**PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN FASILITAS MENGAJAR TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SEKOLAH**

**MENENGAH PERTAMA ( SMP ) NEGERI 1 PANGKALAN SUSU**

**KABUPATEN LANGKAT**

Poppy Sri Istiqlalia Dewanti Nuswantari

Universitas Islam Sumatera Utara

poppy.dewanti@gmail.com

**ABSTRACT**

*The formulation of the problem in this study are: Does motivation, organizational commitment and teaching facilities partially and simultaneously affect the job satisfaction of teachers in SMP Negeri 1 Pangkalan Susu Kabupaten Langkat. This study aims to determine the effect of motivation, organizational commitment and teaching facilities on teacher job satisfaction in SMP Negeri 1 Pangkalan Susu Kabupaten Langkat. With the sampling technique in total sampling, the sample in this study was the entire population of 38 teachers in SMP Negeri 1 Pangkalan Susu Kabupaten Langkat, because the principal of SMP Negeri 1 Pangkalan Susu Kabupaten Langkat and researchers were not sampled. The results of this study indicate; motivation has a positive and significant effect on teacher satisfaction; organizational commitment has a positive and significant effect on teacher satisfaction; facilities a positive and significant effect on teacher satisfaction; motivation, organizational commitment and facilities have a positive and significant effect on teacher satisfaction.*

***Keywords*** *: Motivation, Organizational Commitment, Facilities, Job Satisfaction.*

***ABSTRAK*** *: Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah motivasi, komitmen organisasi dan fasilitas mengajar secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Pangkalan Susu Kabupaten Langkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan fasilitas mengajar terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Pangkalan Susu Kabupaten Langkat. Dengan teknik penarikan sampel secara Total Sampling maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu 38 orang guru di SMP Negeri 1 Pangkalan Susu Kabupaten Langkat, Dikarenakan kepala sekolah SMP Negeri 1 Pangkalan Susu Kabupaten Langkat dan peneliti tidak ikut dijadikan sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan ; motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan guru; komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan guru; fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan guru; motivasi, komitmen orgnaisasi dan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan guru.*

***Kata Kunci*** *: Motivasi, Komitmen Organisasi, Fasilitas, Kepuasan Kerja*

**1. Pendahuluan**

Untuk membentuk suatu tingkat kepuasan kerja yang baik, seorang pemimpin perlu melakukan suatu tindakan agar para guru dapat merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Robbins (dalam Wibowo, 2013 : 120) harapan bagi suatu organisasi yaitu terciptanya suatu nilai kepuasan yang tinggi pada organisasi tersebut. Salah satu aspek yang sering digunakan untuk melihat kondisi suatu organisasi adalah melihat tingkat kepuasan kerja para anggotanya. Rosa (2014 : 28) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda suatu organisasi dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif. Oleh karena kepuasaan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dipertahankan untuk menunjang kehidupan organisasi. Hal ini disebabkan karena dengan adanya rasa kepuasan kerja diharapkan guru akan lebih giat dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan dapat meningkatnya produktivitas, prestasi kerja meningkat, mengikuti aturan kerja, disiplin, dan menurunkan tingkat absensi.

Guru yang memiliki kepuasan kerja tinggi dapat diketahui bukan hanya gaji tetapi juga melalui keberhasilan guru dalam menyelesaikan tugas, adanya hubungan komunikasi yang harmonis antara guru dengan atasan, situasi lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang mendukung, memiliki kinerja tinggi, dan bertanggungjawab.

Kepuasan kerja pada seorang guru mempengaruhi kehadirannya dalam pekerjaan, kesediaan untuk bekerja juga seringkali dipengaruhi oleh keinginannya untuk mengganti pekerjaan (Setiawan, 2012 : 95). Guru dengan kepuasan tinggi akan memberikan kontribusi tinggi terhadap Sekolah (Setiawan, 2012 : 115). Atas kontribusi yang tinggi tersebut, maka organisasi akan memiliki outcomes yang tinggi, dan dengan outcomes yang tinggi maka organisasi dapat memenuhi keinginan dan harapan balas jasa yang layak pada diri guru (Setiawan, 2012 : 1120). Kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh para pimpinan karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan (Davis dalam Rosa, 2014 : 71). Abraham Maslow dalam teori hirarki kebutuhan menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan guru identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis (Setiawan, 2012 : 90).

