**LAPORAN AKHIR HASIL PENELITIAN**

****

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN KARYA SEJATI PALEMBANG**

**OLEH**

**AISYAH. AR**

**Penelitian Mandiri dengan surat izin Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Universitas Sriwijaya Pendidikan No. 097/UN9.1.6/KP.3/201 tanggal 18 Juli 2011**

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**2013**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**Judul Penelitian: Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Karya Sejati Palembang**

**Bidang : Pendidikan**

**Peneliti : Dr. Aisyah. A.R, M.Pd**

**Nip : 195004121975032001**

**Pangkat /Gol : Pembina Th.I/IVb**

**Jabatan Fungsional: Lektor Kepala**

**Jenis Kelamin : Wanita**

**Lama Risert : 1 (satu) tahun**

**Biaya Penelitian : Biaya Mandiri**

 **Inderalaya, Januari 2013**

**Ketua UPPM FKIP Unsri Peneliti**

**Dr. Ratu Ilma Indra Putri, M.Si Dr. Aisyah. A.R, M.Pd**

**Nip. 196908141993022001 Nip 195004121975032001**

**Mengetahui**

**Pembantu Dekan Bidang Akademik**

**FKIP Unsri**

**Prof. Dr. Mulyadi Eko Purnomo,M.Pd**

**Nip. 195907171983031014**

**KATA PENGANTAR**

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke Hadirat Allah, SWT, karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya akhirnya peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Penelitian ini dilakukan secara individu dengan dana di tanggung peneliti sendiri. Peneliti mengambil judul: **“PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN KARYA SEJATI PALEMBANG”.**

Dalam kesempatan yang baik ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Tatang Suhery, M.A, Ph.D selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sriwijaya.
2. Prof. Mulyadi Eko Purnomo selaku pembantu Dekan Bidang Akademik Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sriwijaya.
3. Dr. Ratu Ilma Indra Putri, M.Si, selaku Ketua UPPM Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sriwijaya.
4. Rosmininda, S.Sos, selaku a/n Kepala Dinas Dikpora Kota Palembang
5. Kepala Sekolah Menengah Atas Karya Sejati serta guru-guru Sekolah Menengah Atas Karya Sejati.Palembang
6. Rekan – rekan dan semua pihak yang telah membantu dan mendorong peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan baik waktu, tenaga, biaya dan materi, oleh karena itu, saran-saran dan masukan yang bersifat membangun sangat diharapkan untuk menyempurnakan penelitian ini. Akhirnya peneliti berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, amin.

 Palembang, Januari 2013

 Peneliti

 Aisyah. A.R

**DAFTAR ISI**

Halaman Pengesahan i

Kata Pengantar ii

Daftar Isi iii

Daftar Tabel iv

Daftar Gambar v

Daftar Lampiran............................................................................................ vi

Abstract........................................................................................................ vii

Abstrak viii

Ringkasan ix

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah 1

Permasalahan 6

Tujuan Penelitian 7

Batasan Masalah 7

Manfaat Penelitian........................................................... 7

Kajian Pustaka

Kepuasan Kerja 8

Motivasi 11

Komitmen Organisasi 16

Kinerja Guru 17

Hasil Penelitian yang Relevan 21

Metodologi Penelitian

Populasi........................... ... 21

Sampel........................... ... 42

Jenis dan Sumber Data 22

Tempat dan Waktu Penelitian................. 23

iii

Metode Penelitian 23

Jenis dan Sumber Data..................................................................... 24

Kerangka Berpikir............................................................................ 25

Hipotesis Penelitian .......................................................................... 26

Definisi Operasional......................................................................... 26

Hasil Penelitian

Profil Sekolah dan Responden 30

Hasil Penelitian....................................................................... 32 Pengujian Instrumen Penelitian 37

 Uji Validitas 37

 Uji Reliabilitas 38

 Uji Normalitas 39

 Uji Heteroskedastisitas………………………………………….. 40

Pembahasan

 Pengaruh Sub Indikator terhadap Kepuasan Kerja 41

 Pengaruh Sub Indikator terhadap Motivasi............... 44

 Pengaruh sub Indikator terhadap Komitmen Organisasi 47

 Pengaruh sub Indikator terhadap Kinerja Guru........ 51

Pengaruh variabel Endogen terhadap variabel eksogen............. 53

Pengaruh langsung............................................................. 53

Pengaruh tidak Langsung................................................... 55

Kesimpulan dan Saran

 Kesimpulan........................................................................................ 60

 Saran.......................................................................................... 60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

**DAFTAR TABEL**

**Tabel Halaman**

1 Daftar Guru yang Mengundurkan Diri tahun 2003 s/d 2012 5

2 Jumlah Guru/Pegawai Sekolah Karya Sejati 22

3 Jadwal Kegiatan Penelitian................................................. 23

4 Kisi-kisi Variabel Kepuasan Kerja Guru 27

 5 Kisi-kisil Variabel Motivasi 27

 6 Kisi-kisiVariabel Komitmen Organisasi 28

 7 Kisi-kisiVariabel Kinerja Guru 28

 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 30

9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan 31

10 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur ................................................ 31

11 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 32

12 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Mengajar 32

13 Deskripsi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja...................................... 33

14 Deskripsi Frekuensi Variabel Motivasi Guru 34

15 Deskripsi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi 35

16 Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja Guru 36

17. Hasil Uji validitas 37

18 Hasil Uji Reliabilitas 38

19 Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja dengan Sub Indikatornya 41

20 Rangkuman Pengaruh Indikator Variabel Kepuasan Kerja 43

21 Pengaruh Dimensi Variabel Motivasi dengan sub indikatornya 41

22 Rangkuman Pengaruh Indikator Variabel Motivasi 46

23 Pengaruh Dimensi Variabel Komitmen Organisasi denagn Sub Indikator nya 47

24 Rangkuman Pengaruh Dimensi Indikator Variabel Komitmen Organisasi 25 Pengaruh Dimensi Variabel Kinerja dan Sub Indikatornya 51

26 Rangkuman Pengaruh Dimensi Indikator Variabel Kinerja Guru 53

27 Pengaruh Tidak Langsung 55

28 Rangkuman Pengaruh Antara Variabel Eksogen Terhadap Variabel End 57

iv

**DAFTAR GAMBAR**

**GAMBAR HALAMAN**

 1 Kerangka Berpikir 25

 2 Model Matematis Persamaan Struktural dan Notasi Penelitian 25

 3 Uji Normalitas 39

 4 Uji Heteroskedastisitas...................................................................................40

 5 Rangkuman Pengaruh Indikator Variabel Kepuasan Kerja.........................

 6 Rangkuman Pengaruh Indikator Variabel Motivasi 47

7 Rangkuman Pengaruh Indikator Variabel Komitmen Organisasi 50

8 Rangkuman Pengaruh Indikator Variabel Kinerja 53

**DAFTAR LAMPIRAN**

 Kuisioner Penelitian

 Izin Penelitian Dekan FKIP Unsri

 Izin Penelitian Pemerintah Kota Pelembang...................................

 Daftar Hadir Usul Penelitian

 Daftar Hadir Seminar Hasil Penelitian

**vi**

***Abstrak***

***Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) pengaruh kepuasan kerja secara langsung dan tidak langsung terhadap motivasi, 2) pengaruh kepuasan kerja secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja, 3) pengaruh kepuasan kerja secara langsung dan tidak langsung terhadap komitmen organisasi, 4) pengaruh motivasi secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja guru, 5) pengaruh motivasi secara langsung dan tidak langsung terhadap komitmen organisasi, 6) pengaruh komimitmen secara langsung terhadap kinerja guru.***

***Sampel diambil sebanyak 45 responden secara random (50% dari populasi sebesar 91 responden). Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (path analisys).***

***Hasil penelitian ini menyatakan bahwa 1) kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap motivasi, 2) kepuasan kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja guru, 3) kepuasan kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap komitmen organisasi, 4) motivasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja, 5) motivasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap komitmen organisasi, 6) komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.***

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

vii

Abstrac

This study aims to determine 1) the effect of job satisfaction direct and indirect to the motivation, 2) the effect of job satisfaction direct and indirect to the performance of teachers, 3) the effect of job satisfaction direct and indirect to the commitment organization,, 4) the effect of motivation direct and indirect to the performance of teachers, 5) the effect of motivation direct and indirect the organizational commitment, 6) the effect of commitment organization direct to the performance of teachers. The sample included 45 respondenl selected randomly. (50 % for population 91 responden) The analysis technique used in this study is to path Analisys.

The results suggest that 1) job satisfaction direct effect and indirect effect to the motivation, 2) job satisfaction direct effect and indirect effect to the performance of teachers, 3) job satisfaction direct effect and indirect effect to the commitment organization,, 4) motivation direct effect and indirect effect to the performance of teachers, 5) motivation direct effect and indirect effect the organizational commitment, 6). commitment organization direct effect to the performance of teachers.

Keywords: Job Satisfaction, Motivation, Organizational Commitment and Performance

**viii**

**RINGKASAN**

Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan nasional seperti yang diamanatkan dalam undang-undang. Dalam menunjang kegiatan guru tersebut diperlukan iklim sekolah yang kondusif dan hubungan yang baik antar unsur-unsur yang ada disekolah, dengan orang tua siswa, masyarakat, pemerintah serta stakeholder lainnya, maka kinerja guru harus ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global semakin ketat. Kinerja guru *(performance)* merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Upaya untuk meningkatkan kinerja itu dilakukan dengan cara memberi motivasi dan kepuasan kerja.

Selain itu, faktor lain yang harus diperhatikan adalah motivasi bekerja para guru. Motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual (Robbins, 2006). Dengan adanya motivasi yang tepat maka para guru akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (McNeese–Smith, 1996). Penelitian yang dilakukan oleh Marbyana, Reza (2009) yang hasilnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif secara langsung yang signifikan antara variable komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Alifiulahtin Utaminingsih (2007), menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.

 **Dari hasil pengamatan di sekolah Menengah Karya Sejati terlihat adanya keinginan dari pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan para guru dan stafnya, semua itu terlihat dari adanya perbaikan dan peningkatan kinerja**

**ix**

**secara terus menerus. Namun terdapat kekurangan dimana, belum adanya kenaikan kompensasi yang memadai sehingga menimbulkan keluhan-keluhan.dari pihak guru dan staf, demikina juga masih belum banyak perhatian terhadap peningkatan kinerja guru terutama dalam disiplin melaksanakan proses pembelajaran.**

 **Pengamatan awal yang dilakukan akan dapat memperkirakan permasalahan yang ada di sekolah tersebut, sehingga peneliti menarik kesimpulan bahwa, kepuasan kerja guru dan staf di sekolah menegah atas yayasan karya sejati perlu untuk diteliti, demikian juga faktor lainnya yaitu motivasi kerja dan komitmen dalam berorganisasi serta kinerja guru.Sehingga peneliti mengangkat permasalahan sebagai berikut: 1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap motivasi guru, komitmen organisasi dan kinerja guru di yayasan karya sejati Palembang, 2) Apakah motivasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja guru di yayasan karya sejati Palembang, 3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru, motivasi dan kinerja guru di yayasan karya sejati Palembang**

 **Peneltian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung kepuasan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinejrja guru Sekolah Menengah Atas di Yayasan Karya Sejati. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan secara empiris dan perakterk di lapangan.**

**Menganalisis tentang kepuasan kerja guru sangat terkait dengan motivasi , komitmen dan kinerja guru.** Davis dan Newstrom (1989) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan seseorang tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Menurut Kartono, (1985) kepuasan kerja merupakan kepuasan sejati yang bisa diperoleh dalam lingkungan kerja adalah rasa bangga dan puas akan keberhasilannya menyelesaikan tugas pekerjaan sampai tuntas. Berhasilnya seseorang menyelesaikan akan membuat individu tersebut merasa berguna bagi organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pekerja akan menambah rasa percaya diri untuk menyelesaikan pekerjaan selanjutnya dengan segala kemampuan yang dimilikinya.

Bila guru mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka guru tersebut menunjukkan sikap yang positif dan adanya keinginan untuk lebih baik. Sedangkan bila guru mempunyai tingkat kepuasan kerja yang rendah, maka guru tersebut menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya

Fuad Mas’ud (2004) mendefinisikan motivasi sebagai pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik membutuhkan motivasi dari setiap pekerja. Pekerja yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan pekerja yang tidak memiliki motivasi. Setiap orang mempunyai sesuatu yang dapat memicu (menggerakkan) baik itu berupa kebutuhan material, emosional, spiritual, maupun nilai-nilai atau keyakinan tertentu.

Menurut Amstrong (1994), hubungan antara motivasi dan kinerja adalah positif karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Hal ini berarti, semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Doyle dan Wong (1998) mengemukakan kaitan antara motivasi berprestasi dan kinerja. Doyle dan Wong menyebutkan bahwa kesuksesan suatu bisnis tidak terlepas dari besarnya motivasi yang muncul dalam pribadi karyawan.

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 responden, Alat pengumpul data menggunakan angket yang terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitannya. Hasil analisis menmperlihatkan bahwa terdapat lima instrument yang tidak valid dan dinyatakan gugur. Sedangkan yang lain dinyatakan valid dan reliable, sehingga dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

Sebelum melakukan analisis statistik,terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis yang merupakan suatu syarat yang harus dipenuhi agar analisis regresi dapat dilakukan, yaitu 1) uji normalitas, dan 2) uji heteroskedastisitas.

 **Analisis hasil penelitian dapat peneliti uraikan secara ringkas berikut ini,**

1. Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi sebesar 30,9 %
2. Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi sebesar

49,7%.3.

1. Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru sebesar 41,6%.
2. Pengaruh Langsung Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi sebesar 54,9%.
3. Pengaruh Langsung Motivasi Terhadap Kinerja Guru sebesar 57,1%.
4. Pengaruh Langsung Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru sebesar 41,3%.

Sedangkan pengaruh tidak langsung dengan melalui variabel lain adalah,

1. Pengaruh Tidak Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi sebesar 59,2 %
2. Pengaruh Tidak Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi sebesar 66,7%.
3. Pengaruh Tidak Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Organisasi sebesar 62,1%.
4. Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Organisasi sebesar 79,8%.

 **Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu pedoman untuk meningkatkan kinerja sekolah ataupun pengembanagn pendidikan umumnya, terutana Yayasan Karya Sejati agar lebih memperhatikan hak-hak normative guru dan lainnya yang disesuaikan dengan tugasnya. Apabila memberikan jabatan kepada semua staf akademik sesuai dengan struktur berdasarkan prestasi kerja sehingga setiap guru memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh jabatan. Diharapkan** kepada para pimpinan sekolah dapat meningkatkan komunikasi dan pengewasan pada para guru sehingga diperoleh solusi yang baik dalam hubungan kerja antar guru

**Pendahuluan**

**Latar Belakang**

Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, mendefinisikan pendidikan sebagai suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik dapat mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan yang berdasarkan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakatnya, bangsa dan Negara. Lebih lanjut dikatakan bahwa pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman.

Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan tersebut karena guru yang berhubungan langsung dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan *out put* yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan nasional seperti yang diamanatkan dalam undang-undang. Dalam menunjang kegiatan guru tersebut diperlukan iklim sekolah yang kondusif dan hubungan yang baik antar unsur-unsur yang ada disekolah, dengan orang tua siswa, masyarakat, pemerintah serta stakeholder lainnya.

Untuk itu semua, maka kinerja guru harus ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global semakin ketat. Kinerja guru *(performance)* merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Upaya untuk meningkatkan kinerja itu dilakukan dengan cara memberi motivasi dan kepuasan kerja.

Sekolah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja guru dengan harapan apa yang menjadi tujuan sekolah akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh pihak sekolah dalam meningkatkan kinerja gurunya, misalnya dengan memperhatikan kepuasan kerja guru dan memberikan motivasi kepada guru tersebut. Agar kepuasan kerja guru selalu konsisten maka setidak–tidaknya sekolah selalu memperhatikan lingkungan dimana guru melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana kerja, dan hal–hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang guru dalam menjalankan pekerjaannya.

