

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI MOTIVASI KERJA PADA SD DI LINGKUNGAN KELURAHAN RAWAARUM KOTA CILEGON

Juhriah

juhriah1980@gmail.com

Universitas Bina Bangsa (UNIBA BANTEN)

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru, menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi kerja, menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada SD di Lingkungan Kelurahan Rawaarum Kecamatan Gerogol Kota Cilegon. Metode penelitian ini adalah survey dengan jenis asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru pada SD di Lingkungan Kelurahan Rawaarum Kecamatan Gerogol Kota Cilegon yaitu sebanyak 97 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan mengambil seluruh populasi atau sampling jenuh yaitu seluruh guru sebanyak 97 orang. Teknik analisa data menggunakan uji regresi, analisis jalur, serta uji statistik T. Data penelitian diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarkan kepada guru pada SD di Lingkungan Kelurahan Rawaarum Kecamatan Gerogol Kota Cilegon. Hasil penelitian diperoleh dari hasil uji hipotesis bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Selanjutnya motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kesimpulan hasil penelitian ini bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru tanpa melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada SD di Lingkungan Kelurahan Rawaarum Kecamatan Gerogol Kota Cilegon.

Kata Kunci: komitmen organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, kinerja guru.

1. PENDAHULUAN

Faktor yang dapat mempengaruhi kualitas penyelenggaraan pendidikan antara lain fasilitas, pendanaan, kurikulum, pengadministrasian, dan tenaga pendidik maupun kependidikan. Kesemua faktor tersebut merupakan komponen dalam sistem pendidikan yang memiliki peran penting dalam proses penyelenggaraan pendidikan. Namun diantara semua komponen tersebut, tenaga pendidik menjadi komponen yang sangat berpengaruh dalam menentukan jalannya proses pendidikan.

Guru merupakan seorang pendidik untuk jalur pendidikan formal baik pada jenjang pendidikan dasar maupun menengah. Guru dapat diartikan sebagai orang yang

tugasnya terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual dan emosional, intelektual, fisik, maupun aspek lainnya.

Kinerja guru menjadi salah satu perhatian dari banyak aspek dalam dunia pendidikan. Hal ini terkait dengan peran guru sebagai penentu kesuksesan dalam kegiatan pendidikan. Perannya berkaitan langsung dengan proses pendidikan dan hasil akhir dari proses tersebut. Kualitas pendidikan bertumpu pada kualitas kerja guru, dan hal ini pula akan menjadi salah satu penentu gerak laju pembangunan negara, sehingga banyak negara yang senantiasa meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kualitas kinerja guru.

Kinerja guru juga dapat dikatakan sebagai hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas profesionalnya sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Berkaitan dengan tugas pokok dan fungsinya yang meliputi perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran.

Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen yang lainnya. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pegawai atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pegawai membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Komitmen guru terhadap sekolah merupakan loyalitas yang dimiliki guru terhadap sekolah dimana guru bekerja. Komitmen organisasi yang dimiliki guru juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan dimana seseorang guru memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasional dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja karena komitmen organisasional mencerminkan sikap positif individu pada organisasi. Sikap ini memotivasi seseorang untuk berperilaku positif, untuk menjadi disiplin dalam bekerja, untuk mematuhi aturan dan kebijakan organisasi, untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan meningkatkan tingkat pencapaian seseorang.

Kepuasan kerja guru berperan juga dalam meningkatkan kinerja guru. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dalam aktivitas kegiatan sehari-hari, guru sebagai individu dapat merasakan adanya kepuasan dalam bekerja. Kepuasan dan ketidakpuasan guru bekerja dapat berdampak bagi diri individu yang bersangkutan, maupun kepada organisasi di mana guru tersebut melakukan aktivitas.

Unsur lainnya dalam upaya meningkatkan kinerja guru dapat berupa motivasi kerja. Kepala sekolah dapat memberikan motivasi, menolong atau membantu dalam hal mengatur kegiatan-kegiatan, mengembangkan kemampuan yang dimiliki guru, dan memberikan pembinaan apabila guru tidak sanggup memecahkan suatu permasalahan yang dialaminya.

