

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU
PADA MIN 2 SINJAI**



TESIS

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Magister
Pendidikan Agama Islam (M.Pd)**

Oleh:

ASTI YULIARNI
NIM. 180112011

Promotor:

Dr. Amir Hamzah, M.Ag.

Co. Promotor:

Dr. Muh. Anis, M.Hum.

**PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM (PAI)
INSTITUT AGAMA ISLAM (IAI)
MUHAMMADIYAH SINJAI
2020**

ABSTRAK

Asti Yuliarni. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru Pada MIN 2 Sinjai. Tesis.Sinjai:Program Pascasarjana Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai, 2020.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan : (1) Pengaruh Motivasi Kerja guru terhadap komitmen kerja guru MIN 2 Sinjai, (2). Pengaruh kepuasan kerja guru terhadap komitmen kerja guru MIN 2 Sinjai, (3). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen kerja guru MIN 2 Sinjai.

Penelitian ini merupakan penelitian ekspost facto menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jumlah populasi 25 orang guru dan adapun yang menjadi sampel penelitian ini sebanyak 25 orang. Data yang diambil dengan menggunakan angket yang diberikan kepada guru MIN 2 Sinjai. Pengolahan data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan taraf signifikan 95% dengan menggunakan SPSS 22.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa : (1). Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai. Hal ini ditunjukkan melalui hasil hipotesis untuk variabel motivasi kerja ditemukan nilai $t=1,964$ dan $sig =0,002$. Oleh karena nilai $sig 0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima yang artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai. (2). Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai . Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji hipotesis di temukan nilai $t = 0,949$ dan $sig = 0,003$. Oleh karena nilai $sig 0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima yang artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai. (3). Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai, hal ini ditunjukkan melalui hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) di temukan nilai F hitung = 9,426 dan signifikansi 0,001. Oleh karena nilai $sig 0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima yang artinya

terdapat pengaruh selanjutnya dari uji koefisien determinasi (R^2) ditemukan nilai R Square = 0,461 artinya mampu mempengaruhi sebesar 46,1 % (pengaruh cukup).

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

ABSTRACT

Asti Yuliarni. The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction on Teacher Work Commitment at MIN 2 Sinjai. Thesis. Sinjai: Postgraduate Program at the Islamic Institute of Muhammadiyah Sinjai, 2020.

This study aims to prove: (1) the effect of teacher work motivation on teacher work commitment of MIN 2 Sinjai, (2). The effect of teacher job satisfaction on teacher work commitment of MIN 2 Sinjai, (3). The effect of work motivation and teacher job satisfaction on the work commitment of MIN 2 Sinjai teachers.

This study is an ex post facto study using a quantitative approach, which number of population were 25 teachers and 25 of them as samples. The data were taken using a questionnaire given to the MIN 2 Sinjai teacher. Processing data using multiple linear regression analysis techniques with a significant level of 95% using SPSS 22.

The results showed that: (1) Work motivation has a significant effect on teacher work commitment at MIN 2 Sinjai. This is shown by the results of the hypothesis that the work motivation variable found the value of $t = 1.964$ and $sig = 0.002$. Because the sig value of $0.002 < 0.05$, then H_0 is rejected while H_1 is accepted, which means that the work motivation variable has a positive and significant effect on teacher work commitment at MIN 2 Sinjai. (2) Job satisfaction has a significant effect on teacher work commitment at MIN 2 Sinjai. This is shown through the results of hypothesis testing found the value of $t = 0.949$ and $sig = 0.003$. Because the sig value of $0.003 < 0.05$, H_0 is rejected while H_1 is accepted, which means that the job satisfaction variable has a positive and significant effect on teacher work commitment at MIN 2 Sinjai. (3) Work motivation and job satisfaction simultaneously have a significant effect on teacher work commitment at MIN 2 Sinjai, this is shown through the simultaneous hypothesis test results (F test) found that the value of F count = 9.426 and a significance of 0.001. Because the sig value of $0.001 < 0.05$, H_0 is rejected while H_1 is accepted, which means that there is further influence from the coefficient of determination (R^2),

it is found that the value of R Square = 0.461 means that it can influence 46.1% (sufficient influence).

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

المستخلص

أستي يوليرني. تأثير الدافع ورضا الوظيفي على التزام المعلمين في المدرسة الابتدائية الثانية بسنجائي. الرسالة الماجستير. الدراسة العليا جامعة الإسلامية المحمدية بسنجائي، 2020.

وهدف البحث لمعرفة: (1) تأثير دافع وظيفي المعلمين على التزامهم في المدرسة الابتدائية الثانية بسنجائي، (2) تأثير رضا وظيفي المعلمين على التزامهم في المدرسة الابتدائية الثانية بسنجائي، (3) تأثير الدافع ورضا وظيفي المعلمين على التزامهم في المدرسة الابتدائية الثانية بسنجائي.

وهذا البحث بحث رجعي بالمدخل الكمي بعدد مجتمع البحث 25 معلما وعينة البحث 25 معلما. وجمعت الباحثة بيانات البحث باستخدام الاستبانة على معلمين في المدرسة الابتدائية الثانية بسنجائي. وحللت الباحثة بيانات البحث بأسلوب انحدار خطي مضاعفي بدراسة معنوية 95 % ببرنامج SPSS 22.

ودلت نتائج البحث على: (1) دافع الوظيفي له تأثير إيجابي على التزام المعلمين في المدرسة الابتدائية الثانية بسنجائي بناء على نتيجة الفرضية لمتغير دافع الوظيفي بنتيجة $t = 1,96$ و $\text{sig} = 0,002$. فلذلك نتيجة الفرضية لمتغير دافع الوظيفي بنتيجة $t = 1,96$ و $\text{sig} = 0,002$ بمعنى H_0 مردود و H_1 مقبول. (2) ورضا الوظيفي له تأثير إيجابي على التزام المعلمين في المدرسة الابتدائية الثانية بسنجائي بناء على نتيجة الفرضية لمتغير رضا الوظيفي بنتيجة $t = 0,949$ و $\text{sig} = 0,003$. فلذلك نتيجة الفرضية لمتغير رضا الوظيفي بنتيجة $t = 0,949$ و $\text{sig} = 0,003$ بمعنى H_0 مردود و H_1 مقبول. (3) والدافع مع رضا الوظيفي لهما تأثيران محايان على التزام المعلمين في المدرسة الابتدائية الثانية بسنجائي بناء على نتيجة الفرضية

لمتغيرين بنتيجة $F = 9,426$ و $\text{sig} = 0,001$. فلذلك نتيجة $\text{sig} > 0,001$ $0,05$ بمعنى H_0 مردود و H_1 مقبول. ونتيجة اختبار التحديدي (R^2)، $R \text{ Square} = 0,61$ بمعنى أنه يؤثر عليهما بـ $46,1\%$ (بدرجة متوسطة).

الكلمات الأساسية: دافع الوظيفي، رضا الوظيفي، التزام المعلمين

PENGESAHAN TESIS

Tesis berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru Pada MIN 2 Sinjai. yang ditulis oleh Asti Yuliarni Nomor Induk Mahasiswa 180112011, Mahasiswa Program Studi Pendidikan Agama Islam Program Magister Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAI Muhammadiyah Sinjai, yang disidang pada hari Selasa, tanggal 08 September 2020 M bertepatan dengan 20 Muharram 1442 H, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan.

Dewan Penguji

Dr. Firdaus, M.Ag. Ketua Penguji (.....)

Dr. Amir Hamzah, M.Ag. Sekretaris/Promotor (.....)

Dr. Muh. Anis, M.Hum. Penguji/Co Promotor (.....)

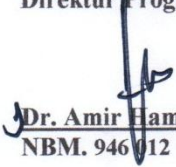
Dr. Muh. Judrah, M.Pd.I. Penguji (.....)

Dr. Muh. Syukri, M.Pd. Penguji (.....)

Dr. Hardianto Rahman, M.Pd. Penguji (.....)

Dr. Akmal, M.Pd.I. Penguji (.....)

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana,


Dr. Amir Hamzah, M.Ag.
NBM. 946012

PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Asti Yuliarni
NIM : 180112001
Program Studi : Pendidikan Agama Islam (PAI) Program Magister (S2)
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap
Komitmen Kerja Guru pada MIN 2 Sinjai

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Tesis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau fikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari Tesis ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada didalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Bilamana dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Sinjai, 18 September 2020

Yang membuat pernyataan,



Asti Yuliarni
NIM. 180112001

PERSEMBAHAN

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ
انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا
تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۱۱

Terjemahnya : Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Al-Qur'an Surah Al-Mujaadilah Ayat 11)

Terima Karya ini

Sebagai Ikhtiar ku dalam menuntut Ilmu

Semoga di awalnya menjadi Rahmat dan di Akhirnya menjadi

Ampunan

Karya ini kupersembahkan buat seluruh penuntut Ilmu.

KATA PENGANTAR



Ungkapan rasa syukur kehadiran Allah SWT, Zat yang maha menganugerahkan rahmat dan petunjuk bagi segenap makhluknya. Berkat rahmat, hidayah dan irada-Nya semata akhirnya dapat terselesaikan Tesis yang *berjudul “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen kerja Guru pada MIN 2 Sinjai”* Salawat dan salam semoga tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW yang membimbing ummat dari kegelapan menuju kecerahan hidup, dari ketertinggalan menuju kemajuan, dari kebodohan menuju kecerdasan, dari kehinaan menuju keilmuan dan kemuliaan.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak, yang telah memberikan bantuan berupa arahan dan dorongan selama penulis studi. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada :

1. Kedua orang tua tercinta yang telah mendidik dan membesarkan serta suami tercinta;
2. Dr. Firdaus, M.Ag. selaku Rektor Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai;

3. Dr. Ismail, M.Pd. selaku Wakil Rektor I, Dr. Hardianto Rahman, M.Pd. selaku Wakil Rektor II dan Dr. Muh. Anis, M.Hum, selaku Wakil Rektor III Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai;
4. Dr. Amir Hamzah, M.Ag, selaku Direktur Program Pascasarjana IAI Muhammadiyah Sinjai;
5. Dr. Akmal, M.Pd.I selaku Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam Program Pascasarjana;
6. Dr. Amir Hamzah, M.Ag. selaku Promotor dan Dr. Muh. Anis, M.Hum. selaku Co Promotor;
7. Seluruh Dosen Program Pascasarjana yang telah membimbing dan mengajar selama studi di Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai;
8. Seluruh Pegawai dan Jajaran IAI Muhammadiyah Sinjai yang telah membantu kelancaran Akademik;
9. Kepala dan Staf Perpustakaan Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai;
10. Kepala MIN 2 Sinjai, Guru-guru, dan para siswa MIN 2 Sinjai, yang telah membantu kelancaran selama dalam penelitian;
11. Teman-teman mahasiswa Program Magister (S2) IAI Muhammadiyah Sinjai dan berbagai pihak yang tidak dapat disebut satu persatu, yang telah memberikan dukungan moral sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini;

Teriring doa semoga amal kebaikan dari berbagai pihak tersebut mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT., dan semoga karya ilmiah ini bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya. Aamiin

Sinjai, 18 September 2020

Penulis

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Asti Yuliarni', written in a cursive style.

Asti Yuliarni

NIM. 180112001

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT.....	iv
المستخلص.....	vi
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	viii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ix
HALAMAN PERSEMBAHAN	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
PEDOMAN TRANSLITERASI	xvi
DAFTAR TABEL	xxii
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	13
C. Rumusan Masalah.....	14
D. Tujuan Penelitian	14
E. Manfaat Penelitian	15

BAB II KAJIAN TEORI	17
A. Deskripsi Teori	17
B. Kajian Penelitian Yang Relevan	53
C. Kerangka Pikir	56
D. Hipotesis	61
BAB III METODE PENELITIAN	62
A. Jenis Penelitian	62
B. Pendekatan Penelitian	63
C. Variabel Penelitian.....	63
D. Populasi dan Sampel.....	63
E. Teknik pengumpulan data.....	65
F. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	67
G. Teknik Analisis data.....	70
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	71
A. Hasil Penelitian.....	71
B. Pembahasan	94
BAB V PENUTUP.....	104
A. Kesimpulan.....	104
B. Implikasi Penelitian.....	105
C. Saran	107
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	

TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi*

1. Konsonan

Huruf-huruf bahasa Arab ditransliterasi ke dalam huruf sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
1	2	3	4
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	be
ت	Ta	T	te
ث	s\`a	s\`	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	je
ح	h}a	h}	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	kh	ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	z\`al	z\`	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	sy	es dan ye

ص	s}ad	s}	es (dengan titik di bawah)
ض	d}ad	d}	de (dengan titik di bawah)
ط	t}a	t}	te (dengan titik di bawah)
ظ	z}a	z}	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	apostrof terbalik
1	2	3	4
غ	Gain	G	ge
ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	qi
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Wau	W	we
هـ	Ha	H	ha
ء	Hamzah	’	apostrof
ي	Ya	Y	ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (’).

2. Vokal dan Diftong

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fath}ah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>d}ammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَيّ	fath}ah dan ya	ai	a dan i
اَوّ	fath}ah dan wau	au	a dan u

3. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ... اِ...	<i>fath}ah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	a>	a dan garis di atas
اِ... اِي...	<i>kasrah</i> dan <i>ya</i>	i>	i dan garis di atas
اُ... اُو...	<i>d}ammah</i> dan <i>wau</i>	u>	u dan garis di atas

4. *Ta marbu>t}ah*

Transliterasi untuk *ta marbu>t}ah* ada dua, yaitu: *ta marbu>t}ah* yang hidup atau mendapat harkat *fath}ah*, *kasrah*, dan *d}ammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta marbu>t}ah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbu>t}ah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbu>t}ah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

5. *Syaddah (Tasydi>d)*

Syaddah atau *tasydi>d* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydi>d* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Jika huruf *ع* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (i>).

B. *Daftar Singkatan*

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	=	<i>subh}a>nahu> wa ta'a>la></i>
saw.	=	<i>s}allalla>hu 'alaihi wa sallam</i>
Q.S. .../... : 105	=	Quran, Surah ..., ayat 105
MTs	=	Madrasah Tsanawiyah
MIN	=	Madrasah Ibtidaiyah Negeri
MTsN	=	Madrasah Tsanawiyah Negeri
SMA	=	Sekolah Menengah Atas
SPSS	=	Statistic Product And Service
H0	=	Hipotesis Nol
H1	=	Hipotesis Kerja

DAFTAR TABEL

TABEL	URAIAN	HAL
1	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian pada Variabel X_1 Motivasi Kerja	68
2	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian pada Variabel X_2 Kepuasan Kerja	69
3	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian pada Variabel Y Komitmen Kerja Guru	69
4	Frekuensi/Rataan Indikator Variabel Motivasi Kerja	77
5	Frekuensi/Rataan Indikator Variabel Kepuasan Kerja	79
6	Frekuensi/Rataan Indikator Variabel Komitmen Kerja Guru	81
7	Validitas dan Reliabilitas instrumen variabel motivasi kerja	83
8	Validitas dan Reliabilitas instrumen variabel kepuasan kerja	84
9	Validitas dan Reliabilitas instrumen variabel komitmen kerja guru	85
10	Hasil uji multikolinieritas	87
11	Tabel Anova	90
12	Tabel Model Summary	91
13	Kategorisasi pengujian	92
14	Tabel Coefficients	93

DAFTAR GAMBAR/BAGAN

TABEL	URAIAN	HAL
1	Kerangka Pikir	60
2	Uji Normalitas	86
3	Uji Heterokedastisitas	89

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesejahteraan suatu bangsa ditentukan oleh kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan ditentukan oleh kualitas guru. Kualitas guru ditentukan oleh nilai-nilai yang mencerahkan dan menyemangati guru dalam menjalankan profesinya. Konsep ini sejalan dan seiring sistim pendidikan nasional.