Selain itu, faktor lain yang harus diperhatikan adalah motivasi bekerja para gurunya. Motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual (Robbins, 2006). Dengan adanya motivasi yang tepat maka para guru akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi sekolah dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan–kepentingan pribadi para anggota organisasi sekolah tersebut akan tercukupi pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (McNeese–Smith, 1996). Komitmen organisasional dianggap penting bagi suatu organisasi, karena: (1) berpengaruh terhadap *turnover* karyawan, (2) berhubungan dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada perusahaan (Morrison, 1997).

Luthans (2006) menyatakan bahwa ada lima dimensi yang telah diidentifikasi untuk merepresentasikan karakterisitik pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respons afektif dan positif yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Kelima dimensi tersebut dirumuskan dan digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Jika hal-hal tersebut dapat terpenuhi maka komitmen organisasional akan timbul dengan baik, sehingga kepuasan akan berdampak terhadap komitmen organisasi.

Menurut Steer dan Porter dalam Etik Indrawati (2009), komitmen organisasi diperoleh dari berbagai sumber yang berbeda antara lain:

1. Komitmen organisasi dipengarui oleh pekerjaan itu sendiri.

1. Komitmen organisasi dipengarui oleh faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja termasuk diantaranya hubungan baik dengan supervisor dan adanya suasana saling percaya antara karyawan dengan majikan.

Semakin tinggi level tanggung jawab dan otonomi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut, semakin rendah *repetitive*, dan semakin menarik pekerjaan tersebut akan lebih tinggi tingkat komitmen yang diperlihatkan oleh individu. Disamping itu, semakin kecil peluang promosi dan semakin besar *tension* dan *ambiguitas* yang berkaitan dengan pekerjaan, semakin rendah tingkat komitmen yang ada. Menurut Ashar Sunyoto Munandar (2001), ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja karyawan dapat diungkapkan kedalam berbagai macam cara, misalnya selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh , membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

Menurut Trisnaningsih, Sri dalam Etik Indrawati (2009) “suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasikan keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi”. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Mathiew dan Zajak dalam Etik Indrawati (2009) menyatakan bahwa: “dengan adanya komitmen karyawan yang tinggi, perusahaan akan mendapatkan dampak positif seperti meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, kepuasan kerja, serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan *turnover*”.

Luthans (2006) mengartikan komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan “loyalitas” karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Secara spesifik “sikap loyalitas” karyawan ini diindikasikan dengan tiga hal, yaitu (1) keinginan kuat seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasinya, (2) kemauan untuk mengerahkan usaha untuk organisasinya, dan (3) keyakinan dan penerimaan terhadap nilai–nilai dan tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Marbyana, Reza (2009) yang hasilnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif secara langsung yang signifikan antara variable komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Alifiulahtin Utaminingsih (2007), menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi, yang juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Vica, Angelia (2006), yang menunjukkan bahwa secara stimultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.Komitmen organisasi guru pada suatu sekolah atau lembaga pendidikan dapat dijadikan sebagai salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan sekolah atau lembaga pendidikan tersebut. Dalam sebuah komitmen terjadi ikatan yang mengarah kepada tujuan yang lebih luas, dalam hal ini tujuan pendidikan. Kepuasan kerja guru sangat penting karena menyumbang keberhasilan sekolah, antara lain dapat meningkatkan produktivitas dengan proses dan pelayanan pendidikan yang berkualitas, dan juga dapat menurunkan tingkat absensi. Disamping itu kepuasan kerja guru sangat penting karena dapat meningkatkan komitmen organisasi guru di sekolah dan prestasi kerja. Komitmen organisasi guru mengharapkan kinerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan dan menyebabkan terjadinya kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja guru penting karena dapat meningkatkan komitmen organisasi dan prestasi kerja . Yayasan Karya Sejati sampai dengan tahun pelajaran 2010/2011 memiliki guru dan pegawai sebanyak 91 orang, yang terdiri dari 50 Orang guru tetap dan 28 orang guru tidak tetap. Sedangkan pegawai sebanyak 13 orang terdiri dari 11 orang pegawai tetap dan 2 orang pegawai tidak tetap.,

Dari hasil pengamatan awal dilapangan, permasalahan yang muncul antara lain adanya keinginan dari pihak sekolah dan yayasan yang mengharuskan adanya perbaikan dan peningkatan kinerja terus–menerus (*continous improvement*) dalam sekolah namun tidak disertai dengan kenaikan kompensasi yang memadai sehingga menimbulkan keluhan–keluhan para guru. Hal-hal tersebut diperkirakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan yang dapat mempengaruhi komitmen mereka terhadap sekolah. Akibat dari ketidak puasan kerja ini menyebabkan hilangnya komitmen guru dan karyawan. Hal ini dapat terlihat dari jumlah guru yang mengundurkan diri (keluar) dari unit sekolah sejak tahun 2003 sampai tahun 2010 seperti tampak pada tabel berikut:.

 Tabel 1 Daftar guru yang mengundurkan diri dari Tahun 2003 s/d 2010

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Tahun | Jumlah | Unit Sekolah | Alasan |
| 1. | 2005 | 3 | SMP-SMA | Menjadi pegawai tetap |
| 2. | 2006 | 8 | SMP-SMA | Mengundurkan diri |
| 3. | 2007 | 2 | SMP-SMA | Pindah sekolah |
| 4. | 2008 | 2 | SMP | Menjadi pegawai tetap |
| 5. | 2009 | 4 | SMP-SMA | Mengundurkan diri |
| 6. | 2010 | 3 | SMP | Mengundurkan diri |
| Jumlah | 22 | SMP-SMA |  |

Sumber : Data dari sekolah yang sudah diolah

Secara langsung yang alami sekolah akibat tingginya tingkat perpindahan guru ini adalah terganggunya proses kegiatan belajar mengajar dikelas. Akibat lain berupa waktu yang terbuang untuk rekrutmen, seleksi, dan training bagi pegawai atau guru baru, sedangkan yang ditanggung antara lain peningkatan beban kerja (*workload*) pada personil tertentu yang ditugaskan untuk mengambil alih pekerjaan yang ditinggalkan pejabatnya, munculnya goncangan organisasi yang dapat mempengaruhi moral kerja guru secara keseluruhan, dan juga citra sekolah yang buruk akibat *publisitas* negatif *high turnover rate* tersebut. Beberapa kerugian lain yang dapat muncul diantaranya tidak adanya atau kurangnya kepercayaan konsumen (orang tua dan siswa) terhadap kemampuan guru yang baru direkrut, berkurang atau hilangnya kerjasama tim yang sudah terbentuk.

Dari gambaran di atas, dapat diidentifikasikan adanya ketidakpuasan guru dan karyawan dalam kinerjanya, sehingga berdampak dan diperkirakan menurunnya kinerja guru dan karyawan dimana sejak tahun 2003 banyaknya guru yang mengundurkan diri dan banyaknya masalah lain yang muncul berkaitan dengan masalah kepuasan kerja guru. Analisis kinerja ini ditinjau melalui variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja serta variabel komitmen organisasi.

Tujuannya adalah dengan adanya kepuasan kerja guru dan motivasi guru yang tinggi diharapkan kinerja guru dapat ditingkatkan kembali. Di sisi yang sama, apabila komitmen guru tinggi maka kinerja guru tersebut juga dapat meningkat sehingga performan sekolah akan bereaksi positif (meningkat).

Dengan demikian, penelitian ini mengambil judul *“ Pengaruh Kepuasan Kerja , Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Kinerja Guru ”.*

**Permasalahan**

 Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah

1. **Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap motivasi guru di yayasan karya sejati Palembang**
2. **Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung terrhadap komitmen organisasi di yayasan karya sejati Palembang**
3. **Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja guru di yayasan karya sejati Palembang**
4. **Apakah motivasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja guru di yayasan karya sejati Palembang**
5. **Apakah motivasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap komitmen organisasi di yayasan karya sejati Palembang**
6. **Apakah motivasi organisasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja guru di yayasan karya sejati Palembang**
7. **Apakah komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan di yayasan karya sejati Palembang**
8. **Apakah komitmen organisasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap motivasi di yayasan karya sejati Palembang**
9. **Apakah komitmen organisasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja di yayasan karya sejati Palembang**

**Tujuan Penelitian**

1. **Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap motivasi guru di yayasan karya sejati Palembang**
2. **Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung terrhadap komitmen organisasi di yayasan karya sejati Palembang**
3. **Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja guru di yayasan karya sejati Palembang**
4. **Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja guru di yayasan karya sejati Palembang**
5. **Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap komitmen organisasi di yayasan karya sejati Palembang**
6. **Untuk mengetahui apakah motivasi organisasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja guru di yayasan karya sejati Palembang**
7. **Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan di yayasan karya sejati Palembang**
8. **Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap motivasi di yayasan karya sejati Palembang**
9. **Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja di yayasan karya sejati Palembang**

**Batasan Masalah**

 Objek penelitian dibatasi pada Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi serta Kinerja Guru di yayasan Karya Sejati di kota Palembang.

**Manfaat Penelitian**

1. Hasil penelitian ini secara khusus diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja guru, motivasi kerja guru dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru, yang dapat memberikan masukan kepada kepala sekolah. Pembina sekolah di yayasan Karya Sejati akan pentingnya pemahaman dari sekolah dan yayasan secara organisasi terhadap pengelolaan kepuasan kerja guru dan motivasi guru terhadap komitmen organisasi dari seluruh guru yang dimiliki. Dengan demikian, kinerja guru yang semula menurun dapat ditingkatkan kembali sehingga performan sekolah akan meningkat.
2. Manfaat secara umum yang dapat diperoleh bagi dunia pendidikan sektor swasta yaitu memberikan masukan sejauh mana kepuasan kerja guru, motivasi guru dan komitmen organisasi dapat memberikan nilai kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja guru.

**Kajian Pustaka**

**a, Kepuasan Kerja**

Menurut Dole and Schroeder (2001), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya, sedangkan Testa (1999) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman–pengalaman pekerjaan. Locke (dalam Testa, 1999) juga menjelaskan bahwa bahwa kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Kegembiraan yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan dampak sikap yang positif bagi karyawan.

Robbins (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Menurut Lawler (dalam Robbins, 2006), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Faktor– faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu :

* + 1. *Pekerjaan yang secara mental menantang*

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

1. *Gaji atau upah yang pantas*

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu–individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaan

 *2) Kondisi kerja yang mendukung*

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi–studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

1. *Rekan sekerja yang mendukung*

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

1. *Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan*

Teori “kesesuaian kepribadian–pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang–orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

Menurut Siagian (1996) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya Menurut Ashar Sunyoto Munandar (2001) kepuasan kerja merupakan hak yang bersifat pribadi. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi dan nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Tingginya tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu menunjukkan, bahwa unsur -unsur yang terdapat dalam pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan. Jadi kepuasan kerja adalah hasil keseluruhan dari derajat rasa sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Menurut Davis dan Newstrom (1989) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Menurut Kartono, (1985) kepuasan kerja merupakan kepuasan sejati yang bisa diperoleh dalam lingkungan kerja adalah rasa bangga dan puas akan keberhasilannya menyelesaikan tugas pekerjaan sampai tuntas. Berhasilnya seseorang menyelesaikan akan membuat individu tersebut merasa berguna bagi organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pekerja akan menambah rasa percaya diri untuk menyelesaikan pekerjaan selanjutnya dengan segala kemampuan yang dimilikinya.

Sehingga dapat disimpulkan dari beberapa pendapat ahli di atas dan jika dihubungkan dalam suatu organisasi pendidikan (sekolah) bahwa kepuasan kerja guru merupakan suatu ungkapan sikap dari guru terhadap pekerjaan (profesi), insentif dan promosi atas profesinya dan lingkungan kerja (sekolah). Lingkungan kerja yang dimaksud di sini meliputi suasana ditempat kerja dan hubungan yang terjalin baik antar anggota organisasi (guru). Kepuasan kerja ini akan timbul bila para guru merasa apa yang seharusnya diterima dari pekerjaan (profesi) yang dilakukannya telah selesai dibandingkan dengan apa yang telah mereka lakukan atas pekerjaannya tersebut. Bila guru mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka guru tersebut menunjukkan sikap yang positif. Sedangkan bila guru mempunyai tingkat kepuasan kerja yang rendah, maka guru tersebut menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya tersebut. Sikap ini akan diwujudkan tidak hanya dalam menghadapi pekerjaannya saja, tetapi juga akan diwujudkan dalam segala sesuatu yang dihadapinya dilingkungan kerjanya, misalnya tidak peduli dan tidak mau terlibat dalam suatu permasalahan sekolah.

**2 Motivasi**

 Dalam kehidupapan sehari-hari, istilah motivasi memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan prilaku individu maupun prilaku organisasi. Namun, apapun pengertiannya yang jelas motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia, yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia.

Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaanya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2008) yang menyatakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Motivasi adalah masalah yang penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu (Tan Tani Handoko, 1994). Motivasi merupakan fungsi inti dalam manajemen. Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi tenaga, mengarahkan, menyalurkan, mempertahankan, dan melanjutkan tindakan dan

perilaku karyawan atau tenaga kerja (Tansuhaj :1998). Pada hakekatnya motivasi karyawan dan pengusaha berbeda karena ada perbedaan kepentingan, maka perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsungan usaha dan ketenangan kerja sehingga apa yang menjadi kehendak dan dicita–citakan kedua belah pihak dapat diwujudkan (Vest dan Markham, 1994).

Dalam penelitian Luhans (2006), Fuad Mas’ud (2004) mendefinisikan motivasi sebagai pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik membutuhkan motivasi dari setiap karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi. Setiap orang mempunyai sesuatu yang dapat memicu (menggerakkan) baik itu berupa kebutuhan material, emosional, spiritual, maupun nilai-nilai atau keyakinan tertentu.

Menurut Amstrong (1994), hubungan antara motivasi dan kinerja adalah positif karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Hal ini berarti, semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Doyle dan Wong (1998) mengemukakan kaitan antara motivasi berprestasi dan kinerja. Doyle dan Wong menyebutkan bahwa kesuksesan suatu bisnis tidak terlepas dari besarnya motivasi yang muncul dalam pribadi karyawan.

menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik di Amerika Serikat memiliki dampak positif pada kinerja karyawan Rusia.

Begitu juga hasil penelitian dari Koswara, Eli (2010), yang menunjukan hasil bahwa motivasi secara parsial memiliki hubungan yang searah dan juga berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja guru.

Pelaksanaan motivasi memerlukan penerapan prinsip-prinsip motivasi. Hasibuan (1992) membaginya sebagai berikut :

1. Prinsip mengikutsertakan bawahan

Dengan diberi kesempatan dalam memberikan ide-ide, gagasan, pembuatan keputusan, pada pegawai mereka ikut bertanguung jawab dan disiplin kerja meningkat.

1. Prinsip komunikasi

Komunikasi merupakan hal yang penting dalam organisasi. Melalui komunikasi yang baik maka motivasi untuk mencapai hasil-hasil mempunyai kecenderungan kerja meningkat

1. Prinsip pengakuan

Pemimpin yang mengakui hasil pekerjaan pegawai dan memberikan penghargaan atas sumbangan terhadap hasil yang dicapai maka semangat kerja akan meningkat.

1. Prinsip wewenang yang didelegasikan

Pemberian tugas pekerjaan dan wewenang pertanda kepercayaan pemimpin terhadap pegawai yang bersangkutan. Dengan kepercayaan ini motivasi pegawai akan meningkat dan akan tercipta hasil kerja yang baik

1. Prinsip timbal balik

Perhatian timbal balik dari pemimpin dapat berupa pengembangan karir, pemberian insentif atau pemberian fasilitas dapat memotivasi pegawai untuk berprestasi.

Dari berbagai pendapat tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah sebagai sebuah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang berupa kekuatan untuk melakukan sesuatu dalam memenuhi kebutuhannya atau mencapai tujuannya.

