

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA GURU SD N 15 PEKANBARU**

*(The Effect Of Job Satisfaction, Work Motivation And
Organizational Commitment On Teacher Performance At SD
Negeri 15 Pekanbaru)*

DRAF SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Mengikuti Ujian Oral Comprehensif Sarjana
Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

Oleh
Icha Tania Syawari

1861201048

JURUSAN MANAJEMEN



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU**

2022

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ICHA TANIA SYAWARI
NIM : 1861201048
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH KEPUASAN KERJA , MOTIVASI KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SD
NEGERI 15 PEKANBARU

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING I



Drs. Ec. NURMANSYAH SR, BSc,MM.
NIDN: 0009095906

PEMBIMBING II



Drs. SYAFRUL RAJAB, SE, MM.
NIDN: 1002076101



Dr. ARIZAL, N. SE, MM.
NIDN: 1023046301



Dr. FATKHURAHMAN, SE, M.Si, MM
NIDN: 1020017801

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ICHA TANIA SYAWARI
NIM : 1861201048
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU
SD NEGERI 15 PEKANBARU

DISETUJUI OLEH

KETUA



Dr. FATKHURAHMAN, SE, M.Si, MM
NIDN: 1020017801

SEKRETARIS



AZNURIYANDI, SE, M.Si
NIDN: 102108602

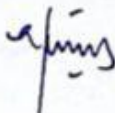
ANGGOTA



Drs. Ec. NURMANSYAH SR, BSc, MM
NIDN:0009095906



Drs. SAFRUL RAJAB, SE, MM
NIDN:1002076101



LILI ERTI, SE, MM
NIDN: 1028046101



SOUVYA FITHRIE, SE, MM
NIDN: 1011107901

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI 15 PEKANBARU

ICHA TANIA SYAWARI
1861201048

Dunia pendidikan merupakan sebuah usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana, demi mewujudkan dan meningkatkan kualitas taraf hidup masyarakat. Untuk itu sekolah sebagai lembaga pendidikan formal mempunyai tugas untuk menyelenggarakan dan meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi guru pada SD N 15 Pekanbaru. Populasi dalam penelitian adalah seluruh guru SD N 15 Pekanbaru yang berjumlah 32 orang, teknik yang digunakan adalah metode sampling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisa kuantitatif. Metode analisa yang digunakan adalah persamaan regresi linier berganda dengan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 23.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian secara simultan atau bersama-sama secara variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai *R Square* 0.823 yang artinya 82,3% kinerja guru dipengaruhi oleh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan selisihnya 17,7% dipengaruhi variabel lain diluar model regresi seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan lain sebagainya.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, Motivasi kerja, Komitmen organisasi dan Kinerja Guru

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

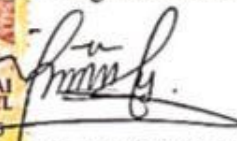
1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 17 Maret 2022



Yang Membuat Pernyataan,


Icha Tania Syawari

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah *rabbil'alamin*, segala Puji bagi ALLAH *subhaanahu wa ta'ala* yang telah menciptakan segala yang ada dimuka bumi ini menjadi berarti. Sungguh kami sangat bersyukur kepada-Mu Ya rabbi, hanya dengan rahmat dan hidayah-Mu laporan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri 15 Pekanbaru”**.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, penulis akan banyak menemui kesulitan dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan Terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Arizal N, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning.
2. Bapak Dr. Fatkhurahman, SE, M.Si, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Lancang Kuning.
3. Bapak Drs.Ec.Nurmansyah SR, BSc, MM, selaku Dosen Pembimbing I terimakasih atas arahan dan bimbingan yang diberikan.
4. Bapak Safrul Rajab, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing II terimakasih atas arahan dan bimbingannya yang diberikan.
5. Bapak dan Ibu Dosen, Staff Tata Usaha dan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning.

