

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI KINERJA GURU
(Studi pada Guru Sekolah Dasar di UPT Dindikbud Doro Kabupaten Pekalongan)**

Romadi

Fakultas Ekonomi, Universitas Stikubank Semarang

e-mail: romadi26270@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dimediasi kinerja guru di UPT Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Doro Kabupaten Pekalongan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru sekolah dasar (SD) di UPT Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Doro Kabupaten Pekalongan sebanyak 219 orang. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *proportional sampling* yaitu suatu cara pengambilan sampel dengan menyeleksi setiap unit sampling yang sesuai dengan ukuran unit sampling sehingga sampel penelitian yaitu 142 orang. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji hipotesis langsung dan uji mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru, komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru, motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, kinerja guru berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, kinerja guru tidak memediasi pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, kinerja guru tidak memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : motivasi, komitmen organisasional, kinerja guru, kepuasan kerja

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of motivation and organizational commitment to job satisfaction mediated UPT performance of teachers in the Department of Education and Culture Doro Pekalongan. The population in this study were all primary school teacher (SD) in the Department of Education and Culture Unit Doro Pekalongan as much as 219 people. Sampling this study using a sampling technique proportional sampling is a way of sampling by selecting each sampling unit in accordance with the size of the sampling unit so that the study sample is 142 people. Hypothesis testing is done by using the direct hypothesis testing and test mediation. The results showed that motivation significant and positive impact on teacher performance, organizational commitment significant and positive impact on teacher performance, motivation significant and positive impact on job satisfaction, organizational commitment significant and positive impact on job satisfaction, teacher performance significant and positive impact on satisfaction work, the performance of teachers do not mediate the effect of motivation on job satisfaction, teacher performance does not mediate the effect of organizational commitment on job satisfaction.

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

PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu profesi yang berperan penting dalam pembangunan pendidikan nasional terutama pendidikan dasar. Kepuasan kerja guru di lingkungan kerja UPT Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Doro Kabupaten Pekalongan masih kurang puas. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi guru atau guru yang meninggalkan jam belajar untuk kepentingan yang bersifat pribadi. Kinerja guru mengalami penurunan, hal ini dapat dilihat dari hasil ujian nasional siswa SD/MI di Kecamatan Doro yang mengalami penurunan selama 3 (tiga tahun) terakhir.

Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi pekerjaan. Kepribadian juga memainkan peran seseorang untuk memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan kinerja. Organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas (Robins & Judge, 2015). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi, komitmen organisasional dan kinerja.

Hasil penelitian El Salam, *et al* (2013), Koesmono (2012), Suryawan & Andre (2013) tentang pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan Zaman (2013) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian Cetin (2013), Ying (2009), Tobing (2009) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan Celik (2012) dan Aditya (2014) menemukan bahwa komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian Yun Guo, *et al* (2014), Abdilah (2011), Barbuto (2012), Yustiawan (2014), Purwanti (2013) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian Muslih (2012), Agusta (2013) dan Gusti (2012) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Widyaningrum (2011) dan Tobing (2009) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan Devi (2009), Celik (2013) dan Welhul (2013) dalam penelitian menemukan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Judge, *et al* (2001), Cristen, Iyer & Soberman (2005), Berghe (2011) menemukan bahwa kinerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan Ram (2013) menemukan bahwa kinerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dirumuskan rumusan masalah “Bagaimana pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dimediasi kinerja guru “

Tujuan penelitian ini adalah ; menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru; menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru; menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja; menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja, dan menganalisis pengaruh kinerja guru terhadap kepuasan kerja.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori motivasi berprestasi (*need for achievement*) oleh Clelland (1972, dalam Ivancevich dkk, 2007) menyatakan bahwa ketika muncul suatu kebutuhan yang kuat dalam diri seseorang, kebutuhan tersebut memotivasi dirinya untuk menggunakan perilaku yang dapat mendatangkan kepuasannya. Robin & Judge (2015) menyatakan bahwa teori motivasi berprestasi berfokus pada tiga kebutuhan yaitu : kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) meliputi ; dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil; kebutuhan kekuatan (*need of power*) meliputi; kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya; kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) meliputi; keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Meyer & Allen (1990, dalam Jex & Britt, 2014) mengemukakan tiga dimensi dari komitmen organisasional antara lain ; komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi; komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) merupakan komitmen karyawan yang didasarkan pada pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi; komitmen normatif (*normative commitment*) merupakan komitmen karyawan terhadap organisasinya karena kewajibannya untuk

bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 65 tahun 2015 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah. Kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kewajiban guru dalam pembelajaran atau pembimbingan dijadikan sebagai dimensi variabel penelitian ini meliputi; merencanakan pembelajaran atau pembimbingan, melaksanakan pembelajaran/pembimbingan yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran/pembimbingan, melaksanakan perbaikan dan pengayaan, melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan sesuai dengan kebutuhannya.

Robin & Judge (2015) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut; *work It self* (pekerjaan itu sendiri). Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja, *supervision* (atasan). Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya, *co-workers* (teman sekerja), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya, *promotion* (promosi), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja dan *pay* (gaji/upah), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru

Irianto (2005) mendefinisikan motivasi sebagai sesuatu yang menggerakkan atau mendorong seseorang atau kelompok orang, untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu. Clelland 1972, dalam Ivancevich dkk, (2007) menyatakan bahwa ketika muncul suatu kebutuhan yang kuat dalam diri seseorang, kebutuhan tersebut memotivasi dirinya untuk

menggunakan perilaku yang dapat mendatangkan kepuasan. Konsep *need for achievement* dapat dijadikan acuan latar belakang motivasi seseorang.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Gibson (dalam Tan, 2010) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja seseorang.

Yustiyawan & Nurhikmahwati (2014) dengan menemukan bahwa motivasi guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dari pendapat dan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, maka dapat disusun suatu hipotesis yang menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sebagai berikut:

H1 : motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru

Komitmen organisasional yaitu suatu keadaan yang didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robins & Judge, 2015).

Ada hubungan positif antara komitmen organisasional dan produktivitas kerja, tetapi hubungan tersebut sangat sederhana. Pada umumnya komitmen efektif memiliki hubungan yang lebih erat dengan hasil-hasil organisasional seperti kinerja dan perputaran karyawan bila dibandingkan dengan dua dimensi komitmen lain (Robins & Judge, 2015)

Hasil Widyaningrum (2011) menemukan komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Dari pendapat dan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, maka dapat disusun suatu hipotesis yang menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sebagai berikut:

H2 : komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru

3. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Teori motivasi kepuasan menyebutkan bahwa faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga individu tersebut mau atau bersedia melakukan aktivitasnya, jadi mengacu kepada diri seseorang. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan maka semakin giat seseorang untuk bekerja (Umar, 2005).

Penelitian El-Salam, *et al* (2013) menemukan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dari pendapat dan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, maka dapat disusun suatu hipotesis yang menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja sebagai berikut:

H3 : motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja

4. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja

Komitmen organisasional mengacu pada kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Komitmen bahkan mungkin menjadi prediktor yang lebih baik dari kepuasan kerja (Potter, 1974, dalam Murray, *et al* (2006)

Penelitian Cetin, *et al* (2013) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dari pendapat dan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, maka dapat disusun suatu hipotesis yang menjelaskan pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja sebagai berikut:

H4 : komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja

5. Pengaruh kinerja guru terhadap kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dari sikap positif pekerja terhadap

pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Umar, 2005).

Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi pekerjaan. Kepribadian juga memainkan peran seseorang untuk memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan kinerja. Organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas (Robins & Judge, 2015).