Pada kenyataannya bahwa tidak semua guru mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, justru mengalami penurunan. Suatu organisasi banyak mengalami permasalahan yang timbul pada kepuasaan kerja yang rendah, sehingga menimbulkan dampak negatif seperti produktivitas rendah, semangat kerja rendah, guru yang sering absen, dan datang terlambat. Rosa (2014 : 95) mengatakan rendahnya kepuasan kerja yang terjadi pada guru merupakan salah satu gejala yang paling meyakinkan dari rusaknya kondisi suatu organisasi. Rendahnya kepuasan kerja pada guru biasanya tersembunyi di belakang aksi-aksi pemogokan liar, pelambanan kerja, mangkir dan terjadinya pergantian guru.

Gejala-gejala merupakan bagian dari banyak keluhan, rendahnya prestosi kerja, emosi tidak stabil, melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, dan masalah indisipliner. Wibowo (2013) dalam studi global dilaporkan terdapat masalah kepuasan kerja dalam ketidakpuasan bayaran, jumlah jam kerja, tidak mendapatkan cukup libur atau cuti, kurangnya fleksibilitas dalam jam kerja, waktu diperlukan untuk berangkat dan pulang kerja.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rosa (2014 : 92) beberapa tahun belakangan ini di Indonesia sering terjadi aksi mogok yang dilakukan para guru akibat ketidakpuasan mereka pada kebijakan organisasi. Misalnya aksi mogok yang dilakukan oleh ribuan guru guru negeri sipil (PNS) yang mengajar di Sekolah Dasar (SD) hingga Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) yang bertugas di Kabupaten Madiun, Jawa Timur. Aksi tersebut merupakan wujud protes para guru kepada pimpinan.

Hal ini memiliki indikasi yang sama dengan survey awal yang di lakukan peneliti pada SMP Negeri 1 Pangkalan Susu Kabupaten Langkat, yakni permasalahan yang di jumpai mengenai kepuasan kerja guru yakni :

1. Guru guru cenderung kurang dalam menerima motivasi yang mengakibatkan guru guru lebih sering terlambat masuk kelas bahkan ada guru yang sengaja tidak masuk kedalam kelas pada jam pelajaran tertentu.
2. Masih banyak guru yang tidak komitmen terhadap organisasi hal ini terlihat pada beberapa guru yang belum mengerti tentang tugas dan fungsinya sebagai seorang guru.
3. Ketersediaan fasilitas mengajar yang tidak siap pakai dan ketersediaannya juga terhambat, ini juga menjadi salah satu faktor menurunnya kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Pangkalan Susu Kabupaten Langkat.
4. Sikap pimpinan yang belum terlihat tegas terhadap guru guru yang mangkir dalam mengajar.
5. Masih kurangnya pendidikan dan pelatihan keguruan yang di terima guru-guru sehingga guru merasa kurang termotivasi dalam meningkatkan efektivitasnya dalam mengajar.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti adanya perilaku indisipliner pada beberapa guru, misalnya datang terlambat, terlambat masuk kelas, rendahnya pengajaran, tidak semangat, terpaku dengan suatu metode mengajar, dan lain-lain. Perilaku-perilaku indisipliner tersebut memperlihatkan bahwa guru tersebut masih kurang optimal dalam bekerja. Kurangnya kesediaan guru untuk bekerja secara optimal mengindikasikan ketidakpuasan kerja bagi guru. Fenomena-fenomena diatas apabila dibiarkan dan tidak mendapat perhatian akan berdampak pada pelaksanaan yang dapat mengarah pada penurunan kualitas sekolah.

Dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang faktor yang menjadi permasalahan kepuasan kerja guru yang berbentuk tesis dengan judu “ Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Fasilitas Mengajar terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama ( SMP ) Negeri 1 Pangkalan Susu Kabupaten Langkat “.

* 1. **Rumusan Masalah**

Sesuai dengan uraian yang telah di sebutkan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah : bagaiman motivasi, komitmen organisasi dan fasilitas mengajar secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Pangkalan Susu Kabupaten Langkat.

