

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU

Asti Yuliarni<sup>1</sup>, Muh. Anis<sup>2,3</sup>, Amir Hamzah<sup>3</sup>

<sup>1</sup>IAI Muhammadiyah, Balangnipa, Sinjai

<sup>2</sup>IAI Muhammadiyah, Balangnipa, Sinjai

<sup>3</sup>IAI Muhammadiyah, Balangnipa, Sinjai

Korespondensi Penulis. E-mail: [astiyuliarnimin@gmail.com](mailto:astiyuliarnimin@gmail.com), Tlp: +6281342010001

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan : (1) Pengaruh Motivasi Kerja guru terhadap komitmen kerja guru MIN 2 Sinjai, (2). Pengaruh kepuasan kerja guru terhadap komitmen kerja guru MIN 2 Sinjai, (3). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen kerja guru MIN 2 Sinjai. Penelitian ini merupakan penelitian *eks post facto* menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jumlah populasi 25 orang guru dan adapun yang menjadi sampel penelitian ini sebanyak 25 orang. Data yang diambil dengan menggunakan angket yang diberikan kepada guru MIN 2 Sinjai. Pengolahan data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan taraf signifikan 95%. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa : (1). Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai. Hal ini ditunjukkan melalui hasil hipotesis untuk variabel motivasi kerja ditemukan nilai  $t=1,964$  dan  $sig = 0,002$ . Oleh karena nilai  $sig 0,002 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_1$  diterima yang artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai. (2). Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai . Hal ini di tunjukkan melalui hasil uji hipotesis di temukan nilai  $t = 0,949$  dan  $sig = 0,003$ . Oleh karena nilai  $sig 0,003 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_1$  diterima yang artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai. (3). Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai, hal ini ditunjukkan melalui hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) di temukan nilai F hitung = 9,426 dan signifikansi 0,001. Oleh karena nilai  $sig 0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_1$  diterima yang artinya terdapat pengaruh selanjutnya dari uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) ditemukan nilai R Square = 0,461 artinya mampu mempengaruhi sebesar 46,1 % (pengaruh cukup).

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja Guru

### Abstract

This study aims to prove: (1) the effect of teacher work motivation on teacher work commitment of MIN 2 Sinjai, (2). The effect of teacher job satisfaction on teacher work commitment of MIN 2 Sinjai, (3). The effect of work motivation and teacher job satisfaction on the work commitment of MIN 2 Sinjai teachers. This study is an *ex post facto* study using a quantitative approach, which number of population were 25 teachers and 25 of them as samples. The data were taken using a questionnaire given to the MIN 2 Sinjai teacher. Processing data using multiple linear regression analysis techniques with a significant level of 95%. The results showed that: (1) Work motivation has a significant effect on teacher work commitment at MIN 2 Sinjai. This is shown by the results of the hypothesis that the work motivation variable found the value of  $t = 1.964$  and  $sig = 0.002$ . Because

the sig value of  $0.002 < 0.05$ , then  $H_0$  is rejected while  $H_1$  is accepted, which means that the work motivation variable has a positive and significant effect on teacher work commitment at MIN 2 Sinjai. (2) Job satisfaction has a significant effect on teacher work commitment at MIN 2 Sinjai. This is shown through the results of hypothesis testing found the value of  $t = 0.949$  and  $sig = 0.003$ . Because the sig value of  $0.003 < 0.05$ ,  $H_0$  is rejected while  $H_1$  is accepted, which means that the job satisfaction variable has a positive and significant effect on teacher work commitment at MIN 2 Sinjai. (3) Work motivation and job satisfaction simultaneously have a significant effect on teacher work commitment at MIN 2 Sinjai, this is shown through the simultaneous hypothesis test results ( $F$  test) found that the value of  $F$  count = 9.426 and a significance of 0.001. Because the sig value of  $0.001 < 0.05$ ,  $H_0$  is rejected while  $H_1$  is accepted, which means that there is further influence from the coefficient of determination ( $R^2$ ), it is found that the value of  $R$  Square = 0.461 means that it can influence 46.1% (sufficient influence).

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

## 1. Pendahuluan

Motivasi kerja bertujuan mengekspresikan diri dan menggali potensi. Sehingga memberikan segala yang terbaik dalam rangka menunjukkan jati dirinya. Baginya menjadi guru adalah cita-cita dan tujuan hidupnya. Motivasi ini yang membuat guru menjadi tangguh dalam menghadapi segala rintangan ditengah arus zaman maupun sistem pendidikan yang cukup membingungkan. Motivasi mendorong para guru untuk terus berinovasi walaupun sering kali terbatas oleh kurikulum-kurikulum yang ada. Mereka juga tidak akan pernah berhenti belajar, sekalipun menjadi seorang guru. motivasi yang penting untuk dimiliki oleh semua guru., yaitu bagaimana cara menginspirasi, dan membuat peserta didik akan terus berjuang dengan cara-cara yang positif.