Ada banyak teori yang menjelaskan tentang motivasi, diantaranya adalah :

1, Hierarki Teori Kebutuhan *(hierarchy of need’s theory)*

Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow, yang menyatakan bahwa setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu :

1. Fisiologis : meliputi rasa lapar, haus, berlindung, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya
2. Rasa aman : meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional
3. Sosial : meliputi rasa kasih saying, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan
4. Penghargaan : meliputi factor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaian; dan factor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian
5. Aktualisasi diri : dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya; meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri

Ketika setiap kebutuhan ini pada dasarnya terpenuhi maka kebutuhan yang berikutnya menjadi dominan. Dari sudut motivasi, meskipun tidak ada kebutuhan yang benar-benar terpenuhi, sebuah kebutuhan yang pada dasarnya telah dipenuhi tidak lagi memotivasi.(Robbins : 2008)

Didalam suatu lembaga sekolah/yayasan, jika kebutuhan tingkat bawah *(lower-order needs)* telah terpenuhi, diharapkan kinerja guru akan lebih dapat ditingkatkan. Hal ini akan muncul dikarenakan guru akan termotivasi – dan motivasi ini muncul dari dalam diri guru tersebut – untuk memenuhi kebutuhan tingkat atas *(higher-order needs)*

1. Teori kebutuhan McClelland *(McClelland’s theory of needs)*

Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu :

1) Kebutuhan pencapaian *(need for achievement and Ach),* dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil. Masing-masing individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil, mereka memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Dorongan ini merupakan kebutuhan pencapaian. Individu dengan prestasi tinggi membedakan diri mereka dari individu lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi yang bias mendapatkan tanggung jawab pribadi guna mencari solusi atas berbagai masalah, bisa menerima umpan balik yang cepat tentang kinerja sehingga dapat dengan mudah menentukan apakah mereka berkembang atau tidak. Mereka lebih menyukai tantangan menyelesaikan sebuah masalah dan menerima tanggung jawab pribadi untuk keberhasilan atau kegagalan dari pada menyerahkan hasil pada kesempatan atau tindakan individu lain. Mereka menghindari apa yang mereka anggap sebagai tugas yang sangat mudah atau sangat sulit dan lebih menyukai tugas-tugas dengan tingkat kesulitan menengah. Mereka senang menentukan tujuan-tujuan yang mengharuskan mereka berjuang

3. Kebutuhan Kekuatan *(need for power : nPow),* kebutuhan untuk membuat individu lain berprilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berprilaku sebaliknya

 Kebutuhan kekuatan adalah keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh dan mengendalikan individu lain. Individu dengan *Man-Pow* yang tinggi suka bertanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi individu lain, senang ditempatkan dalam situasi yang kompetitif dan berorientasi status serta cenderung lebih khawatir dengan wibawa dan mendapatkan pengaruh atas individu lain dari pada kinerja yang efektif.

4. Kebutuhan hubungan *(need for affiliation : nAff),* keinginan untuk menjalin suatu hubungan antarpersonal yang ramah dan akrab.

Individu dengan motof hubungan yang tinggi berjuang untuk persahabatan, lebih menyukai situasi yang kooperatif dari pada situasi yang kompetitif, dan menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan tingkat pengertian mutual yang tinggi. (Roobins : 2008)

Hierarki teori kebutuhan dari Maslow dan teori kebutuhan McClelland inilah yang akan dijadikan landasan dalam menjelaskan variable motivasi dalam penelitian ini, karena teori ini - untuk saat ini - sangat sesuai dengan keadaan di tempat penelitian. Keinginan pihak perusahaan untuk menjadikan sekolah yang bertaraf internasional 3 (tiga) tahun kedepan merupakan suatu tantangan yang harus dijabarkan dengan kerja keras. Dengan motivasi yang tinggi diharapkan keinginan tersebut akan menjadi kenyataan dan motivasi akan tinggi jika kebutuhan tingkat bawah telah terpenuhi.

1. **Komitmen organisasi**

Mowday (1982) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh sungguh untuk kepentingan organisasi, dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasional menunjuk pada pengidentifikasian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi, kemauan untuk mengerahkan segala upaya kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian organisasi (Mowday, Steers, Porter, 1979).

 Luthans (2006) mengartikan komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Hasil penelitian dari Harrison dan Hubard (1998) menyatakan bahwa komitmen mempengaruhi *outcomes* (keberhasilan) organisasi dan sebaliknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan dan dalam hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong produktivitas yang tinggi.

Hasil studi McNeese – Smith (1996) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif (signifikan), dikatakannya juga komitmen karyawan terhadap organisasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Allen dan Meyer (1993) mengajukan tiga model komitmen organisasional dan direfleksikan dalam tiga pokok utama yaitu:

1. *Affective commitment* merupakan keinginan untuk bekerja pada perusahaan karena sepakat terhadap tujuan organisasi dan ada keinginan untuk menjalankannya.
2. *Continuance commitment* adalah keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan karena tidak ingin kehilangan sesuatu yang terkait dengan pekerjaannya.
3. *Normative commitment* adalah keinginan untuk bekerja pada perusahaan karena adanya tekanan dari pihak lain.

Setiap guru memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Guru yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar *affective* memiliki tingkah laku yang berbeda dengan guru yang berdasarkan *continuance*. Guru yang ingin menjadi anggota organisasi sekolah akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan sekolah. Sebaliknya mereka yang terpaksa menjadi anggota organisasi sekolah akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen *normative* yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki oleh guru. Komponen *normative* menimbulkan perasaan kewajiban pada guru untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi sekolah.

Komitmen organisasi guru pada suatu sekolah atau lembaga pendidikan dapat dijadikan sebagai salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan sekolah atau lembaga pendidikan tersebut. Dalam sebuah komitmen terjadi ikatan yang mengarah kepada tujuan yang lebih luas, dalam hal ini tujuan pendidikan.

Jadi dari banyak pendapat dari para ahli, maka penulis menarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap yang menunjukan loyalitas, keyakinan, ketertarikan dan arti dari suatu organisasi bagi seseorang guru, sampai ia merasa bahwa ia adalah bagian dari organisasi tersebut.

**4. Kinerja Guru**

Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam As'ad, 1991) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan perbuatannya (As'ad, 1991).

Dari batasan tersebut As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedang Suprihanto (dalam Srimulyo, 1999) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama.

Menurut Vroom (dalam As'ad 1991), tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*". Biasanya orang yang level of performance-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berperformance rendah.

 Menurut Robbins (2008) kinerja diartikan sebagai apa yang dilakukan dan apa yang tidak dilakukan oleh karyawan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sehingga kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dapat diukur secara kuatintatif dengan menggunakan alat ukur tertentu.

 Konsep tentang kinerja diungkapkan oleh Dessler (1992) yang mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian, kinerja menfokuskan pada hasil kerjanya. Bernaders dan Russel (1993) menyatakan kinerja sebagai “*performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period*”. Hal tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu.

 Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana, Penilaian harus dihindarkan adanya "like dan dislike" dari penilai, agar obyektifitas penilaian dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka.

 Beragam penilaian kinerja telah diteliti sebelumnya. Tsui (1997) dalam Fuad Mas’ud (2004) melakukan penilaian terhadap kinerja sumber daya manusia berdasarkan perilaku yang spesifik (*judgement performance evaluation*) dengan menggunakan sebelas kriteria yaitu (1) kuantitas kerja karyawan, (2) kualitas kerja karyawan, (3) efisiensi karyawan, (4) standar kualitas karyawan, (5) usaha karyawan, (6) standar profesional karyawan, (7) kemampuan karyawan terhadap pekerjaan inti, (8) kemampuan karyawan menggunakan akal sehat, (9) ketepatan karyawan, (10) pengetahuan karyawan, dan (11) kreativitas karyawan.

Menurut Edwin B. Flifo (1984), manfaat penilaian kinerja adalah :

1. *Perbaikan prestasi kerja atau kinerja*. Umpan balik pelaksanaan kerja mernungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka untuk meningkatkan prestasi.
2. *Penyesuaian-penyesuaian kompensasi*. Evaluasi prestasi keja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. *Keputusan-keputusan penempatan.* Promosi dan transfer biasanya didasarkan atas prestasi kerja atau kinerja masa lalu atau antisipasinya.
4. *Perencanaan kebutuhan latihan dan pengembangan.* Prestasi kerja atau kinerja yang jelek mungkin menunjukkan perlunya latihan. Demikian pula sebaliknya, kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. *Perencanaan dan pengembangan karir*. Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
6. *Mendeteksi penyimpangan proses staffing.* Prestasi kerja yang baik atau buruk adaiah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.
7. *Melihat ketidak akuratan informasional*. Prestasi kerja yanng jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, atau komponen komponen lain system informasi manajemen personalia. Menggantungkan pada informasi yang tidakakurat dapat rnenyebabkan keputusan-kcpulusan personalia tidak tepat.
8. *Mendeteksi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan*. Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
9. *Menjamin kesempatan kerja yang adil*. Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
10. *Melihat tantangan-tantangan ekternal*. Kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, dan masalah-masalah pribadi lainnya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang, sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. (Veithzal Rivai : 2005) Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh seseorang sesuai dengan perannya dalam lembaga untuk mencapai tujuannya.

Dari uraian tersebut diatas maka dapat dikatakan bahwa kinerja guru itu berhubungan dengan prilaku guru yaitu aktifitas guru dalam proses instruksional yang berkaitan dengan tanggung jawab dan tugas guru, dengan indikator sebagai berikut : (1) Kualitas kerja, (2) Kuantitas kerja, (3) Ketepatan waktu, (4) Kemandirian (5) Hubungan interpersonal

 **Hasil Penelitian yang relevan**

Untuk mendukung penelitian ini perlu dikemukakan penelitian terdahulu yang dapat menunjang kegiatan penelitian yaitu:

Hasil penelitian Angelia, Vica (2006) Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan foodcourt "X” Tunjungan Plaza Surabaya, hasil penelitiannya mengatakan secara stimultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Demikian juga hasil penelitian Alifiulahtin Utaminingterhadap sih (2007) pada kepuasan kerja dosen wanita pejabat struktural PTS di Kota Malang, mengatakan bahwa semakin tinggi stress kerja maka semakin rendah kepuasan kerja dan, semakin tinggi stress kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi, sebaliknya rendah stress kerja maka akan semakin tinggi komitmen organi-sasi, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula komit-men organisasi

**Metodologi Penelitia**

1. Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro & Supomo, 1999).Dengan kata lain populasi merupakan kumpulan individu atau obyek penelitian yang mempunyai kualitas–kualitas serta ciri–ciri yang telah ditetapkan. .Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Cooper dan Emory, 1998).

Menurut Sugiono (2009) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Nasir (1988) populasi adalah berkenaan dengan data, bukan orang atau bendanya. Berarti, populasi merupakan sekumpulan subjek atau objek yang berada dalam satu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang mempunyai kaitan dengan masalah yang diteliti.

Populasi ini berjumlah 91 orang guru dan karyawan antara lain menempati posisi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, wali kelas, pembina, koordinator sampai dengan guru mata pelajaran biasa dan karyawan.

Tabel 2. Jumlah guru/pegawai sekolah Karya Sejati

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Komponen | SD | SMP | SMA | JUMLAH | JUMLAH |
| LK | PR | LK | PR | LK | PR | LK | PR |
| 01. | Guru Tetap Yayasan | 4 | 10 | 3 | 6 | 7 | 20 | 14 | 36 | 50 |
| 02. | Guru Tidak Tetap  | 2 | 6 | 3 | 2 | 5 | 10 | 10 | 18 | 28 |
| Jumlah | 6 | 16 | 6 | 8 | 12 | 30 | 24 | 54 | 78 |
| 03. | Pegawai Tetap | 3 | 0 | 2 | 0 | 6 | 0 | 11 | - | 11 |
| 04. | Pegawai Tidak Tetap | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | - | 2 | 2 |
|  | Jumlah | 3 | 0 | 2 | 1 | 6 | 1 | 11 | 2 | 13 |
|  | Jumlah keseluruhan | 9 | 16 | 8 | 9 | 18 | 31 | 35 | 56 | 91 |

 Sumber : Data dari sekolah yang sudah diolah

1. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2009). Menurut Sekaran, Uma (1984), bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda) maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini menggunakan 50 % dari populasi yaitu 45 responden.

1. Jenis dan Sumber Data

 Penelitian ini menggunakan data primer dan data skunder. Angket diuji validitas dan reabilitas. Selanjutnya data yang terkumpul diolah dan dianalisis dengan menggunakan Statistik *Packege for Social Science* (SPSS) versi 15,0

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian: Penelitian ini dilakukan di SMA Yayasan Karya Sejati di kota Pakembang.

Waktu Penelitian: Proses penelitian yang akan dilaksanakan penulis selama 5 (lima) bulan, mulai dari penyusunan usulan penelitian sampai menyelesaikan laporan hasil penelitian.. Jadwal penelitian terlihat dalam tabel berikut:

 Tabel 3 Jadwal Kegiatan Penelitian

|  |  |
| --- | --- |
| URAIAN KEGIATAN | BULAN KEGIATAN |
| Kegiatan 1 : Penyusunan Usulan  |
| a. Menyusun usulan penelitian | \* |  |  |  |  |
| b. Seminar proposal penelitian | \* |  |  |  |  |
| c. Perbaikan proposal penelitian |  | \* |  |  |  |
| Kegiatan ke 2 : Penelitian |  |  |  |  |  |
| * + 1. Menyusun kuisioner penelitian
 |  | \* |  |  |  |
| * + 1. Menyebar kuisioner ke lapangan
 |  | \* |  |  |  |
| * + 1. Analisis dan pengolahan data
 |  |  | \* |  |  |
| * + 1. Penulisan laporan penelitian
 |  |  | \* |  |  |
| Kegiatan ke 3 : Seminar hasil |  |  |  |  |  |
| * 1. Seminar hasil penelitian
 |  |  |  | \* |  |
| * 1. Perbaikan hasil seminar
 |  |  |  | \* |  |
| * 1. Penjlidan akhir
 |  |  |  |  | \* |

1. Metode penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan survey, dalam bentuk deskriptif. kuantitatif. Metode survey deskriptif kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Dan dianalisis dengan statistik. Data diperoleh dijelaskan secara deskriptif dan pada akhir penelitian akan dianalisis guna menguji hipotesis (Effendi, 2003). Dapat dinarik kesimpulan bahwa metode deskriptif cocok untuk digunakan dalam penelitian ini, karena sesuai dengan tujuan dari peneliti, yaitu untuk memperoleh gambaran pengaruh antara kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru..

1. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan adalah data primer, data diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab penelitian (Indriantoro dan Supomo, 1999) atau berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti (Cooper dan Emory, 1997). Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini berkaitan dengan kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasi dan kinerja guru..

Data dikumpulkan dengan menggunakan angket yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan/ secara langsung kepada para responden. Angket tersebut merupakan angket tertutup yang berguna untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang dikembangkan dalam penelitian ini. Pernyataan-pernyataan dalam angket tertutup dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi skor, Sangat Setuju, Setuju, Cukup Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.

Selanjutnyaangket uji validitas dan reabilitas.dengan rumus *produc moment selanjutnya* dianalisis dengan menggunakan *Statistik Packege for Social Science (SPSS)* versi 15,0. Adapun responden penelitian ini adalah guru yang mengajar di sekolah yayasan Karya Sejati Palembang berjumlah 52 orang (sampel).

Selain data primer juga menggunakan data sekunder yang didapatkan secara tidak langsung, yaitu men data lapangan secara langsung. Diantaranya diperoleh melalui literatur, jurnal, dan sumber–sumber yang mendukung penelitian ini. Selain itu berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan yang berguna sebagai tambahan argumen logis. Adapun data sekunder berupa jumlah guru dan karyawan.

1. Kerangka Berpikir

 . Kerangka pemiliran teoritis yang diajukan meliputi variabel kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan yang disajikan seperti pada gambar berikut.