* 1. **Batasan Masalah**

Batasan Masalah penelitian ini perlu dibatasi dengan maksud untuk memperoleh ruang lingkup yang lebih jelas atau terfokus. Untuk itu masalah dibatasi pada faktor motivasi, komitmen organisasi dan fasilitas mengajar yang diduga berhubungan kuat dengan kepuasan kerja guru. Pembatasan masalah ini bukan berarti mengecilkan atau mengabaikan kontribusi faktor lain akan tetapi lebih pada pertimbangan-pertimbangan fenomena awal yang ditemukan dalam survey awal dan kemampuan peneliti yang belum memungkinkan untuk meneliti keseluruhan variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja guru.

* 1. **Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah, batasan masalah dan kajian teori yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Motivasi, komitmen organisasi dan fasilitas mengajar berpengaruh secara simultan terhadap terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Pangkalan Susu Kabupaten Langkat.

* 1. **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Pangkalan Susu Kabupaten Langkat.
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Pangkalan Susu Kabupaten Langkat
3. Pengaruh fasilitas mengajar terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Pangkalan Susu Kabupaten Langkat
4. Pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan fasilitas mengajar yang secara simultan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Pangkalan Susu Kabupaten Langkat.

**2. Metode Penelitian**

##### **Populasi dan Sampel**

Arikunto (2010:173) mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Negeri 1 Pangkalan Susu Kabupaten Langkat sebanyak 40 orang.

*Sampling* adalah suatu cara yang ditempuh dengan pengambilan sampel yang benar-benar sesuai dengan keseluruhan obyek penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi, Sugiyono (2010; 34). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya

Dengan teknik penarikan sampel secara *Total Sampling* maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu 38 orang guru di SMP Negeri 1 Pangkalan Susu Kabupaten Langkat, Dikarenakan kepala sekolah SMP Negeri 1 Pangkalan Susu Kabupaten Langkat dan peneliti tidak ikut dijadikan sampel.

Tabel 1. Kerangka Sampel Berdasarkan Jabatan

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jabatan** | **Jlh Populasi** | **Jlh Sampel** | **Keterangan** |
| 1 | Kepala Sekolah | 1 | 1 | 1 orang Kepala Sekolah |
| 2 | Wakil Kepala Sekolah | 1 | - | Di teliti |
| 3 | Guru | 38 | 37 | 1 orang peneliti |
| **Jumlah** | | **40** | **38** |  |

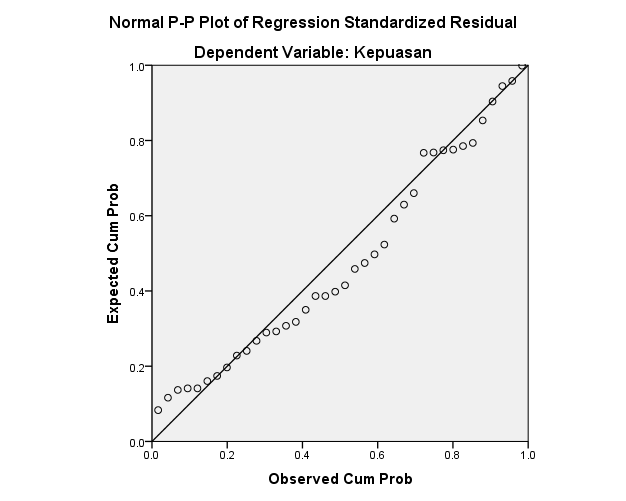
*Sumber: SMP Negeri 1 Pangkalan Susu Kabupaten Langkat*

* 1. **Uji Normalitas Data**

Pengujian normalitas data adalah untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Menurut Santoso (2004:214), dasar pengambilan keputusannya adalah :

Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



*Gambar1 Uji Normalitas*

Pada out put SPSS pada bagian *Normal P-P Plot of Regresion Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal, seperti terlihat pada Gambar 1diatas.