Guru dengan penuh motivasi akan terus membangun rasa emosional dengan peserta didik agar bersemangat untuk terus belajar.. Tingkat persaingan semakin tinggi. Masalah yang dihadapi peserta didik bukan lagi hanya sebatas materi, melainkan perjuangan untuk melawan perkembangan ilmu pengetahuan. Inilah salah satu peran guru yang tak dapat digantikan oleh berbagai macam teknologi yang ada. Disini guru diuji kemampuannya untuk terus mendorong peserta didik untuk terus maju, dan menginspirasi peserta didiknya untuk mengubah dunia ini menjadi tempat yang indah dan penuh kedamaian. Guru yang penuh dedikasi tidak hanya mengajar dengan mulut tetapi dengan hati, tidak hanya berbicara panjang lebar di depan siswa menggunakan alat tulis, tidak hanya bangga dengan siswa-siswa yang mendapat nilai tinggi, disiplin belajar, rapi, dan hafal semua materi yang ada. Guru dengan motivasi dan dedikasinya sadar bahwa pusat pembelajaran tidak hanya ada di kepala manusia (brain memory). Guru tidak hanya sekedar mengajarkan soft skill dan hard skill, tetapi juga mengajarkan tentang life skill ,dan guru biasanya toleran dan tahu benar bagaimana caranya menghadapi karakter peserta didik yang berbeda-beda dan menemukan setiap perbedaan yang ada pada peserta didiknya dan mengembangkan perbedaan menjadi potensi yang baru.

Era globalisasi saat ini dapat diakses dengan mudah melalui teknologi yang ada. Peran guru pun dengan mudah tergeser dengan berbagai macam media dan fasilitas yang semakin maju. Peserta didik bisa mendapat pengetahuan yang luas, mudah dan terbaru melalui internet. Akan tetapi, ada satu hal yang sebenarnya tak akan pernah bisa digantikan oleh teknologi apa pun. Itulah sisi manusia dari seorang guru, manusia yang penuh cinta..

Kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah. Kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja atau mengajar. Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhi dia, maka dia akan bekerja atau mengajar dengan baik (Suwar, 2008), dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya dan sejauh mana penerimaan dan nilai-nilai seorang guru terhadap aspek-

aspek yang ada dalam suatu pekerjaan seperti evaluasi, hubungan rekan kerja, tanggung jawab, dan pengakuan.

Komitmen guru adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Mulyasa, 2003: 151). Pada komitmen tersebut terdapat unsur antara lain adanya kemampuan memahami diri dan tugasnya, pancaran sikap batin (kekuatan batin) kekuatan dari luar dan tanggap terhadap perubahan. Unsur-unsur inilah yang melahirkan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang menjadi komitmen seseorang sehingga tugas tersebut dilakukan dengan penuh keikhlasan.

Guru mempunyai komitmen kerja terhadap lingkungan kerja pada madrasah, artinya bertanggungjawab terhadap madrasah untuk menciptakan iklim madrasah yang kondusif dan berusaha mewujudkan tanggung-jawab dan peranan madrasah dalam mewujudkan keberhasilan lingkungan pendidikan dan pengajaran. Lingkungan pendidikan merupakan lingkungan yang dapat menunjang suatu proses pendidikan atau bahkan secara langsung digunakan sebagai tempat berlangsungnya kegiatan pendidikan.

Uraian di atas memiliki relevansi dengan penelitian terdahulu dan memberikan rekomendasi dari hasil penelitian yang meneliti tentang motivasi kerja mempengaruhi positif terhadap kinerja guru, disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja, dan motivasi kerja serta disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Yayasan Swadhipa Natar. (Al Fisqy Kayyash Amaliyyah, 2016) dan Marni Juwita meneliti tentang Budaya sekolah, komitmen guru dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 74,9%. Kesimpulan bahwa ketiga variabel secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama merupakan faktor determinan meningkatkan kinerja guru. (Marni Juwita, 2016).

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di MIN 2 Sinjai, ada dua permasalahan yang terjadi pada MIN 2 Sinjai yang dialami oleh guru. Pertama, diberlakukannya PMA No. 45 Tahun 2015 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Agama No. 28 Tahun 2013 tentang disiplin kehadiran Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Agama. Pasal 3 menetapkan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil pada Kementerian Agama wajib memenuhi jam kerja 7,5 jam perhari atau setara dengan 37,5 jam dalam seminggu, sehingga setiap PNS (guru) wajib berada di madrasah sesuai dengan jam masuk dan jam pulang yang sudah ditentukan/ditetapkan oleh madrasah. Jadi untuk mendisiplinkan kehadiran guru maka madrasah memberlakukan daftar hadir pinger print (ceklok). Sehingga guru tidak semauanya datang dan tinggalkan madrasah dan termotivasi untuk hadir tepat waktu di madrasah karena kedisiplinan kehadiran guru di madrasah berpengaruh terhadap motivasi mengajar guru. Adanya guru yang mengajar tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki karena tidak adanya guru yang mampu mata pelajaran tersebut, jadi guru tidak terlalu menguasai materi yang akan diajarkan sehingga guru kadang tidak termotivasi untuk datang di madrasah dan tidak puas dengan hasil yang didapatkan setelah melaksanakan tugasnya.

Motivasi kehadiran dan motivasi mengajar bagi guru sangat diperlukan untuk menunjang proses belajar mengajar di madrasah. Menjadi seorang guru adalah sebuah pilihan yang dianugerahkan Allah kepada manusia. Sudah seharusnya seorang guru memiliki motivasi mengajar agar mampu mengarahkan peserta didik menjadi lebih baik demi pencapaian visi MIN 2 Sinjai. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan permasalahan yang dikemukakan di atas, menjadi peneliti tertarik untuk meneliti dan memilih judul: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru Pada MIN 2 Sinjai.