Pembinaan yang dimaksud adalah memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja yang kuat kepada guru agar menjalankan tugasnya dengan baik dan benar. Guru yang termotivasi dan puas umumnya lebih kreatif dan mempengaruhi produktifitas dan prestasi akademis peserta didik. Motivasi merupakan hal yang sukar dipecahkan sebab menyangkut perilaku manusia yang hakiki. Guru sebagai pelaku pekerja dalam suatu organisasi pendidikan akan dipengaruhi oleh emosi, perasaan, keinginan dan juga kebutuhan, kepentingan dan sifat-sifat yang tumbuh dan dibentuk oleh keadaan lingkungan dan pengalaman serta perilaku masyarakat dalam organisasi itu sendiri.

2. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian, Populasi dan Sampel

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif-kuantitatif. Metode penelitian ini adalah survey dengan jenis asosiatif.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar di lingkungan Kelurahan Rawaarum Kecamatan Gerogol Kota Cilegon. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 97 orang.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah non probabilitas dengan mengambil seluruh populasi atau sampling jenuh yaitu seluruh guru sebanyak 97 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer dalam penelitian ini yaitu hasil data yang diperoleh melalui daftar pertanyaan atau kuisioner yang telah diberi bobot penilaian skala likert sehingga data berbentuk kuantitatif atau kualitatif yang menjadi kuantitatif.

Definisi Operasional

a) Kinerja Guru

Indikator dari kinerja guru, sebagai berikut (1) Kuantitas kerja (2) Kualitas kerja (3) Pengetahuan (4) Kerjasama (5) Kehadiran (6) Inisiatif.

b) Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasi sebagai berikut: (1) Keinginan kuat tetap sebagai anggota (2) Keinginan berusaha keras dalam bekerja (3) Penerimaan nilai organisasi (4) Penerimaan tujuan organisasi.

c) Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja sebagai berikut: (1) Kepuasan dengan gaji (2) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (3) Kepuasan dengan promosi (4) Kepuasan dengan sikap atasan (5) Kepuasan dengan rekan kerja.

d) Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja (1) Hubungan yang harmonis (2) Kepuasan pegawai (3) Suasana dan iklim kerja yang bersahabat (4) Rasa kemanfaatan (5) Tingkat kepuasan yang ekonomis (6) Adanya ketenangan jiwa.

Teknik Analisa Data

Analisis data disebut juga pengolahan data dan penafsiran data. Analisis data adalah rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis dan ilmiah (Rahmani, 2016;81).

Statistik Deskriptif

Statistika deskriptif merupakan suatu metode atau cara-cara yang digunakan untuk meringkas dan mendata dalam bentuk tabel, grafik atau ringkasan numerik data. Statistika deskriptif merupakan statistika yang menggunakan data suatu kelompok untuk menjelaskan atau menarik kesimpulan mengenai kelompok itu saja.

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data mempergunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Alat uji validitas yang digunakan adalah membandingkan nilai korelasi (r hitung) dengan nilai kritis (r kritis). Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan Cronbach Alpha.

Analisis dan Pengujian Hipotesis

Analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) yaitu suatu teknik menganalisis hubungan sebab akibat antar variabel yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung.

Dalam analisis jalur tersebut, dapat ditentukan struktur persamaanya, seperti berikut:

$$Z = \rho_{ZX1} + \rho_{ZX2} + \epsilon_1 \text{ (Persamaan struktur 1)}$$

$$Y = \rho_{YX1} + \rho_{YX2} + \rho_{YZ} + \epsilon_2 \text{ (Persamaan struktur 2)}$$

Sedangkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual terhadap nilai variabel dependen, digunakan uji statistik T.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini meliputi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Statistics Descriptive		Komitme	Kepuasan	Motivasi	Kinerja
N	Valid	97	97	97	97
	Missing	0	0	0	0
Mean		46,89	46,84	47,55	47,79
Std. Deviat		4,903	6,454	6,125	6,012
Variance		24,039	41,660	37,521	36,145
Sum		4548	4543	4612	4636

Dari tabel 1 diketahui rata-rata (*mean*) variabel X_1 (Komitmen Organisasi) sebesar 46,89 dengan nilai standar deviasi sebesar 4,903, variabel X_2 (Kepuasan Kerja) sebesar 46,84 dengan nilai standar deviasi sebesar 6,454, variabel Z (Motivasi Kerja) sebesar 47,55 dengan nilai standar deviasi sebesar 6,125 sedangkan variabel Y (Kinerja) sebesar 47,79 dengan nilai standar deviasi sebesar 6,012.