6. Kepada Kepala Sekolah dan Staff guru SD N 15 Pekanbaru yang telah memberikan izin serta informasi yang berhubungan dengan penelitian.
7. Teruntuk Ayahanda dan Ibunda tercinta serta keluarga besar yang selalu mencurahkan kasih sayangnya demi keberhasilan Ananda.
8. Untuk sahabat-sahabat seperjuangan, terimakasih atas bantuan dan support yang sangat luar biasa dalam proses penyelesaian penelitian ini, yaitu Muti, Suci, Novia, Astria, Sellyana, Vinessa.
9. Untuk Orang Yang Spesial Arief Darmawan, terimakasih atas motivasi dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Untuk Akmal Syarif dan Murdani, terimakasih atas bantuan dan supportnya selama menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa selaku manusia biasa tidak akan luput dari kekhilafan ataupun kekurangan, oleh karena itu Penulis mengharapkan partisipasi Pembaca untuk ikut memberikan kritik dan saran demi kesempurnaan Penulisan dimasa yang akan datang.

Billahitaufik walhidayah, Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, 17 Maret 2022

Penulis,

Icha Tania Syawari

DAFTAR ISI

ABSTRAK

PERNYATAAN

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI..... ii

BAB I PENDAHULUAN..... 1

1.1 Latar Belakang Penelitian 1

1.2 Rumusan Masalah 7

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian 7

1.3.1 Tujuan Penelitian 7

1.3.2 Manfaat Penelitian 8

1.4 Sistematika Penulisan 9

BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS..... 11

2.1 Telaah Pustaka..... 11

2.1.1 Pengertian Manajemen..... 11

2.1.1.1 Fungsi-fungsi Manajemen..... 12

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia 13

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 13

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 14

2.1.3 Kepuasan Kerja..... 15

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja..... 15

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja..... 16

2.1.3.3 Mengukur Kepuasan Kerja 18

2.1.3.4 Pengaruh Kepuasan Kerja..... 19

2.1.3.5 Indikator-indikator Kepuasan Kerja 20

2.1.4 Motivasi Kerja 21

2.1.4.1	Pengertian Motivasi Kerja.....	21
2.1.4.2	Tujuan Motivasi Kerja	22
2.1.4.3	Jenis-jenis Motivasi Kerja.....	23
2.1.4.4	Faktor-faktor Motivasi Kerja.....	23
2.1.4.5	Indikator Motivasi Kerja.....	26
2.1.5	Komitmen Organisasi	26
2.1.5.1	Pengertian Komitmen Organisasi.....	26
2.1.5.2	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi...27	
2.1.5.3	Aspek-aspek Komitmen Organisasi.....	29
2.1.5.4	Indikator Komitmen Organisasi.....	29
2.1.6	Kinerja	31
2.1.6.1	Pengertian Kinerja.....	31
2.1.6.2	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	32
2.1.6.3	Indikator Kinerja.....	32
2.1.7	Penelitian Terdahulu... ..	33
2.2	Kerangka Pemikiran.....	34
2.2.1	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	38
2.2.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	39
2.2.3	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja.....	40
2.2.4	Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru.....	41
2.3	Hipotesis.....	44
BAB III METODE PENELITIAN.....		45
3.1	Telaah Pustaka.....	45
3.2	Populasi Dan Sampel.....	45
3.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	45
3.4	Jenis Data Dan Sumber Data.....	45
3.4.1	Jenis Data	45
3.4.2	Sumber Data	46

3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.6 Identifikasi Dan Operasional Isasi Variabel.....	47
3.7 Analisis Data	48
3.7.1 Uji Validitas dan Reabilitas data.....	50
3.7.1.1 Uji Validitas Data	51
3.7.1.2 Uji Reabilitas Data.....	51
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	51
3.7.2.1 Uji Normalitas Data	51
3.7.2.2 Uji Multikolinearitas.....	51
3.7.2.3 Uji Autokolerasi.....	51
3.7.2.4 Uji Heteroskedastisitas.....	52
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	52
3.7.3.1 Uji F.....	52
3.7.3.2 Uji t (Kolerasi Parsial)	53
3.7.3.3 Analisis Determinasi (R^2)	54

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PELITIAN 55

4.1 Sejarah SD Negeri 15 Pekanbaru.....	55
4.1.1 Tujuan Didirikannya SD Negeri 15 Pekanbaru... ..	56
4.1.2 Visi Dan Misi SD Negeri 15 Pekanbaru.	56
4.2 Struktur Organisasi SD Negeri 15 Pekanbaru.....	61
4.3 Fungsi Dan Tugas Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Wali Kelas Dan Guru... ..	61
4.3.1 Kepala Sekolah	61
4.3.2 Wakil Kepala Sekolah.....	62
4.3.3 Guru... ..	64
4.3.4 Wali Kelas.....	65
4.3.5 Tata usaha	66
4.3.6 Bendahara Sekolah.....	66
4.4 Aktivitas SD Negeri 15 Pekanbaru... ..	67