Sistim Pendidikan Nasional dihadirkan agar terjadi keseimbangan dan pemeratan pendidikan di seluruh tanah air. Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, *Tentang Sistim Pendidikan Nasional*, Bab I Ketentuan Umum, Pasal 1. h.3

Sejalan dengan kebijakan pemerintah, tentang guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah dan pemberdayaan profesi guru diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai cultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi. dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.²

Pemerintah melalui Kemendiknas meluncurkan sebuah program pendidikan, yang dikenal dengan Pendidikan Karakter. Dominasi ranah kognitif dan psikomotorik harus dikurangi, ranah afektif sudah seharusnya menjadi fokus utama. Sehingga terbentuklah manusia-manusia yang berkarakter berbudi pekerti tinggi. Manusia-manusia seperti inilah yang diharapkan mampu membawa bangsa

² UU Republik Indonesia, *Tentang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005*, Bab I Ketentuan Umum, Pasal 1. h. 2

Indonesia menjadi jauh lebih baik, menjadikan Indonesia sebagai bangsa yang berbudaya tinggi.

Pendidikan karakter merupakan proses pemberian tuntunan peserta/anak didik agar menjadi manusia seutuhnya yang berkarakter dalam dimensi hati, pikir, raga, serta rasa dan karsa. Peserta didik diharapkan memiliki karakter yang baik meliputi kejujuran, tanggung jawab, cerdas, bersih dan sehat, peduli, dan kreatif.

Pendidikan karakter dibutuhkan untuk mencegah setiap perbuatan-perbuatan yang tidak baik yang dapat merusak pendidikan di Indonesia. Oleh karena itu, semua peran sangat dibutuhkan untuk memajukan sistem pendidikan di Indonesia agar pendidikan di Indonesia mengalami pemerataan, peningkatan dan perubahan yang signifikan. Pendidikan Karakter bertujuan untuk memberikan pengetahuan tentang hal yang baik dan buruk, kemudian membuat hal yang baik menjadi suatu kebiasaan. Budaya ini harus dipelihara agar pendidikan di Indonesia berkembang dan bisa menjadi daya saing bagi pendidikan lainnya secara global.

Usaha menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas seperti yang terkandung dalam tujuan pendidikan nasional, maka kualitas pendidikan di Indonesia harus selalu ditingkatkan. Pendidikan merupakan proses untuk memperoleh pengetahuan, mengembangkan kemampuan atau keterampilan, sikap atau

mengubah sikap. Pendidikan adalah suatu proses transformasi peserta didik agar memperoleh pengetahuan sebagai proses pendidikan yang diikuti. Pendidikan memiliki fungsi ganda, yaitu fungsi sosial dan fungsi individual. Fungsi sosial untuk membantu setiap individu menjadi anggota masyarakat yang lebih efektif dengan memberikan pengalaman masa lalu dan sekarang, sedangkan fungsi individual yaitu memungkinkan seseorang menjalani kehidupan yang memuaskan dan produktif untuk menghadapi masa depan atau pengalaman baru.

Sukses atau gagalnya sistem pendidikan nasional harus dilakukan secara menyeluruh, menyangkut berbagai aspek berkaitan dengan sistem pendidikan. Undang-undang tentang guru menjadi salah satu subjek pendidikan. Undang-undang tersebut diharapkan menjadi payung hukum bagi perkembangan karier, kesejahteraan, dan mampu menumbuhkan motivasi guru untuk bekerja lebih baik demi masa depan bersama.

Peningkatan kinerja guru harus didukung oleh peningkatan kualitas tenaga pendidiknya. Era modernisasi yang ditandai dengan kemajuan teknologi yang dikenal era 4.0, guru dituntut agar memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas. Guru harus terus berusaha meningkatkan kompetensinya, baik belajar secara mandiri maupun mengikuti pelatihan-pelatihan. Peran dari seorang

guru dipandang dari sisi tugas dan tanggung jawabnya yang tidak ringan, seorang guru hendaknya mendapat perhatian yang ideal.

Guru melaksanakan tugas dan fungsinya merupakan kewajiban untuk meningkatkan kinerjanya, hal ini berkaitan dengan firman Allah SWT didalam surah at-taubah ayat 105 sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ۱۰۵

Terjemahnya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."³

Kandungan ayat di atas menjelaskan bahwa perintah beramal dan bekerja, Buya Hamka menjelaskan, amal adalah pekerjaan, usaha, perbuatan dan keaktifan hidup. Maka selain beribadah, orang yang beriman juga harus bekerja dan berusaha. Terutama sesuai dengan bakat dan kemampuannya, bekerjalah menurut bakat itu, tidak usah dikerjakan pekerjaan lain yang bukan tugas kita supaya umur tidak habis percuma.

³ Khadim al Haramain asy Syarifain, Raja Fadh ibn'Abd al'Aziz Al Sa'ud, *Tafsir Al-Qur'an dan Terjemahan*, h. 298.

Penjelasan ayat di atas menurut Buya Hamka, memotivasi kepada kita untuk terus beramal dan bekerja dengan sungguh-sungguh. Proses itulah yang dilihat dan dinilai Allah. bukan hasilnya. Allah tidak menilai kita berdasarkan hasil, tetapi berdasarkan proses. Apakah kita telah sungguh-sungguh beramal dan bekerja. Allah Maha Mengetahui seluruh perbuatan manusia baik yang tersembunyi maupun yang yang terang-terangan. Setiap manusia akan kembali kepada Allah dan mempertanggungjawabkan setiap amalnya.⁴

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

⁴ Ummah. Aplikasi Komunitas Muslim, *tafsir dan kandungan catatan dakwah*, (artikel).

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

Guru dengan penuh motivasi akan terus membangun rasa emosional dengan peserta didik agar bersemangat untuk terus belajar.. Tingkat persaingan semakin tinggi. Masalah yang dihadapi peserta didik bukan lagi hanya sebatas materi, melainkan perjuangan untuk melawan perkembangan ilmu pengetahuan. Inilah salah satu peran guru yang tak dapat digantikan oleh berbagai macam teknologi yang ada. Disini guru diuji kemampuannya untuk terus mendorong peserta didik untuk terus maju, dan menginspirasi peserta didiknya untuk mengubah dunia ini menjadi tempat yang indah dan penuh kedamaian.

Guru yang penuh dedikasi tidak hanya mengajar dengan mulut tetapi dengan hati, tidak hanya berbicara panjang lebar di depan siswa menggunakan alat tulis, tidak hanya bangga dengan siswa-siswa yang mendapat nilai tinggi, disiplin belajar, rapi, dan hafal semua materi yang ada. Guru dengan motivasi dan dedikasinya

sadar bahwa pusat pembelajaran tidak hanya ada di kepala manusia (brain memory). Guru tidak hanya sekedar mengajarkan soft skill dan hard skill, tetapi juga mengajarkan tentang life skill ,dan guru biasanya toleran dan tahu benar bagaimana caranya menghadapi karakter peserta didik yang berbeda-beda dan menemukan setiap perbedaan yang ada pada peserta didiknya dan mengembangkan perbedaan menjadi potensi yang baru.

Kepuasan kerja guru merupakan gejala kompleks yang memiliki berbagai faktor yang berhubungan, yaitu personal, sosial, budaya dan ekonomi. Kepuasan kerja guru juga merupakan hasil dari berbagai sikap seorang guru terhadap pekerjaannya dan terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya.⁵

Kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah. Kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja atau mengajar. Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhi dia, maka dia akan bekerja atau mengajar dengan baik .⁶

⁵ Kumar, Jalaja., Rao, B. D. *pada Presentasi makalah Teacher Evaluation Practices And Teacher Job Satisfaction*, 2007

⁶ Suwar, dalam tulisannya *Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja*. [On-Line], 2008.

Kepuasan kerja guru adalah sejauh mana penerimaan dan nilai-nilai seorang guru terhadap aspek-aspek yang ada dalam suatu pekerjaan seperti evaluasi, hubungan rekan kerja, tanggung jawab, dan pengakuan.⁷

Pengertian di atas disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya dan sejauh mana penerimaan dan nilai-nilai seorang guru terhadap aspek-aspek yang ada dalam suatu pekerjaan seperti evaluasi, hubungan rekan kerja, tanggung jawab, dan pengakuan.

Komitmen guru adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.⁸ Pada komitmen tersebut terdapat unsur antara lain adanya kemampuan memahami diri dan tugasnya, pancaran sikap batin (kekuatan batin) kekuatan dari luar dan tanggap terhadap perubahan. Unsur-unsur inilah yang melahirkan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang menjadi komitmen seseorang sehingga tugas tersebut dilakukan dengan penuh keikhlasan.

⁷ Job Satisfaction of Teacher Education. Delhi : *Arora Offset Press Hughes Victoria M. makalah*, 2006

⁸ Mulyasa. , *Kompetensi dan Kualitas*, (Pustaka Jaya Jakarta. 2003), h. 151

Guru mempunyai komitmen kerja terhadap lingkungan kerja pada madrasah, artinya bertanggungjawab terhadap madrasah untuk menciptakan iklim madrasah yang kondusif dan berusaha mewujudkan tanggung-jawab dan peranan madrasah dalam mewujudkan keberhasilan lingkungan pendidikan dan pengajaran. Lingkungan pendidikan merupakan lingkungan yang dapat menunjang suatu proses pendidikan atau bahkan secara langsung digunakan sebagai tempat berlangsungnya kegiatan pendidikan. Dan dari sisi pendidikan Islam, lingkungan pendidikan Islam merupakan suatu lingkungan yang di dalamnya terdapat ciri-ciri keislaman yang memungkinkan terselenggaranya pendidikan Islam dengan baik. Lingkungan pendidikan menunjuk kepada situasi dan kondisi yang mengelilingi dan mempunyai pengaruh terhadap perkembangan pribadi.

Pemberian motivasi dan kepuasan kerja dalam mewujudkan komitmen guru menghadapi dinamika aktivitas proses belajar mengajar menjadi kesenjangan untuk terpenuhinya harapan individu. Hal ini yang menjadi alasan untuk mengamati motivasi dan kepuasan kerja guru dalam mempengaruhi komitmen kerja guru. Adanya fenomena pengembangan motivasi kerja guru yang masih perlu ditingkatkan dan kepuasan kerja masih belum maksimal sehingga masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan dan memberikan

penguatan komitmen kerja untuk mewujudkan kemajuan pendidikan, keunggulan dalam mengajar merupakan cerminan kompetensi dan reputasi yang dimiliki seorang guru.

Uraian diatas memiliki relevansi dengan penelitian terdahulu dan memberikan rekomendasi dari hasil penelitian yang meneliti tentang motivasi kerja mempengaruhi positif terhadap kinerja guru, disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja, dan motivasi kerja serta disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Yayasan Swadhipa Natar.⁹

Penelitian tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta.¹⁰

Marni Juwita meneliti tentang Budaya sekolah, komitmen guru dan motivasi kerja secara signifikan.berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 74,9%. Kesimpulan bahwa ketiga variabel secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama merupakan faktor deterrninan meningkatkan kinerja guru.¹¹

⁹ Al fisqy Kayyasah Amaliyyah , *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Swadhipa Natar (Tesis) 2016.*

¹⁰ Pratiwi Adhiati Kusumawardani .*Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta , (Tesis) 2016.*

¹¹ Marni Juwita *Pengaruh Budaya sekolah, komitmen guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru (Artikel) 2016.*

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

Kedua, adanya guru yang mengajar tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki karena tidak adanya guru yang menguasai mata pelajaran tersebut, jadi guru tidak terlalu menguasai materi yang akan diajarkan sehingga guru kadang tidak termotivasi untuk datang di madrasah dan tidak puas dengan hasil yang didapatkan setelah melaksanakan tugasnya.

Motivasi kehadiran dan motivasi mengajar bagi guru sangat diperlukan untuk menunjang proses belajar mengajar di madrasah. Menjadi seorang guru adalah sebuah pilihan yang dianugerahkan Allah kepada manusia. Sudah seharusnya seorang guru memiliki motivasi mengajar agar mampu mengarahkan peserta didik menjadi lebih baik demi pencapaian visi MIN 2 Sinjai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan permasalahan yang dikemukakan di atas, menjadi peneliti tertarik untuk meneliti dan memilih judul: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru Pada MIN 2 Sinjai.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja guru, kepuasan kerja dan komitmen guru pada MIN 2 Sinjai, sebagai berikut:

1. Motivasi kerja guru belum memberikan perubahan terhadap komitmen kerja guru.
2. Kepuasan kerja guru belum memberikan kontribusi terhadap komitmen kerja yang melahirkan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya.

3. Motivasi kerja dan kepuasan kerja belum memperlihatkan hasil yang maksimal terhadap guru untuk berkomitmen melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Apakah motivasi kerja guru berpengaruh terhadap komitmen kerja guru MIN 2 Sinjai?
2. Apakah kepuasan kerja guru berpengaruh terhadap komitmen kerja guru MIN 2 Sinjai?
3. Apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja guru berpengaruh secara simultan terhadap komitmen kerja guru MIN 2 Sinjai?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui dan mengukur pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai.

2. Mengetahui dan mengukur pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai.
3. Mengetahui dan mengukur pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ditinjau dari segi teoritis dan praktis.

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang pendidikan khususnya manajemen pendidikan terkait mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai.

2. Secara Praktis

- a. Mendapatkan bukti gambaran ilmiah sejauh mana motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai.
- b. Bagi Kepala Madrasah, sebagai data atau bahan dalam pengembangan profesional guru madrasah dan memberikan sumbangan pemikiran tentang pentingnya

pemenuhan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru madrasah untuk lebih profesional melaksanakan tugas sebagai penunjang dan membantu proses pengelolaan pendidikan agar dapat berjalan efektif dan efisien..

- c. Bagi Peneliti selanjutnya, sebagai referensi tentang motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru madrasah MIN 2 Sinjai.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Teori Motivasi Kerja

Analisis teori motivasi lebih menekankan pada faktor-faktor kebutuhan yang membangkitkan perilaku individu yang bersumber dari dalam diri seseorang. Artinya, teori tentang motivasi menggunakan kebutuhan individual untuk menjelaskan perilaku dan sikap guru dalam melaksanakan proses pembelajaran..

Terdapat tiga teori kebutuhan yang utama dari teori motivasi, yaitu teori kebutuhan Abraham Maslow, teori dua factor Frederick Herzberg, dan teori motivasi prestasi David Mc Clelland.¹²

1) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Berikut adalah hierarki kebutuhan manusia yang diungkapkan oleh Maslow sebagai berikut :

- a) Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*), merupakan kebutuhan dasar atau kebutuhan yang paling rendah dari manusia. Sebelum seseorang menginginkan kebutuhan di

¹²Husaini Usman, dalam desertasi Sakkirang Mappatunru, *Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Guru dan Peran Pengawas terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru PAI Pada SMPN Sinjai PPs DMPI UMI Makassar*, 2018

atasnya, kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu agar dapat hidup secara normal. Contoh kebutuhan ini adalah kebutuhan akan sandang, pangan, papan, istirahat, rekreasi, tidur.