## 2. Metode

### 2.1 Jenis dan Pendekatan

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eks post facto, penelitian ini dirancang untuk menjawab permasalahan yang dirumuskan dan tujuan yang hendak dicapai serta menguji hipotesis,

rancangan penelitian menurut Kerlinger merupakan suatu struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa sehingga penelitian dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitian ( Semmaila, 2017: 37). Ditinjau dari aspek datanya adalah penelitian eks post facto yang berarti setelah kejadian yaitu penelitian yang bersifat pencarian empirik yang sistematis, dimana peneliti tidak dapat mengontrol variabel bebasnya karena peristiwa telah terjadi atau sifatnya tidak dimanipulasi. Ditinjau dari tujuannya adalah studi kausal yang berusaha menjelaskan hubungan kausal pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif terhadap objek penelitian dalam hal ini Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru pada MIN 2 Sinjai.

## 2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek dan objek yang mempunyai persentasi dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berada pada MIN 2 Sinjai sebanyak 25 orang dengan rincian laki-laki 20 orang dan Perempuan 5 orang.

Sampel adalah kumpulan sampling yang dipilih dari suatu kerangka sampling. Emory dan Cooper mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih secara cermat untuk mewakili populasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 25 orang guru sehingga dalam penelitian ini, teknik penarikan sampel dilakukan dengan cara sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. (Sugiono, 2017: 124-125) Jadi, jumlah sampel yang diambil peneliti dalam penelitian ini adalah 25 orang dengan rincian laki-laki 20 orang dan Perempuan 5 orang.

## 2.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner) dan dokumentasi. Kuesioner (Angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner salah satu teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu juga kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiono, 2017: 124).

Penggunaan kuesioner untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru pada MIN 2 Sinjai. Sedangkan dalam pengukuran pada angket kuesioner tersebut, peneliti menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial (Ridwan, 2005: 12).

Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif (Sugiono, 2017: 124). Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban-jawaban itu diberi skor, misalnya: Sangat sesuai di beri skor 5, Sesuai diberi skor 4, Kurang sesuai diberi skor 3, Tidak sesuai di beri skor 2 dan Sangat tidak sesuai di beri skor 1.

Selanjutnya peneliti menggunakan dokumentasi untuk mendukung jawaban responden. Yaitu pengumpulan data dengan menelusuri dan mempelajari dokumen dan laporan tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian (Suharsimi, Arikunto, 2016: 112).

#### 2.4 Kisi-kisi dan Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian salah satu alat bantu yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Sesuai dengan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup karena responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Hal ini sesuai yang mengatakan bahwa angket tertutup adalah angket yang jawabannya sudah disediakan oleh peneliti sehingga responden tinggal memilih saja (Suharsimi, Arikunto, 2002: 29)

Angket yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan telaah pustaka yang mendukung variabel yang diungkap. Pada saat menyusun instrumen terdapat langkah-langkah yang harus diperhatikan sebagai berikut: menetapkan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, memberikan definisi operasional dari variabel-variabel yang telah ditetapkan, menentukan indikator yang ingin diukur dan menjabarkan indikator menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan (Suharsimi, Arikunto, 2016: 20).

#### 2.5 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dan seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Adapun teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik (Suharsimi, Arikunto, 2017: 207)

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah :

- Uji Validitas dan Realibilitas intrumen penelitian dengan menggunakan aplikasi SPSS 22.
- Uji normalitas data dengan menggunakan aplikasi SPSS 22.
- Uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis linear berganda.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Sebelum peneliti membahas uji hipotesis, peneliti akan menjelaskan terlebih dahulu siapa saja yang menjadi responden dalam penelitian ini, Bapak/Ibu guru yang dijadikan responden dalam penelitian ini yang terdiri atas laki-laki dan perempuan berjumlah 25 orang dan lebih didominasi oleh pihak perempuan, menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis perempuan yang dijadikan dalam penelitian ini 20 orang dengan persentase 80% lebih banyak dibanding laki-laki yaitu 5 orang dengan persentase 20%. Hal ini menunjukkan peran serta perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan mendidik anak bangsa menjadi manusia yang bermutu dan berkualitas lebih dominan dibanding kaum laki-laki.

Deskripsi responden menurut kelompok umur dapat dilihat pada tabel di atas yang menunjukkan bahwa responden berusia produktif dan mempunyai kemampuan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas layanan madrasah pada MIN 2 Sinjai. Tingkat pendidikan, dapat dilihat pada tabel yang menunjukkan bahwa responden rata-rata memiliki tingkat pendidikan S1. Terkait masa kerja menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja yang berpengalaman pada mata pelajaran yang diampuhnyasehingga potensi responden untuk meningkatkan mutu pendidikan pada madrasah sangat berpeluang untuk menghadapi era 4.0 pada dunia pendidikan.

Penelitian ini membahas pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai, dijelaskan satu persatu sebagai berikut:

#### a. Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru. Pengaruh motivasi kerja guru yang dimaksud adalah motivasi harapan menurut Herzberg terhadap komitmen

kerja guru. Sebagai manusia biasa guru membutuhkan adanya motivasi kompensasi, kondisi tempat kerja, promosi jabatan, tanggung jawab dan pekerjaan itu sendiri untuk menjalankan tugas professional sebagai guru untuk meningkatkan komitmen guru pada MIN 2 Sinjai.

Seorang guru untuk meningkatkan kualitas pengajarannya, pemberian motivasi kompensasi sangat berpengaruh terhadap komitmen guru melalui pemberian kompensasi berupa insentif tambahan, tunjangan jabatan serta kesejahteraan guru mempengaruhi komitmen guru MIN 2 Sinjai.