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	68
5.1 Aktivitas SD Negeri 15 Pekanbaru... ..	68
5.1.1 Karakteristik Responden	68
5.1.1.1 Responden menurut jenis kelamin... ..	68
5.1.1.2 Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	69
5.1.1.3 Responden Menurut Masa Bekerja	70
5.1.2 Deskripsi Variabel.....	71
5.1.2.1 Deskripsi Kepuasan Kerja (X1)	71
5.1.2.2 Deskripsi Motivasi Kerja (X2).....	80
5.1.2.3 Deskripsi Komitmen Organisasi (X3).....	85
5.1.2.4 Deskripsi Kinerja Guru (Y...)	89
5.1.3 Pengujian Instrumen	99
5.1.4 Pengujian Asumsi Klasik (Uji Model).....	101
5.1.5 Analisis Regresi Linier Berganda	106
5.1.6 Pengujian Hipotesis	107
5.2 Pembahasan.....	111
5.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	111
5.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	112
5.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru	113
5.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Secara Simultan terhadap Kinerja	114
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	118
6.1 Kesimpulan	118
6.2 Saran.....	119
Daftar Pustaka.....	
Biografi Penulis	
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Absensi Guru Pada SD Negeri 15 Pekanbaru	4
Tabel 1.2 Jumlah Guru Yang Belum dan Sudah Sertifikasi Pada SD Negeri 15Pekanbaru	5
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Identifikasi dan Operasional Variabel	47
Tabel 3.2 Penilaian Interpretasi Mean Variabel Penelitian	49
Tabel 5.1 Responden Menurut Jenis Kelamin.....	68
Tabel 5.2 Responden Menurut Tingkat Usia.....	69
Tabel 5.3 Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	69
Tabel 5.4 Responden Menurut Tingkat Usia dalam Masa Bekerja.....	70
Tabel 5.5 Responden Menurut Indikator Isi Pekerjaan	71
Tabel 5.6 Responden Menurut Indikator Supervisi... ..	72
Tabel 5.7 Responden Menurut Indikator Organisasi dan Manajemen	73
Tabel 5.8 Responden Menurut Kesempatan Untuk Maju... ..	75
Tabel 5.9 Responden Menurut Indikator Gaji.....	76
Tabel 5.10 Responden Menurut Indikator Rekan Kerja.....	77
Tabel 5.11 Responden Menurut Indikator Kondisi Pekerjaan	78
Tabel 5.12 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Indikator Kepuasan Kerja.....	79
Tabel 5.13 Responden Menurut Indikator Kebutuhan Fiologis	80
Tabel 5.14 Responden Menurut Indikator Kebutuhan Rasa Aman.....	81
Tabel 5.15 Responden Menurut Indikator Kebutuhan Rasa Memiliki	82
Tabel 5.16 Responden Menurut Indikator Kebutuhan Akan Penghargaan.....	83
Tabel 5.17 Responden Menurut Indikator Kebutuhan Untuk aktualisasi Diri	84
Tabel 5.18 Rekapitulasi Tanggapan Responden Menurut Indikator Motivasi Kerja.....	85
Tabel 5.19 Responden Menurut Indikator Kelekatan Yang Kuat Secara Emosional Antara Saya dan Organisasi	86

Tabel 5.20 Responden Tentang Indikator Sulit Meninggalkan Organisasi Walaupun Saya Ingin...	87
Tabel 5.21 Responden Tentang Indikator Keinginan Untuk Tetap Bekerja	88
Tabel 5.22 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Indikator Komitmen Organisasi	89
Tabel 5.23 Responden Tentang Indikator Membuat Rencana Pembelajaran Setiap Pertemuan	90
Tabel 5.24 Responden Tentang Indikator Rencana Pengelolaan Kegiatan Belajar	91
Tabel 5.25 Responden Tentang Indikator Metode Pembelajaran Bervariasi	92
Tabel 5.26 Responden Tentang Indikator Melakukan Remedial	93
Tabel 5.27 Responden Tentang Indikator Mengadakan Evaluasi diakhir Topik Pembelajaran	94
Tabel 5.28 Responden Tentang Indikator Melakukan Evaluasi Ketika Anak Didik Tidak Tuntas	96
Tabel 5.29 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Indikator Kinerja Guru	97
Tabel 5.30 Statistik Deskriptif Data Penelitian	98
Tabel 5.31 Hasil Uji Validitas Data Instrument	100
Tabel 5.32 Hasil uji realibilitas instrument	101
Tabel 5.33 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	102
Tabel 5.34 Hasil Pengujian Multikolinearitas	104
Tabel 5.35 Hasil Regresi Linear Berganda Coefficients	106
Tabel 5.36 Hasil uji <i>statistic t</i> Coefficients	107
Tabel 5.37 Hasil uji F ANOVA	109
Tabel 5.38 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	110