- b) Kebutuhan Keselamatan (*safety needs, security needs*) Setelah kebutuhan fisiologikal terpenuhi, maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan keselamatan atau rasa aman. Contoh kebutuhan ini antara lain menabung, mendapatkan tunjangan pensiun, memiliki asuransi, memasang pagar, teralis pintu, dan jendela.
- c) Kebutuhan Berkelompok (*social needs, love needs, belonging needs, affection needs*) Setelah kebutuhan keselamatan atau rasa aman terpenuhi maka muncul pula kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan hidup berkelompok, bergaul, bermasyarakat, ingin mencintai dan dicintai, serta ingin memiliki dan dimiliki. Contoh kebutuhan ini antara lain membina keluarga, bersahabat, bergaul, bercinta, menikah, mempunyai anak, bekerja sama, menjadi anggota organisasi.
- d) Kebutuhan Penghargaan (*esteem needs, egoistic needs*) Setelah kebutuhan berkelompok terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan

akan penghargaan atau ingin berprestasi. Contoh kebutuhan ini antara lain ingin mendapat ucapan terima kasih, ucapan selamat jika berjumpa, menunjukkan rasa hormat, mendapatkan tanda penghargaan (hadiah), menjadi legislatif, menjadi pejabat (mendapat kekuasaan), menjadi pahlawan, mendapat ijazah sekolah, status simbol, dan promosi.

- e) Kebutuhan Aktualisasikan Diri (*self-actualization needs, self-realization needs, self-fulfillment needs, self-expression needs*), contoh kebutuhan ini antara lain memiliki sesuatu bukan hanya karena fungsi tetapi juga gengsi, mengoptimalkan potensi dirinya secara kreatif dan inovatif, ingin mencapai taraf hidup yang serba sempurna atau derajat yang setinggi-tingginya, melakukan pekerjaan yang kreatif (menulis buku dan artikel), ingin pekerjaan yang menantang.

Tingkatan kebutuhan manusia dalam organisasi yang digambarkan Maslow sebagai berikut : (1) Aktualisasi diri (2) Kebutuhan penghargaan (3) Kebutuhan memiliki (4) Kebutuhan keselamatan (rasa aman) (5) Kebutuhan fisiologikal.¹³

¹³ Husaini Usman, *The Effect Of Job Motivation, Work Environment and Leadership on Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction and Public Service Quality in Magetan, East Java, Indonesia*. World Academy of Science, Engineering and Technology 75, 2018)

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya manusia akan pertama kali berusaha untuk memenuhi kebutuhan tingkat pertama. Setelah kebutuhan tingkat pertama terpenuhi, kemudian timbul keinginan untuk memenuhi kebutuhan tingkat kedua dan seterusnya.

2) Teori Dua Faktor dari Herzberg's

Teori motivasi Frederick Herzberg berdasar teori dua faktor yaitu faktor higiene dan motivator. Dia membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya.

Motivasi Hezberg, faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi perusahaan, dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan karyawan. Bila faktor-faktor ini tidak memadai maka orang-orang tidak akan terpuaskan.¹⁴

Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu :¹⁵

¹⁴ Hasibuan dkk..*The Effect Of Job Motivation,2011*) h. 44

¹⁵ Ibid., h. 52

- a. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.
- b. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama pada faktor yang bersifat embel-embel saja dalam pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat dan lain-lain sejenisnya.
- c. Karyawan akan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

- a. *Maintenance Factors*; Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi.
- b. *Motivation Factors*; Adalah *faktor motivator* yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Factor motivasi ini berhubungan dengan

penghargaan terhadap pribadi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan.

Dalam kehidupan organisasi, pemahaman terhadap motivasi bagi setiap pemimpin sangat penting artinya, namun motivasi juga dirasakan sebagai sesuatu yang sulit.

Motivasi sebagai suatu yang penting (important subject) karena peran pemimpin itu sendiri kaitannya dengan bawahan. Setiap pemimpin tidak boleh tidak harus bekerja bersama-sama dan melalui orang lain atau bawahan, untuk itu diperlukan kemampuan memberikan motivasi kepada bawahan.

Motivasi sebagai suatu yang sulit (puzzling subject), karena motivasi sendiri tidak bisa diamati dan diukur secara pasti. Dan untuk mengamati dan mengukur motivasi berarti harus mengkaji lebih jauh perilaku bawahan. Disamping itu juga disebabkan adanya teori motivasi yang berbeda satu sama lain.

Guru yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh

organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi

Faktor motivation/intrinsic merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi (faktor motivasi) lebih memungkinkan seseorang untuk berforma tinggi daripada pemuasan kebutuhan lebih rendah (hygienis) (Leidecker & Hall dalam Timpe,)

3) **Teori Kebutuhan David McClellands**

Tiga dari kebutuhan McClelland ialah: ¹⁶

- a) Kebutuhan akan Prestasi (Need of Achievement) , Motivasi berprestasi ialah dorongan dari dalam diri untuk mengaatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.
- b) Kebutuhan akan Afiliasi (Need of Affiliation) , Motivasi afiliasi ialah dorongan untuk berhubungan dengan orang lain atau dorongan untuk memiliki sahabat sebanyak-banyaknya.

¹⁶ Husaini Usman,dalam desertasi Muhammad Nur. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Dosen Yayasan. PPs DIM. UMI Makassar, 2018*

- c) Kebutuhan akan Kekuasaan (Need of Power) , Motivasi berkuasa ialah dorongan untuk mempengaruhi orang lain agar tunduk kepada kehendaknya.

Teori ini berusaha menjelaskan achievement-oriented behavior yang didefinisikan sebagai perilaku yang diserahkan terhadap tercapainya standard of excellent. Menurut teori ini, seseorang yang mempunyai needs of achievement yang tinggi selalu mempunyai pola berpikir tertentu ketika ia merencanakan untuk melaksanakan sesuatu, yaitu selalu mempertimbangkan pekerjaan yang akan dilakukan itu cukup menantang atau tidak.

Penelitian tentang motivasi menghasilkan konsep-konsep antara lain *Pertama*, Manusia dewasa yang sehat dan penuh potensi. Walaupun potensi yang dimiliki manusia sudah tinggi, namun tanpa adanya motivasi untuk memanfaatkannya, maka ia tidak akan berprestasi. *Kedua*, Manusia dewasa mempunyai sejumlah motif (kebutuhan dasar) yang menyalurkan potensinya. *Ketiga* Manusia dewasa memenuhi kebutuhan sesuai dengan kebudayaannya. *Keempat*, Pemenuhan kebutuhan tampak pada perilakunya, orang yang bermotif tertentu akan berperilaku tertentu. *Kelima*, Perilaku yang tampak, berbeda-beda tergantung situasinya.

2. Teori Kepuasan Kerja

Salah satu teori yang menjelaskan mengenai kepuasan kerja adalah teori *motivator hygiene* (M-H) yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg dalam Husaini Usman. Teori M-H sebenarnya berujung pada kepuasan kerja. Pada intinya, teori M-H justru kurang sependapat dengan pemberian balas jasa tinggi seperti strategi *golden handcuff*, karena balas jasa tinggi hanya mampu menghilangkan ketidakpuasan kerja dan tidak mampu mendatangkan kepuasan kerja (balas jasa hanyalah faktor *hygiene*, bukan motivator. Untuk mendatangkan kepuasan kerja, Herzberg menyarankan agar perusahaan melakukan *job enrichment*, yaitu suatu upaya yang menciptakan pekerjaan dengan tantangan, tanggung jawab dan otonomi yang lebih besar.

Ada 3 teori tentang kepuasan kerja menurut Rivai, Salim Basalamah & Natsir Muhammad yang cukup dikenal, yaitu :¹⁷

a) Teori Ketidaksesuaian (*discrepancy theory*).

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila diperoleh melebihi dari yang diinginkan, orang akan menjadi lebih puas lagi,

¹⁷ Veithzal Rivai, Salim Basalamah & Natsir Muhammad, dalam buku (*Islamic Human Capital Management*, 2009), h. 712,

sehingga terdapat *discrepancy*. Akan tetapi, hal ini merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b) Teori Keadilan (*equity theory*).

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidak adanya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini, bahwa komponen utama dalam teori keadilan adalah *input*, hasil, orang bandingkan, keadilan dan ketidakadilan. *Input* adalah faktor yang bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang bandingan ini dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio *input* hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan

itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang, tetapi menguntungkan, maka bisa jadi menimbulkan kepuasan dan bisa jadi tidak. Akan tetapi, bila perbandingan itu tidak seimbang, maka akan timbul ketidakpuasan, sebagaimana firman Allah swt. Dalam surah Al-Maa'idah (56) : 8

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ عَدْلُوا ۗ هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

۸

Terjemahnya :

“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”¹⁸

c) Teori dua faktor (*two factor theory*).

Menurut teori ini, kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok,

¹⁸ Tafsir Al-Misbah dan Al Jalalain: <https://risalahmuslim.id/quran/al-anbiyaa/21-73/>

yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari; pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan. Namun, tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika faktor ini tidak terpenuhi, maka karyawan tidak akan mendapat kepuasan. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa, meskipun belum terpuaskan.

Teori lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja dikemukakan oleh Edward Lawler yang dikenal dengan “*Equity Model Theory*” atau teori kesetaraan. Teori ini menyebutkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan sangat berkaitan dengan pembayaran. Perbedaan antara

jumlah yang diterima dengan jumlah yang dipersepsikan oleh karyawan lain merupakan penyebab utama terjadinya ketidakpuasan.¹⁹

a. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Secara teoritis, bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian, dan efektivitas kerja.

Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang adalah:²⁰

- a) isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan;

¹⁹ Rivai Salim Basalamah & Natsir Muhammad, dalam buku *Islamic Human Capital Management*, 2009 : h.637

²⁰ Rivai Salim Basalamah & Natsir Muhammad, dalam buku *Islamic Human Capital Management*, 2009 : h.642

- b) supervisi;
- c) organisasi dan manajemen;
- d) kesempatan untuk maju ;
- e) gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya, seperti adanya insentif;
- f) rekan kerja; dan
- g) kondisi pekerjaan.

Menurut Kreitner dan Kinicki, ada lima faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*).

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan (*Discrepancies*).

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

3) Pencapaian nilai (*Value attainment*).

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) Keadilan (*Equity*).

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5) Komponen genetik (*Genetic components*).

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Kepuasan kerja pegawai/karyawan banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinan. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi pegawai/karyawan, karena mereka ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan organisasi. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan ketidakpuasan kerja pegawai/karyawan. Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan/organisasi.

Selain itu, menurut *Job Descriptive Index* (JDI), faktor penyebab kepuasan kerja ialah : (1) bekerja pada tempat yang tepat, (2) pembayaran yang sesuai, (3) organisasi dan manajemen, (4) supervisi

pada pekerjaan yang tepat, dan (5) orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat.²¹

b. Jenis-jenis Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

a) Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

b) Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih

²¹ Rivai Salim Basalamah & Natsir Muhammad, dalam buku Islamic Human Capital Management 2009 : h.639

memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar.

c) **Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan**

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

a. Korelasi Kepuasan Kerja

Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Menurut Kreitner dan Kinicki, hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa korelasi kepuasan kerja sebagai berikut :

i. Motivasi

Motivasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan kerja guru juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi kepala madrasah, disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku

kepala madrasah memengaruhi kepuasan guru sehingga kepala madrasah secara potensial dapat meningkatkan motivasi guru melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Berikut adalah hierarki kebutuhan manusia yang diungkapkan oleh Maslow sebagai berikut :²²

- (a) Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*), merupakan kebutuhan dasar atau kebutuhan yang paling rendah dari manusia. Sebelum seseorang menginginkan kebutuhan di atasnya, kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu agar dapat hidup secara normal. Contoh kebutuhan ini adalah kebutuhan akan sandang, pangan, papan, istirahat, rekreasi, tidur.
- (b) Kebutuhan Keselamatan (*safety needs, security needs*) Setelah kebutuhan fisiologikal terpenuhi, maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan keselamatan atau rasa aman. Contoh kebutuhan ini antara lain menabung, mendapatkan tunjangan pensiun, memiliki asuransi, memasang pagar, teralis pintu, dan jendela.

²² Husaini Usman.; *Teori Motivasi* , 2010, h. 255

- (c) **Kebutuhan Berkelompok** (*social needs, love needs, belonging needs, affection needs*) Setelah kebutuhan keselamatan atau rasa aman terpenuhi maka muncul pula kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan hidup berkelompok, bergaul, bermasyarakat, ingin mencintai dan dicintai, serta ingin memiliki dan dimiliki. Contoh kebutuhan ini antara lain membina keluarga, bersahabat, bergaul, bercinta, menikah, mempunyai anak, bekerja sama, menjadi anggota organisasi.
- (d) **Kebutuhan Penghargaan** (*esteem needs, egoistic needs*) Setelah kebutuhan berkelompok terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan penghargaan atau ingin berprestasi. Contoh kebutuhan ini antara lain ingin mendapat ucapan terima kasih, ucapan selamat jika berjumpa, menunjukkan rasa hormat, mendapatkan tanda penghargaan (hadiah), menjadi legislatif, menjadi pejabat (mendapat kekuasaan), menjadi pahlawan, mendapat ijazah sekolah, status simbol, dan promosi.
- (e) **Kebutuhan Aktualisasikan Diri** (*self-actualization needs, self-realization needs, self-fulfillment needs, self-expression needs*), contoh kebutuhan ini antara lain memiliki sesuatu bukan hanya karena fungsi tetapi juga gengsi,

mengoptimalkan potensi dirinya secara kreatif dan inovatif, ingin mencapai taraf hidup yang serba sempurna atau derajat yang setinggi-tingginya, melakukan pekerjaan yang kreatif (menulis buku dan artikel), ingin pekerjaan yang menantang.

Maslow menyatakan bahwa tingkatan kebutuhan manusia dalam organisasi dapat digambarkan sebagai berikut : (1) Aktualisasi diri (2) Kebutuhan penghargaan (3) Kebutuhan memiliki (4) Kebutuhan keselamatan (rasa aman) (5) Kebutuhan fisiologikal.²³

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya manusia akan pertama kali berusaha untuk memenuhi kebutuhan tingkat pertama. Setelah kebutuhan tingkat pertama terpenuhi, kemudian timbul keinginan untuk memenuhi kebutuhan tingkat kedua dan seterusnya.

ii. Pelibatan Kerja

Hal ini menunjukkan kenyataan dimana guru secara pribadi dilibatkan dengan peran kerja kepala madrasah. Karena pelibatan kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, dan peran kepala madrasah perlu didorong untuk memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan untuk meningkatkan keterlibatan kerja guru.

²³ Husaini Usman, *Teori Motivasi*, 2010: h. 255

c. Ketidakhadiran (*Absenteisme*)

Antara ketidakhadiran dan kepuasan terdapat korelasi negatif yang kuat. Dengan kata lain apabila kepuasan meningkat, ketidakhadiran akan turun.

d. Perputaran (*Turnover*)

Hubungan antara perputaran dengan kepuasan adalah negatif. Dimana perputaran dapat mengganggu kontinuitas organisasi dan mahal sehingga diharapkan atasan/manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan mengurangi perputaran.

e. Perasaan stress

Antara perasaan stres dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negatif stres.

f. Prestasi kerja/kinerja

Terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan prestasi kerja. Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan

a. Peningkatan Kepuasan Kerja Guru

Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- (a) Melakukan perubahan struktur kerja, misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*). Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan pemekaran (*job enlargement*), atau perluasan satu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan. Praktik untuk para pekerja yang menerima tugas-tugas tambahan dan bervariasi dalam usaha untuk membuat mereka merasakan bahwa mereka adalah lebih dari sekedar anggota dari organisasi.
- (b) Melakukan perubahan struktur pembayaran, perubahan sistem pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya (*skill-based pay*), yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya daripada posisinya di perusahaan. Pembayaran kedua dilakukan berdasarkan jasanya sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan

performancinya, pencapaian *finansial* pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh individu itu sendiri. Pembayaran yang ketiga adalah *Gainsharing* atau pembayaran berdasarkan pada keberhasilan kelompok (keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok).