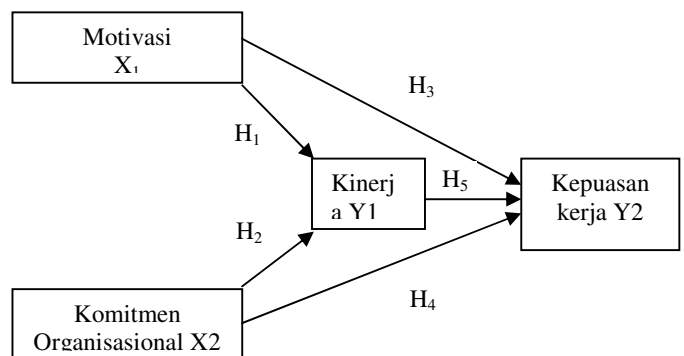
Penelitian Pushpakumari (2006) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Dari pendapat dan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, maka dapat disusun suatu hipotesis yang menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebagai berikut:

H5 : kinerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja

Kerangka Model

Model empiris dari penelitian tentang pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dimediasi kinerja guru SD di UPT Dindikbud Doro Kabupaten Pekalongan, adalah seperti gambar 1 berikut ini:

Gambar 1
Model Empiris Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Kinerja Guru



Model matematis hubungan antar variabel adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = a_1 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_1$$

$$Y_2 = a_2 + b_3 X_1 + b_4 X_2 + b_5 Y_1 + e_2$$

Keterangan :

a : konstanta

b : koefisien regresi variabel bebas

X_1 : Variabel Motivasi

X_2 : Variabel Komitmen Organisasional

Y_1 : Variabel Kinerja Guru

Y_2 : Variabel Kepuasan Kerja

e : *Disturbance error*

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru Sekolah Dasar di UPT Dindikbud Doro Kabupaten Pekalongan yang mempunyai status pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 219 orang. Sampel penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar (SD) di UPT Dindikbud Doro Kabupaten Pekalongan yang mempunyai status pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 142 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan *proportional sampling*.

Sumber data menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden sebagai hasil menjawab kuesioner tentang motivasi, kepemimpinan organisasional, kepuasan kerja dan kinerja guru. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Pengumpulan data dengan teknik angket. Pengujian instrumen menggunakan *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* dan *alpha cronbach's*. Analisis data menggunakan regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Variabel

a. Variabel Motivasi (X_1)

Hasil analisis menunjukkan rata-rata sebesar 4,02, rata-rata tertinggi terdapat pada indikator nomor 7 sebesar 4,29. Rata-rata responden secara umum berpendapat bahwa responden senang dapat membantu rekan-rekannya dalam pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi responden dalam bekerja karena senang dapat membantu teman-teman yang lainnya.

b. Komitmen Organisasional (X_2)

Hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa rata-rata komitmen organisasional sebesar 4,11, rata-rata tertinggi terdapat pada indikator nomor 8 sebesar 4,46 yang menunjukkan bahwa rata-rata responden secara umum berpendapat senang bekerja di sekolah ini. Hal ini menunjukkan

bahwa komitmen organisasi responden yaitu adanya rasa senang pada organisasi tempat bekerja.

c. Kinerja Guru (Y_1)

Hasil analisis deskripsi variabel kinerja guru menunjukkan bahwa rata-rata kinerja guru sebesar 4,21, rata-rata kinerja guru tertinggi terdapat pada indikator nomor 4 sebesar 4,35 yang menunjukkan bahwa rata-rata responden secara umum berpendapat bahwa saya telah menetapkan Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) pada awal tahun pelajaran. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum kinerja guru dilihat dari ketetapan dalam membuat Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) pada awal tahun pelajaran.

d. Kepuasan Kerja (Y_2)

Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata kepuasan kerja sebesar 4,33. Rata-rata kepuasan kerja tertinggi terdapat pada indikator nomor 5 sebesar 4,45 yang menunjukkan bahwa rata-rata responden secara umum berpendapat bahwa saya menerima gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan responden dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dikarenakan responden menerima gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan metode analisis *faktor* dengan cara mengkorelasikan masing-masing item dengan skor total sebagai jumlah setiap skor item, sehingga diperoleh koefisien korelasi. Untuk mengetahui valid tidaknya suatu variabel yang diuji dilakukan dengan membandingkan nilai *KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)* and *Bartlett's Test* lebih besar dari 0,5, sedangkan jika *component matrix* atau *faktor loading*-nya lebih besar dari 0,4 berarti valid dan jika lebih kecil item dari variabel yang diuji berarti tidak valid.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa semua nilai KMO > 0,5 yaitu untuk variabel motivasi sebesar 0,807, variabel komitmen organisasional sebesar 0,883, variabel kinerja guru

sebesar 0,908, dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,901. Semua nilai KMO lebih besar 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa sampel memenuhi syarat minimal *measure sampling adequacy* (kecukupan pengukuran sampel).