* 1. **Uji Multikolinearitas**

Pengujian *multikolinearitas* dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem *multikolinearitas*. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut Santoso (2004:203), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel bebas tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | |
| Model | | Collinearity Statistics | | |
| Tolerance | VIF | |
| 1 | (Constant) |  |  | |
| Motivasi | .834 | 1.200 | |
| Komitmen | .966 | 1.035 | |
| Fasilitas | .844 | 1.185 | |
| *a. Dependent Variable: Kepuasan* | | | |

Pada output SPSS pada bagian *Coefficient*, semua angka VIF berada dibawah 5, hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, seperti dapat dilihat pada Tabel 2 diatas.

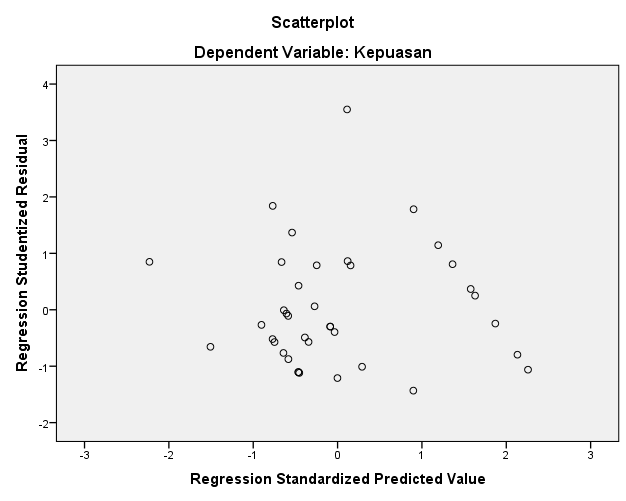
* 1. **Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian *heteroskedastisitas* untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas dan model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi *heteroskedastisitas* dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada data tersebut. Menurut Santoso (2004:033), dasar pengambilan keputusannya adalah :

a. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terdapat situasi heteroskedastisitas.

b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.



*Gambar2 Grafik scatterplot Uji Heteroskedastisitas*

Pada output SPSS di bagian Scatterplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai, dan dapat dilihat pada Gambar 2, diatas.

**3.Hasil dan Pembahasan**

* 1. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Persamaan Regresi Linear antara X1 , X2, X3  terhadap Y, Data-data diatas kemudian diolah dengan program komputer SPSS, maka dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini.

Table 3. koefisen regresi

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 1.992 | 3.923 |  | .508 | .615 |
| Motivasi | .470 | .078 | .519 | 6.046 | .000 |
| Komitmen | .172 | .057 | .239 | 3.003 | .005 |
| Fasilitas | .365 | .068 | .458 | 5.370 | .000 |
| *a. Dependent Variable: Kepuasan* | | | | | | |

Berdasarkan Tabel 3, diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

**Y = 1.992 + 0.470X1 + 0.172X2 + 0.365 X3**

Nilai Kepuasan guru di SMP Negeri 1 Pangkalan Susu Kabupaten Langkat sebesar 1.992, yang mana nilai dari variabel Motivasi, Komitmen Organisasi dan Fasilitas diabaikan.

Persamaan di atas menjelaskan bahwa koefisien regresi X1 (Motivasi) mempunyai nilai positif yaitu 0.470, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan Guru di SMP Negeri 1 Pangkalan Susu Kabupaten Langkat Hal bila motivasi meningkat 1%, maka kepuasan guru akan bertambah 4.70

Koefisien regresi X2 (komitemen organisasi) juga mempunyai nilai positif yaitu 0.172, hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap terhadap kepuasan guru di SMP Negeri 1 Pangkalan Susu Kabupaten Langkat. Hal bila komitmen organisasi meningkat 1%, maka kepuiasan akan bertambah 1.72.

Koefisien regresi X3 (fasilitas) juga mempunyai nilai positif yaitu 0.365, hal ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas mempunyai pengaruh positif terhadap terhadap kepuasan guru di SMP Negeri 1 Pangkalan Susu Kabupaten Langkat. Hal bila fasilitas meningkat 1%, maka kepuasan akan bertambah 3.65.

**3.2. Hipotesis**

**3.2.1. Uji F (Uji Simultan)**

Uji F secara simultan adalah pengujian secara variabel bebas (*independent*) yang mempunyai hubungan atau pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*).