- (c) Pemberian jadwal kerja yang fleksibel, dengan memberikan kontrol pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka, yang sangat penting untuk mereka yang bekerja di daerah padat, dimana pekerja tidak bisa bekerja tepat waktu atau untuk mereka yang mempunyai tanggung jawab pada anak-anak. Pekerjaan mingguan yang dipadatkan, dimana jumlah pekerjaan per harinya dikurangi sedang jumlah jam pekerjaan per hari ditingkatkan. Para pekerja dapat memadatkan pekerjaannya yang hanya dilakukan dari hari Senin hingga Jum'at, sehingga mereka dapat memiliki waktu longgar untuk liburan. Cara yang kedua adalah dengan sistem penjadwalan dimana seorang pekerja menjalankan sejumlah jam khusus per minggu (*Flextime*), tetapi tetap mempunyai fleksibilitas kapan mulai dan mengakhiri pekerjaannya. Mengadakan program yang mendukung,

sekolah mengadakan program-program yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasan kerja para guru.

Mengukur kepuasan kerja tidak terlepas dari aspek yang memengaruhi kepuasan kerja itu sendiri, beberapa aspek kepuasan kerja antara lain:

- 1) Kerja yang secara mental menantang, kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan,
- 2) Ganjaran yang pantas, para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan

kepuasan, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja, namun kunci yang menakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Ada pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu yang memersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka,

- 3) Kondisi kerja yang mendukung, karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memeragakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit),

- 4) Rekan kerja yang mendukung, orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat, tetapi perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.
- 5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kebolehdjadian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka,

Hal ini sejalan dengan Gibson yang mengemukakan lima hal yang terutama mempunyai karakteristik penting berkaitan dengan pengukuran kepuasan kerja yaitu: (1) pembayaran: suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari pembayaran; (2) pekerjaan: sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan

kesempatan untuk belajar dan untuk menerima tanggung jawab; (3) kesempatan promosi: adanya kesempatan untuk maju; (4) penyelia: kemampuan penyelia untuk memperlihatkan ketertarikan dan perhatian kepada pekerja.; (5) rekan sekerja: sampai sejauh mana rekan sekerja bersahabat, kompeten dan mendukung.

Kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja/mengajar. Jika guru puas akan keadaan yang memengaruhi dia maka dia akan bekerja dengan baik/mengajar dengan baik, namun jika guru kurang puas maka dia akan mengajar sesuai kehendaknya.

Kepuasan guru terhadap status dirinya sebagai guru dan terhadap anggapan bahwa pekerjaan guru adalah pekerjaan yang menyenangkan dan menarik, terlihat bahwa mereka umumnya menilai status mereka sangat tinggi. Artinya, mereka merasa sangat puas memiliki pekerjaan yang saat ini ditekuni, yaitu sebagai guru. Yang menarik adalah bahwa tidak ada seorangpun yang merasa kecewa atau merasa tidak puas atau kurang puas terhadap statusnya sebagai guru. Ini berarti bahwa pekerjaan guru bagi mereka adalah pekerjaan yang mungkin telah menjadi bidang yang diinginkan sesuai dengan cita-cita dan tujuan hidupnya. Dengan demikian, pegawai yang puas dalam bekerja mempunyai penilaian yang menyenangkan terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada pengamatan dan pengalaman emosionalnya. Kepuasan kerja merupakan kumpulan

sikap puas, senang, dan adanya kesesuaian antara berbagai aspek dan konteks pekerjaan.

3. Teori Komitmen Kerja Guru

Komitmen adalah tindakan yang di ambil untuk menopang suatu pilihan tindakan tertentu, sehingga pilihan tindakan itu dapat dijalankan dengan kesadaran dan sepenuh hati.

Park menjelaskan, komitmen guru merupakan kekuatan batin yang datang dari dalam hati seorang guru dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap guru berupa tanggung jawab dan responsive (inovatif) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Komitmen lebih luas dari kepedulian, sebab dalam pengertian komitmen tercakup arti usaha dan dorongan serta waktu yang cukup banyak.

Mulyasa dalam Muhammad Nur Jhamaluddin A Afghoni berpendapat bahwa komitmen secara mandiri perlu dibangun pada setiap individu warga sekolah termasuk guru, terutama untuk menghilangkan setting pemikiran dan budaya kekakuan birokrasi, seperti harus menunggu petunjuk atasan dengan mengubahnya menjadi pemikiran yang kreatif dan inovatif.²⁴

²⁴ Muhammad Nur Jhamaluddin A Afghoni dan Amin Wahyudi, Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen Organisasi

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen guru adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsive dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Jadi didalam komitmen tersebut terdapat beberapa unsur antara lain adanya kemampuan memahami diri dan tugasnya, pancaran sikap batin (kekuatan batin) kekuatan dari luar dan tanggap terhadap perubahan. Unsur-unsur inilah yang melahirkan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang menjadi komitmen seseorang sehingga tugas tersebut dilakukan dengan penuh keikhlasan.

Menurut Louis menjelaskan 4 jenis komitmen guru, yaitu ²⁵

- a) Komitmen Terhadap Sekolah Sebagai Satu Unit Sosial.: Sekolah merupakan lembaga sosial yang tumbuh dan berkembang dari dan untuk masyarakat. Lembaga sosial formal tersebut merupakan suatu organisasi yaitu terikat terhadap tata aturan formal memiliki program dan target atau sasaran yang jelas serta struktur kepemimpinan penyelenggaraan atau pengelolaan yang resmi. Guru sebagai

sebagai Variabel Intervening, (*Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 2011), Vol. 5 No. 1: 42 – 53

²⁵ Muhammad Nur Jhamaluddin A Afghoni dan Amin Wahyudi, Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening, (*Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 2011), Vol. 5 No. 1: 42 – 53

pendidik berkewajiban membawa anak didik ke arah kedewasaan dengan memanfaatkan pergaulan sehari-hari dalam pendidikan merupakan cara yang paling baik dan efektif dalam pembentukan pribadi anak didik. Cara ini akan menghilangkan jurang pemisah antara guru dan anak didik. Dengan kata lain guru mempunyai komitmen terhadap sekolah, bertanggungjawab terhadap sekolah dan profesinya dalam arti dengan sukarela, menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan berusaha mewujudkan tanggung-jawab dan peranan sekolah dalam mewujudkan keberhasilan pendidikan dan pengajaran.

- b) Komitmen Terhadap Kegiatan Akademik Sekolah; Tugas guru terkait dengan komitmen terhadap kegiatan akademik sekolah antara lain :
1. Guru sebagai perancang pembelajaran, meliputi kegiatan
(1) Membuat dan merumuskan pembelajaran. (2) Menyiapkan materi yang relevan dan dengan tujuan waktu, fasilitas, perkembangan-imu, kebutuhan dan kemampuan siswa siswi. (3) Merancang metode yang sesuai dengan situasi dan kondisi Peserta didik. (4) Menyediakan sumber belajar, dalam hal ini guru berperan sebagai fasilitator dalam pengajaran. (5) Media,

dalam hal ini guru berperan sbagai mediator dengan memperhatikan relevansi, efektifitas dan efisiensi, kesesuaian dengan motode serta pertimbangan praktis.

1. Guru sebagai pengelola pembelajaran Tujuan umum pengelolaan kelas adalah menyediakan dan menggunakan fasilitas dalam kegiatan belajar mengajar, sedangkan tujuan khususnya adalah mengembangkan kemampuan Peserta didik dalam menggunakan alat-alat belajar, menyediakan kondisi-kondisi yang memungkinkan peserta didik bekerja dan belajar, serta membantu peserta didik memperoleh hasil yang diharapkan. Selain itu guru juga membimbing pengalaman sehari-hari anak didik kearah pengenalan tingkah laku dan kepribadiannya sendiri.
2. Guru sebagai pengarah pembelajaran Guru hendaknya berusaha menimbulkan, memelihara, dan meningkatkan motivasi peserta didik untuk belajar. Dalam hubungan ini guru mempunyai fungsi sebagai motivator dalam keseluruhan kegiatan belajar mengajar. Empat hal yang dapat dikerjakan guru dalam memberikan motovasi adalah: (1) Membangkitkan dorongan peserta didik untuk belajar.(2) Menjelaskan secara kongkrit apa yang dapat

dilakukan pada akhir pengajaran. (3) Memberikan gambaran terhadap prestasi yang dicapai hingga dapat merangsang pencapaian prestasi yang lebih baik. (4) Membentuk kebiasaan belajar yang baik.

3. Guru sebagai pelaksana kurikulum. Kurikulum adalah seperangkat pengalaman belajar yang akan didapat oleh peserta didik selama dia mengikuti proses pendidikan. Keberhasilan dari suatu kurikulum tergantung pada factor kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru, artinya guru adalah orang yang bertanggungjawab dalam upaya mewujudkan segala sesuatu yang ada dalam kurikulum resmi. Guru merupakan faktor yang pertama dan utama yang mempengaruhi pelaksanaan kurikulum. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan kurikulum di sekolah harus diawali dengan adanya komitmen guru untuk menjalankan tugas yang aktif, kreatif dan inovatif.
4. Guru sebagai evaluator Tujuan utama penilaian adalah untuk melihat tingkat keberhasilan efektifitas dan efisiensi dalam proses pembelajaran. Di samping itu penilaian juga bertujuan untuk mengetahui kedudukan peserta didik didalam kelas atau kelompoknya. Dalam menjalankan fungsinya sebagai penilai hasil belajar peserta didik, guru

hendaknya secara terus menerus mengikuti hasil belajar yang telah dicapai peserta didik dari waktu ke waktu. Informasi yang diperoleh dari evaluasi ini akan menjadi umpan balik terhadap proses pembelajaran. Umpan balik yang diperoleh lewat penilaian akan dijadikan titik tolak untuk memperbaiki dan meningkatkan pembelajaran selanjutnya. Dengan demikian proses pembelajaran akan terus menerus ditingkatkan untuk memperoleh hasil yang optimal.

- c) **Komitmen Terhadap Siswa-Siswi Sebagai Individu Yang Unik.** Menurut Gardner dalam Muhammad Nur Jhamaluddin A Afghoni mengenai perbedaan yang prinsip dari siswa-siswi yang harus diketahui oleh guru sebagai landasan membangun komitmen kesadaran bahwa pelajar adalah individu yang unik. (1) Perbedaan dalam latar belakang rumah (2) Perbedaan dalam kesehatan dan nutrisi. (3) Perbedaan dalam kemampuan anak di sekolah (4) Perbedaan dalam minat²⁶.

²⁶ Muhammad Nur Jhamaluddin A Afghoni dan Amin Wahyudi, Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening, (*Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 2011), Vol. 5 No. 1: 42 – 53

- d) **Komitmen Untuk Menciptakan Pengajaran Bermutu.** Seorang guru senantiasa merespon perubahan-perubahan pengetahuan baru dan terkini terutama ide-ide baru tersebut dalam implementasi kurikulum dikelas, sehingga pembelajaran bermutu. Mutu pembelajaran atau mutu pendidikan akan dapat dicapai jika guru memenuhi kebutuhan siswa-siswi dan yang harus dipersiapkan oleh guru. Kemampuan guru menciptakan pembelajaran yang aktif dan menyenangkan adalah upaya positif untuk meningkatkan mutu pembelajaran.

Glickman menggambarkan ciri-ciri komitmen guru profesional, berupa :

- a) Tingginya perhatian terhadap siswa-siswi, beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh guru terkait dengan perhatiannya kepada peserta didik, antara lain sebagai berikut (a) Memberikan bimbingan salah satu tugas guru adalah membimbing peserta didik berarti mengarahkan peserta didik yang mempunyai kemampuan kurang, sedang dan tinggi. Guru harus memahami masing-masing peserta didiknya dari kondisi fisik dan psikisnya agar mampu melaksanakan pembelajaran dengan sebaik-baiknya. (b) Mengadakan komunikasi yang intensif untuk memperoleh informasi

tentang peserta didik (c) Komunikasi dalam segala hal sangat dibutuhkan, apalagi berkaitan dengan aktifitas sebagai guru. Guru yang bijaksana adalah guru yang peduli terhadap keadaan peserta didiknya. Perbedaan-perbedaan yang terdapat pada peserta didik hendaknya dijadikan landasan dalam memberikan pengajaran. Oleh karenanya, guru harus selalu menjalin komunikasi intensif dengan orang tua dan masyarakat terkait dengan keadaan keluarga, lingkungan dan pergaulan peserta didiknya. (d) Banyaknya waktu dan tenaga yang dikeluarkan²⁷

Tugas guru merupakan tugas yang kompleks mulai dari mendidik, mengajar, melatih, membimbing dan sebagainya. Oleh karenanya guru harus memiliki banyak waktu dan tenaga untuk menunaikan kewajibannya yaitu Guru tidak hanya pendidik di dalam kelas, tetapi juga disela-sela waktu di luar jam mengajar serta guru sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat. Bekerja sebanyak-banyaknya untuk orang lain Pekerjaan menjadi guru adalah pekerjaan dibidang jasa. Terkait dengan tugas tersebut, para guru dibebankan dengan tugas-tugas sebagai berikut; (1) Guru memiliki tugas professional, (2) Guru

²⁷ Muhammad Nur Jhamaluddin A Afghoni dan Amin Wahyudi, Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening, (*Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 2011), Vol. 5 No. 1: 42 – 53

merupakan profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Jenis pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang kependidikan meskipun kenyataannya masih banyak dilakukan orang diluar kependidikan.(3) Guru memiliki tugas kemanusiaan, tugas guru dalam bidang kemanusiaan disekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Ia harus mapu menarik simpati sehingga ia menjai idola para siswa-siswinya. (4) Guru memiliki tugas kemasyarakatan, masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat dilingkungannya karena dari seorang guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan.

Guru yang memiliki komitmen terhadap tugas setidaknya dari dalam dirinya terpancar beberapa sikap: (1) Tugas sebagai guru merupakan pancaran sikap batin (2) Siap sedia dimanapun (3) Tanggap terhadap perubahan.

Allen dan Meyer dalam Siti Fathonah membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen yaitu; *Affective Commitment*, *Normative Commitment* dan *Continuance Commitment*.²⁸

- a) *Affective Commitment* adalah komitmen yang berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan di dalam

²⁸ Siti Fathonah dan Ida Utami, *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) sebagai Variabel Pemoderasi*, *Excellent*, Vol 1 No. 1, 2011,

organisasi individu dengan komponen affective yang tinggi, tidak melepaskan diri dari organisasi karena keinginannya untuk terkait dengan organisasi.