Seorang guru dalam mengajar membutuhkan motivasi pemenuhan kondisi tempat mengajar yang layak, agar tercipta suasana yang nyaman, kondusif serta harmonis untuk bekerja, terutama ruang kelas yang bersih dan ketersediaan alat serta perlengkapan mengajar untuk menunjang komitmen kerja guru.

Guru dalam meningkatkan prestasinya membutuhkan motivasi promosi jabatan melalui kegiatan untuk mencari penambahan kredit point penilaian kinerja untuk kenaikan pangkat, seperti: mengikuti berbagai seminar dan kegiatan orasi ilmiah, penelitian ilmiah (PTK), pengabdian masyarakat dan peluang untuk mengikuti jenjang pendidikan dan pelatihan yang lebih tinggi berpengaruh terhadap komitmen kerja guru.

Menghadapi dinamika kerja yang semakin menuntut prestasi kerja, guru melalui motivasi tanggungjawab yang diberikan selalu termotivasi untuk memperlihatkan aktualisasi kemampuannya dalam menjalankan tugas yang diamanahkan dan untuk meningkatkan pencitraan dirinya karena guru merupakan profesi yang mulia melekat pada diri guru. , seperti termotivasi untuk menjadi pembimbing siswa-siswi berprestasi, termotivasi untuk menjadi pembina kegiatan di madrasah, dan kegiatan lain yang memberikan kontribusi untuk kemajuan madrasah sehingga akan tercipta madrasah hebat dan bermartabat, hal ini yang memberikan pengaruh terhadap komitmen kerja guru.

Inti uraian di atas menyimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi kebutuhan dan diperlukan bagi setiap guru untuk mengembangkan potensi sesuai profesi yang disandang. Kenyataan empiris membuktikan bahwa guru yang termotivasi dalam menjalankan tugas dengan dasar komitmen guru selalu berambisi mencapai hasil, memberikan nilai yang sesuai prestasi dan harapannya dalam memenuhi komitmen guru sebagai tenaga pendidik.

#### **b. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai**

Kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru di MIN 2 Sinjai sebagai implementasi dari pengungkapan perasaan terhadap pekerjaan yang telah dihasilkan, dapat berupa pekerjaan yang memuaskan demikian pula sebaliknya sehingga wujud dari pekerjaan yang menjadi pengungkapan perasaan biasanya berupa kemajuan, pencapaian, pengakuan dan pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja ini secara langsung atau tidak langsung mempunyai pengaruh terhadap komitmen guru dalam melaksanakan aktivitasnya di madrasah.

Indikator variabel kepuasan kerja yang terdiri dari; kemajuan merupakan perasaan puas atas keberhasilan memberikan pengajaran yang lebih baik menunjukkan bahwa tanggung jawab tersebut cenderung memenuhi kepuasan kerja.

Keunggulan dengan keberhasilan memberikan pengajaran yang lebih baik merupakan salah satu indikator kepuasan kerja yang berpengaruh positif terhadap komitmen guru kenyataan memperlihatkan bahwa guru merasa puas dengan hasil kerja yang dihasilkan karena mencapai tujuan yang diharapkan atas pencapaian prestasi mengajar.

Menunjukkan sikap familiar yang tinggi dalam mengajar merupakan indikator yang berpengaruh positif terhadap komitmen guru, terlihat bahwa guru menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga pendidik telah mendapatkan pengakuan dari pemerintah, sehingga diharapkan dapat memberikan kepuasan tersendiri terhadap pengakuan dirinya sesuai dengan prestasi kerjanya dalam mengajar yang berdampak pada pemberian penghargaan, honor atau intensif kerja yang diperoleh dapat memuaskan sehingga guru dapat meningkatkan komitmennya.

Memahami kepuasan kerja berdasarkan indikator reputasi adalah perasaan puas atas keberhasilan dalam mewujudkan prestasi mengajar, merupakan suritauladan secara menyeluruh bagi

para guru dan memberikan pengaruh positif terhadap komitmen guru. Inti pembahasan di atas, menelaah lebih lanjut bahwa kepuasan kerja yang dirasakan guru pada MIN 2 Sinjai memberikan pengaruh positif terhadap komitmen guru.

### c. Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai

Deskripsi hasil olahan data tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru pada MIN 2 Sinjai memperlihatkan hasil yang positif, artinya motivasi kerja dan kepuasan kerja berkontribusi secara mandiri maupun bersama-sama terhadap komitmen guru.

Indikator-indikator yang dimuat oleh variabel motivasi kerja maupun kepuasan kerja, sebagai mana yang dijabarkan pada pembahasan sebelumnya keduanya memberikan penguatan terhadap variabel komitmen guru yang memuat indikator 1) *Affective commitmen* adalah guru termotivasi melibatkan diri didalam organisasi atau madrasah, sehingga mewujudkan kepuasan kerja untuk patuh dan taat pada aturan madrasah; 2) *Normative commitmen* adalah guru termotivasi dengan penuh tanggung jawab berkeyakinan terhadap kewajibannya dan berkontribusi terhadap madrasah. Kepuasan kerja guru diwujudkan dengan menjalankan tugas dengan baik untuk memperbaiki citra madrasah; 3) *Continuance commitmen* adalah guru termotivasi untuk berkomitmen secara rasional dengan mempertimbangkan untung rugi memberikan kontribusi bagi kemajuan madrasah. Secara operasionalnya bentuk kepuasan kerja, guru berupaya meningkatkan kualitas atau mutu pendidikan dengan melaksanakan tugas pokok sebagai tenaga pendidik; 4) Guru secara moral dan bertanggung jawab menerima dan melaksanakan tujuan madrasah, sehingga kepuasan kerja diwujudkan melalui memberikan dukungan moral dalam pengembangan madrasah untuk menciptakan madrasah hebat bermartabat sebagai mana harapan dan tujuan pemerintah; 5) Hasrat adalah guru termotivasi bertahan untuk menjadi bagian madrasah, dan kepuasan kerja diwujudkan untuk tetap melakukan peningkatan mutu pendidikan walaupun menghadapi persaingan.