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan uji F untuk regresi linier berganda, ketentuannya, jika nilai Sig pada tabel Anova < α0,05, maka Ho ditolak, namun bila nilai Sig > α0,05, maka Ho diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Uji F (Simultan)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 231.967 | 3 | 77.322 | 43.019 | .000b |
| Residual | 61.112 | 34 | 1.797 |  |  |
| Total | 293.079 | 37 |  |  |  |
| *a. Dependent Variable: Kepuasan* | | | | | | |
| *b. Predictors: (Constant), Fasilitas, Komitmen, Motivasi* | | | | | | |

Untuk mengetahui apakah variabel bebas *(independent)* yaitu Insentif (X1), Lingkungan Kerja (X2) mempunyai hubungan atau pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat *(dependent)* pada kriteria :

Terima Ho Fhitung < Ftabel : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y

Terima Hi Fhitung > Ftabel : Terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y.

Hasil uji F untuk koefisien korelasi persamaan regresi diperoleh nilai F hitung sebesar 43.019 dengan menggunakan taraf signifikansi (α : 0.05). Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variable k – 1 atau 4 – 1 = 3, dan jumlah sampel dikurang 2 atau 38 – 2 = 36, sehingga diketahui bahwa dengan tingkat kepercayaan sebesar 5% merupakan pengaruh yang kuat antara variabel bebas (X1 , X2) dengan variabel terikat (Y). Sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 2.870. Berdasarkan kriteria uji hipotesis jika Fhitung > Ftabel ternyata Fhitung 43.019 > Ftabel 2.870 atau sig (0,00) ≤ alpha (0,05). Ini berarti bahwa dari hasil uji Fhitung secara simultan diterima Hi yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X1 , X2) dengan variabel terikat (Y).

**3.2.2. Uji-t (Uji parsial)**

Pengujian secara parsial adalah pengujian besarnya pengaruh dari setiap koefisien regresi variabel independen secara tersendiri.

Untuk mengetahui apakah koefisien regresi Insentif (X1) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) maka dapat ditentukan melalui uji t, dengan kriteria :

Terima Ho thitung < ttabel: tidak terdapat pengaruh signifikan antara X1 terhadap Y.

Terima Hi thtiung > ttabel : terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 terhadap Y.

Nilai thitung diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20,00 seperti terlihat pada tabel 5, berikut :

Tabel 5. Uji –t (parsial)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Coefficientsa | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 1.992 | 3.923 |  | .508 | .615 |
| Motivasi | .470 | .078 | .519 | 6.046 | .000 |
| Komitmen | .172 | .057 | .239 | 3.003 | .005 |
| Fasilitas | .365 | .068 | .458 | 5.370 | .000 |
| *a. Dependent Variable: Kepuasan* | | | | | | |

Pada tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai thitung untuk variabel motivasi (X1) sebesar 6.046, variable komitmen (X2) sebesar 3.003 dan Fasilitas (X3) sebesar 5.370. Berdasarkan kriteria hipotesis maka dapat disimpulkan :

**a. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kepuasan (Y)**

Dari tabel 5.38 di atas, diperoleh nilai thitung sebesar 6.046 dengan sig 0,055, < α = 0,05% sedangkan  dengan df = n – 2 (38 - 2 = 36 orang) pada  adalah sebesar 2,028. Berdasarkan kriteria uji hipotesis thitung > ttabel maka (6.046 > 2,028) maka (Ho) diterima yang berarti bahwa Motivasi (X1) secara parsial pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan (Y). Dengan demikian jika motivasi guru baik maka akan berperan pada kepuasan guru.

**b. Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan (Y)**

Dari tabel 5.12 di atas, diperoleh nilai thitung sebesar 3.003 atau sig 0,005, < α = 0,05% sedangkan  dengan df = n – 2 (38 - 2 = 36 orang) pada  adalah sebesar 2,028. Berdasarkan kriteria uji hipotesis thitung > ttabel (3.003 > 2,028) maka (Ho) diterima yang berarti bahwa Komitmen Organisasi (X2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan (Y). Dengan demikian Komitmen Organisasi baik, berperan dalam meningkatkan Kepuasan Guru.