- b) *Normative Commitment* adalah keyakinan individu tentang kewajiban berkontribusi kepada organisasi .individu harus melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan organisasi
- c) *Continuance Commitment* adalah suatu komitmen rasional yang terbentuk atas dasar pertimbangan untung rugi yang dihadapi individu jika berhadapan dengan keputusan untuk tetap bergabung dalam organisasi atau hendak keluar dari organisasi

Inti dari komitmen efektif meliputi kepekaan, kebanggaan, keterikatan, dan pencapaian hasil atas totalitas kesetiaan yang ditunjukkan pada organisasi. Komitmen Normatif meliputi pengungkapan perasaan untuk bekerja keras, memiliki kesetiaan, menjunjung tinggi nilai kerja dan berupaya untuk berprestasi sebagai perwujudan komitmen alami. Komitmen berkelanjutan menganut ajaran tentang konsisten dalam berorganisasi, menghidupkan organisasi dan memiliki orientasi ke depan untuk kemajuan organisasi.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Kajian penelitian yang disajikan mempunyai relevansi dengan penelitian ini. Ada beberapa kajian penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini. Disamping itu, tujuan dari kajian ini adalah untuk menjadi bahan perbandingan terkait model penelitian tesis ini dengan menggunakan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen kerja guru. Lebih jelasnya ditunjukkan beberapa hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

- 1) Rochib Hamid, dengan judul Tesis “Analisis kepuasan, Motivasi organisasi dan komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap perilaku organisasi dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan”, Hasil penelitian menunjukkan variabel kepuasan kerja, motivasi organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku organisasi dan kinerja pegawai.
- 2) Thahir Gunawan, dengan judul Tesis “Pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi dan profesionalisme terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen”, Hasil penelitian menunjukkan secara langsung dan tidak langsung motivasi kerja, komitmen organisasi dan profesionalisme berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen.
- 3) Arief Susanto, dengan judul Tesis “Pengaruh kepuasan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap budaya organisasi

dan kinerja karyawan”, Hasil penelitian menunjukkan secara langsung dan tidak langsung kepuasan, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap budaya organisasi dan kinerja karyawan.

- 4) Titin Dunggio, dengan Judul Tesis “ Pengaruh rekrutmen, kompetensi, motivasi terhadap kepuasan kerja dan prestasi dosen”, Hasil penelitian menunjukkan rekrutmen, kompetensi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan prestasi dosen.

Dari penelitian diatas merupakan penelitian variabel X berupa motivasi kerja. Hal ini selaras dengan variabel X yang akan penulis teliti. Adapun judul penelitian penulis adalah “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru pada MIN 2 Sinjai”

Sekurang-kurangnya ada dua perbedaan mendasar antara penelitian yang dilakukan sebelumnya tersebut dengan penelitian yang akan penulis lakukan. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Rochib Hamid menunjukkan variabel kepuasan kerja, motivasi organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku organisasi dan kinerja pegawai sedangkan yang akan diteliti penulis adalah Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru pada MIN 2

Sinjai . Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Titin Dunggio hasil penelitiannya menunjukkan rekrutmen, kompetensi, motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan prestasi dosen sedangkan yang akan diteliti penulis adalah Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru pada MIN 2 Sinjai.

C. Kerangka Fikir

Kerangka fikir merupakan gambaran desain dari sebuah penelitian yang memperlihatkan dua konstruk variabel yang diamati yaitu variabel konstruk eksogen (variabel bebas) dan variabel konstruk endogen (variabel terikat). Konstruk variabel ini penting untuk digambarkan dalam memperlihatkan hubungan pengaruh variabel bebas yang terdiri atas motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan variabel terikat komitmen kerja guru (Y).

Mencapai suatu tujuan diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki motivasi. Motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Santoso (2008) menyatakan bahwa setiap individu manusia termotivasi untuk bekerja sesuai tujuan yang ingin dicapai, atas dasar inilah, teori harapan menjadi penting di dalam mencapai suatu prestasi. McClelland menyatakan bahwa untuk memenuhi harapan diperlukan

adanya sumber daya manusia yang berkompentensi. Teori kepuasan yang dikemukakan oleh Maxwell dalam Rivai menyatakan bahwa terpenuhinya kepuasan jika harapan lebih besar dari pada keinginan, berdasarkan teori yang mendasari teori tersebut maka secara operasional dapat dipahami bahwa motivasi dan kepuasan memberikan pengaruh terhadap komitmen.

Motivasi kerja adalah pemberian dorongan keinginan dari guru dalam melakukan aktivitas mengajar yang berprestasi. Indikator yang membangun motivasi kerja mengacu pada lima penilaian dari Herzberg dalam Handoko yaitu:

- 1) Kompensasi adalah wujud dari motivasi yang diberikan kepada guru sebagai upaya balas jasa atas pekerjaan yang telah dilaksanakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sebagai guru.
- 2) Kondisi tempat kerja adalah lingkungan tempat mengajar yang mendukung guru untuk termotivasi dalam menjalankan aktivitas pengajaran dengan lingkungan yang kondusif
- 3) Promosi jabatan adalah upaya untuk meningkatkan jabatan atau golongan dari suatu posisi yang lebih tinggi
- 4) Tanggungjawab adalah memikul amanah dan kewenangan kerja yang diberikan pada guru dalam meningkatkan prestasi mengajar.
- 5) Pekerjaan itu sendiri adalah dorongan dalam diri guru untuk mencintai dan menyenangi pekerjaan yang ditekuni.

Kepuasan Kerja adalah wujud dari adanya perasaan tentang pemenuhan suatu kegiatan sesuai harapan setelah mengajar. Indikator kepuasan kerja mengacu pada empat penilaian dari Jewell dan Siegall yaitu:

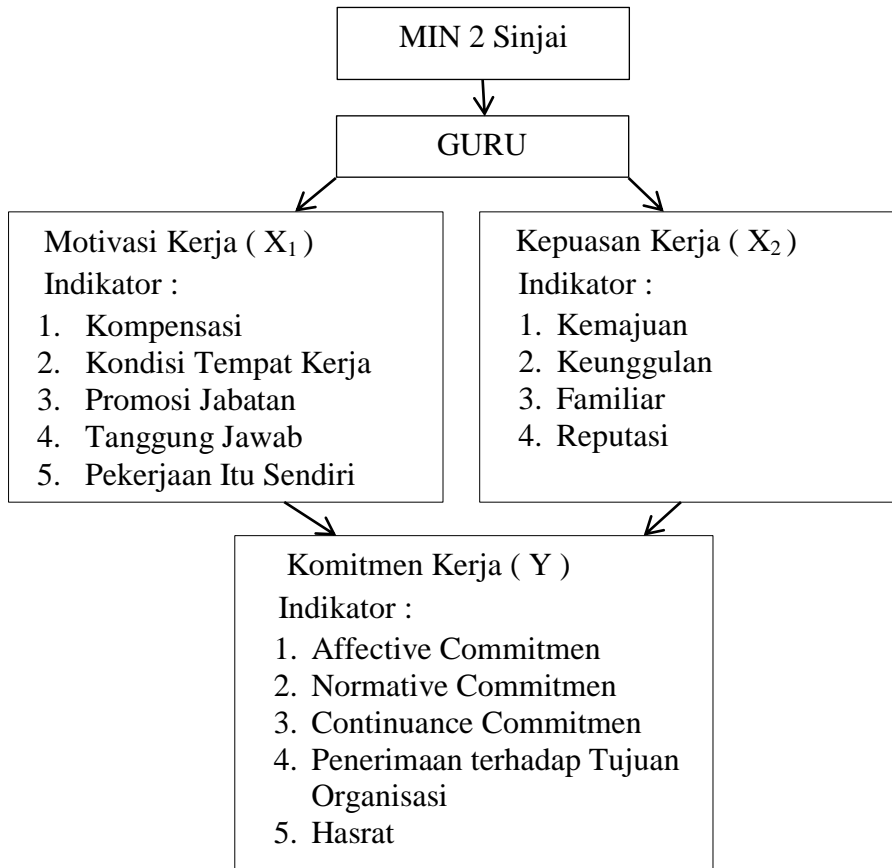
- 1) Kemajuan adalah perasaan puas atas keberhasilan memberikan pengajaran yang lebih baik
- 2) Keunggulan adalah perasaan puas atas pencapaian prestasi mengajar
- 3) Familiar adalah perasaan puas karena prestasi mengajar dikenal
- 4) Reputasi adalah perasaan puas atas keberhasilan dalam mewujudkan prestasi mengajar

Komitmen kerja guru adalah totalitas guru dalam mematuhi ketentuan yang berlaku dalam lembaga pendidikan. Indikator teori ini mengacu pada teori komitmen Allen dan Meyer:

- 1) Affective komitmen adalah keterlibatan guru didalam organisasi atau lembaga pendidikan. Wujud operasionalnya adalah guru patuh dan taat pada aturan lembaga pendidikan.
- 2) Normative komitmen adalah keyakinan tentang kewajiban berkontribusi kepada organisasi. Wujud operasionalnya guru menjalankan tugas dengan baik untuk memperbaiki citra lembaga pendidikan

- 3) Continuance commitmen adalah suatu komitmen rasional yang terbentuk atas dasar pertimbangan untung rugi memberikan kontribusi bagi kemajuan organisasi. Wujud operasionalnya guru berupaya meningkatkan kualitas atau mutu pendidikan.
- 4) Penerimaan terhadap tujuan organisasi. Wujud operasionalnya guru memberikan dukungan moril dalam pengembangan lembaga pendidikan
- 5) Hasrat adalah bertahan untuk menjadi bagian organisasi. Wujud operasionalnya adalah guru tetap melakukan peningkatan mutu pendidikan walaupun menghadapi persaingan.

Kerangka fikir tersebut dapat lebih diperjelas dengan menyajikan kerangka konseptual, sebagai berikut:



D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan kegunaan penelitian maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. H_0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru MIN 2 Sinjai.
 H_1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru MIN 2 Sinjai.
2. H_0 : Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru MIN 2 Sinjai.
 H_1 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru MIN 2 Sinjai.
3. H_0 : Motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru MIN 2 Sinjai.
 H_1 : Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru MIN 2 Sinjai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian ekspost facto, penelitian ini dirancang untuk menjawab permasalahan yang dirumuskan dan tujuan yang hendak dicapai serta menguji hipotesis, rancangan penelitian menurut Kerlinger merupakan suatu struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa sehingga penelitian dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitian²⁹

Ditinjau dari aspek datanya adalah penelitian ekspost facto yang berarti setelah kejadian yaitu penelitian yang bersifat pencarian empirik yang sistematis, dimana peneliti tidak dapat mengontrol variabel bebasnya karena peristiwa telah terjadi atau sifatnya tidak dimanipulasi.

Ditinjau dari tujuannya adalah studi kausal yang berusaha menjelaskan hubungan kausal pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai.

²⁹ Semmaila, Baharuddin dan Resa Arif Ahri, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Cet.I. Arus Timur Makassar, 2017) h. 37

B. Pendekatan Penelitian

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

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel pokok yaitu variabel X dan variabel Y. Variabel X terdiri dari motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) sebagai variabel bebas atau independen dan komitmen kerja guru (Y) sebagai variabel terikat atau dependen.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

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

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kabupaten Sinjai tepatnya pada MIN 2 Sinjai. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru MIN 2 Sinjai. Waktu penelitian dilaksanakan selama kurang lebih 3 (tiga) bulan pada tahun 2020.

2. Sampel

Sampel adalah kumpulan sampling yang dipilih dari suatu kerangka sampling. Emory dan Cooper mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih secara cermat untuk mewakili populasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 25 orang guru sehingga dalam penelitian ini, teknik penarikan sampel dilakukan dengan cara sampling jenuh.

Menurut sugiono, sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.³⁰ Jadi, jumlah sampel yang diambil peneliti dalam

³⁰ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Alfabeta, 2017 h. 124-125.

penelitian ini adalah 25 orang dengan rincian laki-laki 20 orang dan Perempuan 5 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Karena penelitian ini bersifat kuantitatif, maka teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah:

1. Metode Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu juga kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar diwilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim

melalui pos atau internet.³¹ Penggunaan kuesioner untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru pada MIN 2 Sinjai.

Sedangkan dalam pengukuran pada angket kuesioner tersebut, peneliti menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial.³² Menurut Sugiono, jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban-jawaban itu diberi skor, misalnya:

- 1) Sangat sesuai di beri skor 5
- 2) Sesuai diberi skor 4
- 3) Kurang sesuai diberi skor 3
- 4) Tidak sesuai di beri skor 2
- 5) Sangat tidak sesuai di beri skor 1

³¹ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Cet XXVI; Bandung: Alfabeta, 2017), h. 124-125.

³² Ridwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2005), h.12

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data dengan menelusuri dan mempelajari dokumen dan laporan tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian³³

F. Kisi-kisi dan Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dalam penelitian³⁴ Sesuai dengan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup karena responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Hal ini sesuai yang mengatakan bahwa angket tertutup adalah angket yang jawabannya sudah disediakan oleh peneliti sehingga responden tinggal memilih saja.³⁵

Angket yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan telaah pustaka yang mendukung variabel yang diungkap. Pada saat

³³ Suharsimi, Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktis*, (Edisi Revisi VI. Cet XIII; Jakarta, Rineka Cipta, 2016), h.112

³⁴ Suharsimi, Arikunto, *Metodelogi Penelitian*, 2002) : hal. 126

³⁵ Ibid., hal.29

menyusun instrumen terdapat langkah-langkah yang harus diperhatikan, hal ini mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono sebagai berikut:

1. Menetapkan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti.
2. Memberikan definisi operasional dari variabel-variabel yang telah ditetapkan
3. Menentukan indikator yang ingin diukur
4. Menjabarkan indikator menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan.³⁶

Untuk memudahkan dalam pengambilan data diperlukan instrumen penelitian, seperti yang tersaji sebagai berikut:

**Tabel 1 : Kisi-kisi instrumen penelitian pada variabel X_1 :
Motivasi Kerja**

No	Varibel	Indikator	Item Soal
1	Motivasi Kerja (X_1)	Kompensasi	1-2
		Kondisi Tempat Kerja	3-4
		Promosi Jabatan	5-6
		Tanggung Jawab	7-8

³⁶ Suharsimi, Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktis*, (Edisi Revisi VI. Cet XIII; Jakarta, Rineka Cipta, 2016), h. 20

		Pekerjaan itu sendiri	9-10
--	--	-----------------------	------

**Tabel 2 : Kisi-kisi instrumen penelitian pada variabel X_2 :
Kepuasan Kerja**

No	Varibel	Indikator	Item Soal
2	Kepuasan Kerja (X_2)	Kemajuan	11-13
		Keunggulan	14-15
		Familiar	16-18
		Reputasi	19-20

**Tabel 3 : Kisi-kisi instrumen penelitian pada variabel Y :
Komitmen Kerja Guru**

No	Varibel	Indikator	Item Soal
3	Komitmen Kerja Guru (Y)	Affective Commitmen	21-22
		Normative Commitmen	23-24
		Continuance Commitmen	25-26
		Penerimaan terhadap tujuan Organisasi	27-28

		Hasrat	29-30
--	--	--------	-------

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif , analisis data merupakan kegiatan setelah data dan seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik.³⁷

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Validitas dan Realibilitas instrumen penelitian dengan menggunakan aplikasi SPSS 22.
2. Uji normalitas data dengan menggunakan aplikasi SPSS 22.
3. Uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis linear berganda.