Motivasi kerja yang diterapkan pada guru cenderung sesuai yang diharapkan, sebab pemberian motivasi kerja oleh madrasah ditunjukkan oleh guru dengan meningkatkan pola kerja yang lebih baik. Atas dasar ini pula kepuasan kerja berbanding lurus dengan wujud operasional yang diberikan oleh madrasah, sehingga komitmen guru untuk berkontribusi menjalankan amanah pendidikan terus bergulir untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang tertuang pada Undang-Undang No.20 tahun 2003, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Kepuasan kerja bagi suatu madrasah merupakan komitmen guru untuk memberikan nilai dalam mewujudkan madrasah yang sehat dalam melaksanakan tugas pokok sebagai pencetak generasi sebagai mana yang dicita-citakan oleh Bangsa Indonesia.

Wujud kepuasan kerja yang perlu diterapkan berupa pemenuhan motivasi kesejahteraan, pemberian insentif, penempatan tugas yang tepat, memperbaiki suasana yang nyaman, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Semakin terpenuhi kepuasan kerja guru, melalui komitmen guru maka akan memudahkan pula guru termotivasi belajar dan bekerja untuk meningkatkan kinerjanya.

#### a. Analisis Statistik Variabel

##### 1) Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Motivasi kerja ( $X_1$ ) adalah pemberian dorongan keinginan dari guru dalam melakukan aktivitas mengajar yang berprestasi. Indikator motivasi mengacu pada lima penilaian dari Herzberg dalam Handoko: 1) kompensasi adalah wujud dari motivasi yang diberikan guru sebagai upaya balas jasa atas pekerjaan yang telah dilaksanakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai guru, 2) kondisi tempat kerja adalah lingkungan tempat pengajar yang mendukung guru untuk termotivasi dalam menjalankan aktivitas pengajaran dengan lingkungan yang kondusif, 3) promosi jabatan adalah upaya untuk meningkatkan jabatan atau golongan dari suatu posisi yang lebih

tinggi, 4) Tanggungjawab adalah amanah memikul kewenangan kerja yang diberikan pada guru dalam meningkatkan prestasi mengajar, dan 5) Pekerjaan itu sendiri adalah dorongan dalam diri guru untuk mencintai dan menyenangi pekerjaan yang ditekuni (Handoko, Hani. T, 2004: 56)

Tabel dibawah ini yang diolah dengan SPSS Ver.22 menyajikan deskripsi (terdapat pada lampiran) tentang perolehan nilai frekuensi, persentasi, mean dan tanggapan responden terhadap kelima indikator yang membentuk variabel motivasi kerja.

**Tabel Frekuensi/Rataan Indikator Variabel Motivasi Kerja**

Instrumen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Indikator	<b>X1.1</b>		<b>X1.2</b>		<b>X1.3</b>		<b>X1.4</b>		<b>X1.5</b>	
N Valid	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.720	4.280	4.400	4.320	4.840	3.720	4.520	4.6000	4.6800	4.6000
Minimum	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Mean	<b>4,50</b>		<b>4,36</b>		<b>4,28</b>		<b>4,56</b>		<b>4,64</b>	
<b>Mean Variabel Motivasi Kerja</b>										<b>4,46</b>

Sumber: Olah Data 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa persepsi terhadap variabel motivasi kerja dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus/penting, hal ini terlihat pada nilai rata-rata **4,46**. Hal ini menunjukkan bahwa responden mengerti dan memahami dengan baik motivasi kerja. Indikator yang memiliki rerata yang tertinggi adalah pekerjaan itu sendiri ( $X_{1,5}$ ), yang memberikan gambaran bahwadorongan dalam diri guru untuk mencintai dan menyenangi pekerjaan yang ditekuni, dengan pencapaian rerata sebesar **4,64**. Sebaliknya indikator yang kecil kontribusinya adalah promosi jabatan ( $X_{1,3}$ ) adalah upaya untuk meningkatkan jabatan atau golongan dari suatu posisi yang lebih tinggi sebesar 4,28, sekalipun indikator ketiga ini secara statistic memiliki kontribusi yang kecil diantara indikator yang lain namun dalam implementasinya indikator tersebut tetap penting dan sangat perlu diperhatikan agar guru MIN 2 Sinjai tetap mendapatkan promosi jabatan untuk meningkatkan jabatan atau golongan pada posisi yang lebih tinggi.

## 2) Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

Kepuasan kerja ( $X_2$ ) adalah wujud dari adanya perasaan tentang pemenuhan suatu kegiatan sesuai harapan setelah mengajar. Indikator kepuasan kerja mengacu pada empat penilaian dari Jewell dan Siegal : 1) kemajuan adalah perasaan puas atas keberhasilan memberikan pengajaran yang lebih baik; 2) keunggulan adalah perasaan puas atas pencapaian prestasi mengajar; 3) Familiar adalah perasaan puas karena prestasi mengajar dikenal; 4) Reputasi adalah perasaan puas atas keberhasilan dalam mewujudkan prestasi mengajar.