**Kepuasan Kerja**

**(X1)**

**Kinerja Guru**

**(X4)**

**Motivasi**

**(X2)**

**Komitmen Organisasi (X3)**

**Gambar 1 Kerangka Penelitian**

 Berdasarkan kerangka penelitian di atas, maka model matematis persamaan struktural dan notasi penelitian dapat dilihat dalam gambar berikut

δ1

X1.1

 ε

X1.2

δ1

 Y3

 ε

X1.3

δ1

 δ2

 δ1

Y2.1

X1.4

 δ1

 Y2

Y2.2

 δ3

X1.5

δ1 φ ζ 1

 Y4

Y2.3

 δ4

 Y2

Y2.4

 δ1

X2.1

Y2.5

 δ5

 δ2

X2.2

Y1.1

Y2.5

Y2.4

Y2.3

Y1.2

X2.4

 δ3

X2.3

 δ5

 δ4

 δ3

 δ2

 δ1

 δ5

X2.5

 δ4

Gambar 2 Model matematis persamaan struktural dan notasi penelitian

1. Hipotesis Penelitian
2. **Diduga terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kepuasan kerja terhadap motivasi guru di yayasan karya sejati Palembang**
3. **Diduga terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kepuasan kerja terrhadap komitmen organisasi di yayasan karya sejati Palembang**
4. **Diduga terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru di yayasan karya sejati Palembang**
5. **Diduga terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi terhadap kepuasan kerja guru di yayasan karya sejati Palembang**
6. **Diduga terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi terhadap komitmen organisasi di yayasan karya sejati Palembang**
7. **Diduga terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi organisasi terhadap kinerja guru di yayasan karya sejati Palembang**
8. **Diduga terdapat pengaruh langsung dan tidak lamngsung komitmen organisasi terhadap kepuasan di yayasan karya sejati Palembang**
9. **Diduga terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung komitmen organisasi terhadap motivasi di yayasan karya sejati Palembang**
10. **Apakah komitmen organisasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja di yayasan karya sejati Palembang**

Definisi Operasionalisasi variabel

1. Variabel Kepuasan Kerja

 Kepuasan kerja guru adalah merupakan suatu ungkapan sikap dari guru terhadap pekerjaan (profesi), insentif dan promosi atas profesi dan lingkungan kerja (sekolah). Lingkungan kerja yang dimaksud adalah meliputi suasana ditempat kerja dan hubungan yang terjalin baik antar anggota organisasi (guru).

Tabel 4 Kisi-kisi variabel kepuasan kerja guru

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Dimensi | Indikator | Jumlah Item |
| KepuasanKerja (X1) | Kepuasan terhadap pekerjaan,, insentif dan promosi atas profesi, suasana ditempat kerja dan hubungan yang terjalin baik antar ang-gota organisasi (guru) serta pengawasan dan penilaian pimpinan | (1) Kepuasan terhadap profesi guru(2) Kepuasan terhadapGaji dan insentif lainnya(3) Kepuasan terhadap promosi(4) Kepuasan terhadap rekan kerja(5) Kepuasan terhadap pengawasan dan penilaian pimpinan | 1 – 45 – 89 – 1112 – 161. - 20
 |

**2.**Variabel Motivasi

 Motivasi adalah sebagai sebuah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang berupa kekuatan untuk melakukan sesuatu dalam memenuhi kebutuhannya atau mencapai tujuannya.

 Tabel 5 Kisi-kisi vari motabel motivasi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Dimensi | Indikator | Jumlah Item |
| Motivasi (X2) | Fisiologis Rasa amanSosial Penghargaan Aktualisasi diri Standar Kerja  | 1. Kebutuhan Fisiologis: Kecukupan sandang, pangan, papan
2. Kebutuhan rasa aman : Peralatan kerja, kondisi ruang kerja, sosialisasi diri, interaksi social
3. Kebutuhan sosial: Komunikasi, konsentrasi, saling menghormati dan kedudukan
4. Kebutuhan akan penghargaan: Pe- ngakuan kelompok & penghargaan
5. Aktualisasi diri : Kesempatan mengembangkan diri
6. Standar Kerja : mencapai target kerja
 | 1 – 34 – 78 – 1112 – 1415 – 1920 |

**3.Variabel Komitmen Organisasi**

 Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang menunjukan loyalitas, keyakinan, ketertarikan dan arti dari suatu organisasi bagi seseorang pegawai, sampai ia merasa bahwa ia adalah bagian dari organisasi tersebut.

Tabel 6 Kisi-kisil variabel komitmen organisas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Dimensi | Indikator | Jumlah Item |
| Komitmen Organisasi (X3) | Sikap yang menunju kan loyalitas, keyakin an, ketertarikan dan arti dari suatu organi sasi bagi seseorang pegawai, sampai ia merasa bahwa ia adalah bagian dari organisasi tersebut. | (1) Keyakinan yang kuat berkarir di sekolah(2) Tingkat keterlibatan pada masalah sekolah(3) Tingkat ketertarikan di sekolah(4) Perasaan sebagai bagian dari sekolah(5) Arti organisasi sekolah bagi diri dan kehidupan. | 1 – 67 – 910- 1314 – 1718 – 20 |

Sumber : Luthans (1995)

1. **Variabel Kinerja Guru**

 Kinerja merupakan prilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, dalam hal ini seseorang guru, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam lembaga. Adapun dimensi kinerja guru dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja, kemampuan bekerja sendiri, ketepatan waktu dan hubungan interpersonal.

Tabel 7 Kisi-kisi variabel kinerja guru

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Dimensi | Indikator | Jumlah Item |
| KinerjaGuru (X4) | kinerja guru itu berhubung-an dengan prilaku guru yaitu aktifitas guru dalam proses instruksional yang berkaitan dengan tanggung jawab dan tugasnya sebagai guru | (1) Kualitas kerja guru (2) Kuantitas kerja guru(3) Ketepatan waktu(4) Kemandirian(5) Hubungan interpersonal | 1 – 67 – 910 -1314 -1718 – 20 |

 Untuk menguji apakah instrument tersebut sudah benar-benar handal, maka digunakan uji validitas dan reliabilitas, Untuk uji data sebelumnya dilakukan uji normalitas dan Uji Heteroskedastisitas

1. digambarkan *Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen*

Uji validitas, diuji dengan analisi korelasi *Product Moment* dari *Pearsons’s* untuk masing-masing item pernyataan dengan skor uji total. Alat yang digunakan adalah program *Statistik Packege for Social Science (SPSS) versi 15,0+.* Uji reliabilitas menggunakan uji Barlet.

1. *Uji Normalitas dan Uji Heteroskedastisitas*

Uji normalitas ini dilakukan karena berguna untuk mengetahui apakah variabel eksogen dan indogen atau keduanya berdistribusi normal, atau mendekati normal. Untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak normal. Hasilnya dapat dilihat dari penyebaran datanya yang tergambar melalui sebuah grafik..

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika pengamatan dari residual dari suatui pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedas-tisitas. Cara menentukan normalitas dan heteroskedastisitas dilakukan dengan berbagai cara, namum dalam penelitian ini peneliti menggunakan grafik dengan bantuan *Statistik Packege for Social Science (SPSS) versi 15,0+.*

Analisis Data

Untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat, model yang digunakan adalah analisis jalur *(Path Analisys)*. Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel terdapat variabel eksogen dan variabel endogen (Sugiyono : 2009). Untuk menguji hubungan antar variabel ini menggunakan alat bantu *SPSS versi 15,0+.*

 Hipotesis Statistik

 Untuk menguji signifikan hubungan antara variabel-variabel X baik secara langsung maupun tidak langsung.

 Pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4.:

 Ho : β = 0, artinya X1, X2 dan X3 secara langsung atau tidak langsung tidak berpengaruh terhadap X4

 Ha : β ≠ 0, artinya X1, X2 dan X3 secara langsung atau tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap X4

Pengujian variabel ini menggunakan alat bantu berupa program *(SPSS) versi 15,0+.*

**Hasil Penelitian**

1. Profil Sekolah dan Responden

Penelitian mendapatkan 52 responden (guru) yang dibagi menjadi beberapa kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, jabatan, umur, tingkat pendidikan, dan pengalaman mengajar. Adapun data yang diperoleh tersebut, ditampilkan dalam tabel berikut ini. Komposisi guru yayasan Karya Sejati Palembang, jika dilihat dari jenis kelamin dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
| 1 | Laki-laki | 12 | 23,08 |
| 2 | Perempuan | 40 | 76,92 |
|  | Jumlah | 52 | 100,00 |

Sumber: penelitian lapangan data di olah

Berdasarkan tabel 8 di atas diketahui bahwa jumlah guru yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 12 orang atau sebesar 23,08% dan guru yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 40 orang atau sebesar 76,92%.

Berdasarkan jabatan komposisi guru sebagai berikut :

Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jabatan | Jumlah | Persentase |
| 1 | Kepsek | 3 | 5,77 |
| 2 | Wakasek | 7 | 13,46 |
| 3 | Wali Kelas | 25 | 48,08 |
| 4 | Pembina | 0 | 0,00 |
| 6 | Guru Mata Pelajaran | 17 | 32,69 |
|  | Jumlah | 52 | 100,00 |

 Sumber: survey lapangan data di olah

Berdasarkan tabel 9 di atas diketahui jumlah kepala sekolah sebanyak 3 orang atau sebesar 5,77%, wakil kepala sekolah sebanyak 7 orang atau sebesar 13,46%, wali kelas sebanyak 25 orang atau sebesar 48,08%, guru mata pelajaran sebanyak 17 orang atau sebesar 32,69%.

Karakteristik responden berdasarkan umur sebagai berikut :

Tabel 10 Karakteristik Responden Berdasarkan umur

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Umur | Jumlah | Persentase |
| 1 | 21-30 th | 19 | 36,54 |
| 2 | 30-35 th | 15 | 28,85 |
| 3 | 36-40 th | 13 | 25,00 |
| 4 | 41-45 th | 4 | 7,69 |
| 5 | 46-50 th | 0 | 0,00 |
| 6 | 51-60 th | 1 | 1,92 |
|  | Jumlah | 52 | 100,00 |

 Sumber: survey lapangan data di olah

Berdasarkan tabel 10 di atas diketahui bahwa guru yang berumur 21 – 30 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 36,54%, guru yang berumur antara 31 sampai 35 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 28,85%,’/ guru yang berumur 36 – 40 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 25%, guru yang berumur 41 – 45 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 7,69% dan guru yang berumur di atas 51 – 60 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 1,92% serta tidak ada guru yang berumur antara 46 – 50 tahun.

 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat diuraikan pada tabel berikut ini: :

Tabel 11 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Pendidikan | Jumlah | Persentase |
| 1 | D1 | 5 | 9,62 |
| 2 | D2 | 7 | 13,46 |
| 3 | D3 | 3 | 5,77 |
| 4 | S1 Pendidikan | 29 | 55,77 |
| 5 | S1 Non Pend/AIV | 7 | 13,46 |
| 6 | S2 | 1 | 1,92 |
|  | Jumlah | 52 | 100,00 |

 Sumber: penelitian lapangan data diolah

Berdasarkan tabel 11 di atas diketahui jumlah guru yang berpendidikan diploma I sebanyak 5 orang atau sebesar 9,62%, guru yang berpendidikan diploma 2 sebanyak 7 orang atau sebesar 13,46%, guru yang berpendidikan diploma 3 sebanyak 3 orang atau sebesar 5,77%, guru yang berpendidikan Strata 1 pendidikan sebanyak 29 orang atau sebesar 55,77%, guru yang berpendidikan Strata 1 non pendidikan / Akta IV sebanyak 7 orang atau sebesar 13,46% dan guru yang berpendidikan Strata 2 sebanyak 1 orang atau sebesar 1,92%.

Tabel 12 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Mengajar

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Pengalaman Mengajar | Jumlah | Persentase |
| 1 | < 3 th | 12 | 23,08 |
| 2 | 3-5 th | 12 | 23,08 |
| 3 | 5-8 th | 16 | 30,77 |
| 4 | 8-10 th | 5 | 9,62 |
| 5 | > 10 th | 7 | 13,46 |
|  | Jumlah | 52 | 100,00 |

Sumber: penelitian lapangan data di olah

Berdasarkan tabel di atas diketahui jumlah guru yang berpengalaman mengajar kurang dari 3 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 23,08%, berpengalaman antara 3 sampai 5 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 23,08%, berpengalaman antara 5 sampai 8 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 30,77%, berpengalaman antara 8 sampai 10 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 9,62% dan berpengalaman di atas 10 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 13,46%.

2. Hasil Penelitian

 Analisis Statistik

 Persentase dari skor masing-masing variabel tersebut, penjelasan berikut merupakan deskripsi dari variabel-variabel yang diteliti :

1.Variabel aKepuasan Kerja

Tabel 13 Deskripsi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kuesioner** | **Jawaban** | **Total** | **Prosentase** | **Total** |
| **Ke-** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| KK -1 | 0 | 0 | 6 | 26 | 20 | 52 | 0,00 | 0,00 | 11,54 | 50,00 | 38,46 | 100,00 |
| KK -2 | 1 | 3 | 6 | 25 | 17 | 52 | 1,92 | 5,77 | 11,54 | 48,08 | 32,69 | 100,00 |
| KK -3 | 1 | 4 | 11 | 25 | 11 | 52 | 1,92 | 7,69 | 21,15 | 48,08 | 21,15 | 100,00 |
| KK -4 | 5 | 11 | 13 | 18 | 5 | 52 | 9,62 | 21,15 | 25,00 | 34,62 | 9,62 | 100,00 |
| KK -5 | 9 | 30 | 7 | 6 | 0 | 52 | 17,31 | 57,69 | 13,46 | 11,54 | 0,00 | 100,00 |
| KK -6 | 5 | 7 | 22 | 16 | 2 | 52 | 9,62 | 13,46 | 42,31 | 30,77 | 3,85 | 100,00 |
| KK -7 | 2 | 7 | 28 | 15 | 0 | 52 | 3,85 | 13,46 | 53,85 | 28,85 | 0,00 | 100,00 |
| KK -8 | 1 | 5 | 19 | 22 | 5 | 52 | 1,92 | 9,62 | 36,54 | 42,31 | 9,62 | 100,00 |
| KK -9 | 6 | 3 | 15 | 25 | 3 | 52 | 11,54 | 5,77 | 28,85 | 48,08 | 5,77 | 100,00 |
| KK -10 | 2 | 8 | 17 | 24 | 1 | 52 | 3,85 | 15,38 | 32,69 | 46,15 | 1,92 | 100,00 |
| KK -11 | 2 | 6 | 16 | 26 | 2 | 52 | 3,85 | 11,54 | 30,77 | 50,00 | 3,85 | 100,00 |
| KK -12 | 0 | 2 | 14 | 32 | 4 | 52 | 0,00 | 3,85 | 26,92 | 61,54 | 7,69 | 100,00 |
| KK -13 | 0 | 3 | 16 | 31 | 2 | 52 | 0,00 | 5,77 | 30,77 | 59,62 | 3,85 | 100,00 |
| KK -14 | 0 | 2 | 19 | 27 | 4 | 52 | 0,00 | 3,85 | 36,54 | 51,92 | 7,69 | 100,00 |
| KK -15 | 0 | 3 | 23 | 23 | 3 | 52 | 0,00 | 5,77 | 44,23 | 44,23 | 5,77 | 100,00 |
| KK -16 | 3 | 7 | 11 | 28 | 3 | 52 | 5,77 | 13,46 | 21,15 | 53,85 | 5,77 | 100,00 |
| KK -17 | 0 | 3 | 13 | 32 | 4 | 52 | 0,00 | 5,77 | 25,00 | 61,54 | 7,69 | 100,00 |
| KK -18 | 0 | 3 | 13 | 35 | 1 | 52 | 0,00 | 5,77 | 25,00 | 67,31 | 1,92 | 100,00 |
| KK -19 | 1 | 6 | 19 | 23 | 3 | 52 | 1,92 | 11,54 | 36,54 | 44,23 | 5,77 | 100,00 |
| KK -20 | 0 | 4 | 10 | 35 | 3 | 52 | 0,00 | 7,69 | 19,23 | 67,31 | 5,77 | 100,00 |
| **Total** | **38** | **117** | **298** | **494** | **93** | **1040** | **3,65** | **11,25** | **28,65** | **47,50** | **8,94** | **100,00** |

Sumber: survey Lapangan data diolah

 Berdasarkan data tersebut ternyata tingkat kepuasan kerja guru, yang menempati urutan tertinggi dengan persentase sebesar 47,50% adalah kategori puas dan jawaban sebesar 8,94% dengan katagori sangat puas, 28,65% dengan kategori cukup puas, 11,25% dengan kategori tidak puas serta 3,65% dengan kategori sangat tidak puas, kondisi ini menggambarkan tingkat kepuasan guru di yayasan Karya Sejati sudah baik.