Hasil analisis semua indikator dari semua pertanyaan variabel memiliki nilai *loading faktor* > 0,4 yang berarti semua item dalam tabel di atas (angket) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,7. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dari setiap variabel penelitian diperoleh hasil dengan semua nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel lebih besar dari nilai 0,7. Jadi dapat dinyatakan bahwa semua instrumen variable penelitian yang digunakan dapat menghasilkan data yang reliabel .

3. Analisis Data

a. Uji Normalitas

Uji normalitas *kolmogorov-smirnov* menunjukkan berdistribusi normal karena nilai sig antara variabel motivasi dan komitmen organisasional dengan kinerja sebesar 0,744 > 0,05 sehingga dikatakan data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas variabel motivasi dan komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebesar 0,615 > 0,05 sehingga dikatakan data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas di atas dapat disimpulkan bahwa data penelitian variabel motivasi, komitmen organisasional, kinerja guru dan kepuasan kerja diketahui berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi klasik regresi berganda.

b. Uji Asumsi Klasik

Ada 2 (dua) uji asumsi klasik yang dilakukan, yaitu multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, yaitu:

1) Multikolinieritas

Multikolinieritas artinya ada hubungan linier yang sempurna diantara beberapa atau semua variabel bebas. Untuk mengetahui terjadi multikolinieritas atau tidak dapat dilihat dari besarnya angka VIF dan *tolerance*. Hasil uji multikolinieritas

variabel motivasi dan komitmen organisasional dengan kinerja diperoleh nilai VIF sebesar 1,118 ≤ 10 dan nilai *tolerance* sebesar 0,984 > 0,1 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas variabel motivasi, komitmen organisasional dan kinerja dengan kepuasan kerja diperoleh nilai VIF sebesar 1,165-1,631 ≤ 10 dan nilai *tolerance* sebesar 0,613-0,858 > 0,1 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

2) Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas.

Persamaan regresi berganda antara variabel motivasi dan komitmen organisasional dengan kinerja diperoleh sig sebesar 0,905 dan 0,605 > 0,05 sehingga regresi di atas menunjukkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Persamaan regresi berganda antara variabel motivasi, komitmen organisasional dan kinerja dengan kepuasan kerja diperoleh sig sebesar 0,724, 0,284 dan 0,241 > 0,05 sehingga regresi di atas menunjukkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

c. Uji Kelayakan Model

1) Uji F (Goodness of Fit)

Tabel 1
Uji F (Goodness of Fit) Model 1

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,845	2	6,422	43,824	,000 ^a
	Residual	20,370	139	,147		
	Total	33,215	141			

a. Predictors: (Constant), Komitmen_organisasional, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan tabel 1 berarti hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh variabel independen X1 (motivasi) secara signifikan dan positif terhadap variabel dependen Y1 (kinerja guru), dan pengaruh variabel independen X2 (komitmen organisasional) secara signifikan dan positif terhadap variabel dependen Y1 (kinerja guru). Hal ini berarti model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru atau dapat dikatakan bahwa motivasi dan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru.

Tabel 2
Uji F (Goodness of Fit) Model 2
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	34,644	3	11,548	83,520	,000 ^a
Residual	19,081	13	,138		
Total	53,724	14			

a. Predictors: (Constant), Kinerja_guru, Motivasi, Komitmen_organisasional
b. Dependent Variable: Kepuasan_kerja

Berdasarkan tabel 2 berarti hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh variabel independen X1 (motivasi) secara signifikan dan positif terhadap variabel dependen Y2 (kepuasan kerja), pengaruh X2 (komitmen organisasional) secara signifikan dan positif terhadap variabel dependen Y2 (kepuasan kerja) dan pengaruh Y1 (kinerja) secara signifikan dan positif terhadap variabel dependen Y2 (kepuasan kerja). Hal ini berarti model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja.