Persepsi atau tanggapan responden tentang kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel yang diolah dengan SPSS Ver.22 berikut:

**Tabel Frekuensi/Rataan Indikator Variabel Kepuasan Kerja**

Instrument	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Indikator	<b>X<sub>2,1</sub></b>			<b>X<sub>2,2</sub></b>		<b>X<sub>2,3</sub></b>		<b>X<sub>2,4</sub></b>		
Valid	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.6800	4.3200	4.4800	4.6000	4.4800	4.6000	4.6400	4.3200	4.5200	4.4000
Minimum	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Mean	4,49	4,54	4,52	4,46
<b>Mean Variabel Kepuasan Kerja</b>				<b>4,50</b>

Sumber: Olah Data 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa persepsi atau tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja memberi nilai puas, terlihat dari nilai rerata sebesar 4,50. Memperhatikan tabel di atas indikator yang dominan membentuk variabel kepuasan kerja adalah indikator kedua yaitu keunggulan ( $X_{2,2}$ ) dengan nilai rerata sebesar 4,54 adalah guru menunjukkan sikap integritas dalam mengajar dan kreativitas yang tinggi membantu mencapai hasil kerja yang lebih baik, sebaliknya indikator keempat Reputasi ( $X_{2,4}$ ) yang kecil kontribusinya terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 4,46 namun hal ini tetap memberikan atau menunjukkan perasaan puas guru MIN 2 Sinjai atas keberhasilan dalam mewujudkan prestasi mengajar.

### 3) Variabel Komitmen Kerja Guru (Y)

Komitmen guru (Y) adalah totalitas guru dalam mematuhi ketentuan yang berlaku dalam lembaga pendidikan. Indikator teori ini mengacu pada teori komitmen Allen dan Meyer 1) Affective komitmen adalah keterlibatan guru didalam organisasi atau lembaga pendidikan. Wujud operasionalnya adalah guru patuh dan taat pada aturan madrasah; 2) Normative komitmen adalah keyakinan tentang kewajiban berkontribusi kepada organisasi. Wujud operasionalnya guru menjalankan tugas dengan baik untuk memperbaiki citra madrasah; 3) Continuance komitmen adalah suatu komitmen rasional yang terbentuk atas dasar pertimbangan untung rugi memberikan kontribusi bagi kemajuan organisasi. Wujud operasionalnya guru berupaya meningkatkan kualitas atau mutu pendidikan; 4) Penerimaan terhadap tujuan organisasi. Wujud operasionalnya guru memberikan dukungan moril dalam pengembangan lembaga pendidikan; 5) Hasrat adalah bertahan untuk menjadi bagian organisasi. Wujud operasionalnya adalah guru tetap melakukan peningkatan mutu pendidikan walaupun menghadapi persaingan.

Persepsi atau tanggapan responden terhadap variabel Komitmen Guru di sajikan pada tabel yang diolah dengan SPSS Version 22 berikut:

**Tabel Frekuensi/Rataan Indikator Variabel Komitmen Kerja Guru**

Instrumen	2		3		4		5		6		7		8		9		10	
Indikator	Y <sub>1,1</sub>		Y <sub>1,2</sub>		Y <sub>1,3</sub>		Y <sub>1,4</sub>		Y <sub>1,5</sub>									
Valid	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.76	4.760	4.5600	4.4000	4.400	4.4000	4.400	4.600	4.400	4.600	4.600	4.480	4.600	4.480	4.600	4.480	4.600	4.480
Minimum	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Mean	<b>4,76</b>		<b>4,48</b>		<b>4,40</b>		<b>4,50</b>		<b>4,50</b>		<b>4,54</b>		<b>4,54</b>		<b>4,54</b>		<b>4,54</b>	
<b>Mean Variabel Komitmen Guru</b>																	<b>4,53</b>	

Sumber: Olah Data 2020

Tabel di atas menunjukkan persepsi atau tanggapan responden terhadap variabel komitmen kerja guru memberi nilai bagus/penting, terlihat dari nilai rerata sebesar 4,53. Memperhatikan tabel statistik di atas, indikator yang dominan memberikan kontribusi terhadap variabel komitmen kerja guru adalah Affective komitmen ( $Y_{1,1}$ ) yang menunjukkan wujud operasionalnya adalah guru MIN 2 Sinjai patuh dan taat pada aturan madrasah sebesar 4,76. Sebaliknya indikator yang kecil kontribusinya terhadap variabel komitmen kerja guru adalah indikator Continuance komitmen ( $Y_{1,3}$ ) yang menunjukkan wujud operasionalnya guru berupaya meningkatkan kualitas

atau mutu pendidikan sebesar 4,40, namun dalam hal ini guru MIN 2 Sinjai harus tetap berkontribusi untuk mewujudkan kualitas madrasah dan membanggakan madrasah kepada masyarakat.

**b. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrument) itu mengukur apa yang ingin diukur. Dengan kata lain suatu tes atau instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukan pengukuran tersebut. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang ada dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti. Untuk itu dilakukan analisis item dengan metode korelasi *Product Moment Pearson*. Uji validitas metode ini dengan cara mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor total dari keseluruhan item. Hasil korelasi tersebut harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Koefisien korelasi yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara fungsi item dengan fungsi ukur secara keseluruhan.