Uji Validitas Data

Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X_1)

Tabel 2. Korelasi Variabel Komitmen Organisasi (X_1)

Correlations		Komitme
Pearson Correlation	Komitme	1,000
	X_{1_1}	,515
	X_{1_2}	,580

	X _{1_3}	,611
	X _{1_4}	,615
	X _{1_5}	,501
	X _{1_6}	,727
	X _{1_7}	,612
	X _{1_8}	,637
	X _{1_9}	,746
	X _{1_10}	,704
	X _{1_11}	,577
	X _{1_12}	,543

Dari tabel 2 dapat diketahui, bahwa seluruh item r_{hitung} di atas r_{tabel} sehingga semua item variabel komitmen organisasi (X_1) dinyatakan "valid" yaitu lebih dari r_{tabel} 0,1996.

Validitas Variabel Kepuasan kerja (X_2)

Tabel 3. Korelasi Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Correlations		
		Kepuasa
Pearson Correlation	Kepuas	1,000
	X _{2_1}	,803
	X _{2_2}	,851
	X _{2_3}	,829
	X _{2_4}	,814
	X _{2_5}	,863
	X _{2_6}	,751
	X _{2_7}	,680
	X _{2_8}	,698
	X _{2_9}	,611
	X _{2_10}	,625
	X _{2_11}	,798
	X _{2_12}	,829

Dari tabel 3 dapat diketahui, bahwa seluruh item r_{hitung} di atas r_{tabel} sehingga semua item variabel kepuasan kerja (X_2) dinyatakan "valid" yaitu lebih dari r_{tabel} sebesar 0,1985.

Validitas Variabel Motivasi Kerja (Z)

Tabel 4. Korelasi Variabel Motivasi Kerja (Z)

Correlations		
		Motivasi
Pearson Correlation	Motivasi	1,000
	Z ₁	,591
	Z ₂	,806
	Z ₃	,809
	Z ₄	,826
	Z ₅	,771
	Z ₆	,794
	Z ₇	,704
	Z ₈	,713
	Z ₉	,694
	Z ₁₀	,604

	Z ₁₁	,656
	Z ₁₂	,614

Dari tabel 4 dapat diketahui, bahwa seluruh item r_{hitung} di atas r_{tabel} sehingga semua item variabel motivasi kerja (Z) dinyatakan "valid" yaitu lebih dari r_{tabel} 0,1996.

Validitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 5. Korelasi Variabel Kinerja (Y)

Correlations		
		Kinerja
Pearson Correlation	Kinerja	1,000
	Y ₁	,705
	Y ₂	,725
	Y ₃	,797
	Y ₄	,830
	Y ₅	,759
	Y ₆	,645
	Y ₇	,648
	Y ₈	,675
	Y ₉	,609
	Y ₁₀	,613
	Y ₁₁	,765
	Y ₁₂	,781

Dari tabel 5 dapat diketahui, bahwa seluruh item r_{hitung} di atas r_{tabel} sehingga semua item variabel Kinerja (Y) dinyatakan "valid" yaitu lebih dari r_{tabel} 0,1996.

Uji Reliabilitas Variabel

Tabel 6. Cronbach Alpha Komitmen Organisasi (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,848	12

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai Cronbach Alpha Variabel Komitmen Organisasi (X₁) sebesar 0,848 maka uji instrumen ini dinyatakan "reliable atau handal" seluruh butirnya.

Tabel 7. Cronbach Alpha Kepuasan Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,935	12

Berdasarkan tabel 7 diketahui nilai Cronbach Alpha Variabel kepuasan kerja (X₂) sebesar 0,935 maka uji instrumen ini dinyatakan "reliable atau handal" seluruh butirnya.

Tabel 8. Cronbach Alpha Motivasi Kerja (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,912	12

Berdasarkan tabel 8 diketahui nilai Cronbach Alpha variabel motivasi kerja (Z) sebesar 0,912 maka uji instrumen ini dinyatakan "reliable atau handal" seluruh butirnya.

Tabel 9. Cronbach Alpha Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,912	12

Berdasarkan tabel 9 diketahui nilai Cronbach Alpha Variabel Kinerja (Y) sebesar 0,912 maka uji instrumen ini dinyatakan “reliable atau handal” seluruh butirnya.

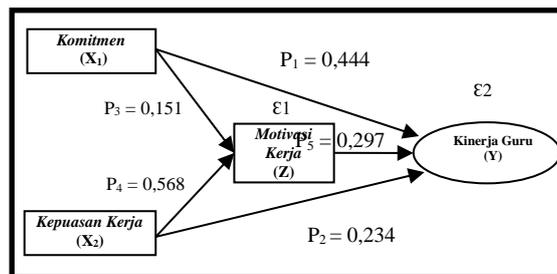
Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) pada penelitian ini menggunakan program SPSS 25 untuk membantu mengolah data. Hasil pengujian (*path coefficient*) pengaruh langsung dengan α 0,05 disajikan pada tabel 10.