³⁷ Suharsimi, Arikunto, *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*, (Cet I; Yogyakarta Pustaka Pelajar, 2017) h. 207.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil Lokasi Penelitian

MIN 2 Sinjai adalah merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang bernaung dibawa Kementerian Agama Kabupaten Sinjai. MIN 2 Sinjai di bangun atas swadaya masyarakat tepatnya pada tahun 1987 dengan status swasta. Pada awal berdirinya sekolah ini adalah merupakan hasil pemikiran dari pendiri-pendiri rintisan dari : Abu Bakar, Tawil Hasan, H. Abd. Muin Almashora.

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Sinjai awalnya bernama Madrasah Ibtidaiyah Negeri Lappa (MIN Lappa), kemudian berubah menjadi MIN 2 Sinjai dan diberlakukan mulai Januari 2016. Sesuai keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 870 Tahun 2016 tentang perubahan atas keputusan Menteri Agama Nomor 368 tahun 2015 tentang perubahan nama Madrasah Aliyah Negeri, MTsN Negeri dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Provinsi Sulawesi Selatan.

Tujuan utama pendirian MIN 2 Sinjai ini adalah untuk mencetak lulusan-lulusan yang berintelektual. Oleh karena itu dalam kegiatan dipadukan antara pengajaran di madrasah dan kegiatan pengajian Al-Qur'an dengan materi ayat-ayat pilihan yang disesuaikan dengan pelajaran agama di madrasah yang menggunakan metode tahfidz berikut terjemahannya terutama ayat-ayat yang berkenaan dengan akhlak (moral).

Adapun yang menjadi Kepala Madrasah di MIN 2 Sinjai sejak berdiri sampai sekarang diperkuat dengan dengan visinya terwujudnya generasi berakhlak robbani, berprestasi dan berwawasan lingkungan. yaitu:

Tabel : Keadaan Kepala MIN 2 Sinjai

NO	NAMA	TAHUN
1	Tamsil Mapeare	1987 - 1991
2	Drs. H. B. Zainuddin	1991 - 1994
3	Mahmud	1994 - 1996
4	Ambo Siri,S.Ag	1996 - 2004
5	Dra. Asma Abdullah	2004 - 2010
6	Muh. Amin, S. Ag	2010 - 2017
7	Misnah.,S.PdI,M.Pd.I	2017 - 2019

8	Hasiah,S.Ag.,M.Pd.I	2019 - sekarang
---	---------------------	-----------------

Sumber: Administrasi 2020 MIN 2 Sinjai

2. Deskripsi Responden

Responden merupakan sumber informasi yang membantu peneliti dalam memperoleh data di lokasi penelitian. Keberhasilan atas penelitian yang di lakukan sangat tergantung pada keterbukaan responden untuk memperoleh data yang dibutuhkan. oleh karena itu sebagai peneliti sangat perlu mengenal identitas responden yang ada di lokasi penelitian. Responden dalam hal ini adalah bapak dan ibu guru yang memiliki karakteristik terdiri atas jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja , dapat disajikan daftar responden sebagai berikut:

Tabel: Keadaan Responden (Bapak/Ibu Guru) MIN 2 Sinjai

NO	NAMA	L/P	UMUR (Tahun)	PENDIDIK AN	MASA KERJA (Tahun)	STATUS GURU
1	Nirmala Santi, S.Pd	P	30	S ₁	2	PNS
2	Nuraeni, NH. S.Pd.I	P	33	S ₁	9	Non PNS

3	Abudzar, S.Ag	L	52	S ₁	14	PNS
4	Milkhatul Hasanah, S.Pd.I	P	26	S ₁	2	PNS
5	Sitti Hajrah, S.Ag	P	49	S ₁	20	PNS
6	Ramlah Akbar.,S.Pd	P	47	S ₁	17	PNS
7	Juharni.,S.Pd	P	34	S ₁	9	Non PNS
8	Megawati, S.Ag	P	52	S ₁	16	PNS
9	Musdalifah.,S.Pd	P	35	S ₁	15	Non PNS
10	Zakiyah, S.Pd.I	P	33	S ₁	8	Non PNS
11	Marhana, S.Pd.I	P	45	S ₁	15	PNS
12	H. Sahrin.,S.Pd	L	49	S ₁	20	PNS
13	Drs. Faharuddin	L	55	S ₁	7	PNS
14	Sitti Nurhayati.,S.Ag	P	53	S ₁	18	PNS
15	Mustiaeni.,S.Pd.I	P	51	S ₁	10	Non PNS
16	Marlina Manja.,S.Pd	P	41	S ₁	17	PNS
17	Fahrurnisa, S.Pd	P	29	S ₁	6	Non PNS
18	Rosmini Hamid.,S.Pd.I	P	47	S ₁	15	Non PNS
19	Hasniati. M, S.Pd.I	P	23	S ₁	10	PNS
20	Andre Chasfari, S.Pd	L	29	S ₁	6	Non PNS
21	Hj.Hafsah Kasim.,S.Pd.I	P	49	S ₁	13	PNS
22	Suriati.,S.Pd.I	P	42	S ₁	20	PNS
23	Nadrah.,S.Ag	P	50	S ₁	20	PNS
24	Andi Fatmawati.,S.Ag	P	52	S ₁	24	PNS

25	Muh. Yusrifar Kamal, S.Pd	L	24	S ₁	2	Non PNS
----	---------------------------	---	----	----------------	---	---------

Sumber: Administrasi 2020 MIN 2 Sinjai

Pada tabel di atas, Bapak/Ibu guru yang dijadikan responden dalam penelitian ini yang terdiri atas laki-laki dan perempuan berjumlah 25 orang dan lebih didominasi oleh pihak perempuan, menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis perempuan yang dijadikan dalam penelitian ini 20 orang dengan persentase 80% lebih banyak dibanding laki-laki yaitu 5 orang dengan persentase 20%. Hal ini menunjukkan peran serta perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan mendidik anak bangsa menjadi manusia yang bermutu dan berkualitas lebih dominan dibanding kaum laki-laki.

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

sehingga potensi responden untuk meningkatkan mutu pendidikan pada madrasah sangat berpeluang untuk menghadapi era 4.0 pada dunia pendidikan.

3. Analisis Statistik Variabel

a. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi kerja (X_1) adalah pemberian dorongan keinginan dari guru dalam melakukan aktivitas mengajar yang berprestasi. Indikator motivasi mengacu pada lima penilaian dari Herzberg dalam Handoko: 1) kompensasi adalah wujud dari motivasi yang diberikan guru sebagai upaya balas jasa atas pekerjaan yang telah dilaksanakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai guru, 2) kondisi tempat kerja adalah lingkungan tempat pengajar yang mendukung guru untuk termotivasi dalam menjalankan aktivitas pengajaran dengan lingkungan yang kondusif, 3) promosi jabatan adalah upaya untuk meningkatkan jabatan atau golongan dari suatu posisi yang lebih tinggi, 4) Tanggungjawab adalah amanah memikul kewenangan kerja yang diberikan pada guru dalam meningkatkan prestasi mengajar, dan 5) Pekerjaan itu sendiri

adalah dorongan dalam diri guru untuk mencintai dan menyenangi pekerjaan yang ditekuni³⁸.

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

Tabel Frekuensi/Rataan Indikator Variabel Motivasi Kerja

Instrumen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Indikator	X1.1		X1.2		X1.3		X1.4		X1.5	
N Valid	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.7200	4.2800	4.4000	4.3200	4.8400	3.7200	4.5200	4.6000	4.6800	4.6000
Minimum	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Mean	4,50		4,36		4,28		4,56		4,64	
Mean Variabel Motivasi Kerja									4,46	

Sumber: Olah Data 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa persepsi terhadap variabel motivasi kerja dapat diartikan bahwa responden

³⁸ Handoko, Hani. T, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Edisi 2 Yogyakarta : BPFE, 2004) h. 56

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

b. Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Kepuasan kerja (X_2) adalah wujud dari adanya perasaan tentang pemenuhan suatu kegiatan sesuai harapan setelah mengajar. Indikator kepuasan kerja mengacu pada empat penilaian dari Jewell dan Siegal : 1) kemajuan adalah perasaan puas atas keberhasilan memberikan pengajaran yang

lebih baik; 2) keunggulan adalah perasaan puas atas pencapaian prestasi mengajar; 3) Familiar adalah perasaan puas karena prestasi mengajar dikenal; 4) Reputasi adalah perasaan puas atas keberhasilan dalam mewujudkan prestasi mengajar.

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

Tabel Frekuensi/Rataan Indikator Variabel Kepuasan Kerja

Instrument	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Indikator	X _{2,1}			X _{2,2}		X _{2,3}			X _{2,4}	
N Valid	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.6800	4.3200	4.4800	4.6000	4.4800	4.6000	4.6400	4.3200	4.5200	4.4000
Minimum	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Mean	4,49			4,54		4,52			4,46	
Mean Variabel Kepuasan Kerja									4,50	

Sumber: Olah Data 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa persepsi atau tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja memberi nilai puas, terlihat dari nilai rerata sebesar 4,50. Perhatikan tabel di atas indikator yang dominan

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

c. Variabel Komitmen Kerja Guru (Y)

Komitmen guru (Y) adalah totalitas guru dalam mematuhi ketentuan yang berlaku dalam lembaga pendidikan. Indikator teori ini mengacu pada teori komitmen Allen dan Meyer 1) Affective komitmen adalah keterlibatan guru didalam organisasi atau lembaga pendidikan. Wujud operasionalnya adalah guru patuh dan taat pada aturan madrasah; 2) Normative komitmen adalah keyakinan tentang kewajiban berkontribusi kepada organisasi. Wujud operasionalnya guru menjalankan tugas dengan baik untuk memperbaiki citra madrasah; 3) Continuance komitmen adalah suatu komitmen rasional yang terbentuk atas dasar pertimbangan untung rugi memberikan kontribusi bagi

kemajuan organisasi. Wujud operasionalnya guru berupaya meningkatkan kualitas atau mutu pendidikan; 4) Penerimaan terhadap tujuan organisasi. Wujud operasionalnya guru memberikan dukungan moril dalam pengembangan lembaga pendidikan; 5) Hasrat adalah bertahan untuk menjadi bagian organisasi. Wujud operasionalnya adalah guru tetap melakukan peningkatan mutu pendidikan walaupun menghadapi persaingan.

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

Tabel Frekuensi/Rataan Indikator Variabel Komitmen Kerja Guru

Instrumen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Indikator	Y _{1.1}		Y _{1.2}		Y _{1.3}		Y _{1.4}		Y _{1.5}	
N Valid	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.7600	4.7600	4.5600	4.4000	4.4000	4.4000	4.4000	4.6000	4.6000	4.4800
Minimum	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	2.00	2.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Mean	4,76		4,48		4,40		4,50		4,54	
Mean Variabel Komitmen Guru									4,53	

Sumber: Olah Data 2020

Tabel di atas menunjukkan persepsi atau tanggapan responden terhadap variabel komitmen kerja guru memberi nilai bagus/penting, terlihat dari nilai rerata sebesar 4,53. Memperhatikan tabel statistik di atas, indikator yang dominan memberikan kontribusi terhadap variabel komitmen kerja guru adalah Affective komitmen ($Y_{1.1}$) yang menunjukkan wujud operasionalnya adalah guru MIN 2 Sinjai patuh dan taat pada aturan madrasah sebesar 4,76. Sebaliknya indikator yang kecil kontribusinya terhadap variabel komitmen kerja guru adalah indikator Continuance komitmen ($Y_{1.3}$) yang menunjukkan wujud operasionalnya guru berupaya meningkatkan kualitas atau mutu pendidikan sebesar 4,40, namun dalam hal ini guru MIN 2 Sinjai harus tetap berkontribusi untuk mewujudkan kualitas madrasah dan membanggakan madrasah kepada masyarakat.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrument) itu mengukur apa yang ingin diukur. Dengan kata lain suatu tes atau instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukan pengukuran

tersebut. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang ada dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti. Untuk itu dilakukan analisis item dengan metode korelasi *Product Moment Pearson*. Uji validitas metode ini dengan cara mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor total dari keseluruhan item. Hasil korelasi tersebut harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Koefisien korelasi yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara fungsi item dengan fungsi ukur secara keseluruhan.

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

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

Tabel Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	25	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	25	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	10

Sumber: Olah Data 2020

Tabel Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	25	100.0
Excluded ^a	0	.0

	Total	25	100.0
--	-------	----	-------

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	10

Sumber: Olah Data 2020

Tabel Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Komitmen Kerja Guru

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	25	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	10

Sumber: Olah Data 2020

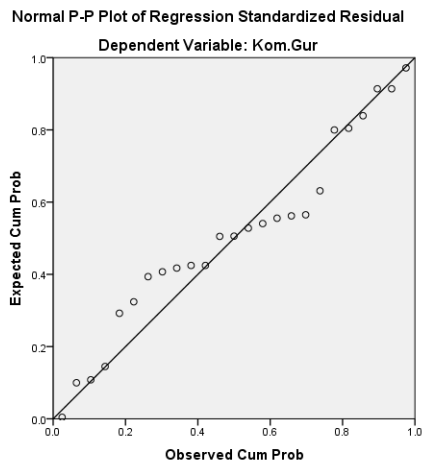
Berdasarkan tabel di atas menunjukkan uji reliabilitas konsistensi dengan menggunakan koefisien alpha cronbach (α). Dan instrumen selain valid juga reliabel karena alpha cronbach (α) > 0,7.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

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

Gambar Uji Normalitas



Sumber: Olah Data 2020

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

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen. Tidak adanya masalah multikolinieritas jika nilai toleransi diatas 0,1 dan VIF dibawah 10. Sehingga hasil

penelitian ini menunjukkan nilai toleransi masing-masing variabel independen sudah diatas 0,1 dan VIF dibawah 10 sehingga dapat dikatakan tidak adanya multikolinieritas, artinya tidak ada hubungan yang tinggi antar variabel independen. Hal ini dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kom

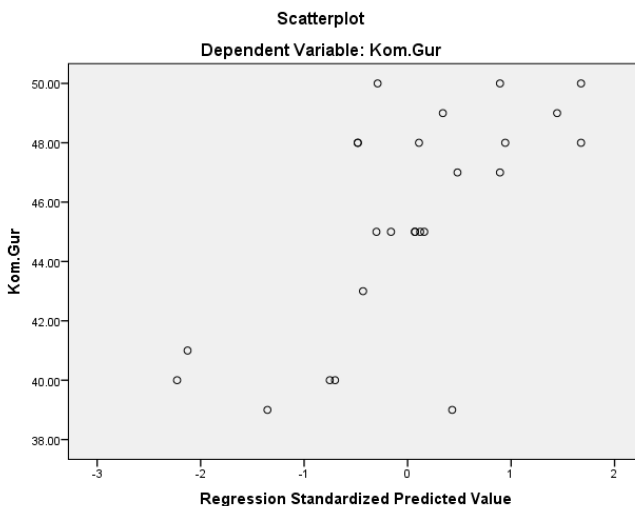
Sumber: Olah Data 2020

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

c. Uji Heterokedastisitas

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

Gambar. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Olah Data 2020

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

6. Pengujian Hipotesis

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

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

a. Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini terlihat pada output tabel ANOVA. Adanya pengaruh secara bersama-sama antar variabel independen

jika F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. maka model regresinya layak.

