

Jurnal Ketopong Pendidikan

Program Studi Magister Teknologi Pendidikan Universitas Pelita Harapan

<http://dx.doi.org/10.19166/jkp.v3i2.10517>

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru di SMPN XYZ Jakarta Pusat

Indrika Ramayanti^a*

^aPT. Indonesia Clearing House, Indonesia

*indi.ramayanti@gmail.com

ARTICLE INFO

DOI: [10.19166/jkp.v3i2.10517](http://dx.doi.org/10.19166/jkp.v3i2.10517)

Article history:

Received:

15 November 2025

Accepted:

26 November 2025

Available online:

28 November 2025

Keywords:

work motivation, job satisfaction, organization commitment

ABSTRACT

National education system has to be able to guarantee improvement of education quality to overcome challenges found from lifestyle changes in local, national, and global level. Purpose of this research is to analyze influence of work motivation and job satisfaction to teachers' organizational commitment at SMPN XYZ Central Jakarta. Work motivation and job satisfaction is assumed to increase teachers' organization commitment at SMPN XYZ Central Jakarta. Research methodology used is quantitative method for analyzing influence of work motivation and job satisfaction of teachers to organization commitment at SMPN XYZ Central Jakarta. Regression analysis is a research to identify level of relation between two variables or more without changing, alternation, or manipulation on available data. Sample collected out of 30 teachers as research respondents by questionnaire inputs later become source of analysis. Research concludes there is significant influence between variable working motivation (X_1) and variable organization commitment (Y) and also between variable Job Satisfaction (X_2) to variable organization commitment (Y).

PENDAHULUAN

Pencapaian prestasi akademik bagi dunia pendidikan sudah menjadi tujuan umum dan bahkan sudah menjadi bagian dari visi dan misi yang harus dicapai oleh setiap sekolah baik negeri maupun swasta. Pencapaian prestasi ini memerlukan upaya yang serius dari pihak sekolah dengan cara membuat kebijakan dan program yang dapat mendukung target pencapaian prestasi tersebut.

Hal ini selaras dengan pendapat Supardi yang memaparkan bahwa sebagai salah satu sumber daya organisasi, guru merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan pendidikan, karena guru dianggap sebagai aset penting dan merupakan faktor penentu kualitas lulusan dari sebuah sekolah (Supardi, 2013).

Kunci dalam setiap peningkatan kualitas pendidikan dan kelancaran proses pendidikan adalah guru. Oleh karena itu, setiap guru diharapkan memiliki kualitas profesional serta dapat memenuhi standar kompetensi mengajar yang baik untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam upaya optimalisasi pencapaian tujuan pendidikan. Guru yang menjadi ujung tombak dalam mendidik siswa harus memiliki motivasi kerja, kreativitas, komitmen dan dedikasi dalam menyalurkan pengetahuan, kemampuan dan karakter kepada peserta didik yang mereka ajar. Keberhasilan guru tidak lepas dari dukungan dari seorang pimpinan yaitu Kepala Sekolah. Keberadaan kepala sekolah memegang peranan penting dalam kehidupan organisasi sebuah sekolah.

Demikian juga halnya dengan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) XYZ yang berlokasi di Jl. Rawasari Timur, Komp. Perkantoran No. 12 Cempaka Putih, Jakarta Pusat yang dipimpin oleh Bapak Jaenudin, SPd., MSi memiliki tujuan umum untuk mencapai prestasi akademik yang tinggi bagi sekolahnya.

SMPN XYZ Jakarta Pusat memiliki visi: "Menjadi SMP Negeri yang Sanggup Berkompesi Dalam Iptek, Berpijak Pada Imtaq dan Berwawasan Lingkungan". Sedangkan misinya adalah untuk menyiapkan generasi masa depan yang arif dalam berperilaku, mengembangkan potensi siswa secara optimal, mengembangkan semangat kompetensi, manajemen sekolah yang terbuka dan meningkatkan prestasi akademik dan non akademik. Melalui visi ini, para pengajar ataupun pelajar sekolah akan lebih terarah untuk dapat mencapai misi di masa yang akan datang.