Daftar Gambar

4.1	Struktur Organisasi SD Negeri 15 Pekanbaru	61
5.1	Uji Normalitas Data P-Plot.....	103
5.2	Pengujian Heteroskedastisitas	105

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era modern ini manusia sebagai sumber daya yang memegang peranan sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi. masalah utama dalam manajemen sumber daya manusia yang patut mendapat perhatian adalah kinerja pegawai. Karena manusia yang patut mendapat perhatian adalah kinerja pegawai. Karena keberhasilan suatu perusahaan atau instansi di pengaruhi oleh kinerja pegawai tersebut. Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi ke efektifitas dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dan kinerja, komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat.

Dunia pendidikan merupakan sebuah usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana, demi mewujudkan dan meningkatkan kualitas taraf hidup masyarakat. Untuk itu sekolah sebagai lembaga pendidikan formal mempunyai tugas untuk menyelenggarakan dan meningkatkan kualitas pendidikan. Pendidikan identik kaitannya dengan pembelajaran baik itu guru tetap (PNS) ataupun guru tidak tetap (Honorar).

Guru professional adalah guru yang memiliki keahlian dibidangnya dan wawasan ilmu pengetahuan yang luas, suatu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan, maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan kinerja guru. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan serta keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik.

SDN 15 Pekanbaru merupakan salah satu sarana pendidikan yang bertujuan untuk mencerdaskan anak bangsa. Untuk merealisasikan tujuan tersebut sekolah perlu memperhatikan dan meningkatkan kinerja guru. Dalam meningkatkan kinerja guru maka perlu adanya motivasi, kepuasan dan komitmen organisasi kerja bagi setiap guru.

Kepuasan kerja merupakan persepsi seorang individu dalam memandang suatu pekerjaan, dalam organisasi sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan unjuk kerja yang baik, pegawai yang memiliki kepuasan yang tinggi atas pekerjaannya memiliki unjuk kerja yang lebih dalam menjalankan tugasnya daripada mereka yang tidak puas atas pekerjaannya. Dengan adanya kepuasan kerja maka, kinerja yang diperoleh lebih meningkat. Kurangnya kepuasan yang dirasakan oleh guru-guru SDN 15 Pekanbaru karena, sulitnya mendapatkan golongan atau kenaikan pangkat karena banyak persyaratan dan penilaian yang harus dilalui, selain itu ditemukan adanya ketidaksesuaian jurusan mata pelajaran yang di ampu oleh para guru dalam mengajar. Tolak ukur indikator kepuasan kerja yang baik yaitu, kesempatan untuk maju dan kondisi pekerjaan.

Kesempatan untuk maju yang dimaksud adalah kesempatan untuk memperoleh jabatan atau pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja yang mampu membuat para guru merasa puas terhadap pekerjaannya, selain itu kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah serangkaian kondisi atau lingkungan kerja dan sarana prasarana yang menjadi tempat bekerja.

Selain kepuasan kerja, hal yang meningkatkan kinerja guru lainnya adalah motivasi kerja, karena motivasi merupakan kondisi internal yang membangkitkan seseorang untuk bertindak, mendorong individu dalam mencapai tujuan tertentu dan membuat individu tertarik dalam suatu kegiatan. Tanpa motivasi pekerjaan tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan tujuan tidak akan tercapai karena adanya motivasi yang menurun.

Hal lain yang meningkatkan visi dan misi sebuah organisasi dalam meningkatkan kinerja guru adalah komitmen dalam sebuah organisasi, karena komitmen organisasi berperan penting untuk mempertahankan keanggotaannya, dalam organisasi pendidikan guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan siswa, maka guru dalam menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan tertentu serta mempunyai komitmen yang kuat terhadap sekolah.