**c. Pengaruh Fasilitas (X3) Terhadap Kepuasan (Y)**

Dari tabel 5.38 di atas, diperoleh nilai thitung sebesar 5.370 dengan sig 0,055, < α = 0,05% sedangkan  dengan df = n – 2 (38 - 2 = 36 orang) pada  adalah sebesar 2,028. Berdasarkan kriteria uji hipotesis thitung > ttabel maka (5.370> 2,028) maka (Ho) diterima yang berarti bahwa Fasilitas (X3) secara parsial pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan (Y). Dengan demikian jika fasilitas baik maka akan berperan pada kepuasan guru.

**3.2.3. Uji Determinasi (R2)**

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien korelasi dan determinasi sebagai berikut :

Tabel 6. Koefisien Determinasi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .890a | .791 | .773 | 1.341 |
| *a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Komitmen, Motivasi* | | | | |
| *b. Dependent Variable: Kepuasan* | | | | |

Melalui tabel 6 di atas terlihat bahwa nilai korelasi ganda (Rx1x2y) adalah 0.890. Nilai korelasi ini adalah positif, artinya Motivasi, komitmen organisasi dan fasilitas mempunyai hubungan positif yang kuat terhadap Kepuasan guru. Untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan tersebut dapat digunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dalam Sugiyono (2003 : 183) sebagai berikut:

Tabel 7. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

|  |  |
| --- | --- |
| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
| 0,00 - 0.199  0.20 - 0.399  0,40 - 0,599  0,60 - 0,799  0,80 - 1,000 | Sangat Rendah  Rendah  Sedang  Kuat  Sangat Kuat |

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh rxy = 0,890, berarti hubungan motivasi, komitmen organisasi dan fasilitas terhadap kepuasan guru adalah sangat kuat.

Nilai koefisien determinasi (*R-Square*) yang diperoleh adalah 0, 791 atau 79,1%. Nilai koefisien determinasi sebesar 79,1% artinya adalah motivas, komitmen dan fasilitas memberikan kontribusi terhadap kepuasan guru sebesar 79.1% sedangkan sisanya 20,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis dan evaluasi data di atas, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan guru di SMP Negeri 1 Pangkalan Susu Kabupaten Langkat dengan nilai thitung > ttabel (6.046 > 2,028).
2. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan guru di SMP Negeri 1 Pangkalan Susu Kabupaten Langkat dengan nilai thitung > ttabel (3.003 > 2,028).
3. Variabel Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan guru di SMP Negeri 1 Pangkalan Susu Kabupaten Langkat nilai thitung > ttabel (5.370> 2,028).
4. Variabel motivasi, komitmen orgnaisasi dan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan guru di di SMP Negeri 1 Pangkalan Susu Kabupaten Langkat sebesar 79.1%, sedangkan sisanya sebesar 20.9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Amirullah, Abdul Kholik. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Pasundan 1 Cimahi. Jurnal.

Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Azwar, Saifuddin. 2007. Metode Penelitian. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Bafadal, Ibrahim. 2010. Manajemen Perlengkapan Sekolah Teori dan Aplikasinya. Jakarta : Bumi Aksara.

Daryanto. 2010. Media Pembelajaran. Bandung : PT. Sarana Tutorial Nurani Sejahtera.

Djamarah, Syaiful Bahri. 2012. Strategi Belajar Mengajar. Jakarta : Rineka Cipta.

Djoyowirono. 2015. Manajemen Suatu Paradigma. Edisi keempat. Yogyakarta : BPFE.

Elliot, S.N, et al. 2010. Educational Psychology: Effective Teaching, Effective Learning. Singapore: Mc Graw-Hill Book.

Fahmi, Irham. 2013. Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta.

Fatmasari. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Fasilitas Mengajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Gugus Ii Sd Kecamatan Kebayakan Kabupaten Aceh Tengah. Tesis.

Gie, The Liang. 2012. Cara Belajar yang Efisien. Yogyakarta : Liberty.

Hartanto. Amin Nur. 2015. Nilai – Nilai Manajemen Pendidikan. Bandung : Alfabeta.

Hasanah. 2015. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru. Jurnal.

Husnan, Saud. 2012. Dasar – Dasar Manajemen. Yogyakarta : UPP STTIM YKPN.