Komitmen organisasi yang dimiliki seorang guru sangat dibutuhkan agar setiap guru mempunyai keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi sekolah sehingga mereka dapat menjalankan tugas sebaik mungkin sebagai seorang tenaga pendidik.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan di SMPN XYZ Jakarta Pusat diperoleh beberapa informasi dari beberapa guru yang menyatakan bahwa komitmen organisasi guru masih rendah atau kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena yang terjadi di antara guru SMPN XYZ Jakarta Pusat antara lain, kurangnya perhatian guru terhadap kebijakan program pengajaran yang dikeluarkan oleh pihak sekolah, kurang aktif dalam mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh sekolah baik program semester maupun tahunan, kurang bersungguh-sungguh atau kurang perhatian dalam menghadiri undangan pertemuan yang dilaksanakan pihak sekolah.

Komitmen organisasi rendah yang dimiliki oleh tenaga pendidik atau guru perlu ditingkatkan agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingginya komitmen organisasi guru antara lain variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Motivasi merupakan sekumpulan dorongan energik baik itu berasal dari dalam dan luar diri karyawan memunculkan usaha berkaitan dengan kerja, menentukan arah, intensitas dan ketekunan kerja (Colquitt *et al.*, 2010).

Tinggi atau rendahnya motivasi kerja guru akan mempengaruhi kinerja dalam proses

belajar mengajar yang akhirnya mempengaruhi pencapaian tujuan atau misi dan visi pendidikan di sekolah. Guru tidak hanya dituntut memiliki kualifikasi akademik sesuai dengan bidang yang diajar dan memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyampaikan informasi kepada siswa, namun tidak kalah penting juga bahwa guru harus memiliki motivasi sebagai guru atau pendidik.

Motivasi akan menentukan arah, intensitas dan ketekunan dalam bekerja guru tersebut dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan oleh SMPN XYZ Jakarta Pusat. Motivasi kerja guru yang tinggi dapat menyelesaikan setiap tugas pekerjaan dengan baik tanpa merasakan tekanan yang berarti sehingga komitmen organisasi guru akan meningkat.

Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai sebelum seorang karyawan memiliki komitmen organisasi. Lebih lanjut, dijelaskan Danang & Burhanudin (2011) komitmen organisasi yang logis lebih fokus pada *continuance commitment*, yang menjelaskan bahwa keputusan untuk tetap tinggal bersama organisasi atau meninggalkan organisasi tercermin pada ketidakhadiran atau *turnover*. Individu yang tidak puas terhadap pekerjaannya atau tidak memiliki komitmen terhadap organisasi, lebih besar kemungkinan untuk meninggalkan organisasi melalui ketidakhadiran atau *turnover*.

Kepuasan kerja tinggi yang dirasakan oleh guru dapat meningkatkan semangat, disiplin, dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang dibebankan sehingga pada akhirnya dapat menciptakan komitmen organisasi guru yang tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sesen & Basim (2012) yang menunjukkan bahwa terdapat adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi guru di SMPN XYZ Jakarta Pusat.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Colquitt *et al.* (2010) mendefinisikan komitmen sebagai sebuah keinginan dari diri karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi itu. Komitmen mempengaruhi apakah karyawan tersebut mempertahankan menjadi anggota organisasi atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain

(Hidayat *et al.*, 2013) mengatakan bahwa setiap pegawai memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimiliki, antara lain: (1) *Affective Commitment*, komitmen ini merupakan emosi pegawai terhadap organisasi, menerima nilai – nilai organisasi dan ingin tetap menjadi bagian dalam organisasi tersebut. Komitmen ini sangat baik untuk organisasi karena pegawai menginginkan dan merefleksikan sikap positif dalam bekerja dan usaha dengan sungguh – sungguh dalam melakukan pekerjaannya. (2) *Continuance Commitment*, pada komitmen ini pegawai melihat investasi apa yang diberikan terhadap organisasi, mereka berpikir komitmen terhadap waktu dan usaha yang dilakukan dengan harapan mereka merasakan apa yang mereka butuhkan untuk menjadi bagian dalam organisasi itu. Mereka berpikir bahwa dengan meninggalkan pekerjaan tersebut mereka akan kehilangan pilihan sehingga mereka berada dalam organisasi karena tidak ada pilihan pekerjaan lainnya. Kebanyakan mereka ini adalah orang – orang yang selalu mempertimbangkan kesehatan dan isu – isu keluarga dalam melakukan pemutusan hubungan kerja dan baginya kepuasan kerja tidak menjadi hal yang utama. (3) *Normative Commitment*, pada komitmen ini, pegawai melihat dan merasa bertanggungjawab berada dalam organisasi, mereka berpikir bahwa organisasi memperlakukan dengan baik dalam menghadapi dan memberikan imbalan. Dengan demikian, komitmen dibangun oleh pegawai dengan ikatan organisasi yang kuat dengan adanya *rewards* dan *punishments*.