Tabel 10

Var Indep	Var Depe	Koe fisien	sign	T	ket
Komitme	Kinerja	,444	,000	4,415	Signifikan
Kepuasan	Kinerja	,234	,011	1,022	Signifikan
Motivasi	Kinerja	,297	,001	3,391	Signifikan
Komitme	Motivasi	,151	,203	1,283	Tidak Sign
kepuasan	Motivasi	,568	,000	6,374	Signifikan

Berdasarkan dari hasil tabel 10 dapat dijelaskan bahwa variabel komitmen organisasi terhadap kinerja diperoleh nilai koefisien (p1) 0,444. Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai koefisien (p2) 0,234. Variabel komitmen organisasi terhadap motivasi kerja diperoleh nilai koefisien (p3) 0,151. Variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja diperoleh nilai koefisien (p4) 0,568, dan variabel motivasi kerja terhadap kinerja diperoleh nilai koefisien (p5) 0,297.



Gambar 1. Hasil Pengolahan Analisis Jalur

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pengaruh langsung yang telah dilakukan, maka persamaan struktur seperti berikut:

$$Z = \rho_{ZX_1} + \rho_{ZX_2} + \epsilon_1 \text{ (Persamaan struktur 1)}$$

$$Z = 0,151X_1 + 0,568 X_2 + \epsilon_1$$

$$Y = \rho_{YX_1} + \rho_{YX_2} + \rho_{YZ} + \epsilon_2 \text{ (Persamaan struktur 2)}$$

$$Y = 0,444X_1 + 0,234X_2 + 0,297Z + \epsilon_2$$

Hasil Uji Hipotesis

Ketujuh hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya akan diuji menggunakan uji regresi, analisis jalur dan uji statistik T.

Uji Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja lebih besar dari T tabel ($4,415 > 1,985$). Dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hasil uji menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 1 diterima.

Uji Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja lebih kecil dari T tabel ($1,022 < 1,985$). Dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,011 < 0,05$). Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 2 ditolak.

Uji Hipotesis 3

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja lebih besar dari T tabel ($3,391 > 1,985$). Dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,001 < 0,05$). Hasil uji menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 3 diterima.

Uji Hipotesis 4

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap variabel motivasi kerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel komitmen organisasi terhadap variabel motivasi kerja lebih kecil dari T tabel ($1,283 < 1,985$). Dan juga nilai probabilitas yang lebih besar dari taraf signifikansi ($0,203 > 0,05$). Hasil uji menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 4 ditolak.

Uji Hipotesis 5

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel motivasi kerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel kepuasan kerja terhadap variabel motivasi kerja lebih besar dari T tabel ($6,374 > 1,985$). Nilai probabilitas lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hasil uji menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 5 diterima.

Uji Hipotesis 6

Berdasarkan hasil analisis data pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja, diperoleh nilai P1 yang merupakan koefisien langsung adalah 0,444. Sedangkan koefisien tidak langsung terdiri dari nilai P3 sebesar 0,151 dan nilai P5 sebesar 0,297. Untuk mengetahui besar pengaruh koefisien tidak langsungnya dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $(0,151) \times (0,297) = 0,045$. Oleh karena koefisien hubungan langsungnya lebih besar dari hubungan tidak langsung ($0,444 > 0,045$), maka hubungan yang terjadi adalah hubungan langsung, artinya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru

tanpa melalui motivasi kerja. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 6 ditolak.

Uji Hipotesis 7

Berdasarkan hasil analisis data pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja, diperoleh nilai P2 yang merupakan koefisien langsung adalah 0,234. Sedangkan koefisien tidak langsung terdiri dari nilai P4 sebesar 0,568 dan nilai P5 sebesar 0,297. Untuk mengetahui besar pengaruh koefisien tidak langsungnya dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $(0,568) \times (0,297) = 0,169$. Oleh karena koefisien hubungan langsungnya lebih besar dari hubungan tidak langsung ($0,234 > 0,169$), maka hubungan yang terjadi sebenarnya adalah hubungan langsung, artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru tanpa melalui motivasi kerja. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 7 ditolak.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis komitmen organisasi mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. Artinya variabel komitmen organisasi pada penelitian ini menyebabkan peningkatan kinerja guru atau apabila variabel komitmen organisasi ditingkatkan akan menyebabkan peningkatan kinerja guru. Hasil ini konsisten dengan penelitian Dista Amalia Arifah, Candra Romadhon (2015), dan Diana Sulianti K. L. Tobing (2009), dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru.