1. Variabel Motivasi

 Tabel 14 Deskripsi Frekuensi Variabel Motivasi guru

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kuesioner** | **Jawaban** | **Total** | **Prosentase** | **Total** |
| **Ke-** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| M -1 | 0 | 0 | 2 | 23 | 27 | 52 | 0,00 | 0,00 | 3,85 | 44,23 | 51,92 | 100,00 |
| M -2 | 0 | 0 | 1 | 26 | 25 | 52 | 0,00 | 0,00 | 1,92 | 50,00 | 48,08 | 100,00 |
| M -3 | 0 | 0 | 3 | 18 | 31 | 52 | 0,00 | 0,00 | 5,77 | 34,62 | 59,62 | 100,00 |
| M -4 | 0 | 0 | 2 | 26 | 24 | 52 | 0,00 | 0,00 | 3,85 | 50,00 | 46,15 | 100,00 |
| M -5 | 0 | 0 | 3 | 17 | 32 | 52 | 0,00 | 0,00 | 5,77 | 32,69 | 61,54 | 100,00 |
| M -6 | 0 | 0 | 1 | 21 | 30 | 52 | 0,00 | 0,00 | 1,92 | 40,38 | 57,69 | 100,00 |
| M -7 | 0 | 0 | 0 | 25 | 27 | 52 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 48,08 | 51,92 | 100,00 |
| M -8 | 0 | 0 | 3 | 21 | 28 | 52 | 0,00 | 0,00 | 5,77 | 40,38 | 53,85 | 100,00 |
| M -9 | 0 | 0 | 4 | 17 | 31 | 52 | 0,00 | 0,00 | 7,69 | 32,69 | 59,62 | 100,00 |
| M -10 | 0 | 3 | 8 | 32 | 9 | 52 | 0,00 | 5,77 | 15,38 | 61,54 | 17,31 | 100,00 |
| M -11 | 0 | 2 | 8 | 26 | 16 | 52 | 0,00 | 3,85 | 15,38 | 50,00 | 30,77 | 100,00 |
| M -12 | 0 | 0 | 8 | 33 | 11 | 52 | 0,00 | 0,00 | 15,38 | 63,46 | 21,15 | 100,00 |
| M -13 | 0 | 0 | 8 | 32 | 12 | 52 | 0,00 | 0,00 | 15,38 | 61,54 | 23,08 | 100,00 |
| M -14 | 0 | 2 | 12 | 27 | 11 | 52 | 0,00 | 3,85 | 23,08 | 51,92 | 21,15 | 100,00 |
| M -15 | 0 | 4 | 17 | 20 | 11 | 52 | 0,00 | 7,69 | 32,69 | 38,46 | 21,15 | 100,00 |
| M -16 | 0 | 0 | 5 | 27 | 20 | 52 | 0,00 | 0,00 | 9,62 | 51,92 | 38,46 | 100,00 |
| M -17 | 1 | 0 | 10 | 30 | 11 | 52 | 1,923 | 0,00 | 19,23 | 57,69 | 21,15 | 100,00 |
| M -18 | 2 | 4 | 15 | 26 | 5 | 52 | 3,846 | 7,69 | 28,85 | 50,00 | 9,62 | 100,00 |
| M -19 | 0 | 2 | 11 | 30 | 9 | 52 | 0,00 | 3,85 | 21,15 | 57,69 | 17,31 | 100,00 |
| M -20 | 0 | 0 | 8 | 30 | 14 | 52 | 0,00 | 0,00 | 15,38 | 57,69 | 26,92 | 100,00 |
| **Total** | **3** | **17** | **129** | **507** | **384** | **1040** | **0,288** | **1,635** | **12,40** | **48,75** | **36,92** | **100,00** |

**Sumber: Penelitian Lapangan data diolah**

Berdasarkan tabel di atas diketahui sebanyak 36,92% responden menyatakan sangat setuju, 48,75% responden menyatakan setuju dan 12,40% responden menyatakan cukup setuju, 1,635% menyatakan tidak setuju serta 0,288% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini mencerminkan, bahwa sebagian besar guru di yayasan Karya Sejati motivasinya harus tetap dipertahankan dan lebih ditingkatkan menjadi lebih baik.

1. Variabel Komitmen Organisasi

 Tabel 15 Deskripsi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kuesioner** | **Jawaban** | **Total** | **Prosentase** | **Total** |
| **Ke-** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| KO -1 | 5 | 12 | 23 | 12 | 0 | 52 | 9,62 | 23,08 | 44,23 | 23,08 | 0,00 | 100,00 |
| KO -2 | 1 | 3 | 24 | 22 | 2 | 52 | 1,92 | 5,77 | 46,15 | 42,31 | 3,85 | 100,00 |
| KO -3 | 1 | 6 | 17 | 26 | 2 | 52 | 1,92 | 11,54 | 32,69 | 50,00 | 3,85 | 100,00 |
| KO -4 | 1 | 6 | 25 | 18 | 2 | 52 | 1,92 | 11,54 | 48,08 | 34,62 | 3,85 | 100,00 |
| KO -5 | 3 | 11 | 18 | 19 | 1 | 52 | 5,77 | 21,15 | 34,62 | 36,54 | 1,92 | 100,00 |
| KO -6 | 2 | 8 | 23 | 18 | 1 | 52 | 3,85 | 15,38 | 44,23 | 34,62 | 1,92 | 100,00 |
| KO -7 | 1 | 3 | 20 | 22 | 6 |  52 | 1,92 | 5,77 | 38,46 | 42,31 | 11,54 | 100,00 |
| KO -8 | 0 | 0 | 20 | 29 | 3 | 52 | 0,00 | 0,00 | 38,46 | 55,77 | 5,77 | 100,00 |
| KO -9 | 1 | 1 | 16 | 24 | 10 | 52 | 1,92 | 1,92 | 30,77 | 46,15 | 19,23 | 100,00 |
| KO -10 | 1 | 0 | 14 | 31 | 6 | 52 | 1,92 | 0,00 | 26,92 | 59,62 | 11,54 | 100,00 |
| KO -11 | 1 | 7 | 22 | 20 | 2 | 52 | 1,92 | 13,46 | 42,31 | 38,46 | 3,85 | 100,00 |
| KO -12 | 1 | 0 | 21 | 29 | 1 | 52 | 1,92 | 0,00 | 40,38 | 55,77 | 1,92 | 100,00 |
| KO -13 | 2 | 7 | 23 | 18 | 2 | 52 | 3,85 | 13,46 | 44,23 | 34,62 | 3,85 | 100,00 |
| KO -14 | 1 | 9 | 17 | 23 | 2 | 52 | 1,92 | 17,31 | 32,69 | 44,23 | 3,85 | 100,00 |
| KO -15 | 2 | 0 | 14 | 28 | 8 | 52 | 3,85 | 0,00 | 26,92 | 53,85 | 15,38 | 100,00 |
| KO -16 | 1 | 2 | 17 | 30 | 2 | 52 | 1,92 | 3,85 | 32,69 | 57,69 | 3,85 | 100,00 |
| KO -17 | 1 | 4 | 17 | 25 | 5 | 52 | 1,92 | 7,69 | 32,69 | 48,08 | 9,62 | 100,00 |
| KO -18 | 1 | 0 | 20 | 29 | 2 | 52 | 1,92 | 0,00 | 38,46 | 55,77 | 3,85 | 100,00 |
| KO -19 | 1 | 3 | 22 | 25 | 1 | 52 | 1,92 | 5,77 | 42,31 | 48,08 | 1,92 | 100,00 |
| KO -20 | 5 | 15 | 22 | 10 | 0 | 52 | 9,62 | 28,85 | 42,31 | 19,23 | 0,00 | 100,00 |
| **Total** | **32** | **97** | **395** | **458** | **58** | **1040** | **3,08** | **9,33** | **37,98** | **44,04** | **5,58** | **100,00** |

Sumber: Survey Lapangan data diolah

Berdasarkan tabel di atas diketahui sebanyak 5,58% responden menyatakan sangat setuju, 44,04% responden menyatakan setuju dan 37,98% responden menyatakan cukup setuju, 9,33% menyatakan tidak setuju serta 3,08% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini mencerminkan, bahwa sebagian besar guru di yayasan Karya Sejati memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya sudah cukup baik..

4. Variabel Kinerja Guru

Tabel 16 Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kuesioner** | **Jawaban** | **Total** | **Prosentase** | **Total** |
| **Ke-** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| KG -1 | 0 | 0 | 10 | 38 | 4 | 52 | 0,00 | 0,00 | 19,23 | 73,08 | 7,69 | 100,00 |
| KG -2 | 0 | 2 | 13 | 34 | 3 | 52 | 0,00 | 3,85 | 25,00 | 65,38 | 5,77 | 100,00 |
| KG -3 | 0 | 1 | 12 | 32 | 7 | 52 | 0,00 | 1,92 | 23,08 | 61,54 | 13,46 | 100,00 |
| KG -4 | 0 | 0 | 2 | 37 | 13 | 52 | 0,00 | 0,00 | 3,85 | 71,15 | 25,00 | 100,00 |
| KG -5 | 0 | 0 | 9 | 28 | 15 | 52 | 0,00 | 0,00 | 17,31 | 53,85 | 28,85 | 100,00 |
| KG -6 | 0 | 1 | 12 | 34 | 5 | 52 | 0,00 | 1,92 | 23,08 | 65,38 | 9,62 | 100,00 |
| KG -7 | 0 | 0 | 6 | 33 | 13 | 52 | 0,00 | 0,00 | 11,54 | 63,46 | 25,00 | 100,00 |
| KG -8 | 0 | 0 | 4 | 30 | 18 | 52 | 0,00 | 0,00 | 7,69 | 57,69 | 34,62 | 100,00 |
| KG -9 | 0 | 0 | 8 | 29 | 15 | 52 | 0,00 | 0,00 | 15,38 | 55,77 | 28,85 | 100,00 |
| KG -10 | 0 | 0 | 11 | 29 | 12 | 52 | 0,00 | 0,00 | 21,15 | 55,77 | 23,08 | 100,00 |
| KG -11 | 0 | 3 | 11 | 31 | 7 | 52 | 0,00 | 5,77 | 21,15 | 59,62 | 13,46 | 100,00 |
| KG -12 | 0 | 1 | 5 | 27 | 19 | 52 | 0,00 | 1,92 | 9,62 | 51,92 | 36,54 | 100,00 |
| KG -13 | 1 | 0 | 12 | 28 | 11 | 52 | 1,92 | 0,00 | 23,08 | 53,85 | 21,15 | 100,00 |
| KG -14 | 0 | 0 | 9 | 33 | 10 | 52 | 0,00 | 0,00 | 17,31 | 63,46 | 19,23 | 100,00 |
| KG -15 | 0 | 0 | 12 | 29 | 11 | 52 | 0,00 | 0,00 | 23,08 | 55,77 | 21,15 | 100,00 |
| KG -16 | 0 | 0 | 19 | 30 | 3 | 52 | 0,00 | 0,00 | 36,54 | 57,69 | 5,77 | 100,00 |
| KG -17 | 0 | 1 | 13 | 34 | 4 | 52 | 0,00 | 1,92 | 25,00 | 65,38 | 7,69 | 100,00 |
| KG -18 | 0 | 0 | 4 | 39 | 9 | 52 | 0,00 | 0,00 | 7,69 | 75,00 | 17,31 | 100,00 |
| KG -19 | 0 | 0 | 8 | 35 | 9 | 52 | 0,00 | 0,00 | 15,38 | 67,31 | 17,31 | 100,00 |
| KG -20 | 0 | 0 | 10 | 31 | 11 | 52 | 0,00 | 0,00 | 19,23 | 59,62 | 21,15 | 100,00 |
| **Total** | **1** | **9** | **190** | **641** | **199** | **1040** | **0,10** | **0,87** | **18,27** | **61,63** | **19,13** | **100,00** |

Sumber: Penelitian Lapangan data diolah

Berdasarkan tabel di atas diketahui sebanyak 19,13% responden menyatakan sangat setuju, 61,63% responden menyatakan setuju dan 18,27% responden menyatakan cukup setuju, 0,87% menyatakan tidak setuju serta 0,10% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini mencerminkan, responden berpendapat bahwa sebagian besar guru di yayasan Karya Sejatii telah memiliki kinerja yang baik.

**Pengujian Instrumen Penelitian**

Sebelum kuisioner disebarkan, terlebih dahulu peneliti akan menguji validitas dan reliabilitas kuisioner. Untuk ini di ambil sampel 20 responden, tanpa membedakan karakteristik guru, untuk di uji validitas dan reabilitasnya, jika dari hasil uji tersebut diketahui bahwa semua instrumen penelitian valid dan reliabel, maka kuesioner disebarkan kepada semua responden (guru dan karyawan) .

1. **Uji Validitas**

 Tabel 17 Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja,

 Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja

| No | Kepuasan | Motivasi | Komitmen | Kinerja | Ukuran Tabel | Keterangan |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | .578 | .545 | .521 | .545 | 0,301 | Valid |
| 2 | .550 | .545 | .309 | .545 | 0,301 | Valid |
| 3 | .630 | .607 | .740 | .607 | 0,301 | Valid |
| 4 | .488 | .670 | .638 | .670 | 0,301 | Valid |
| 5 | .601 | .545 | .538 | .545 | 0,301 | Valid |
| 6 | .591 | .659 | .483 | .659 | 0,301 | Valid |
| 7 | .597 | .498 | .576 | .498 | 0,301 | Valid |
| 8 | .488 | .670 | .638 | .670 | 0,301 | Valid |
| 9 | .601 | .545 | .538 | .545 | 0,301 | Valid |
| 10 | .514 | .560 | .744 | .560 | 0,301 | Valid |
| 11 | .479 | .569 | .624 | .569 | 0,301 | Valid |
| 12 | .563 | .670 | .684 | .670 | 0,301 | Valid |
| 13 | .632 | .659 | .684 | .659 | 0,301 | Valid |
| 14 | .597 | .632 | .464 | .632 | 0,301 | Valid |
| 15 | .445 | .545 | .740 | .545 | 0,301 | Valid |
| 16 | .578 | .673 | .695 | .673 | 0,301 | Valid |
| 17 | .559 | .494 | .740 | .494 | 0,301 | Valid |
| 18 | .478 | .694 | .695 | .694 | 0,301 | Valid |
| 19 | .353 | .545 | .566 | .545 | 0,301 | Valid |
| 20 | .671 | .539 | .634 | .539 | 0,301 | Valid |

Sumber: penelitian lapangan data diolah

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa semua hasil pengujian valid dikarenakan nilai *corrected item total correlation* semuanya lebih besar dari nilai 0,301. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa data variabel kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasi dan kinerja guru yang diperoleh mempunyai nilai yang valid.

1. **Uji Reliabilitas**

Untuk mengetahui reliabilitas data yang diperoleh, dilihat dari nilai *cronbach Alpha* setiap variabel yang dibandingkan dengan nilai koefisien yang telah ditetapkan. Adapun hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasi dan kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 18 Hasil Uji Reliabilitas

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel | *Cronbach Alpha* | StandarAlpha | Keterangan |
| 1 | Kepuasan Kerja | ,904 | 0,6 | Reliabel |
| 2 | Motivasi | ,920 | 0,6 | Reliabel |
| 3 | Komitmen | ,925 | 0,6 | Reliabel |
| 4 | Kinerja | ,888 | 0,6 | Reliabel |
| Sumber: penelitian lapangan data diolah |

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa semua varibel yaitu kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasi dan kinerja guru memiliki nilai yang reliabel, hal ini dapat dilihat dari nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,6. Dengan diperolehnya kuisioner yang valid dan reliabel, maka kuisioner tersebut sudah layak disebarkan kepada responden untuk pengambilan data penelitian.