Hidayat *et al.* (2013) menyatakan objek komitmen guru menyangkut tiga dimensi,

yaitu: (1) dimensi organisasi sekolah, dimensi komitmen terhadap sekolah diantaranya setuju dengan nilai-nilai dan tujuan sekolah yang di dalamnya terdapat tiga komponen yaitu keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan sekolah, bekerja untuk kepentingan organisasi sekolah, dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. (2) dimensi profesi mengajar, dimensi komitmen terhadap profesi sebagai guru adalah komitmen terhadap tiga pekerjaan yang di dalamnya terdapat beberapa aspek yaitu melaksanakan tugas – tugas sebagai guru, perhatian terhadap keberhasilan siswa, kerajinan dalam bekerja, puas dengan pekerjaan sebagai guru, dan mengidentifikasi profesi sebagai guru. (3) dimensi siswa, dimensi komitmen terhadap siswa adalah rasa selalu ingin membantu kesulitan siswa, bertanggungjawab atas proses belajar siswa dan kehidupan sekolah, serta tanggung jawab terkait dengan kondisi emosi siswa.

Motivasi Kerja

Hidayat *et al.* (2013) merumuskan definisi dari berbagai ahli bahwa motivasi merupakan usaha manusia mencapai sebuah tujuan yang diinginkan atau diharapkan baik itu tujuan individu atau organisasi, usaha tersebut menciptakan kekuatan yang mendorong tindakan secara terus menerus, kekuatan ini berupa intrinsik dan ekstrinsik, usaha memperbaiki keadaan atau situasi yang dirasakan sulit, usaha mengembangkan aspek psikologis dan fisiologis dengan mempertimbangkan tujuan, keinginan, kekuatan, dan dorongan, kesediaan bekerja untuk mencapai pemenuhan kebutuhan, dan keyakinan akan kepuasan dalam bekerja jika bekerja dengan efektif.

Ranupandojo *et al.* (2009) menyatakan bahwa pada garis besarnya motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua, yaitu: (1) Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan "hadiyah". (2) Motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan.

Mangkunegara (2010) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku manusia yaitu: (1) Motivasi Intrinsik, motivasi intrinsik dapat pula dibangkitkan dari dalam atau sering disebut motivasi internal. Sasaran yang ingin dicapai berada dalam individu itu sendiri. Karyawan dapat bekerja karena tertarik dan senang pada pekerjaannya, karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya. (2) Motivasi Ekstrinsik, motivasi yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan motivasi eksternal. Faktor ekstrinsik adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, peraturan, kebijakan perusahaan, interaksi antara karyawan, dan lain sebagainya. Faktor pemeliharaan yang merupakan kondisi ekstrinsik dari karyawan yang akan menimbulkan ketidakpuasan dan faktor motivator merupakan faktor yang menggerakkan motivasi.

Kepuasan Kerja

Kreitner & Kinicki (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu respon yang mempengaruhi atau emosional terhadap berbagai segi dari pekerjaan seseorang.

Lussier (2008) menjelaskan bahwa terdapat lima faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu: (1) *Pay*, jumlah yang diterima dan gaji yang dianggap adil dan sesuai dengan pekerjaannya. (2) *The work itself*, walaupun karyawan menyukai pekerjaannya, lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja. Seseorang yang mendapat pekerjaannya sangat membosankan dan tidak ada tantangan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja rendah. (3) *Growth and upward mobility*, tersedianya kesempatan untuk maju sangat diharapkan jika kesempatan ini ditemukan pada perusahaan yang tumbuh atau berkembang. Umumnya seseorang ingin lebih maju, menerima tantangan dan belajar hal yang

baru. Seseorang yang memiliki keinginan untuk berkembang tentunya mengharapkan jenjang karier yang lebih tinggi. (4) *Supervision*, kompetensi teknis dan keterampilan interpersonal yang dimiliki oleh atasan memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja. Atasan yang tidak memberikan arahan yang jelas dapat menyebabkan bawahan merasa frustasi dan tidak memiliki kepuasan kerja. Hubungan personal antara atasan dan bawahan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Atasan yang dapat memberikan pengaruh positif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. (5) *Co-workers*, seseorang yang memiliki rekan kerja yang ramah, kompeten dan suportif dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Seseorang yang tidak menyukai rekan kerja mengakibatkan tingkat kepuasan kerja rendah.