2) Uji Determinasi

Tabel 3
Uji Determinasi Model 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,622 ^a	,387	,378	,3828181052 20335

a. Predictors: (Constant), Komitmen_organisasional, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja_guru

Berdasarkan tabel 3 di atas berarti korelasi antara motivasi dan

komitmen organisasional dengan variabel kinerja guru kuat. Sedangkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya dapat dilihat dari koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,378 (37,8%) artinya variabel motivasi dan komitmen organisasional menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 37,8% sedangkan 62,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini.

Tabel 4
Uji Determinasi Model 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,803 ^a	,645	,637	,3718412055654 40

a. Predictors: (Constant), Kinerja_guru, Motivasi, Komitmen_organisasional

Berdasarkan tabel 4 di atas korelasi antara motivasi, komitmen organisasional dan kinerja guru dengan variabel kepuasan kerja sangat kuat. Sedangkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya dapat dilihat dari koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,637 (63,7%) artinya variabel motivasi, komitmen organisasional dan kinerja mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 63,7% sedangkan sebesar 36,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini.

3) Uji Regresi

Tabel 5
Uji Regresi Model 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.013	.309		3.272	.001
	Motivasi	.063	.026	.170	2.416	.017
	Komitmen_organisasional	.327	.042	.546	7.769	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_guru

Berdasarkan tabel 5 berarti motivasi secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kinerja guru. Variabel komitmen organisasional secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap

kinerja, sehingga hipotesis 1 dan 2 dalam penelitian ini terbukti.

Tabel 6
Uji Regresi Model 2

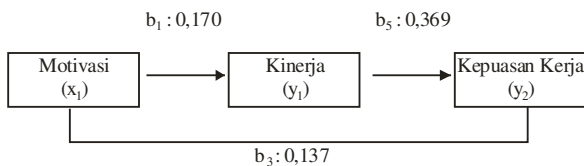
Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	,925	,312			2,967	,004
Motivasi	,065	,026	,137		2,509	,013
Komitmen organisasional	,349	,049	,458		7,132	,000
Kinerja_guru	,470	,082	,369		5,703	,000

Berdasarkan tabel 6 motivasi secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Variabel komitmen organisasional secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan variabel kinerja guru secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 3, 4 dan 5 dalam penelitian ini terbukti.

Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa semua hipotesis langsung mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini menerima H₁, H₂, H₃, H₄ dan H₅

4) Uji Mediasi

a) Menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja guru



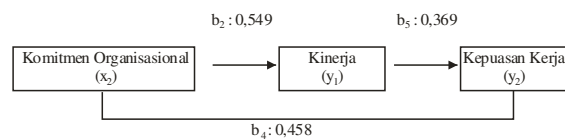
Gambar 2
Hasil Uji Mediasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Guru

$$\text{Mediasi 1 : } b_1 = 0,170 \times b_5 = 0,369 \\ = 0,0627 \\ b_3 = 0,137$$

$$b_3 < b_1 \times b_5$$

Dari gambar di atas, nilai perkalian antara variabel tidak langsung (variabel *intervening*) lebih kecil dari pengaruh langsungnya, sehingga uji mediasi 1 tidak terbukti, yaitu kinerja bukan variabel mediasi pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.

b) Menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja melalui kinerja guru



Gambar 2
Hasil Uji Mediasi Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Guru

$$\text{Mediasi 2 : } b_2 = 0,549 \times b_5 = 0,369 \\ = 0,201 \\ b_4 = 0,458$$

$$b_4 < b_2 \times b_5$$

Dari hasil di atas, nilai perkalian antara variabel tidak langsung (variabel *intervening*) lebih kecil dari pengaruh langsungnya, sehingga uji mediasi 2 tidak terbukti, yaitu kinerja bukan variabel mediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini menghasilkan temuan yang dapat disimpulkan motivasi dan komitmen organisasional mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Motivasi dan komitmen organisasional mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja guru. Kinerja guru tidak memediasi pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, karena nilai koefisien regresi pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung.