Instrumen selain harus valid, juga harus reliabel (dapat diandalkan) instrument dikatakan reliabel jika alat tersebut menghasilkan instrumen yang konsisten bila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji reliabilitas konsistensi dengan menggunakan koefisien alpha cronbach ( $\alpha$ ). Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila  $\alpha > 0,7$

Instrument yang digunakan pada penelitian untuk menjelaskan validitas dan reliabelnya dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	<b>Valid</b>	25	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	25	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	10

Sumber: Olah Data 2020

**Tabel Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	<b>Valid</b>	25	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	25	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items

.892	10
------	----

Sumber: Olah Data 2020

**Tabel Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Komitmen Kerja Guru**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	25	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	10

Sumber: Olah Data 2020

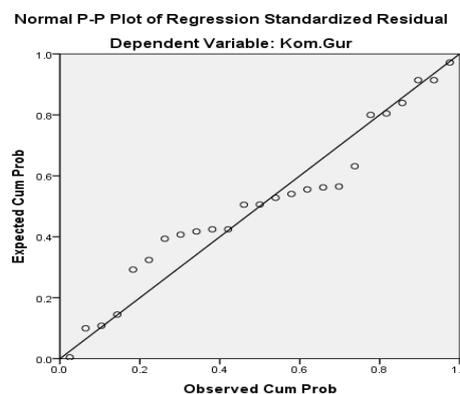
Berdasarkan tabel di atas menunjukkan uji reliabilitas konsistensi dengan menggunakan koefisien alpha cronbach ( $\alpha$ ). Dan instrumen selain valid juga reliabel karena alpha cronbach ( $\alpha$ ) > 0,7.

**c. Pengujian Asumsi Klasik**

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Metode yang digunakan adalah metode grafik, dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal adalah metode grafik. Normal P-P Plot of regression standardized. Sebagai dasar pengambilan keputusan, jika titik –titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka residual tersebut telah normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini .

**Gambar Uji Normalitas**



Sumber: Olah Data 2020

Gambar grafik di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah normal.

2) Uji Multikolineritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen. Tidak adanya masalah multikolinieritas jika nilai toleransi diatas 0,1 dan VIF dibawah 10. Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan nilai toleransi masing-masing variabel independen sudah diatas 0,1 dan VIF dibawah 10 sehingga dapat dikatakan tidak adanya multikolinieritas, artinya tidak ada hubungan yang tinggi antar variabel independen. Hal ini dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.495	8.378		1.133	.000		
Motiv	.576	.293	.483	1.964	.002	.405	2.469
Kep	.225	.237	.233	.949	.003	.405	2.469

a. Dependent Variable: Kom

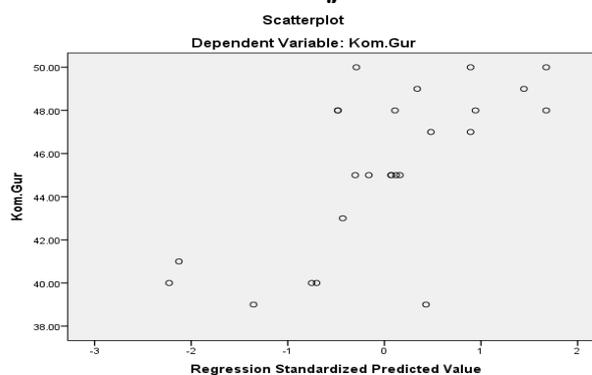
Sumber: Olah Data 2020

Dari tabel di atas hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya lebih besar dari 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa indikasi keberadaan multikolinieritas pada persamaan yang dilakukan dalam penelitian ini tidak terbukti atau tidak terdapat multikolinieritas sehingga hubungan yang terjadi antar variabel bebas dapat di toleransi sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi.

### 3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan sebuah pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini diperoleh nilai signifikansi pada semua variabel sudah dibawah 0,05 sehingga tidak terdapat heterokedastisitas. Suatu model regresi yang baik apabila didalamnya tidak terdapat heterokedastisitas melainkan homokedastisitas. Adapun hasil uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini

**Gambar. Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber: Olah Data 2020

Berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

#### d. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa regresi berganda yang diestimasi telah memenuhi syarat, sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisa pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai.

Adapun pengujian pada hasil regresi yang diperoleh akan dilakukan pengujian secara serempak (simultan) dengan menggunakan uji F dan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji-t, penjelasan akan diuraikan sebagai berikut:

##### 1) Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini terlihat pada output tabel ANOVA. Adanya pengaruh secara bersama-sama antar variabel independen jika F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. maka model regresinya layak.

**Tabel ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149.405	2	74.703	<b>9.426</b>	<b>.001<sup>b</sup></b>
	Residual	174.355	22	7.925		
	Total	323.760	24			

a. Dependent Variable: Kom

b. Predictors: (Constant), Kep, Motiv

Sumber: Olah Data 2020

Tabel di atas menunjukkan nilai F hitung yaitu 9,426 dan sig 0,001. Oleh karena itu nilai sig < 0,05 maka  $H_0$  ditolak, sedangkan  $H_1$  diterima yang memberikan arti bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai.