Colquitt *et al.* (2011) menyatakan kepuasan kerja seseorang terhadap pekerjaannya itu sendiri dapat dilihat dari lima karakteristik utama dalam pekerjaannya yang meliputi *variety*, *identity*, *significant*, *autonomy*, dan *feedback*.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang kepuasan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan emosi seseorang akan beberapa hal yang mampu mendukung kinerja karyawan di seluruh perusahaan. Hal ini muncul dari dalam diri individu terhadap pekerjaan yang digeluti. Oleh karena itu, penelitian ini hanya membatasi beberapa aspek yang akan dijadikan indikator, antara lain: Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), Hubungan dengan atasan (*supervision*), Teman sekerja (*workers*), Promosi (*promotion*), Gaji atau upah (*pay*).

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di SMPN XYZ Jakarta Pusat, dengan menggunakan seluruh anggota populasi guru di SMPN XYZ Jakarta Pusat sebanyak tiga puluh responden sebagai subjek penelitian. Metode penelitian ini menggunakan teknik populasi atau sensus karena jumlah responden yang sedikit yaitu berjumlah tiga puluh dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dimaksudkan untuk membangun suatu gambaran sesungguhnya terhadap suatu fenomena yang terjadi di SMPN XYZ Jakarta Pusat. Dari hasil penelitian deskriptif maka dapat dikumpulkan berbagai informasi dalam rangka menjawab pertanyaan-pertanyaan mengenai masalah pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru di SMPN XYZ Jakarta Pusat. Dalam menganalisis model, penelitian ini menggunakan teknik analisis data secara deskriptif dan perhitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas untuk setiap butir pernyataan variabel motivasi kerja (X_1), variabel kepuasan kerja (X_2) dan variabel komitmen organisasi (Y) diperoleh semua butir pernyataan dinyatakan valid, dari hasil perhitungan SPSS semua r_{hitung} nilainya lebih besar dari r_{Tabel} (0,361).

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

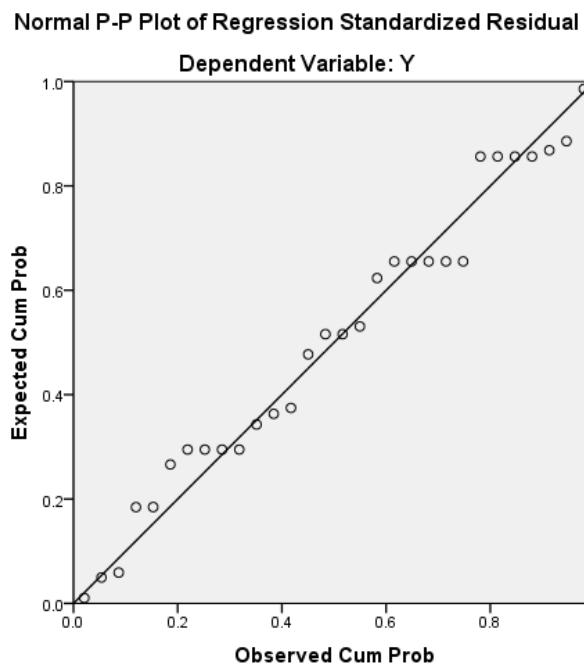
No.	Variabel	Cronbach's Alpha
1	Motivasi Kerja	0,914
2	Kepuasan Kerja	0,825
3	Komitmen Organisasi	0,792

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2017)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien reliabilitas (r) $> 0,60$ dengan demikian semua variabel penelitian dapat dikatakan memiliki

status yang reliabel.

Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas
(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017)

Berdasarkan pada gambar grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas dan layak dipakai untuk meneliti komitmen organisasi (Y) berdasarkan masukan variabel motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2).