Masih kurangnya kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi yang diberikan kepada para guru, sehingga menurunnya semangat kerja yang dirasakan masing-masing guru SDN 15 Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Absensi Guru Pada SDN 15 Pekanbaru
Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Guru (Orang)	Jumlah Hari Kerja/Tahun	Jumlah Hari Absen Guru/Tahun	Total Hari Kerja	Persentase (%)
2016	29	288	127	8352	1.60
2017	30	290	98	8700	1.20
2018	33	293	130	9669	1.35
2019	36	289	158	10404	1.60
2020	32	288	162	9216	1.80

Sumber : SDN 15 Pekanbaru

Dari tabel di atas bahwa pada tahun 2016 – 2020 tingkat kehadiran absensi guru pada SDN 15 Pekanbaru mengalami persentase turun naik dan untuk tahun terakhir tingkat absensi mengalami persentase kenaikan sebesar 1.80 % pada tahun 2020 dengan jumlah guru 32 orang dan jumlah hari kerja 288 hari pertahun. Hal ini menunjukkan gambaran kurangnya tingkat motivasi kerja guru pada SDN 15 Pekanbaru sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya dikarenakan tingginya tingkat absensi. Tingkat absensi yang tinggi dikarenakan kurangnya tanggungjawab serta kemandirian dalam bertindak, sehingga merasa motivasi kerja yang diberikan pimpinan masih kurang.

Jika para guru memiliki loyalitas yang tinggi terhadap tanggungjawab dan kedisiplinan dalam bekerja, maka akan menurunkan tingkat kemangkiran guru dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja guru SDN 15 Pekanbaru.

Jika tingkat absensi rendah hal ini menunjukkan guru nyaman, betah dan merasa senang bekerja di SDN 15 Pekanbaru dan kinerja guru akan meningkat. Akan tetapi, apabila tingkat absensi meningkat menunjukkan bahwa guru tidak betah dan tidak nyaman dalam mengajar.

Dari gambaran di atas, dapat dilihat kurangnya motivasi kerja dan kepuasan kerja para guru sehingga sulit mempertahankan komitmen organisasi.

Untuk melihat kinerja guru SDN 15 Pekanbaru dapat dilihat dari jumlah guru yang sudah tersertifikasi :

Tabel 1.2

Jumlah Guru Yang Belum dan Sudah Sertifikasi Pada SDN 15 Pekanbaru

Tahun	Jumlah Guru (Orang)	Jumlah Guru Sertifikasi	Jumlah Guru Belum Sertifikasi	Persentase Guru Sertifikasi (%)	Persentase Guru Belum Sertifikasi (%)
2016	29	11	18	0.38	0.62
2017	30	11	19	0.37	0.63
2018	33	14	19	0.42	0.57
2019	36	16	20	0.44	0.55
2020	32	13	19	0.40	0.59

Sumber : SDN 15 Pekanbaru

Dari tabel di atas bahwa jumlah guru yang belum dan sertifikasi pada tahun 2016-2020 mengalami turun naik, akan tetapi ditahun terakhir mengalami kenaikan sebesar 59 % dengan jumlah guru 19 orang yang belum sertifikasi, artinya 0.40 % guru yang sudah sertifikasi dengan jumlah guru 13 orang. Masih ditemukan guru yang berpendidikan di bawah Strata 1 (S1) dan kurang

menguasai bahan pelajaran sehingga dalam mengajar masih berpedoman dan terpaku pada buku pembelajaran. Sedangkan kinerja guru yang baik bisa dilihat dari kualitas dan kemampuan kerja dalam mengajar, apabila kualitas dan kemampuan kerja guru meningkat maka, proses belajar mengajar dapat berjalan lebih efektif. Karna kualitas kerja guru terdiri dari menguasai bahan pelajaran, mengelola proses belajar mengajar.