Tabel ANOVA^a

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

a. Dependent Variable: Kom

b. Predictors: (Constant), Kep, Motiv

Sumber: Olah Data 2020

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

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji koefisien determinasi adalah dengan persentasi pengkuadratan nilai koefisien yang ditemukan. *R-square* atau nilai determinasi (R^2) mendekati 1 berarti pengaruh variabel

bebas terhadap variabel terikat adalah kuat. Seperti pada tabel berikut :

Tabel Model Summary^b

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

a. Predictors: (Constant), Kep, Motiv

b. Dependent Variable: Kom

Sumber: Olah Data 2020

Kategorisasi pengujian

No Skor	Nilai Koefisien Pengaruh	Keterangan
5	79,5 % - 95 %	Sangat Tinggi
4	60 % - 79 %	Tinggi
3	39,5 % - 58,5 %	Cukup
2	20 % - 39 %	Rendah
1	0,5 % - 19,5 %	Sangat Rendah

Hasil koefisien determinasi R adalah 0,679, R Square adalah 0,46 dan koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,413 artinya bahwa motivasi kerja

dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai sebesar 46,1 % (pengaruh cukup).

c. Uji Parsial (Uji t)

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

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

Tabel Coefficients^a

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

Sumber: Olah Data 2020

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

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

$H_{1(1)}$: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap

komitmen kerja guru MIN 2 Sinjai.

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

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

B. Pembahasan

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

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru. Pengaruh motivasi kerja guru yang dimaksud adalah motivasi harapan menurut Herzberg terhadap komitmen kerja guru. Sebagai manusia biasa guru membutuhkan adanya motivasi kompensasi, kondisi tempat kerja, promosi jabatan, tanggung jawab dan pekerjaan itu sendiri untuk menjalankan tugas professional sebagai guru untuk meningkatkan komitmen guru pada MIN 2 Sinjai.

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

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

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

Menghadapi dinamika kerja yang semakin menuntut prestasi kerja, guru melalui motivasi tanggungjawab yang

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

Inti uraian di atas menyimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi kebutuhan dan diperlukan bagi setiap guru untuk mengembangkan potensi sesuai profesi yang disandang. Kenyataan empiris membuktikan bahwa guru yang termotivasi dalam menjalankan tugas dengan dasar komitmen guru selalu berambisi mencapai hasil, memberikan nilai yang sesuai prestasi dan harapannya dalam memenuhi komitmen guru sebagai tenaga pendidik. Sejalan dengan konsep tersebut Islam mengajarkan pentingnya pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru yang dituangkan dalam QS.An-Nahl ayat 97 berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٧

Terjemahnya:

Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.³⁹

Ayat diatas menjelaskan bahwa pekerjaan yang dilakukan dengan motivasi yang tinggi akan menghasilkan nikmat dan karunia yang besar karena sesungguhnya Tuhan memberikan arahan yang jelas untuk mendapatkan keuntungan.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai

Kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru di MIN 2 Sinjai sebagai implementasi dari pengungkapan perasaan terhadap pekerjaan yang telah dihasilkan, dapat berupa pekerjaan yang memuaskan demikian pula sebaliknya sehingga wujud dari pekerjaan yang menjadi pengungkapan

³⁹ Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya.

perasaan biasanya berupa kemajuan, pencapaian, pengakuan dan pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja ini secara langsung atau tidak langsung mempunyai pengaruh terhadap komitmen guru dalam melaksanakan aktivitasnya di madrasah.

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

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

Menunjukkan sikap familiar yang tinggi dalam mengajar merupakan indikator yang berpengaruh positif terhadap komitmen guru, terlihat bahwa guru menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga pendidik telah mendapatkan pengakuan dari pemerintah, sehingga diharapkan dapat memberikan kepuasan tersendiri terhadap pengakuan dirinya sesuai dengan prestasi kerjanya dalam

mengajar yang berdampak pada pemberian penghargaan, honor atau intensif kerja yang diperoleh dapat memuaskan sehingga guru dapat meningkatkan komitmennya.

Memahami kepuasan kerja berdasarkan indikator reputasi adalah perasaan puas atas keberhasilan dalam mewujudkan prestasi mengajar, merupakan suritauladan secara menyeluruh bagi para guru dan memberikan pengaruh positif terhadap komitmen guru. Inti pembahasan di atas, menelaah lebih lanjut bahwa kepuasan kerja yang dirasakan guru pada MIN 2 Sinjai memberikan pengaruh positif terhadap komitmen guru.

Kaitan kepuasan kerja terhadap perilaku guru maupun madrasah dalam islam dijelaskan dalam QS.Ibrahim ayat 8 sebagai berikut:

وَقَالَ مُوسَىٰ إِنَّ تَكْفُرًا أَنْتُمْ وَمَنْ فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا لَئِن لَّا اللَّهُ لَعَنِي حَمِيدٌ ۝ ۸

Terjemahnya:

Dan Musa berkata:” Jika kamu dan orang-orang yang ada di muka bumi semuanya mengingkari (nikmat Allah) maka sesungguhnya Allah maha Kaya lagi Maha Terpuji”⁴⁰

⁴⁰ Kementerian Agama RI, Al-Qur’an dan Terjemahnya.

Ayat ini menjelaskan bahwa setiap individu harus memiliki kepuasan kerja terhadap pekerjaannya sehingga dapat bekerja dengan tekun yang merupakan bentuk dari perilaku terhadap ketaatannya kepada organisasinya dan aktualisasi dirinya dalam mensyukuri atas apa yang telah diberikan.

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

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

Indikator-indikator yang dimuat oleh variabel motivasi kerja maupun kepuasan kerja, sebagai mana yang dijabarkan pada pembahasan sebelumnya keduanya memberikan penguatan terhadap variabel komitmen guru yang memuat indikator 1) *Affective commitmen* adalah guru termotivasi melibatkan diri didalam organisasi atau madrasah, sehingga mewujudkan kepuasan kerja untuk patuh dan taat pada aturan madrasah; 2) *Normative commitmen* adalah guru termotivasi dengan penuh tanggung jawab berkeyakinan terhadap

kewajibannya dan berkontribusi terhadap madrasah. Kepuasan kerja guru diwujudkan dengan menjalankan tugas dengan baik untuk memperbaiki citra madrasah; 3) *Continuance commitmen* adalah guru termotivasi untuk berkomitmen secara rasional dengan mempertimbangkan untung rugi memberikan kontribusi bagi kemajuan madrasah. Secara operasionalnya bentuk kepuasan kerja, guru berupaya meningkatkan kualitas atau mutu pendidikan dengan melaksanakan tugas pokok sebagai tenaga pendidik; 4) Guru secara moril dan bertanggung jawab menerima dan melaksanakan tujuan madrasah, sehingga kepuasan kerja diwujudkan melalui memberikan dukungan moril dalam pengembangan madrasah untuk menciptakan madrasah hebat bermartabat sebagai mana harapan dan tujuan pemerintah; 5) Hasrat adalah guru termotivasi bertahan untuk menjadi bagian madrasah, dan kepuasan kerja diwujudkan untuk tetap melakukan peningkatan mutu pendidikan walaupun menghadapi persaingan.

Motivasi kerja yang diterapkan pada guru cenderung sesuai yang diharapkan, sebab pemberian motivasi kerja oleh madrasah ditunjukkan oleh guru dengan meningkatkan pola kerja yang lebih baik. Atas dasar ini pula kepuasan kerja

berbanding lurus dengan wujud operasional yang diberikan oleh madrasah, sehingga komitmen guru untuk berkontribusi menjalankan amanah pendidikan terus bergulir untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang tertuang pada Undang-Undang No.20 tahun 2003, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

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

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

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

- 1) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai. Hal ini ditunjukkan melalui hasil hipotesis untuk variabel motivasi kerja ditemukan nilai $t=1,964$ dan $sig =0,002$. Oleh karena itu nilai $sig 0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima yang artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai.
- 2) Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai . Hal ini di tunjukkan melalui hasil uji hipotesis di temukan nilai $t = 0,949$ dan $sig = 0,003$. Oleh karena nilai $sig 0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima yang artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai.
- 3) Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai, hal

ini ditunjukkan melalui hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) di temukan nilai F hitung = 9,426 dan signifikansi 0,001. Oleh karena nilai sig 0,001 < 0,05 maka H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh selanjutnya dari uji koefisien determinasi (R^2) ditemukan nilai R Square = 0,461 artinya mampu mempengaruhi sebesar 46,1 % (pengaruh cukup).

B. Implikasi Penelitian

- 1) Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Kepala Madrasah yang efektif mampu menciptakan etos, menghasilkan guru untuk termotivasi dan sukses serta peserta didik yang dirangsang agar terinspirasi dalam pengaturan madrasah yang efektif. Motivasi dapat dikatakan menjadi kunci bagi kreativitas kerja guru. Kreativitas kerja dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas dan peran positif yang dimiliki seorang guru.
- 2) Kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Guru yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah untuk mencapai

kematangan psikologis dan akan menjadi frustrasi yang menyebabkan guru akan senang melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah atau bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan mengakibatkan turunnya kinerja dan sebaliknya. Oleh karena itu untuk memenuhi kepuasan kerja guru perlu kiranya memperhatikan hal-hal yang terkait dengan kepuasan kerja guru seperti pekerjaannya, gajinya, promosi, pengawasan maupun rekan kerjanya.

- 3) Komitmen guru adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsive dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Jadi didalam komitmen tersebut terdapat beberapa unsur antara lain adanya kemampuan memahami diri dan tugasnya, pancaran sikap bathin (kekuatan bathin) kekuatan dari luar dan tanggap terhadap perubahan. Unsur-unsur inilah yang melahirkan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang menjadi komitmen seseorang sehingga tugas tersebut dilakukan dengan penuh keikhlasan. Tanggung jawab keguruan yang lahir dari komitmen guru adalah tanggung jawab yang tidak hanya dialamatkan kepada manusia, akan tetapi juga dipertanggung jawabkan dihadapan Allah SWT. Jadi pertanggung jawaban terhadap profesi dalam

pandangan islam tidak hanya bersifat horizontal-formal sesama manusia, tetapi juga bersifat vertikal-moral, yakni tanggung jawab terhadap Allah SWT.

C. Saran

- 1) Guru agar dapat menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi dan meningkatkan serta menciptakan disiplin yang baik. Kesadaran menumbuhkan motivasi kerja dan disiplin tidak hanya dipengaruhi oleh faktor luar saja, tetapi yang lebih penting adalah yang berasal dari diri sendiri (motivasi intrinsik) yakni upaya peningkatan kinerja dan profesinya. Untuk Kepala madrasah hendaknya dapat memotivasi dan memberi kesempatan seluas-luasnya kepada guru untuk dapat bekerja sesuai dengan kemampuan yang telah mereka miliki.
- 2) Kepuasan kerja guru dalam hal implementasi penyelesaian tugas, yang menjadi tanggung-jawabnya sebagai tenaga pendidik. Komitmen guru berkaitan dengan kesediaan, kepedulian, ketertarikan atas sesuatu dengan penuh tanggung jawab. Suasana yang gembira, harmonis dan menyenangkan baru dapat tercipta apabila seluruh personil MIN 2 Sinjai

dapat memotivasi bagi terlaksananya proses belajar yang penuh kegairahan, keakraban dan persaudaraan

- 3) Tugas guru terkait dengan komitmennya hendaknya menciptakan pembelajarannya yang bermutu dengan memperhatikan manajemen kelas. Komitmen guru dalam hal ini amat penting meningkatkan kinerja madrasah, baik secara personal maupun organisasional. Komitmen guru pasti akan mendorong rasa percaya diri dan semangat kerja guru sehingga memperlancar pergerakan madrasah mencapai perubahan, ditandai dengan terciptanya peningkatan, baik bersifat fisik maupun psikologis, dan segala sesuatunya menjadi menyenangkan bagi seluruh warga madrasah. dapatlah dikatakan bahwa madrasah menekankan pentingnya kemampuan guru untuk menciptakan dan mengelola kelompok kelas yang berfungsi secara efektif dan terarah pada tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Pramono dan Alwi Suddin. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 5 No. 1, 2011.

----- *Kumpulan Undang- Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI.,2007.

Arief, Soesanto.2011, *Pengaruh Kepuasan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan PT Semen Gresik*. Disertasi, 2007.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Edisi Revisi VI. Cet. XIII; Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

Arikunto, Suharsimi. *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*, Cet. I; Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017.

Ashari Rasyid, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Profesionalisme terhadap Perilaku Organisasi dan Kinerja Dosen Polteknik Kesehatan di Sulawesi*, disertasi, 2013.

Ashshiddiqi, Hasbi, et.al, t.t. *Al-Qur'an dan Terjemahnya.*, Depertemen Agama RI, Jakarta.

Asmani Arief, *Pengaruh gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di kabupaten Kolaka*, disertasi, 2011.

Departemen Agama R.I, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: PT. Syamil Cipta Media, 2009.

Depdiknas, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, Tentang Sistim Pendidikan Nasional*, 2004.

Eko Putro Widoyoko, S. dan Anita Rinawati, Jurnal. Pengaruh Kinerja Guru terhadap motivasi belajar siswa, Universitas Muh. Purworejo (email: putrowid@yahoo.co.id) Cakrawala Pendidikan No.2. Juni, 2012.

Guza, Afnil, *Undang-Undang Kewarganegaraan Republik Indonesia (Undang-undang RI. No. 12 tahun 2006 dan UUD 1945 (Hasil Amandemen) dilengkapi dengan Proses Amandemen UUD 1945 (kesatu sampai keempat :1999- 2002)*. Cet. III; Jakarta: Asa Mandiri, 2008.

Handoko, Hani. T, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2 Yogyakarta : BPFE, 2004.

Hasibuan dkk, *The Effect Of Job Motivation*,2011

Indra Agung Yudistiro, Pengaruh Kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai moderasi Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 9 No. 1 Juni 2015: 38 – 50, 2015.

IBM Statistik Version 22, Aplikasi

Khadim al Haramain asy Syarifain, Raja Fadh ibn'Abd al'Aziz Al Sa'ud, *Tafsir Al-Qur'an dan Terjemahan*, 2010.

Muhammad Nur Jhamaluddin A Afghoni dan Amin Wahyudi, Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 5 No. 1: 42 – 53, 2011.

Muhammad Nur, Disertasi: Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Dosen Yayasan. PPs DIM. UMI Makassar, 2018.

PP Nomor 19 tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*

Prasetyo, Suciati, Wardani, *Teori Belajar, Motivasi, dan Keterampilan Mengajar*. Cet.VI.PAU.PPAI, 1997.

Raiser, Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Eselon III Pada Kantor/Dinas di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Rokan Hulu, *Jurnal Tepak Manajerial Magister Manajemen UNRI*, Vol 5 No.5 Juli 2006, 2006.

Ridwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2005

Ristiana Merry, Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar, DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, 2013

Sakkirang Mappatunru, *Disertasi: Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Guru dan Peran Pengawas terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru PAI Pada SMPN Sinjai*. PPs DMPI UMI Makassar, 2018.

Semmaila, Baharuddin. Resa Arif Ahri, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Cet.I. Arus Timur, Makassar, 2017.

Siti Fathonah dan Ida Utami, Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) sebagai Variabel Pemoderasi, *Excellent, Vol 1 No. 1, 2011*

Suwar, S.Pd, M.Psi, *Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja*. [On-Line], 2008.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Cet. 15: Bandung: Alfabeta; 2012

Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cet XXVI; Bandung: Alfabeta, 2017

Sudijono, Anas, *Statistik Pendidikan*. Edisi I. Cet. XVIII; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.

Titin Dungglo, *Jurnal, Pengaruh Rekrutmen, kompetensi, motivasi, terhadap kepuasan kerja dan prestasi dosen pada perguruan tinggi swasta di Gorontalo*. 2012.

Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*, Jakarta: CV. Tamita Utama, 2005.

Veithzal Rivai, Sylviana Murni, *Education Management (Analisis Teori dan Praktik)*. Cet.III. PT.Rajagrafindo Persada, 2012.

Veithzal Rivai, Salim Basalamah, Natsir Muhammad, *Islamic Human Capital Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Cet.II. PT.Rajagrafindo Persada, 2014.

Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Cet.IX, PT.Rajagrafindo Persada, 2012

Widjaya, Harahap, *Jurnal. Pengaruh Motivasi dan Komitmen organisasi*
.Sumatera Utara, 2011

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1



PROGRAM STUDI PAI PROGRAM MAGISTER
INSTITUT AGAMA ISLAM MUHAMMADIYAH SINJAI
KAMPUS : JL. SULTAN HASANUDDIN NO. 20 KAB. SINJAI, TLP/FAX 048221418, KODE POS 92612
Email: info.iainsinjai@yahoo.com Website: <http://www.iainsinjai.ac.id>
TERAKREDITASI INSTITUSI BAN-PT SK NOMOR : 148/SK/BAN-PT/Akred/PT/IV/2015



Nomor : 013/I.12/I.3.AU/F/2020
Lamp : Satu (1) rangkap
Hal : **Izin Penelitian**

Kepada Yang Terhormat
Kepala Sekolah MIN 2 Sinjai
Di -

Sinjai

Assalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penulisan Tesis mahasiswa program Strata Dua (S2) **Program Studi Pendidikan Agama Islam Program Magister IAIM Sinjai**, dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : **Asti Yuliarni**
NIM : 180112011
Prodi Studi : Pendidikan Agama Islam (PAI)
Semester : IV (Empat)

Akan mengadakan penelitian dengan judul:

"Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru Pada Min 2 Sinjai.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas dimohon kiranya yang bersangkutan dapat diberikan izin melaksanakan penelitian di **Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Sinjai**.

Atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Sinjai, 19 Syawal 1441 H.
11 Juni 2020 M.



Tembusan disampaikan Kepada Yth:
1. Rektor IAIM Sinjai
2. Direktur Pascasarjana IAIM Sinjai

LAMPIRAN 2



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SINJAI
MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 2 SINJAI
Jalan Slamet Riyadi No. 6 Kel. Lappa Kec. Sinjai Utara Kab. Sinjai
Telepon: (0482) 22423

SURAT KETERANGAN

Nomor : B- 148/MI.21.19.02/PP.01.1/06/2020

Berdasarkan Surat dari Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) Program Magister (S2) Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai Nomor : 013/I.12/1.3.AU/F/2020 tanggal 11 Juni 2020 perihal Izin Penelitian, maka yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Sinjai menerangkan bahwa :

Nama : Asti Yuliami
NIM : 180112011
Program Studi : Pendidikan Agama Islam (PAI) Program Magister (S2)

Benar yang bersangkutan telah melakukan penelitian mulai tanggal 15 s/d 20 Juni 2020 pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Sinjai dalam rangka menyusun Tesis dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru pada MIN 2 Sinjai “**

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Sinjai, 20 Juni 2020

Kepala,

HASYIH, S.Ag., M.Pd.I
NIP. 19690214 199803 2 001

LAMPIRAN 3

1. HASIL ANGGKET VARIABEL MOTIVASI KERJA

NO	ITEM RESPONDEN										JML
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	43
2	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	44
3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	37
5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	44
6	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	44
7	5	4	3	4	4	3	5	4	4	3	39
8	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	43
9	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	45
10	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40
11	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	43
15	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	43
16	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47

17	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	45
18	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	45
19	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	45
20	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	45
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
23	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
24	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
25	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	44

2. HASIL ANGKET VARIABEL KEPUASAN KERJA

NO	ITEM RESPONDEN										JML
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
6	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	45
7	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	36

8	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	46
9	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
10	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
11	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44
15	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44
16	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
17	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	45
18	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	45
19	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	46
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47
23	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
24	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47
25	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42

3. HASIL ANGKET VARIABEL KOMITMEN KERJA GURU

NO	VARIABEL 3										JML
	ITEM RESPONDEN										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
6	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45
7	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	41
8	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	45
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	39
11	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	45
12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
13	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
14	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
15	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48

LAMPIRAN 4

HASIL VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN

RELIABILITY

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	25	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	10

RELIABILITY

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	25	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	10

RELIABILITY

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9 Y1.10

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	25	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	10

LAMPIRAN 5

HASIL DISTRIBUSI FREKUENSI MOTIVASI KERJA

FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7
X1.8 X1.9 X1.10

/STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
N	Valid	25	25	25	25	25	25	25
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.7200	4.2800	4.4000	4.3200	4.8400	3.7200	4.5200
	Minimum	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00
	Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Statistics

		X1.8	X1.9	X1.10
N	Valid	25	25	25
	Missing	0	0	0

Mean	4.6000	4.6800	4.6000
Minimum	4.00	4.00	2.00
Maximum	5.00	5.00	5.00

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	7	28.0	28.0	28.0
5.00	18	72.0	72.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	12.0	12.0	12.0
4.00	12	48.0	48.0	60.0
5.00	10	40.0	40.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	12.0	12.0	12.0
4.00	9	36.0	36.0	48.0
5.00	13	52.0	52.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	17	68.0	68.0	68.0
5.00	8	32.0	32.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	4	16.0	16.0	16.0

5.00	21	84.0	84.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	10	40.0	40.0	40.0
4.00	12	48.0	48.0	88.0
5.00	3	12.0	12.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	12	48.0	48.0	48.0
5.00	13	52.0	52.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	10	40.0	40.0	40.0
5.00	15	60.0	60.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	8	32.0	32.0	32.0
5.00	17	68.0	68.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	4.0	4.0	4.0
3.00	1	4.0	4.0	8.0

4.00	5	20.0	20.0	28.0
5.00	18	72.0	72.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7
X2.8 X2.9 X2.10

/STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7
N	Valid	25	25	25	25	25	25	25
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.6800	4.3200	4.4800	4.6000	4.4800	4.6000	4.6400
	Minimum	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00
	Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Statistics

		X2.8	X2.9	X2.10
N	Valid	25	25	25
	Missing	0	0	0
	Mean	4.3200	4.5200	4.4000

Minimum	3.00	4.00	3.00
Maximum	5.00	5.00	5.00

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	8	32.0	32.0	32.0
	5.00	17	68.0	68.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	4.0	4.0	4.0
	4.00	15	60.0	60.0	64.0
	5.00	9	36.0	36.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	4.0	4.0	4.0
	4.00	11	44.0	44.0	48.0
	5.00	13	52.0	52.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	10	40.0	40.0	40.0
	5.00	15	60.0	60.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	4.0	4.0	4.0

	4.00	11	44.0	44.0	48.0
	5.00	13	52.0	52.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	10	40.0	40.0	40.0
	5.00	15	60.0	60.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	9	36.0	36.0	36.0
	5.00	16	64.0	64.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	4.0	4.0	4.0
	4.00	15	60.0	60.0	64.0
	5.00	9	36.0	36.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	12	48.0	48.0	48.0
	5.00	13	52.0	52.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	4.0	4.0	4.0

4.00	13	52.0	52.0	56.0
5.00	11	44.0	44.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7
Y1.8 Y1.9 Y1.10

/STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7
N Valid	25	25	25	25	25	25	25
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.7600	4.7600	4.5600	4.4000	4.4000	4.4000	4.4000
Minimum	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Statistics

	Y1.8	Y1.9	Y1.10
N Valid	25	25	25

Missing	0	0	0
Mean	4.6000	4.6000	4.4800
Minimum	3.00	2.00	2.00
Maximum	5.00	5.00	5.00

Frequency Table

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	6	24.0	24.0	24.0
5.00	19	76.0	76.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	6	24.0	24.0	24.0
5.00	19	76.0	76.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	11	44.0	44.0	44.0
5.00	14	56.0	56.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	15	60.0	60.0	60.0
5.00	10	40.0	40.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	15	60.0	60.0	60.0
5.00	10	40.0	40.0	100.0

Total	25	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	15	60.0	60.0	60.0
5.00	10	40.0	40.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Y1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	4.0	4.0	4.0
3.00	2	8.0	8.0	12.0
4.00	8	32.0	32.0	44.0
5.00	14	56.0	56.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Y1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	4.0	4.0	4.0
4.00	8	32.0	32.0	36.0
5.00	16	64.0	64.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Y1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	4.0	4.0	4.0
3.00	1	4.0	4.0	8.0
4.00	5	20.0	20.0	28.0
5.00	18	72.0	72.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Y1.10

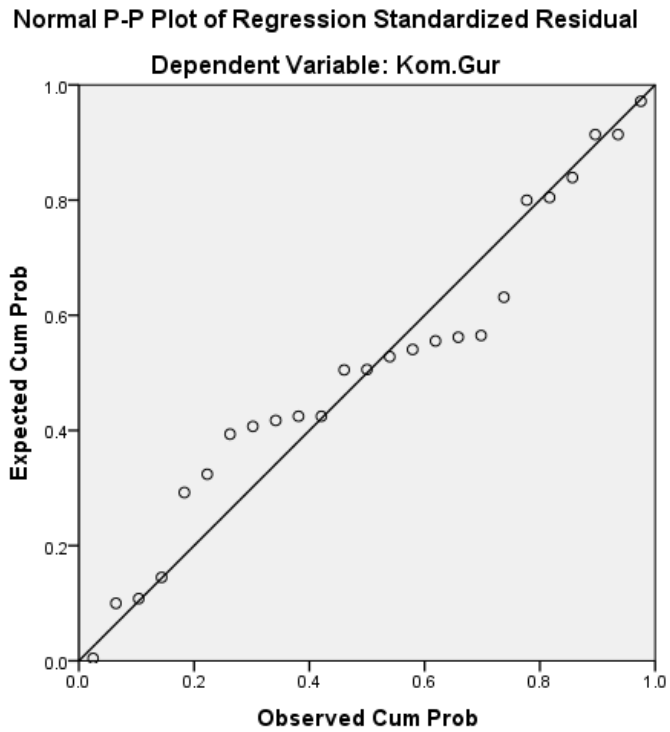
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	4.0	4.0	4.0

4.00	10	40.0	40.0	44.0
5.00	14	56.0	56.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

LAMPIRAN 6

GAMBAR HASIL UJI NORMALITAS DAN UJI HETERODIKSITAS

Charts



LAMPIRAN 7

HASIL UJI HIPOTESIS

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE

ZPP

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Kom.Gur

/METHOD=ENTER Motiv Kep.Ker

/SCATTERPLOT=(Kom.Gur ,*ZPRED)

/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID).

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kom.Gu r	45.3600	3.67287	25
Motiv	44.6800	3.07842	25

Kep.Ker	45.0400	3.81314	25
---------	---------	---------	----

Correlations

		Kom.Gu r	Motiv	Kep.Ker
Pearson Correlation	Kom.Gur	1.000	.663	.606
	Motiv	.663	1.000	.771
	Kep.Ker	.606	.771	1.000
Sig. (1-tailed)	Kom.Gur	.	.000	.001
	Motiv	.000	.	.000
	Kep.Ker	.001	.000	.
N	Kom.Gur	25	25	25
	Motiv	25	25	25
	Kep.Ker	25	25	25

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kep.Ker, Motiv ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kom.Gur

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.679 ^a	.461	.413	2.81518	.461	9.426	2

Model Summary^b

Model	Change Statistics	
	df2	Sig. F Change
1	22	.001

a. Predictors: (Constant), Kep.Ker, Motiv

b. Dependent Variable: Kom.Gur

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	149.405	2	74.703	9.426	.001 ^b

Residual	174.355	22	7.925		
Total	323.760	24			

a. Dependent Variable: Kom.Gur

b. Predictors: (Constant), Kep.Ker, Motiv

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
	B	Std. Error	Beta			Zero-order
1 (Constant)	9.495	8.378		1.133	.000	
Motiv	.576	.293	.483	1.964	.002	.663
Kep.Ker	.225	.237	.233	.949	.003	.606

Coefficients^a

Model	Correlations			
	Partial	Part	Toleranc e	VIF
1 (Constant)				

Motiv	.386	.307	.405	2.469
Kep.Ker	.198	.149	.405	2.469

a. Dependent Variable: Kom.Gur

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motiv	Kep.Ker
1	1	2.995	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	29.096	.78	.02	.28
	3	.001	50.284	.22	.98	.72

a. Dependent Variable: Kom.Gur

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	39.8026	49.5398	45.3600	2.49504	25
Residual	-7.43449	5.36376	.00000	2.69533	25
Std. Predicted Value	-2.227	1.675	.000	1.000	25
Std. Residual	-2.641	1.905	.000	.957	25

a. Dependent Variable: Kom.Gur

LAMPIRAN 8

DOKUMENTASI

**FOTO-FOTO PENELITIAN
PERTEMUAN AWAL DI MIN 2 SINJAI**



FOTO-FOTO PENELITIAN PENYERAHAN KUESIONER SECARA SIMBOLIS



**FOTO-FOTO PENELITIAN
PENYERAHAN KUESIONER KE RESPONDEN**



**FOTO-FOTO PENELITIAN
PENGISIAN KUESIONER PENELITIAN**



FOTO-FOTO PENELITIAN PERTEMUAN AKHIR DI MIN 2 SINJAI





DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

1. Nama Lengkap : Asti Yuliarni, S.Pd.I
2. Tempat Tgl lahir : Bulukumba, 24 - 11 - 1975
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil(PNS)
5. Alamat : Jl. Gunung Rinjani RT 02 RW 04 Kelurahan Bongki
Kec. Sinjai Utara Kabupaten Sinjai Provinsi Sulawesi
Selatan Kode Pos 92615.
6. Telp/HP : 081342010001
7. E-Mail : astyuliarni@gmail.com / astyuliarnimin@gmail.com

B. DATA KELUARGA

1. Ayah : Abdul Hamid Bado
2. Ibu : Rusni. R
3. Suami : Firman, S.Pd.I.,M.Pd.
4. Anak : 1. Fiqri Ramadhan / 26-11-2001
2. Nurhijjah Fitria Firman / 23-01-2006
3. Izza Annisa Firman / 13-08-2010

C. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SDN No. 136 Salobundang Kec. Bontotiro Kab. Bulukumba : Tahun
1982 – 1987

2. SLTP Negeri Batang Kec. Bontotiro Kab. Bulukumba: Tahun 1987 – 1990
3. SLTA Negeri Bontotiro Kec. Bontotiro Kab. Bulukumba: Tahun 1990 – 1993
4. D.II PGSD IKIP Ujung Pandang : Tahun 1994 – 1997
5. STAI Al- Gazali Bulukumba : Tahun 2001 – 2003
6. Pascasarjana (S2) Pendidikan Agama Islam (PAI) IAI Muhammadiyah Sinjai : Tahun 2018 – 2020

D. RIWAYAT PEKERJAAN

1. Guru Kelas pada MIN Alehanuae Kec. Sinjai Utara tahun 1999 – 2000
3. Guru Kelas pada MIN Pasir Putih Kec. Sinjai Borong tahun 2000 – 2005.
4. Guru MTs. Mursyidut Thullab Lembanna Kec. Sinjai Barat tahun 2005 – 2006.
5. Guru MIN 2 Sinjai Kabupaten Sinjai tahun 2006 – Sekarang.

Sinjai, 18 September 2020

Penulis,



Asti Yuliarni
NIM. 180112001