Analisis Regresi Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
X1	.351	.058	.534
X2	.566	.102	.485

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017)

Koefisien Determinasi (R-Square)

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi (R-Square)

Model	R Square
1	.910

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2017)

Hasil output statistik regresi pada penelitian ini didapat angka 0,910 hal ini menjelaskan bahwa kontribusi yang diberikan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen

organisasi guru SMPN XYZ Jakarta Pusat sebesar 91% sedangkan sisanya 9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai bahwa:

- 1) Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi guru di SMPN XYZ Jakarta Pusat. Berdasarkan analisis sampel terdapat pengaruh positif sebesar 0,534 terhadap komitmen organisasi di SMPN XYZ Jakarta.
- 2) Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi guru di SMPN XYZ Jakarta Pusat. Berdasarkan analisis sampel terdapat pengaruh positif sebesar 0,485 terhadap komitmen organisasi di SMPN XYZ Jakarta.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dapat dikemukakan beberapa saran atas keterbatasan dalam melakukan penelitian yang menyebabkan tidak maksimalnya hasil yang diperoleh, yang diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi berbagai pihak yang selanjutnya sebagai peningkatan penelitian di masa yang akan datang, antara lain:

- 1) Bagi yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama diharapkan dapat menambahkan beberapa variabel lain seperti kinerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan melakukan penelitian dengan objek yang lebih luas.
- 2) Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada beberapa sekolah sebagai populasi sehingga dapat menghasilkan sampel yang lebih banyak dan mendapatkan kesimpulan yang lebih general, tidak terbatas pada satu sekolah.
- 3) Melakukan pendekatan kualitatif agar dapat menyelaraskan hasil perhitungan pendekatan kuantitatif dengan hasil pendekatan kualitatif agar hasil yang diperoleh dapat menjadi lebih akurat sehingga pengambilan keputusan yang diambil oleh pihak manajemen untuk setiap masalah yang muncul dapat lebih tepat.

Keterbatasan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka ditemukan beberapa keterbatasan penelitian dalam penelitian ini, yang diharapkan dapat digunakan bagi penelitian yang akan datang untuk dapat dikembangkan dan diperbaiki kembali, antara lain:

- 1) Penelitian ini hanya mengambil data dari satu lokasi saja, karena adanya keterbatasan waktu yang dimiliki. Hal tersebut menyebabkan terbatasnya jumlah data yang diperlukan. Dengan keterbatasan jumlah data, maka untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan mengambil data yang lebih banyak dari seluruh unit yang dimiliki sekolah, sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih menyeluruh.
- 2) Metode penelitian yang dilakukan di dalam penelitian ini menggunakan teknik populasi atau sensus karena jumlah responden yang sedikit yaitu berjumlah 30, sehingga menyebabkan hasil uji validitas dari pengolahan data SPSS versi 22 menjadi terbatas.
- 3) Penggunaan instrumen kuisioner dalam penelitian ini hanya dalam bentuk penilaian pribadi dari perspektif guru di SMPN XYZ Jakarta Pusat. Untuk penelitian selanjutnya disarankan dapat dikembangkan dengan menggunakan penilaian dari murid, orangtua murid, pihak manajemen, ataupun staf sekolah SMPN XYZ Jakarta Pusat itu sendiri.

REFERENSI

- Colquitt, J.A., LePine, J.A., & Wesson, M.J. (2010). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* *Organizational Behaviour. McGraw-Hill Education. www. mhhe. con.*
- Colquitt, J., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2011). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. New York: *McGraw-Hill Irwin*.
- Hidayat, Syarif & Asroi. (2013). *Manajemen pendidikan substansi dan implementasi dalam praktik pendidikan di indonesia*. Jakarta: PT Pustaka Mandiri.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational behavior*. (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Lussier, R. N. (2008). *Human relations in organizations: Applications and skill building*. (7th ed.). New York.
- Mangkunegara, A. A. A.P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ranupandojo, Heidjrachman & Suad. H. *Manajemen personalia*. Yogyakarta: BPFE. 2009.
- Sesen, H., & Basim, N. H. (2012). Impact of satisfaction and commitment on teachers' organizational citizenship. *Educational Psychology*, 32(4), 475–491. <https://doi.org/10.1080/01443410.2012.670900>
- Supardi. (2013). *Kinerja guru*. Rajawali Pers.