Implikasi

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi implikasi sebagai berikut (1) Memberikan arahan tentang tujuan suatu pekerjaan agar guru dapat mengetahui tujuan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut; (2) Perlu pembinaan dalam rangka menumbuhkan motivasi kerja yang baik pada guru agar mempunyai kinerja yang baik dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya; (3) Perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga guru agar termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya terbatas pada guru di UPT Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Doro Kabupaten Pekalongan dengan pengumpulan data menggunakan teknik angket, yaitu peneliti menyebarkan kuesioner pada responden dan setelah kuesioner terisi jawaban oleh responden dikembalikan pada peneliti. Teknik ini mempunyai kelemahan karena responden cenderung memberikan jawaban yang bukan sebenarnya, atau disiiikan oleh orang lain.

Penilaian kinerja dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan jawaban responden terhadap pertanyaan di kuesioner bukan berdasarkan prestasi kerja yang telah dicapai oleh guru.

DAFTAR PUSTAKA

Abdilah, Rokhmaloka Habsoro. *Analisa pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai: studi pada pegawai badan kesatuan bangsa politik dan perlindungan masyarakat propinsi jawa tengah*. 2011. p.20-21. Diunduh pada tanggal 29 Maret 2015

Aditya & Kusuma. *Pengaruh komitmen profesioal pada kepuasan kerja auditor dengan motivasi sebagai variabel moderasi*. e-jurnal akuntansi universitas udayana bali. 2014. p.120. Diunduh pada tanggal 17 Maret 2015

Celik, Cemile. *Relationship of organizational commitment and job satisfaction: a filed study of tax office employees. The journal of mersin nuversity turkey*. 2013. p.139. Diunduh pada tanggal 18 Maret 2015

Cetin, Kizil, Zengin. *Impact of mentoring on organizational commitment and job satisfaction of accounting-finance academicians employed in turkey*. Journal of university pittsburgh. 2013. p.11. Diunduh pada tanggal 18 Maret 2015

Devi, Kris Diana. *Analisis pengaruh kepuasa kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening*. Jurnal ekonomi manajemen universitas diponegoro. 2009. p.2. Diunduh pada tanggal 18 Maret 2015

El-Salam, et al. *The Relationship among job satisfaction, motivation, leadership, communication and psychological empowerment: an egyptian case study*. SAM advanced management journal. 2013. p42. Diunduh pada tanggal 20 Maret 2015

Ivancevich, dkk. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Penerbit Gelora Aksara Pratama. Jakarta. 2007. p.154

Koesmono, Teman. *Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di jawa timur*. Jurnal ekonomi manajemen universitas kristen petra. 2012. p. 175. Diunduh pada tanggal 16 Maret 2015

Meyer & Allen. *he Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization*. Journal of Occupational psychology. 1990. p.29

Permendiknas Nomor 65 Tahun 2013 Tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah

Robins & Judge. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba. Jakarta. 2015. Buku 1. Edisi 12. p.101-281

Suryawan & Andre. *Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja*. Jurnal media riset bisnis & manajemen. Vol 13 No. 1 April 2013. p.54-56. Diunduh pada tanggal 25 Maret 2015

Tobing, Diana Sulianti. *Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*. 2009. p.31. Diunduh pada tanggal 25 Maret 2015

Welhui Fu & Desphande. *The impact of caring climate, job satisfaction and organizational commitment on job performance of employess in a china's insurance company*. Journal science and business media dordrecht. 2013. p.346. Diunduh pada tanggal 29 Maret 2015

Widyaningrum, Mahmudah Eny. *Influence of motivation and culture on organizatinal commitmen and performance of employee of medical service*. 2011. p.3 Diunduh pada tanggal 19 Maret 2015

Yiing & Ahmad. *The modertaing effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance*. Leaderhsip & organization development journal. vol. 30 no. 1. 2009. p.76. Diunduh pada tanggal 19 Maret 2015.