Sebelum dilakukan analisis statistik terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis yang merupakan suatu syarat yang harus dipenuhi agar analisis regresi dapat dilakukan, baik untuk keperluan prediksi maupun untuk pengujian hipotesis. Ada syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi, yaitu 1) uji normalitas, dan 2) uji heteroskedastisitas.

**1. Uji Normalitas**

Di bawah ini dapat di lihat gambar hasil uji normalitas untuk data variabel independent dan dependent sebagai berikut

 :

Gambar 3 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa penyebaran data mendekatai garis diagonal yang berarti data penelitian ini memiliki distribusi yang normal.

1. **Uji Heteroskedastisitas**

****

Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas diperoleh hasil diagram pencar tidak membentuk pola atau acak maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

1. Analisis Jalur

Pengaruh Dimensi Variabel

1. Pengaruh Indikator Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

| Tabel 19 Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja dengan sub-indikatornya |
| --- |
|  |  | KEPUASAN KERJA | Profesi | Gaji dan Insentif Lainnya | Promosi | Rekan Kerja | Pengawasan dan Penilaian Pimpinan |
| KEPUASAN KERJA | Pearson Correlation | 1 | .761\*\* | .728\*\* | .785\*\* | .827\*\* | .697\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Profesi | Pearson Correlation | .761\*\* | 1 | .534\*\* | .463\*\* | .435\*\* | .353\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .000 | .001 | .001 | .010 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Gaji dan Insentif Lainnya | Pearson Correlation | .728\*\* | .534\*\* | 1 | .403\*\* | .492\*\* | .267 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 |  | .003 | .000 | .056 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Promosi | Pearson Correlation | .785\*\* | .463\*\* | .403\*\* | 1 | .639\*\* | .557\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .003 |  | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Rekan Kerja | Pearson Correlation | .827\*\* | .435\*\* | .492\*\* | .639\*\* | 1 | .593\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .000 | .000 |  | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Pengawasan dan Penilaian Pimpinan | Pearson Correlation | .697\*\* | .353\* | .267 | .557\*\* | .593\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .010 | .056 | .000 | .000 |  |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| **\*\*.** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). |

1. Pengaruh Indikator Profesi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui besarnya pengaruh sub indikator profesi (X1X1) terhadap kepuasan kerja (X1) sebesar 0,761. Hal ini berarti indikator profesi (X1X1) mempengaruhi variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 76,1%. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari level signifikansi 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa indikator profesi berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

1. Pengaruh Indikator Gaji dan Insentif Lainnya Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui besarnya pengaruh indikator gaji dan insentif lainnya (X2X1) terhadap kepuasan kerja (X1) sebesar 0,728. Hal ini berarti indikator gaji dan insentif lainnya (X2X1) mempengaruhi variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 72,8%. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari level signifikansi 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa indikator gaji dan insentif lainnya berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

1. Pengaruh Indikator Promosi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui besarnya pengaruh indikator promosi (X3X1) terhadap kepuasan kerja (X1) sebesar 0,785. Hal ini berarti indikator promosi (X3X1) mempengaruhi variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 78,5%. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari level signifikansi 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa indikator promosi berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

1. Pengaruh Indikator Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui besarnya pengaruh indikator rekan kerja (X4X1) terhadap kepuasan kerja (X1) sebesar 0,827. Hal ini berarti indikator rekan kerja (X4X1) mempengaruhi variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 82,7%. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari level signifikansi 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa indikator rekan kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

1. Pengaruh Indikator Pengawasan dan Penilaian Pimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui besarnya pengaruh indikator pengawasan dan penilaian pimpinan (X5X1) terhadap kepuasan kerja (X1) sebesar 0,697. Hal ini berarti indikator pengawasan dan penilaian pimpinan (X5X1) mempengaruhi variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 69,7%. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari level signifikansi 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa indikator pengawasan dan penilaian pimpinan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disusun suatu rangkuman yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 20 Rangkuman Pengaruh Indikator-Indikator Variabel Kepuasan Kerja

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Pengaruh Indikator Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Variabel Kepuasan Kerja | Besar Pengaruh | Sig. t | Level Sig. | Keterangan |
|  Profesi Gaji dan Insentif Lainnya Promosi Rekan Kerja Pengawasan dan Penilaian Pimpinan | 0,7610,7280,7850,8270,697 | 0,0000,0000,0000,0000,000 | 0,050,050,050,050,05 | BerpengaruhBerpengaruhBerpengaruhBerpengaruhBerpengaruh |

Kemudian berdasarkan hasil rangkuman di atas dapat pula dijelaskan dalam suatu gambar sebagai berikut :

PROFESI

 0.671

GAJI & INSENTIF

 0.728

PROMOSI

 0.785

REKAN KERJA

 0.697

PENGAWASAN & PENILAIAN PIMPINAN

 0.82 7

Gambar 5 Rangkuman Pengaruh Indikator Variabel Kepuasan Kerja

Pengaruh Indikator Dimensi Variabel Motivasi dan Sub indiktaor

Tabel 21 Pengaruh Dimensi Variabel Motivasi dengan sub-indikatornya

|  |  | MOTIVASI | Fisiologis | Rasa Aman | Sosial | Penghargaan | Aktualisasi Diri | Standar Kerja |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| MOTIVASI | Pearson Correlation | 1 | .508\*\* | .621\*\* | .828\*\* | .784\*\* | .870\*\* | .588\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Fisiologis | Pearson Correlation | .508\*\* | 1 | .556\*\* | .330\* | .179 | .153 | .181 |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .000 | .017 | .205 | .279 | .199 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Rasa Aman | Pearson Correlation | .621\*\* | .556\*\* | 1 | .406\*\* | .247 | .287\* | .377\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 |  | .003 | .078 | .039 | .006 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Sosial | Pearson Correlation | .828\*\* | .330\* | .406\*\* | 1 | .561\*\* | .684\*\* | .461\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .017 | .003 |  | .000 | .000 | .001 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Penghargaan | Pearson Correlation | .784\*\* | .179 | .247 | .561\*\* | 1 | .782\*\* | .305\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .205 | .078 | .000 |  | .000 | .028 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Aktualisasi Diri | Pearson Correlation | .870\*\* | .153 | .287\* | .684\*\* | .782\*\* | 1 | .536\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .279 | .039 | .000 | .000 |  | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Standar Kerja | Pearson Correlation | .588\*\* | .181 | .377\*\* | .461\*\* | .305\* | .536\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .199 | .006 | .001 | .028 | .000 |  |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| **\*\*.** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |

**1.** Pengaruh Indikator Fisiologis Terhadap Variabel Motivasi

 Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui besarnya pengaruh indikator fisiologis (X1X2) terhadap motivasi (X2) sebesar 0,508. Hal ini berarti indikator fisiologis (X1X2) mempengaruhi variabel motivasi (X1) sebesar 50,8%. Hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari level signifikansi 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa indikator fisiologis berpengaruh terhadap variabel motivasi**.**

1. Pengaruh Indikator Rasa Aman Terhadap Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui besarnya pengaruh indikator rasa aman (X2X2) terhadap motivasi (X2) sebesar 0,621. Hal ini berarti indikator rasa aman (X2X2) mempengaruhi variabel motivasi (X1) sebesar 62,1%. Hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari level signifikansi 0,05. Hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari level signifikansi 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa indikator rasa aman berpengaruh terhadap variabel motivasi.

1. Pengaruh Indikator Sosial Terhadap Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui besarnya pengaruh indikator sosial (X3X2) terhadap motivasi (X2) sebesar 0,828. Hal ini berarti indikator sosial (X3X2) mempengaruhi variabel motivasi (X1) sebesar 82,8%. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari level signifikansi 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa indikator sosial berpengaruh terhadap variabel motivasi.

1. Pengaruh Indikator Penghargaan Terhadap Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui besarnya pengaruh indikator penghargaan (X4X2) terhadap motivasi (X2) sebesar 0,784. Hal ini berarti indikator penghargaan (X4X2) mempengaruhi variabel motivasi (X1) sebesar 78,4%. Hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari level signifikansi 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa indikator penghargaan berpengaruh terhadap variabel motivasi.

1. Pengaruh Indikator Aktualisasi Diri Terhadap Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui besarnya pengaruh indikator aktualisasi diri (r5X2) terhadap motivasi (X2) sebesar 0,870. Hal ini berarti indikator aktualisasi diri (r5X2) mempengaruhi variabel motivasi (X1) sebesar 87%. Hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari level signifikansi 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa indikator aktualisasi diri berpengaruh terhadap variabel motivasi.

1. Pengaruh Indikator Standar Kerja Terhadap Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui besarnya pengaruh indikator standar kerja (H6X2) terhadap motivasi (X2) sebesar 0,588. Hal ini berarti indikator standar kerja (X6X2) mempengaruhi variabel motivasi (X1) sebesar 58,8%. Hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari level signifikansi 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa indikator standar kerja berpengaruh terhadap variabel motivasi.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disusun suatu rangkuman yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 22 Rangkuman Pengaruh Indikator Variabel Motivasi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Pengaruh Indikator Variabel Motivasi Terhadap Variabel Motivasi | Besar Pengaruh | Sig. T | Level Sig. | Keterangan |
| Pengaruh FisiologisPengaruh Rasa AmanPengaruh SosialPengaruh PenghargaanPengaruh Aktualissi DiriPengaruh Standar Kerja | 0,5080,6210,8280,7840,8700,588 | 0,0000,0000,0000,0000,0000,000 | 0,050,050,050,050,050,05 | BerpengaruhBerpengaruhBerpengaruhBerpengaruhBerpengaruhBerpengaruh |

Hasil rangkuman di atas dapat gambar sebagai berikut :

FISILOGIS

RASA AMAN

 0.508

 0.824

STANDAR KERJA

 0.588

SOSIAL

 0.828

 0.784

PENGHARGAAN

 0.870

AKTUALISASI DIRII

Gambar 6 Rangkuman Pengaruh Indikator Variabel Motivasi

1. Pengaruh Indikator Variabel Komitmen Organisasi (X3)

Hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

|  Tabel 23 Pengaruh Dimensi Variabel Komitmen Organisasi dan sub-indikatornya |
| --- |
|  |  | KOMITMEN ORGANISASI | Keyakinan Berkarir | Tingkat Keterlibatan | Tingkat Ketertarikan | Bagian dari Organisasi | Arti Organisasi |
| KOMITMEN ORGANISASI | Pearson Correlation | 1 | .896\*\* | .764\*\* | .890\*\* | .871\*\* | .912\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Keyakinan Berkarir | Pearson Correlation | .896\*\* | 1 | .583\*\* | .707\*\* | .679\*\* | .806\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Tingkat Keterlibatan | Pearson Correlation | .764\*\* | .583\*\* | 1 | .633\*\* | .612\*\* | .613\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Tingkat Ketertarikan | Pearson Correlation | .890\*\* | .707\*\* | .633\*\* | 1 | .733\*\* | .827\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 |  | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Bagian dari Organisasi | Pearson Correlation | .871\*\* | .679\*\* | .612\*\* | .733\*\* | 1 | .747\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 |  | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Arti Organisasi | Pearson Correlation | .912\*\* | .806\*\* | .613\*\* | .827\*\* | .747\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| **\*\***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |

1. Pengaruh Indikator Keyakinan Berkarir Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui besarnya pengaruh indikator keyakinan berkarir (X1X3) terhadap komitmen organisasi (X3) sebesar 0,896. Hal ini berarti indikator keyakinan berkarir (X1X3) mempengaruhi variabel komitmen organisasi (X3) sebesar 89,6%. Hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari level signifikansi 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa indikator keyakinan berkarir berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi.

1. Pengaruh Indikator Tingkat Keterlibatan Terhadap Komitmen Organisasi.

 Hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui besarnya pengaruh indikator tingkat keterlibatan (X2X3) terhadap komitmen organisasi (X3) sebesar 0,764. Hal ini berarti indikator tingkat keterlibatan (X2X3) mempengaruhi variabel komitmen organisasi (X3) sebesar 76,4%. Hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari level signifikansi 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa indikator tingkat keterlibatan berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi

1. Pengaruh Indikator Tingkat Ketertarikan Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan Hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui besarnya pengaruh indikator tingkat ketertarikan (X3X3) terhadap komitmen organisasi (X3) sebesar 0,890. Hal ini berarti indikator tingkat ketertarikan (X3X3) mempengaruhi variabel komitmen organisasi (X3) sebesar 89%. Hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari level signifikansi 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa indikator tingkat ketertarikan berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasI.

1. Pengaruh Indikator Bagian dari Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

 Hasil perhitungan pada indikator bagian dari organisasi (X4X3) mempengaruhi variabel komitmen Xrganisasi (X3) sebesar 87,1%. Hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari level signifikansi 0,05. Hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui besarnya pengaruh indikator bagian dari organisasi (X4X3) terhadap komitmen organisasi (X3) sebesar 0,871.Hal ini menjelaskan bahwa indikator bagian dari organisasi berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi.

1. Pengaruh Indikator Arti Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diketahui besarnya pengaruh indikator arti organisasi (X5X3) terhadap komitmen organisasi (X3) sebesar 0,912. Hal ini berarti indikator arti organisasi (X5X3) mempengaruhi variabel komitmen organisasi (X3) sebesar 91,2%.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disusun suatu rangkuman yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 24 Rangkuman Pengaruh Dimensi Indikator Variabel Komitmen

 Organisasi dan sub indikator

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Pengaruh Indikator Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Variabel Komitmen Organisasi | Besar Pengaruh | Sig. t | Level Sig. | Keterangan |
| Pengaruh Keyakinan BerkarirPengaruh Tingkat KeterlibatanPengaruh Tingkat KetertarikanPengaruh Bagian dari OrganisasiPengaruh Arti Organisasi | 0,8960,7640,8900,8710,833 | 0,0000,0000,0000,0000,000 | 0,050,050,050,050,05 | BerpengaruhBerpengaruhBerpengaruhBerpengaruhBerpengaruh |

Kemudian berdasarkan hasil rangkuman di atas dapat pula dijelaskan dalam suatu gambar sebagai berikut :

KEYAKINAN BERKARIR

TINGKAT KETERLIBATAN

 0.896

 0.264

 0.890

TINGKAT KETERTARIKAN

 0. 871

 0.832

BAGIAN DARI ORGANISASI

ARTI ORGANISASI

Gambar 7 Rangkuman Pengaruh Dimesi Indikator Variabel Komitmen Organisasi

1. Pengaruh Dimensi Indikator Variabel Kinerja (X4)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 25 Pengaruh Dimensi Variabel Kinerja dan sub-indikatornya

|  |  | KINERJA GURU | Kualitas Kerja Guru | Kuantitas Kerja Guru | Ketepatan Waktu | Kemandirian | Hubungan Interpersonal |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| KINERJA GURU | Pearson Correlation | 1 | .880\*\* | .830\*\* | .859\*\* | .798\*\* | .833\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Kualitas Kerja Guru | Pearson Correlation | .880\*\* | 1 | .704\*\* | .666\*\* | .606\*\* | .616\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Kuantitas Kerja Guru | Pearson Correlation | .830\*\* | .704\*\* | 1 | .771\*\* | .466\*\* | .582\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Ketepatan Waktu | Pearson Correlation | .859\*\* | .666\*\* | .771\*\* | 1 | .547\*\* | .638\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 |  | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Kemandirian | Pearson Correlation | .798\*\* | .606\*\* | .466\*\* | .547\*\* | 1 | .759\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 |  | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Hubungan Interpersonal | Pearson Correlation | .833\*\* | .616\*\* | .582\*\* | .638\*\* | .759\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |

1. Pengaruh Dimesi Indikator Kualitas Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diketahui besarnya pengaruh indikator kuantitas kerja guru (X1X4) terhadap kinerja guru (X4) sebesar 0,830. Hal ini berarti indikator kuantitas kerja guru (X1X4) mempengaruhi variabel kinerja guru (X4) sebesar 83%.Hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari level signifikansi 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa indikator kualitas kerja guru berpengaruh terhadap variabel kinerja guru

1. Pengaruh Dimensi Indikator Kuantitas Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diketahui besarnya pengaruh indikator kuantitas kerja guru (X2X4) terhadap kinerja guru (X4) sebesar 0,830. Hal ini berarti indikator kuantitas kerja guru (X2X4) mempengaruhi variabel kinerja guru (X4) sebesar 83%. Hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari level signifikansi 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa indikator kuantitas kerja guru berpengaruh terhadap variabel kinerja guru
2. Pengaruh Dimesi Indikator Ketepatan Waktu Terhadap Kinerja Guru Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diketahui besarnya pengaruh indikator ketepatan waktu (X3X4) terhadap kinerja guru (X4) sebesar 0,859. Hal ini berarti indikator ketepatan waktu (X3X4) mempengaruhi variabel kinerja guru (X4) sebesar 85,9%. asil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari level signifikansi 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa indikator ketepatan waktu berpengaruh terhadap variabel kinerja guru

1. Pengaruh Dimensi Indikator Kemandirian Terhadap Kinerja Guru Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diketahui besarnya pengaruh

indikator kemandirian (X4X4) terhadap kinerja guru (X4) sebesar 0, 798. Hal ini berarti indikator kemandirian (X4X4) mempengaruhi variabel kinerja guru (X4) sebesar 79,8%. Hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari level signifikansi 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa indikator kemandirian berpengaruh terhadap variabel kinerja guru

1. Pengaruh Dimesi Indikator Interpersonal Terhadap Kinerja Guru

 Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diketahui besarnya pengaruh indikator hubungan interpersonal (X4X4) terhadap kinerja guru (X4) sebesar 0,833. Hal ini berarti indikator hubungan interpersonal (X4X4) mempengaruhi variabel kinerja guru (X4) sebesar 83,3%. Hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari level signifikansi 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa indikator hubungan interpersonal berpengaruh terhadap variabel kinerja guru

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disusun suatu rangkuman yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 26 Rangkuman Pengaruh Dimensi Indikator Variabel Kinerja Guru

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  Pengaruh Indikator Variabel Kinerja Guru Terhadap Variabel Kinerja Guru | Besar Pengaruh | Sig. t | Level Sig. | Keterangan |
| Pengaruh Kualitas KerjaPengaruh Kuantitas KerjaPengaruh Ketepatan WaktuPengaruh KemandirianPengaruh Hubungan Interpersonal | 0,8800,8300,8590,7980,833 | 0,0000,0000,0000,0000,000 | 0,050,050,050,050,05 | BerpengaruhBerpengaruhBerpengaruhBerpengaruhBerpengaruh |

Kemudian berdasarkan hasil rangkuman:

KUALITAS KERJA

 0,880

KUANITAS KERJA

 0.830

KETEPATAN WAKTU

 0.651

 0.798

KEMANDIRIAN

 0.833

HUBUNGAN INTERAPERSONAL

Gambar 8 Pengaruh Dimensi Indikator Variabel Kinerja

Pengaruh Variabel Endogen Terhadap Variabel Eksogen

* 1. Pengaruh langsung
1. Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi

Hasil analisis pengaruh langsung nilainya signifikan dengan nilai t sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi,.dengan nilai sebagai berikut: .

Pengaruh langsung = ρx2x1

 = 0,309 atau sebesar 30,9%.

1. Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari level signifikansi 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, dengan nilai sebagai berikut:

Pengaruh langsung = ρx3x1

 = 0,497 atau sebesar 49,7%.

1. Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikan t sebesar 0,002 lebih kecil dari level signifikansi 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Hasil analisis perhitungan sebagai berikut:

Pengaruh langsung = ρx4x1

 = 0,416 Atau sebesar 41,6%.

1. Pengaruh Langsung Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari level signifikansi 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa variabel motivasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh secara langsung motivasi terhadap komitmen guru dengan hasilnya sebagai berikut:

Pengaruh langsung = ρx3x2

 = 0,549 Atau sebesar 54,9%.

1. Pengaruh Langsung Motivasi Terhadap Kinerja Guru

 Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari level signifikansi 0,05. Berarti variabel motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.

 Hasil analisis diketahui besarnya pengaruh variabel motivasi (X2) secara langsung terhadap kinerja guru sebagai berikut:Pengaruh langsung = ρx4x2

 = 0,571 atau sebesar 57,1%.

1. Pengaruh Langsung Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analsiis diketahui bahwa nilai signifikan t sebesar 0,002 lebih kecil dari level signifikansi 0,05. Dapat dijelaskan bahwa variabel komitmen organsiasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diketahui besarnya pengaruh variabel komitmen organisasi secara langsung terhadap kinerja guru dengan perhitungan sebagai berikut:

Pengaruh langsung = ρx4x3

 = 0,413 atau sebesar 41,3%.

* 1. Pengaruh Tidak Langsung

| Tabel 27 Pengaruh Tidak Langsung |
| --- |
|  |  | Kepuasan Kerja | Motivasi | Komitmen Organisasi | Kinerja Guru |
| Kepuasan Kerja | Pearson Correlation | 1 | .309\* | .497\*\* | .416\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .026 | .000 | .002 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Motivasi | Pearson Correlation | .309\* | 1 | .549\*\* | .571\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .026 |  | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Komitmen Organisasi | Pearson Correlation | .497\*\* | .549\*\* | 1 | .413\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 |  | .002 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Kinerja Guru | Pearson Correlation | .416\*\* | .571\*\* | .413\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .002 | .000 | .002 |  |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |

1. Pengaruh Tidak Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi

Hasil analisis diketahui besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja (X1) secara tidak langsung terhadap kinerja guru (X4) melalui motivasi (X2) dengan perhitungan sebagai berikut:

Pengaruh tidak langsung = ρx4x1  + rx1x2 . ρx4x2

 = 0,416 + 0,309 . 0,571

 = 0,592

Hal ini menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) melalui hubungan korelatif dengan variabel motivasi (X2) mempengaruhi variabel kinerja guru (X4) sebesar 59,2%.

1. Pengaruh Tidak Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi

Hasil analisis diketahui besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja (X1) secara tidak langsung terhadap komitmen organisasi (X3) melalui motivasi (X2) dengan perhitungan sebagai berikut:

Pengaruh tidak langsung = ρx3x1  + rx1x2 . ρx3x2

 = 0,497 + 0,309 . 0,549

 = 0,667

Hal ini menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) melalui hubungan korelatif dengan variabel motivasi (X2) mempengaruhi variabel komitmen organisasi (X3) sebesar 66,7%.

1. Pengaruh Tidak Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Organisasi

Hasil analisis diketahui besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja (X1) secara tidak langsung terhadap kinerja guru (X4) melalui komitmen organisasi (X3) dengan perhitungan sebagai berikut:

Pengaruh tidak langsung = ρx4x1  + rx1x3 . ρx4x3

 = 0,416 + 0,497 . 0,413

 = 0,621

Hal ini menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) melalui hubungan korelatif dengan variabel komitmen organisasi (X3) mempengaruhi variabel kinerja guru (X4) sebesar 62,1%.

1. Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Organisasi

Hasil analisis diketahui besarnya pengaruh variabel motivasi (X2) secara tidak langsung terhadap kinerja guru (X4) melalui komitmen organisasi (X3) dengan perhitungan sebagai berikut:

Pengaruh tidak langsung = ρx4x2  + rx2x3 . ρx4x3

 = 0,571 + 0,549 . 0,413

 = 0,798

Hal ini menjelaskan bahwa variabel motivasi (X2) melalui hubungan korelatif dengan variabel komitmen organisasi (X3) mempengaruhi variabel kinerja guru (X4) sebesar 79,8%.

Berikut rangkuman dalam bentuk tabel dari setiap variabel penelitian.

 **T**abel 28 Rangkuman Pengaruh Antara Variabel Eksogen (X1, X2, X3)

 Terhadap Variabel Endogen (X4)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung | Besar Pengaruh | t hitung | t tabel | Keterangan |
| Pengaruh langsung X1 terhadap X2Pengaruh langsung X1 terhadap X3Pengaruh langsung X1 terhadap X4 Pengaruh langsung X2 terhadap X3Pengaruh langsung X2 terhadap X4Pengaruh langsung X3 terhadap X4 Pengaruh tidak langsung X1 terhadap X4 melalui X2Pengaruh tidak langsung X1 terhadap X3 melalui X2Pengaruh tidak langsung X1 terhadap X4 melalui X3Pengaruh tidak langsung X2 terhadap X4 melalui X3 | 0,3090,4970,4160,5490,5710,4130,5920,6670,6210,413 | 2,2984,0513,2374,6494,9193,204 | 2,0212,0212,0212,0212,0212,021 | BerpengaruhBerpengaruhBerpengaruhBerpengaruhBerpengaruhBerpengaruh |

Gambar berikut ini memperlihatkan hubungan dan pengaruh dari masing-masing indikator dan variabel baik langsung ataupun tidak langsung dari setiap variabel penelitian..

Kesimpulan dan Saran

 Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan terdahulu,, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa::

Kesimpulan

1. **Kepuasan kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap motivasi guru, komitmen organisasi dan kinerja guru di yayasan karya sejati Palembang**
2. **Motivasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja komitmen organisasi dan kinerja guru di yayasan karya sejati Palembang**
3. **Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja,**

**motivasi dan kinerja di yayasan karya sejati Palembang**

**Saran**

1. **Diharapkan kepada pihak yayasan agar dapat lebih memperhatikan hak-hak normative guru berikut tunjangan lainnya yang disesuaikan dengan tugasnya**
2. **Diharapkan kepada pihak yayasan dan kepala sekolah agar dalam memberikan jabatan yang ada sesuai dengan struktur berdasarkan prestasi kerja sehingga setiap guru memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh jabatan**
3. **Diharapkan kepada pengawas sekolah dan kepala sekolah agar lebih dapat meningkatkan pengawasan terhadap para guru dalam proses belajar mengajar sehingga para guru dapat tepat waktu dalam mengajar.**
4. Diharapkan kepada para pimpinan dapat meningkatkan komunikasi dan pengewasan pada para guru sehingga diperoleh solusi yang baik dalam hubungan kerja antara guru dan pimpinan yayasan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Angelia, Vica, 2006, “Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan foodcourt "X "Tunjungan Plaza Surabaya”. Petra Christian University.

Amstrong, Michael, 1994, “*Handbook of Personal Management Practise*”, 4th Edition, Kopan Page Ltd., London

Arikunto, Suharsimi, 2007, *“Manajemen Penelitian”*, Jakarta : PT. Rhineka Cipta

As’ ad, M. 1987. “*Psikologi Industri”*. Edisi ketiga. Yogyakarta : Liberty,

Ashar Sunyoto Munandar, 2001,” *Psikologi Industri dan Organisasi”*, Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia

Dole, Carol and Schroeder, Richard G., 2001, “*The Impact of Various Factors on The Personality, Job Satisfaction and Turnover Intention of Profesional ccountants*”, Managerial Auditing Journal, Vol. 16, No. 4, p. 234 – 245

Flippo, Edwin B, 1994, “*Manajemen Personalia”*, Jakarta : Erlangga,.

Fuad Mas’ud, 2004, “*Survai Diagnosis Organisasional”*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro,

Handoko, T. Tani, 1992, “*Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*”, Yogyakarta : BPFE

Hasibuan, Malayu SP, 1997, “*Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan”*, Jakarta.: Gunung Agung,

Kartono. 1985, “*Psikologi Social Untuk Manajemen*, *Perusahaan dan Industri”*,

Luthans, Fred, 2006, “*Organizational Behavior*”, 10th Edition, Boston: McGraw-Hill, Inc.

Marbyana, Reza, 2009, *Pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada PT. Industri Sandang Nusantara (Persero) Cabang Lawang,*

McNeese–Smith, Donna, 1996, “*Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment* ” Journal of Hospital & health Services Administration, Vol. 41: 2, p. 160-175

Morrison, 1997, “*How FranchiseJob Satisfaction and Personality Affects Performance, Organizational Commitment, Franchisor Relation, and Intention to Remain*”, Journal of Small Business Management, July

Mowday, R. T., R. M. Steers and I. W. Porter, 1979, “*The Measurement of Organizational Commitment*”, Journal of Applied Psychology, 84, p. 408-414

Robbins, Stephen P and Timothy A. Judge, 2008, “*Perilaku Organisasi, 12th edition*, , Jakarta : Penerbit Salemba Empat

Sondang P. Siagian, 1996, “ *Manajemen Sumber Daya Manusia”,* , Jakarta: Bumi Aksara

Testa, Mark R., 1999, “*Satisfaction with organizational Vision, Job Satisfaction and Service Effort: An Empirical Investigation*”, Leadership and Organization Development Journal, Vol. 20, No. 3

Veithzal, Rivai, 2005, *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”*, , Jakarta: Penerbit PT. Rajagrafindo Persada

Pengawasan & Penilaian Pimpinan

Rekan Kerja

Promosi

Gaji dan insentif

Profesi

 0.761 0.728 0,785 0,827 0,697

**Kepuasan**

**Kerja (X1)**

 0,416

 0,309

0.880 0,830

 0,508 0,497 0,592

Fisiologis

 0,667

 0,621 0,571

Rasa Aman

**Motivasi**

**(X2)**

**Kinerja Guru (X4)**

 0.859

Sosial

 0,828

 0,621 0.798

Penghargaan

**Komitmen Organisasi (X3)**

 0,784 0,798 0.833

Aktualisasi diri

 0,549

 0,870

Standar kerja

 0,413

 0,588

 0,896

 0,764 0,890 0,871 0,912

**Gambar 9 Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Guru**

**LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN**

|  |
| --- |
| **Petunjuk Pengisian** 1. Semua jawaban tidak ada yang benar maupun salah2. Berilah tanda silang (X) pada kolom yang merupakan jawaban atas  pernyataan3. Jawaban tidak berpengaruh terhadap konduite Bapak/Ibu/Saudara |

1. **Kepuasan Kerja Guru**

Bacalah pernyataan berikut dengan cermat, kemudian pilihlah satu alternatif pilihan : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | **S k a l a** |
| SS | S | CS | TS | STS |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **Profesi**  |
| 1. | Menurut saya, pekerjaan menjadi guru sudah berdasarkan panggilan hati saya |  |  |  |  |  |
| 2. | Perasaan saya, mata pelajaran yang saya ampuh sudah sesuai dengan bakat dan minat saya |  |  |  |  |  |
| 3. | Menurut saya, tugas mengajar yang saya jalani sudah sesuai dengan cita-cita hidup |  |  |  |  |  |
| 4. | Menurut saya karir saya sebagai guru sangat menjanjikan dan memuaskan |  |  |  |  |  |
| **Gaji dan Insentivf** |
| 5. | Menurut saya gaji, dan tunjangan lain yang saya terima sudah sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang saya emban |  |  |  |  |  |
| 6. | Menurut saya jaminan keamanan dan ketenangan dalam pekerjaan sudah baik |  |  |  |  |  |
| 7. | Menurut saya tentang jaminan kesehatan sebagai guru sudah baik |  |  |  |  |  |
| 8. | Menurut saya tentang diperbolehkannya menggunakan fasilitas sekolah seperti kertas, komputer, dll. |  |  |  |  |  |
| **Promosi** |
| 9. | Menurut saya, penggantian jabatan seperti wakil kepala sekolah, wali kelas, dll di sekolah ini sudah sesuai dengan prosedur |  |  |  |  |  |
| 10. | Menurut saya kedudukan yang saya peroleh saat ini sudah sesuai dengan keinginan saya |  |  |  |  |  |
| 11. | Menurut saya ada jaminan dalam pengembangan profesi saya sebagai guru |  |  |  |  |  |
| **Rekan Kerja** |
| 12. | Menurut saya, tugas saya dalam mengajar di sekolah ini mendapat dukungan dari rekan 2 |  |  |  |  |  |
| 13. | Menurut saya, kerjasama antar guru disekolah ini sangat baik |  |  |  |  |  |
| 14. | Menurut saya, komunikasi antar pegawai dan guru disekolah ini berjalan dengan baik |  |  |  |  |  |
| 15. | Menurut saya, kesibukan yang terdapat di sekolah ini kaitannya dengan rasa kekeluargaan sudah sangat baik |  |  |  |  |  |
| 16. | Menurut saya, pembagian kerja kepanitiaan di sekolah ini (misalnya menjadi panitia ulangan) sudah merata. |  |  |  |  |  |
| **Pengawasan dan Penilaian Pemimpin** |
| 17. | Menurut saya, catatan kualitas pekerjaan (pengajaran) saya dari hasil supervisi pimpinan sudah baik |  |  |  |  |  |
| 18. | Menurut saya, catatan prestasi saya yang terdapat dalam LPHK/DP3 yang saya peroleh sudah sesuai dengan hasil kerja saya |  |  |  |  |  |
| 19. | Menurut saya, kepala sekolah tanggap terhadap keluhan saya misalnya mengenai keuangan, pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 20. | Menurut saya hubungan organisatoris saya dengan kepala sekolah terjalin baik |  |  |  |  |  |