Kaihatu, Thomas Stefanus dan Wahju Astjarjo Rini. 2010. Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran: Studi pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya. Jurnal.

Kaplan, R.M. dan Saccuzzo, D.P. 2013. Psychological Testing Principles, Application and Issues, Sixth Edition. USA : Wadsworth.

Kenopaske, Robert, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr. 2017. Organizations: Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition. New York: McGraw-Hill

Knox, Benfari. 2011. Understanding Your Management Style. Milan : Lexington Books An Imprint of Macmilan, Inc.

Kumar, V dana Abbas, A.K., Aster, J.C. 2007. Buku Ajar Patologi Robbins. Edisi 9. Singapura: Elsevier Saunders.

Lestari, R. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja. Jakarta : Erlangga.

Lester, D. Crow. 2013. Educational Management. USA : Wadsworth.

Lupiyaodi, Rambat. 2016. Manajemen Pemasaran Jasa. Jakarta : Salemba Empat.

Makmun, Syamsudin. 2013. Psikologi Pendidikan. Bandung : Pt. Rosda Karya Remaja.

Martoyo, Susilo. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: PT BPFE – JogJakarta.

Mathias Robert, L., Jackson John H. 2013. Human Resource Management (Terjemahan) Buku 2 Edisi kesembilan. Jakarta : Salemba Empat.

McShane, Steven L. & Von Glinow, Mary Ann.2010. Organizational Behavior. Fourth Edition. USA : McGRAW-Hill International.

McShane, Steven L. & Von Glinow, Mary Ann.2013. Organizational Behavior. Sixth Edition. USA : McGRAW-Hill International.

Mulyasa, E. 2013. Manajemen Berbasis Sekolah. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

Notoadmodjo, Soekidjo. 2012. Pendidikan dan Perilaku Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta.

Pack dan Soetjipto,2015. Seri Bimbingan Organisasi dan Administrasi Bimbingan dan Konseling di Sekolah. Surabaya; Penerbit Usaha Nasional.

Panggabean, S. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Ilmu.

Rao, Subba. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Jakarta: Universitas Indonesia.

Robbins, Stephen P. 2016. Perilaku Organisasi. Edisi Revisi. Jakarta : Gramedia.

Rosa, I.M. dan Himam, F. 2014. Hubungan Antara Persepsi terhadap Sense Of Humor Pemimpin dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Psikologi, Vol. 2, 116-129. Universitas Gajah Mada.

Setiawan, Adhi. 2012. Pengembangan Pembelajaran Aktif dengan ICT. Yogyakarta : Skipta Media Kreatif.

Siagian, Sondang P. 2014. Teori Pengembangan Organisasi. Jakarta : Bumi Aksara.

Sopiah. 2015. Prilaku Organisasi. Bandung : Graha Ilmu.

Spector, P. E., 2011. Industrial and Organizational Psychology Research and Practice (second edition). New York : Jhon Wily & Sons, Inc.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis Cetakan kesembilan. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Suhardi. 2013. The Science of Motivation (Kitab Motivasi). Jakarta : PT Gramedia.

Suharsimi dan Arikunto. 2011. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.

Sumodiningrat, Gunawan. 2001. Menejemen Pendidikan. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Suryosubroto. 2014. Proses Belajar Mengajar di Sekolah. Jakarta : Rineka Cipta.

Swansburg, R. C. 2011. Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan. Jakarta : EGC.

Sweeney, Paul D. and Dean B. McFarlin. 2010. Organizational behavior solutions for management. New York : McGraw Hill.

Taufik. 2015. Prinsip – Prinsip Motivasi. Jakarta : CV. Info Media.

Uno, B. Hamzah. 2012. Teori Motivasi dan pengukurannya. Jakarta : Pt. Bumi Aksara.

Victor, M. 2011. work and motivation. New York : Mc-Graw Hill.

Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Yonitri, Dewi Arum. 2013. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Skripsi (Tidak Ditebitkan). Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Zainuddin, Abdillah dkk. November 2012. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Auditor Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Auditor Intern di Pemerintah Provinsi Aceh)”.Jurnal Akuntansi ISSN 2302-0164. Vol. 2 No. 1,http://google.co.id/administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id, 29 Maret 2015.