Dalam pengamatan yang dilakukan pada objek penelitian dan tempat penelitian, maka penulis menyimpulkan permasalahan guru dalam meningkatkan kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja sebagai berikut :

1. Kurangnya kepuasan kerja setiap guru SDN 15 Pekanbaru karena untuk mendapatkan kenaikan pangkat masih sulit dan banyak persyaratan serta penilaian yang harus dilalui, selain itu ditemukan adanya ketidaksesuaian jurusan mata pelajaran yang di ampu.
2. Motivasi kerja berperan penting dalam pelaksanaan tugas agar hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi kerja yang masih kurang terlaksana dengan baik di SDN 15 Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi yang meningkat pada tahun terakhir.
3. Dalam komitmen organisasi pada SDN 15 Pekanbaru guru mempunyai efek yang luas dalam pendidikan, antara lain meningkatkan kerjasama untuk mencapai sekolah yang berprestasi, kemauan untuk berubah, kemandirian evaluasi, perbaikan berkelanjutan untuk meningkatkan sebuah organisasi.

4. Guru SDN 15 Pekanbaru memiliki kinerja guru kurang baik, hal ini dapat dilihat dari jumlah guru yang belum tersertifikasi masih banyak, artinya jumlah guru yang sudah tersertifikasi masih tergolong sedikit dan masih banyak ditemukan guru yang berpendidikan di bawah S1 dan dalam mengajar masih berpedoman pada buku pembelajaran.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU (*Studi Kasus SD Negeri 15 Pekanbaru*)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan pokok penelitian ini, yaitu :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SDN 15 Pekanbaru?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SDN 15 Pekanbaru?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SDN 15 Pekanbaru?
4. Apakah kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SDN 15 pekanbaru ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut di atas, Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SDN 15 Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SDN 15 Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru SDN 15 Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SDN 15 Pekanbaru.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah penulis cantumkan di atas, diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap pimpinan dalam memberikan kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi kepada para guru.
2. Diharapkan penelitian ini dapat berguna untuk peneliti lainnya sebagai referensi, perbandingan ataupun menambah wawasan pengetahuan dalam melakukan penelitian.

3. Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penulis khususnya tentang kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besarnya penulis akan mendiskripsikan secara sistematis struktur dari isi laporan penelitian. Adapun sistematika penulisan ini dibagi kedalam enam (6) bab, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini, penulis mengungkapkan tentang latar belakang masalah, perumusan, masalah, tujuan dan manfaat penelitian sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan menguraikan beberapa landasan teori yang akan mendukung dan berkaitan dalam penelitian serta pembahasan, tujuan dan manfaat penelitian. Bab ini akan memaparkan penelitian terdahulu yang mendorong untuk melakukan penelitian selanjutnya.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memberikan penjelasan tentang lokasi penelitian, populasi dan penetapan sampel, jenis dan sumber data, Teknik pengambilan data dan analisis data yang digunakan untuk mengolah data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM SDN 15 PEKANBARU

Bab ini penulis akan menguraikan profil singkat berdirinya SDN 15 Pekanbaru, struktur organisasi, aktivitas dan penetapan tugas dari setiap bagian.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini penulis akan mengemukakan tentang pembahasan dari hasil penelitian dan variabel – variabel yang ada serta pengujian hipotesis yang telah dilakukan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini adalah bab terakhir yang akan berisikan tentang beberapa kesimpulan dari hasil pembahasan yang telah dilakukan serta saran-saran yang mungkin bermanfaat.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. KESIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja, dari ketujuh indikator yang terkandung dalam kepuasan kerja rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “gaji” dengan rata-rata sebesar 3,13. Artinya gaji yang diterima guru yang mengajar di SD Negeri 15 Pekanbaru sudah cukup memadai.
2. Motivasi kerja, dari kelima indikator yang terkandung dalam motivasi kerja rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “kebutuhan untuk merasa memiliki dan kebutuhan untuk mengaktualisasi diri” dengan rata-rata sebesar 3,13. Artinya kebutuhan untuk merasa memiliki dan kebutuhan untuk mengaktualisasi diri ada pada diri guru yang mengajar di SD Negeri 15 Pekanbaru.
3. Komitmen organisasi, dari ketiga indikator yang terkandung dalam komitmen organisasi rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “*normative commitment*” dengan rata-rata sebesar 3,16. Artinya guru yang mengajar di SD Negeri 15 Pekanbaru ingin memiliki karir dan memiliki kesetiaan mengajar disekolah tersebut.
4. Kinerja Guru, dari ketujuh indikator yang terkandung dalam kinerja guru rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “rencana pengelolaan kegiatan belajar” dengan rata-rata sebesar 3,91. Artinya guru yang mengajar SD Negeri 15 Pekanbaru sudah baik dalam membuat rencana penelolan kegiatan belajar.

