa metode pengumpulan data yaitu sebagai berikut :

- a. Kuisisioner (Angket)
- b. Observasi
- c. Dokumentasi

Implikasi Hasil Penelitian

- 1) Deskripsi kinerja guru, kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasional:
 - a. Kinerja guru yang dibentuk oleh perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, serta evaluasi atau penilaian pembelajaran, di cerminkan oleh pernyataan yang tertinggi : saya menginformasikan tujuan pembelajaran dengan dan saya memberikan penilaian saat proses belajar mengajar di kelas.
 - b. Kepuasan kerja di bentuk oleh menyenangkan pekerjaannya, hubungan dengan rekan kerja, moral kerja, dan gaji yang diterima, di cerminkan oleh pernyataan yang tertinggi: pegawai saling menghargai satu sama lain.
 - c. Motivasi dengan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri, di cerminkan oleh pernyataan tertinggi: rasa aman penting bagi saya.
 - d. Komitmen organisasional dengan indikator: penerimaan terhadap tujuan organisasi, keinginan untuk bekerja keras, dan hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi, di cerminkan oleh pernyataan tertinggi: saya mengeluarkan kemampuan untuk hasil yang terbaik.
- 2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak penting terhadap kinerja. Penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan Fikriadi (2013) dan suwardi (2011), dari kontribusi masing-masing variabel kepuasan kerja tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi komitmen organisasi, stres kerja, dan kepemimpinan berkontribusi secara signifikan terhadap karyawan.
- 3) Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki dampak penting terhadap kinerja guru.

Penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan Suwardi dan joko (2011). Penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 4) Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja guru, hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki dampak penting terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Tielung (2013) dan sari (2013).

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka ditarik simpulan sebagai berikut:

- a. Kinerja Guru yang di bentuk oleh pernyataan: saya membuat perencanaan dalam pembelajaran, saya menyusun rencan pembelajaran serta saya memahami hasil evaluasi pembelajaran. Kinerja guru dengan indikator: perencanaan program kegiatan, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi atau penilaian pembelajaran.
- b. Kepuasan kerja yang di bentuk oleh pernyataan: bagi saya pekerjaan ini sangat menarik, pegawai saling menghargai satu sama lain, saya bangga dengan pekerjaan yang saya tekunin serta gaji yang saya terima sesuai dengan hasil. Kepuasan kerja dengan indikator : menyenangkan pekerjaannya, hubungan dengan rekan kerja, moral kerja dan gaji yang di terima, berdampak penting terhadap kinerja guru.
- c. Motivasi yang di bentuk oleh pernyataan: bagi saya kompensasi penting, rasa aman penting bagi saya, saya mudah melakukan hubungan dengan orang tua murid, institusi mendorong saya mendapatkan penghargaan serta menciptakan hubungan yang baik antar guru. Motivasi dengan indikator : Kebutuhan fisikologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, berdampak tidak penting terhadap kinerja.
- d. Komitmen Organisasional yang di bentuk oleh pernyataan: sulit bagi saya untuk meninggalkan sekolah, saya mengeluarkan seluruh kemampuan untuk hasil yang terbaik serta saya merasa menjadi “bagian dari keluarga” dalam sekolah. Komitmen organisasional dengan indikator: penerimaan terhadap tujuan organisasi, keinginan untuk bekerja keras, hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi, berdampak penting terhadap kinerja guru.

Keterbatasan

- a. Hasil penelitian ini hanya digunakan di SMAN 1 Manggelewa-Dompu.
- b. Penelitian ini hanya menguji beberapa variabel saja di antaranya kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasional terhdap kinerja guru, sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat kemukakan beberapa saran diantaranya:

1. Kinerja guru dalam hal pembelajaran perlu di tingkatkan dapat melalui pelatihan pembelajaran.
2. Kepuasan kerja dengan pernyataan: bagi saya pekerjaan ini sangat menarik, kepuasan yang di rasakan oleh guru perlu di tingkatkan karena memiliki skor terendah, dengan cara memberikan pekerjaan yang bervariasi.
3. Motivasi dengan pernyataan: bagi saya gaji penting, perlu mendapatkan perhatian dengan cara pembayarannya tepat waktu.
4. Komitmen organisasional dengan pernyataan: sulit bagi saya untuk meninggalkan sekolah, perlu di tingkatkan karna memiliki skor terendah dengan cara memberikan pemahaman pentingnya guru bagi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Abdullah, Sani. 2013. Inovasi Pembelajaran. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikontu S, 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Artadi. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- As'ad, Moh (2004). Psikologi Industri, Yogyakarta: Liberty
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Erlangga.
- Budihardjo, Muhammad. 2015. Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam SPSS. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S, P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, jakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2008. Dasar-Dasar Perbankan. Jakarta: Bumi Aksara.

-
- Hasibuan, Malayu S,P 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen. Cetakan Kedelapanbelas. J iiiii BPFE. Yogyakarta.
- Hakim Abdul, (2011). Model Pembelajaran Komparatif. <http://blog.unm.ac.id/hakim/2011/02/16/model-pembelajaran-komparatif>.
- Handoko, T Hani. 2000. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Yogyakarta: BPFE.
- Istijanto. 2006. Riset Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. Jakarta :PT. Gramedia Pustaka.
- Jaclyen Tielung, 2013. pemberdayaan karyawan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah VII Manado. Fakultas Ekonomi & Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Moh. Uzer Usman, 2008, Strategi Pembelajaran, Jakarta : Erlangga.
- Mahmudi. (2010). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Cetakan Pertama: BPFE
- Mangkunegara, A prabu. 2005. Evaluasi Kinerja SDM, Rifika Aditaman, Bandung.
- Muhammad Fikriadi Prada, 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Stres kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Industri Jasa (Studi Kasus Di LKC Ciputat dan Gerai Sehat Ciputat), Jakarta: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UIN Syarif Hidayatullah.
- Muhammad Iman Tindow, 2014. Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya kinerja karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen. Universitas Samratulangi Manado.
- Permadi, D. & Daeng, A. (2013). Panduan menjadi Guru Profesional. Bandung: CV Nuansa Aulia.
- Panggabean, Mutiara S. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia . Bogor.Ghalia Indonesia.
- Rachmawati, T. dan S. Abdullah. (ed). 2013. Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya. Yogyakarta: Gava Media.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education.

- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen, 2006, “*Perilaku Organisasi*”, Prentice Hall, edisi kesepuluh.
- Suprana R. 2012. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Di Poneggoro.
- Sabardini, 2006, “*Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional*”, *Telaah Bisnis*, Vol.7, No.1.
- Sedarmanyanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Rafika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P. (1995). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Spector, Paul E. (1997), *Job Satisfaction, Assessment, Causes, and Consuquescses*. Thounsed Oaks, California: Sage Publications.
- Sustrisno, Edy. 2011. “*Perilaku Organisasi*, Jakarta, Salemba Empat.
- Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Afabeta.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 117.
- Sanusi, Anwar, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widi Purnama Sari, 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai Negri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana*, Semarang: Program Studi Manajemen Universitas Dian Nusantoro Semarang.
- Zainudin, Sri Kuntjoro. 2002, *Komitmen Organisasi*. [www. e-psikologi.com](http://www.e-psikologi.com)

Weni Armianti*) : Adalah Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA
Hadi Sunaryo,)** : Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA.
M. Khairul ABS, *)** : Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)