1. **Motivasi**

Bacalah pernyataan berikut dengan cermat, kemudian pilihlah satu alternatif pilihan : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | S k a l a |
| SS | S | CS | TS | STS |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **Fisiologis** |
| 1. | Ada dorongan yang sangat kuat dari dalam diri saya untuk memenuhi kebutuhan akan pangan bagi keluarga saya lebih dari yang ada sekarang |  |  |  |  |  |
| 2. | Ada dorongan yang sangat kuat dari dalam diri saya untuk memenuhi kebutuhan akan sandang bagi keluarga saya lebih dari yang ada sekarang |  |  |  |  |  |
| 3. | Ada dorongan yang sangat kuat dari dalam diri saya untuk memiliki rumah yang lebih baik bagi keluarga saya lebih dari yang ada sekarang |  |  |  |  |  |
| **Rasa Aman** |
| 4. | Menurut saya bahwa peralatan kerja yang disediakan oleh sekolah sudah baik dan ada keinginan yang sangat kuat dari dalam diri saya untuk mendapatkan peralatan kerja yang lebih baik dari yang sekarang |  |  |  |  |  |
| 5. | Ada keinginan yang kuat dari dalam diri saya untuk mendapatkan kondisi ruangan kerja yang nyaman |  |  |  |  |  |
| 6. | Ada keinginan yang sangat kuat dari dalam diri saya untuk dapat bersosialisasi dengan baik dengan sesama rekan kerja |  |  |  |  |  |
| 7. | Ada keinginan yang sangat kuat dari dalam diri saya untuk dapat berinteraksi dengan baik sesama rekan kerja maupun dengan siswa |  |  |  |  |  |
| **Sosial** |
| 8. | Ada keinginan yang sangat kuat dari dalam diri saya untuk dapat berkomunikasi dengan baik dengan sesama rekan kerja dalam menyelesaikan suatu tugas |  |  |  |  |  |
| 9. | Ada keinginan yang sangat kuat dari dalam diri saya untuk mempunyai lingkungan kerja yang mendukung sehingga dapat berkonsentrasi dengan baik |  |  |  |  |  |
| 10. | Ada keinginan yang sangat kuat dari dalam diri saya untuk dihormati oleh sesama rekan kerja |  |  |  |  |  |
| 11. | Menurut saya bahwa pekerjaan saya sebagai guru sekarang ini adalah posisi yang baik |  |  |  |  |  |
| **Penghargaan** |
| 12. | Ada perasaan yang sangat kuat dari dalam diri saya untuk dihargai ide-ide maupun hasil kerja saya oleh sesama rekan kerja maupun pimpinan |  |  |  |  |  |
| 13. | Ada keinginan yang sangat kuat dari dalam diri saya untuk mendapatkan pengakuan yang baik dari hasil kerja saya |  |  |  |  |  |
| 14. | Ada keinginan yang sangat kuat dari dalam diri saya untuk mendapatkan penghargaan dari hasil kerja yang telah saya berikan |  |  |  |  |  |
| **Aktualisasi diri** |
| 15. | Ada dorongan yang sangat kuat dari dalam diri saya untuk bekerja lebih baik sehingga mendapatkan promosi jabatan |  |  |  |  |  |
| 16. | Ada dorongan yang sangat kuat dari dalam diri saya untuk meningkatkan kemampuan kerja sehingga mempunyai prestasi kerja yang baik |  |  |  |  |  |
| 17. | Ada dorongan yang sangat kuat dari dalam diri saya untuk mendapatkan tugas yang menantang dan menyelesaikannya dengan baik |  |  |  |  |  |
| 18. | Ada perasaan bangga dalam diri saya terhadap posisi saya saat ini |  |  |  |  |  |
| 19. | Ada dorongan yang sangat kuat dalam diri saya untuk berkompetisi secara sehat dengan sesama rekan seprofesi |  |  |  |  |  |
| **Standar Kerja** |
| 20. | Ada keinginan yang sangat kuat dalam diri saya untuk bekerja lebih keras agar hasil yang dicapai sesuai target yang diinginkan |  |  |  |  |  |

1. **Komitmen Organisasi**

Bacalah pernyataan berikut dengan cermat, kemudian pilihlah satu alternatif pilihan : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | S k a l a |
| SS | S | CS | TS | STS |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **Keyakinan Berkarir** |
| 1. | Saya sangat yakin dapat menghabiskan sisa karir saya di sekolah ini. |  |  |  |  |  |
| 2. | Saya bersedia melakukan usaha diluar dari yang diharapkan secara normal untuk membantu kesuksesan sekolah ini |  |  |  |  |  |
| 3. | Saya mengatakan kepada teman saya bahwa ini adalah sekolah yang hebat bagi saya sebagai tempat bekerja |  |  |  |  |  |
| 4. | Bagi saya, ini merupakan sekolah terbaik untuk bekerja |  |  |  |  |  |
| 5. | Saya menerima semua jenis tugas pekerjaan agar saya tetap dapat bekerja sebagai guru di sekolah ini |  |  |  |  |  |
| 6. | Saya yakin bahwa karier saya dapat terus berkembang jika saya tetap bekerja di sekolah ini |  |  |  |  |  |
| **Tingkat Keterlibatan** |
| 7. | Saya benar-benar merasakan seakan-akan permasalahan sekolah ini adalah juga permasalahan saya sendiri. |  |  |  |  |  |
| 8. | Saya benar-benar peduli terhadap nasib dan perkembangan sekolah ini |  |  |  |  |  |
| 9. | Saya akan bekerja semaksimal mungkin untuk kemajuan sekolah ini |  |  |  |  |  |
| **Tingkat Ketertarikan** |
| 10. | Saya sangat tertarik dengan pekerjaan saya sebagai guru di sekolah ini. |  |  |  |  |  |
| 11. | Banyak yang dapat diperoleh dengan tetap bertahan di sekolah ini untuk jangka waktu yang tidak terbatas |  |  |  |  |  |
| 12. | Saya menyadari bahwa nilai dan tujuan saya dengan sekolah ini serupa |  |  |  |  |  |
| 13. | Saya bias saja mengajar di sekolah lain namun itu tidak saya lakukan karena ingin ikut mengembangkan sekolah ini |  |  |  |  |  |
| **Bagian dari Organisasi** |
| 14. | Saya berpikir saya tidak akan mudah menjadi bagian dari sekolah lain seperti saya menjadi bagian dari sekolah ini. |  |  |  |  |  |
| 15. | Saya bangga mengatakan bahwa saya bagian dari sekolah ini |  |  |  |  |  |
| 16. | Saya sangat senang karena saya memilih sekolah ini sebagai tempat bekerja dan bukannya sekolah lain  |  |  |  |  |  |
| 17. | Saya merasa sangat loyal bagi sekolah ini dan saya bangga akan hal tersebut |  |  |  |  |  |
| **Arti organisasi** |
| 18. | Sekolah ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya. |  |  |  |  |  |
| 19. | Sekolah ini benar-benar memberikan inspirasi terbaik dalam kinerja saya |  |  |  |  |  |
| 20. | Memutuskan untuk keluar dari sekolah ini merupakan suatu kesalahan besar dalam hidup saya |  |  |  |  |  |

1. **Kinerja Guru**

Bacalah pernyataan berikut dengan cermat, kemudian pilihlah satu alternatif pilihan : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | S k a l a |
| SS | S | CS | TS | STS |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **Kualitas Kerja Guru** |
| 1. | Saya melakukan tugas mengajar dengan terampil |  |  |  |  |  |
| 2. | Saya terampil dan cakap dalam menggunakan media pembelajaran |  |  |  |  |  |
| 3. | Saya memberikan materi pembelajaran tepat waktu |  |  |  |  |  |
| 4. | Dalam setiap materi pembelajaran yang saya berikan, selalu mengacu pada standar kompetensi |  |  |  |  |  |
| 5. | Saya bersikap profesionalisme dalam menjalankan perintah karena hal tersebut akan berdampak pada ketepatan waktu dalam belajar |  |  |  |  |  |
| 6. | Secara regular, saya selalu mengadakan diskusi kelompok untuk melakukan analisa dalam menyempurnakan kualitas atas mutu pekerjaan |  |  |  |  |  |
| **Kuantitas Kerja Guru** |
| 7. | Sebelum mengajar, saya selalu menyusun dan membuat rencana pembelajaran |  |  |  |  |  |
| 8. | Materi pembelajaran yang saya berikan sudah sesuai dengan silabus |  |  |  |  |  |
| 9. | Setiap selesai evaluasi, saya selalu memeriksa dan menganalisisnya |  |  |  |  |  |
| **Ketepatan Waktu** |
| 10. | Saya selalu hadir di kelas tepat waktu dalam mengajar |  |  |  |  |  |
| 11. | Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah dengan cepat |  |  |  |  |  |
| 12. | Saya selalu memberikan penilaian kepada siswa secara objektif |  |  |  |  |  |
| 13. | Saya selalu melakukan remedial kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar |  |  |  |  |  |
| **Kemandirian** |
| 14. | Saya selalu berinovasi dan berkreatifitas karena dapat membantu dalam mengajar |  |  |  |  |  |
| 15. | Saya selalu memiliki komitmen yang tinggi dalam mengajar |  |  |  |  |  |
| 16. | Saya selalu berhasil memperbaiki ataupun meningkatkan mutu pekerjaan untuk mencapai tujuan sekolah |  |  |  |  |  |
| 17. | Disaat beban tugas meningkat, saya selalu melaksanakan tugas secara intensif |  |  |  |  |  |
| **Hubungan Interpersonal** |
| 18. | Saya selalu berdiskusi sesama rekan kerja apabila menemukan masalah |  |  |  |  |  |
| 19. | Saya selalu membantu teman jika dalam kesulitan dalam pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 20. | Saya atau guru piket yang lain akan selalu menggantikan guru yang berhalangan hadir untuk mengajar dikelasnya |  |  |  |  |  |

**LAMPIRAN 2 ANALISIS VARIABEL PENELITIAN**

Hubungan Dimensi Variabel Kinerja

|  |  | KINERJA GURU | Kualitas Kerja Guru | Kuantitas Kerja Guru | Ketepatan Waktu | Kemandirian | Hubungan Interpersonal |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| KINERJA GURU | Pearson Correlation | 1 | .880\*\* | .830\*\* | .859\*\* | .798\*\* | .833\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Kualitas Kerja Guru | Pearson Correlation | .880\*\* | 1 | .704\*\* | .666\*\* | .606\*\* | .616\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Kuantitas Kerja Guru | Pearson Correlation | .830\*\* | .704\*\* | 1 | .771\*\* | .466\*\* | .582\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Ketepatan Waktu | Pearson Correlation | .859\*\* | .666\*\* | .771\*\* | 1 | .547\*\* | .638\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 |  | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Kemandirian | Pearson Correlation | .798\*\* | .606\*\* | .466\*\* | .547\*\* | 1 | .759\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 |  | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Hubungan Interpersonal | Pearson Correlation | .833\*\* | .616\*\* | .582\*\* | .638\*\* | .759\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| **\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).** |

**Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi**

| **Model Summary** |
| --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .309a | .095 | .077 | .38499 |
| **a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja** |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 3.333 | .384 |  | 8.687 | .000 |
| Kepuasan Kerja | .251 | .109 | .309 | 2.298 | .026 |
| **a. Dependent Variable: Motivasi** |

|  **Model Summary** |
| --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .497a | .247 | .232 | .48917 |
| **a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja** |

| **Coefficientsa** |
| --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 1.441 | .487 |  | 2.957 | .005 |
| Kepuasan Kerja | .563 | .139 | .497 | 4.051 | .000 |
| **a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi** |

**Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

|  **Model Summary** |
| --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .416a | .173 | .157 | .38732 |
| **a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja** |

|  **Coefficientsa** |
| --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 2.751 | .386 |  | 7.127 | .000 |
| Kepuasan Kerja | .356 | .110 | .416 | 3.237 | .002 |
| **a. Dependent Variable: Kinerja Guru** |

**Pengaruh Langsung Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi**

| **Model Summary** |
| --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .549a | .302 | .288 | .47109 |
| **a. Predictors: (Constant), Motivasi** |

| **Coefficientsa** |
| --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | .179 | .695 |  | .258 | .797 |
| Motivasi | .765 | .165 | .549 | 4.649 | .000 |
| **a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi** |

**Pengaruh Langsung Motivasi Terhadap Kinerja Guru**

| **Model Summary** |
| --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .571a | .326 | .313 | .34970 |
| **a. Predictors: (Constant), Motivasi** |

| **Coefficientsa** |
| --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 1.461 | .516 |  | 2.831 | .007 |
| Motivasi | .601 | .122 | .571 | 4.919 | .000 |
| **a. Dependent Variable: Kinerja Guru** |

**Pengaruh Langsung Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru**

| **Model Summary** |
| --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .413a | .170 | .154 | .38801 |
| **a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi** |

| **Coefficientsa** |
| --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 2.929 | .335 |  | 8.744 | .000 |
| Komitmen Organisasi | .312 | .097 | .413 | 3.204 | .002 |
| **a. Dependent Variable: Kinerja Guru** |

| **Pengaruh Tidak Langsung** |
| --- |
|  |  | Kepuasan Kerja | Motivasi | Komitmen Organisasi | Kinerja Guru |
| Kepuasan Kerja | Pearson Correlation | 1 | .309\* | .497\*\* | .416\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .026 | .000 | .002 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Motivasi | Pearson Correlation | .309\* | 1 | .549\*\* | .571\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .026 |  | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Komitmen Organisasi | Pearson Correlation | .497\*\* | .549\*\* | 1 | .413\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 |  | .002 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Kinerja Guru | Pearson Correlation | .416\*\* | .571\*\* | .413\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .002 | .000 | .002 |  |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 |
| **\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).** |
| **\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).** |

**BIODATA**

Nama: Aisyah. A.R. : Palembang, 12 April 1950 : Staf Pengajar FKIP Universitas Sriwijaya, Alamat: Komplek Hasuri Garden Blok C. No. 6. Jln Sukabangun I Km 6 Palembang, HP.08176570660, kantor:0711-580229 UPT-MPK Unsri, E-mail: ar.aisyah@ymail.com

Pengawasan & Penilaian Pimpinan

Rekan Kerja

Promosi

Gaji dan insentif

Profesi

 0.761 0.728 0,785 0,827 0,697

**Kepuasan**

**Kerja (X1)**

 0,416

 0,309

0.880 0,830

 0,508 0,497 0,592

Fisiologis

 0,667

 0,621 0,571

Rasa Aman

**Motivasi**

**(X2)**

**Kinerja Guru (X4)**

 0.859

Sosial

 0,828

 0,621 0.798

Penghargaan

**Komitmen Organisasi (X3)**

 0,784 0,798 0.833

Aktualisasi diri

 0,549

 0,870

Standar kerja

 0,413

 0,588

 0,896

 0,764 0,890 0,871 0,912

**Gambar 9 Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Guru**