Kemudian hasil uji hipotesis kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. Artinya dalam penelitian ini faktor peningkatan kinerja guru kemungkinan besar bukan disebabkan oleh kepuasan kerja. Hasil ini tidak konsisten dengan penelitian Diana Sulianti K. L. Tobing (2009), dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru, namun penelitian Andika Pramana Nugraha (2020) dengan hasil penelitian kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Selanjutnya hasil uji hipotesis motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya bahwa jika motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat. Hasil ini masih konsisten dengan penelitian Rahadyan Probo Tranggono, Andi Kartika (2008) dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Hasil uji hipotesis bahwa komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya dalam penelitian ini tidak terjadinya pengaruh dan tidak signifikan antara komitmen organisasi maupun kepuasan kerja terhadap motivasi kerja.

Hasil uji hipotesis bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya jika kepuasan kerja ditingkatkan akan menyebabkan peningkatan pada motivasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru tanpa melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Karena koefisien hubungan langsungnya lebih besar dari hubungan tidak langsung maka variabel intervening dapat diabaikan.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru tanpa melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Karena koefisien hubungan langsungnya lebih besar dari hubungan tidak langsung maka variabel intervening dapat diabaikan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian hasil uji hipotesis pengawasan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya hasil uji hipotesis motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil uji hipotesis bahwa kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan pengawasan kerja tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru tanpa melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, dan pengawasan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru tanpa melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening SD Negeri di Lingkungan Kelurahan Gerem Kecamatan Gerogol Kota Cilegon.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia. 2010)
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2017)
- Buchari Zainun, *Teori Perilaku Organisasional*, (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 2013)
- Brian Hartono dan Roy Setiawan. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon's Pizza City Of Tomorrow. *Jurnal AGORA* Vol. 1, No. 1, (2013) 1-8
- Dermawati, *Penilaian Angka Kredit Guru*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013) Pendidikan di Indonesia. (Jakarta: Bumi Aksara. 2014)
- Diana Sulianti K. L. Tobing. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, VOL.11, NO. 1, MARET 2009: 31-37
- Dista Amalia Arifah, Candra Romadhon. Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal CBAM UNISSULA* Vol 2 No.1 May 2015 ISSN 2302 – 9791.
- Hani Handoko. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. 2017).
- Hadari Nawawi, *Dasar-Dasar Motivasi*, (Bandung. Balai Aksara, 2014)
- Hamzah B. Uno. *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2014)
- Husaini Usman. *Menjadi Guru Profesional*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2014)
- Kartono Kartini, *Menyiapkan dan Memandu Karir*, (Jakarta: CV Rajawali. 2012)
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018)
- Martinus Yamin. *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*. (Jakarta: Gaung Persada Press. 2011)
- Muchdarsyah Sinungan, *Dasar-Dasar Motivasi*, (Jakarta. Bumi Aksara, 2010)
- Nanang Priatna, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2013)
- Ngaling Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019)
- Rahadyan Probo Tranggono, Andi Kartika. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Jurnal*

- Bisnis dan Ekonomi (JBE), Maret 2008, Hal. 80 – 90 Vol. 15, No.1 ISSN: 1412-3126
- Robbin Stephen P., *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2017)
- Sardiman AM. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2014)
- Sukandi, *Guru Powerfull Guru Masa Depan*, (Bandung: Kolbu, 2011) .
- Supardi. *Kinerja Guru*. (Jakarta: Rajagrafindo Persada. 2016)
- Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung : Alfabeta, 2000)
- Sondang P Siagian. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2018)
- Sri Rahmi, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012)
- Sukandi, *Guru powerfull Guru Masa Depan*, (Bandung: Kolbu, 2011)
- Supardi. *Kinerja Guru*. (Jakarta: Rajagrafindo Persada. 2016)
- Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*. (Jakarta: Kencana-Prenada Media Group. 2010)
- Veithzal Z. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2018)
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2019)
- Yudhi Satria R.A. Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal BENEFIT*, Vol. 9, No. 2, Desember 2005
- Zamroni, *Pendidikan Demokrasi pada Masyarakat Multikultural*, (Yogyakarta: Gavin Kalam Utama, 2011).