##### 2) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji koefisien determinasi adalah dengan persentasi pengkuadratan nilai koefisien yang ditemukan. *R-square* atau nilai determinasi ( $R^2$ ) mendekati 1 berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah kuat. Seperti pada tabel berikut :

**Tabel Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	<b>.679<sup>a</sup></b>	<b>.461</b>	.413	2.81518	.461	9.426	2	22	.001	1.793

a. Predictors: (Constant), Kep, Motiv

b. Dependent Variable: Kom

Sumber: Olah Data 2020

#### Kategorisasi pengujian

No Skor	Nilai Koefisien Pengaruh	Keterangan
5	79,5 % - 95 %	Sangat Tinggi
4	60 % - 79 %	Tinggi

3	39,5 % - 58,5 %	Cukup
2	20 % - 39 %	Rendah
1	0,5 % - 19,5 %	Sangat Rendah

Hasil koefisien determinasi R adalah 0,679, R Square adalah 0,46 dan koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,413 artinya bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai sebesar 46,1 % (pengaruh cukup).

### 3) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Dalam hal ini uji parsial yang dimaksud adalah menghitung nilai t hitung yang ada pada variabel-variabel penelitian ini, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka atau *standardized coefficient*.

Adapun hasil pengujian secara parsial (t –hitung) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	9.495	8.378			<b>1.133</b>	<b>.000</b>
Motiv	.576	.293	.483		1.964	.002
Kep	.225	.237	.233		.949	.003

Sumber: Olah Data 2020

Tabel diatas menunjukkan persamaan regresi dan pengujiannya, persamaan garis regresi dapat diperoleh dari kolom *Unstandardized Coefficients*(B). Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah  $Y = 9,496 + 0,576 X_1 + 0,225 x_2$ . Untuk menguji koefisien garisnya dapat dilihat pada kolom t dan sig. Pengujian koefisien garis regresi dilakukan sebagai berikut : untuk variabel motivasi ( $X_1$ ) ditemukan nilai  $b_1 = 0,576$  dengan  $t=1,964$  dan sig 0,002. Oleh karena nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang artinya variabel motivasi berpengaruh terhadap komitmen kerja guru. Untuk variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) ditemukan  $b_2 = 0,225$  dengan  $t = 0,949$  dan sig 0,003 oleh karena nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak yang artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen kerja guru sehingga dapat diketahui bahwa = nilai sig  $X_1,0,002 < 0,05$  maka  $H_{01}$  ditolak artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai sedangkan nilai sig  $X_2, 0,003 < 0,005$  maka  $H_{02}$  ditolak artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai.

Pengujian hipotesis yang ditunjukkan diatas, memberikan penjelasan bahwa uji statistik tersebut dapat menjawab hipotesa yang ada pada penelitian ini:

$H_{1(1)}$  : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru MIN 2 Sinjai.

$H_{1(2)}$  : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru MIN 2 Sinjai.

$H_{1(3)}$  : Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen kerja guru MIN 2 Sinjai

## 4. Simpulan

Analisis hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru pada MIN 2 Sinjai, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai. Hal ini ditunjukkan melalui hasil hipotesis untuk variabel motivasi kerja ditemukan nilai  $t=1,964$  dan  $sig = 0,002$ . Oleh karena itu nilai  $sig, 0,002 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_1$  diterima

- yang artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai.
- b. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai . Hal ini di tunjukkan melalui hasil uji hipotesis di temukan nilai  $t = 0,949$  dan  $sig = 0,003$ . Oleh karena nilai  $sig\ 0,003 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_1$  diterima yang artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai.
  - c. Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai, hal ini ditunjukkan melalui hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) di temukan nilai F hitung = 9,426 dan signifikansi 0,001. Oleh karena nilai  $sig\ 0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_1$  diterima yang artinya terdapat pengaruh selanjutnya dari uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) ditemukan nilai R Square = 0,461 artinya mampu mempengaruhi sebesar 46,1 % (pengaruh cukup).

### DaftarPustaka

- Agus Pramono dan Alwi Suddin. (2011), Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 5 No. 1.
- Al fisqy, Kayyasa, Amaliyyah. (2016) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Swadhipa Natar.
- Arief, Soesanto.(2011), Pengaruh Kepuasan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan PT Semen Gresik. Disertasi,
- Eko Putro Widoyoko, S. Anita Rinawati, (2012). Pengaruh Kinerja Guru terhadap motivasi belajar siswa, Universitas Muh. Purworejo, jurnal prndidikan.
- Hasibuan dk. (2011). *The Effect Of Job Motivation*
- Indra, Agung, Yudistiro. (2015). Pengaruh Kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai moderasi *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol. 9 No. 1 Juni 2015: 38 – 50.
- Marni, Juwita. (2016), Pengaruh Budaya sekolah, komitmen guru dan motivasi kerja terhadap kinerja Muhammad Nur Jhamaluddin A Afghoni dan Amin Wahyudi, (2011). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 5 No. 1: 42 – 53.
- Semmaila, Baharuddin. Resa Arif Ahri. (2017), *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Cet.I. Arus Timur, Makassar.
- Sugiono.(2017), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono(2012), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Cet. 15: Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi. (2016), Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktis*, (Edisi Revisi VI. Cet XIII; Jakarta, Rineka Cipta.
- Titin, Dungglo. (2012) Pengaruh Rekrutmen, kompetensi, motivasi, terhadap kepuasan kerja dan prestasi dosen pada perguruan tinggi swasta di Gorontalo.
- Widjaya, (2011). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi, *Jurnal*. Sumatera Utara.