6.2. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan pada penelitian ini, maka saran dari peneliti yaitu:

1. Kepuasan kerja, sebaiknya pihak sekolah meningkatkan indikator terendah yang terkandung dalam kepuasan kerja yaitu indikator “supervisi” dengan rata-rata 2,59. Agar guru termotivasi dalam bekerja karena dapat masukan, saran dan perhatian dari pimpinan.
2. Motivasi kerja, sebaiknya pimpinan perusahaan meningkatkan indikator terendah yang terkandung dalam motivasi kerja yaitu indikator “kebutuhan rasaaman dan kebutuhan akan penghargaan” dengan rata-rata 3,06. Dimana apabila pihak sekolah memberikan fasilitas yang memadai akan membuat guru nyaman mengajar dan adanya penghargaan yang diberikan kepada setiap guru yang berprestasi akan menambah semangatnya dalam mengabdikan diri di SD Negeri 15 Pekanbaru.
3. Komitmen organisasi, sebaiknya perusahaan meningkatkan indikator terendah yang terkandung dalam komitmen organisasi yaitu indikator “*normative commitment*” dengan rata-rata 3,06. Artinya guru yang mengajar di SD Negeri 15 Pekanbaru belum merasa setia untuk selama mengajar disekolah tersebut dengan kata lain ada keinginan untuk mengajar disekolah lainnya.
4. Kinerja guru, sebaiknya perusahaan meningkatkan indikator terendah yang terkandung dalam kinerja guru yaitu indikator “rencana pembelajaran setiap pertemuan” dengan rata-rata 2,81. Dimana rencana pembelajaran setiap pertemuan perlu dibuat agar ketika mengajar guru menguasai dan siap dalam memberikan materi kepada anak didik.

DAFTAR PUSTAKA

- Farida, U., Hartono, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Cetakan pertama, Ponorogo: Umpo Press
- Handoko, T.H, 2017, *Manajemen*, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktek)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- , 2017, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama.
- Nurmansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif Perusahaan*. Pekanbaru: Unilak Press
- , 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*, Pekanbaru: Unilak Press.
- , 2016, *Perilaku Organisasi*, Pekanbaru: Unilak Press.
- , 2017, *Manajemen Modern*, Pekanbaru: Unilak Press.
- , 2020, *Pengantar Manajemen Modern*, Bandung: Alfabeta.
- , 2018, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru: Unilak Press.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.

Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.

Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, Pasal 20 Ayat 1 Tentang Guru dan Dosen,

Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Depok: RT. Raja Grafindo

Persada.

Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya*

Manusia Perusahaan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Referensi Jurnal:

Irawati, Sudarno, Dadi Komardi, 2019, Procuration Journal Ilmiah Manajemen Vol

7, No. 2 (210-221), E-ISSN 2580-3743, *Pengaruh Motivasi Kerja,*

Komitmen Organisasi dan budaya Organisasi Terhadap Kepuasan

Kerja dan Kinerja Guru SMP Negeri Pekanbaru.

Rizaldi Putra, Nyoto, Syono, Evi Wulandari, 2019, Jurnal Ilmiah Manajemen Vol.

7 No. 3, September, e-ISSN: 2580-3743, *Pengaruh Motivasi, Pelatihan,*

Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan

Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Pekanbaru.

Weni Armianti, Hadi Sunaryo, M. Khoirul ABS, 2018, e-Jurnal Riset Manajemen.

Vpl. 7 No. 16 Agustus, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan*

***Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru di SMAN 1
Manggelewa-Dompu.***

Rizaldi Putra, Nyoto, Syono, Evi Wulandari, 2019, Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 7 No. 3, September, e-ISSN: 2580-3743, ***Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Pekanbaru.***

Aprilia, M., & Hudiwinarsih., G, 2012, Jurnal Indonesia Accounting, 2(2), 215-228, ***Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi: Empiris Pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia.***

Basilius Redan Werang, Anak Agung Gede, 2017, International Journal of Development and sustainability. Vol 6 No. 8 (700-711) ISSN : 2186-8662, ***Teacher's job satisfaction, organizational commitment and performance in Indonesia: A study***