

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Sintang

Muhammad Hafiz^{1*}, Yeni²

¹ Manajemen, Universitas Muhammadiyah Pontianak

² Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Pontianak

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Sintang. Penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 31 responden. Alat analisis digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, koefisien korelasi (r), koefisien determinasi (R^2), dan uji pengaruh simultan (uji F), uji pengaruh parsial (uji t).

Dari hasil regresi linier berganda menunjukkan persamaan $Y = 3,676 + 0,279X_1 + 0,326X_2$, nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah sebesar 0,644, nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,414 atau 41,4%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan Semangat Kerja memberikan pengaruh terhadap Komitmen Organisasional sebesar 41,4%, sedangkan sisanya 58,6% merupakan peranan yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, dari hasil uji simultan (uji F) diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel, yaitu $9,904 > 3,340$, dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Dari hasil uji kelayakan regresi (Uji F) dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, Artinya terdapat pengaruh simultan bersama-sama antara Kepuasan kerja dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen. Hasil (uji t) antara variabel Kepuasan kerja (X_1) dan Variabel Komitmen Organisasi (Y) menunjukkan nilai t hitung 3,567 lebih kecil dari t tabel yaitu 2,045, dan memiliki signifikansi $0,001 > 0,05$ dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Sedangkan Hasil Uji parsial (uji t) antara Variabel Semangat Kerja (X_2) terhadap Variabel Komitmen Organisasional (Y) menunjukkan Nilai t hitung 3,289 lebih besar dari t tabel 2,045, dan memiliki signifikansi $0,003 < 0,05$ dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Semangat kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, Semangat Kerja, Komitmen Organisasional

PENDAHULUAN

. Madrasah Aliyah Negeri 1 Sintang didirikan pada tanggal 16 Maret 1996 dan berdasarkan SK nomor 505/BAN-SM KB/KEP/XI2018 Madrasah Aliyah Negeri 1 Sintang memiliki akreditasi A pada tahun 2018. Madrasah Aliyah Negeri 1 Sintang adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang MA yang beralamat JL. YC. OEVANG OERAY, Baning Kota, Kec. Sintang, Kab. Sintang. Dalam menjalankan kegiatannya, Madrasah Aliyah Negeri 1 Sintang berada di bawah naungan Kementerian Agama. Pada saat ini MAN 1 Sintang dipimpin oleh kepala sekolah yang bernama bapak Ahmad Yani, S.Pd dan mempunyai tenaga pengajar sebanyak 62 orang yang terdiri dari guru honoer, guru PNS, dan para staff lainnya. Kurikulum yang digunakan oleh Madrasah Aliyah Negeri 1 Sintang adalah kurikulum merdeka.

Sebagai lembaga pendidikan yang memiliki tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, Madrasah Aliyah Negeri 1 Sintang berupaya untuk memenuhi kebutuhan ilmu pendidikan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, demi mewujudkan mutu pendidikan yang berkualitas dan kompetensi.

METODE

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Siregar (2017:15): "Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih". Penelitian asosiatif dalam penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Madrasah Aliyah Negeri 1 Sintang.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan dengan melakukan wawancara, serta menyebarkan kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari Madrasah Aliyah Negeri 1 Sintang.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS Madrasah Aliyah Negeri 1 Sintang yang berjumlah 34 orang. Dan sampel berjumlah 31 orang dengan menggunakan teknik Sampling Jenuh yaitu seluruh pegawai Negeri Sipil Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Sintang. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

4. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel independen (X1) dan variabel independen (X2) serta variabel dependen (Y), dimana variabel independen dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja dan Semangat Kerja, untuk variabel dependen adalah Komitmen Organisasional.

5. Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas dan uji linieritas), analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi berganda (R), analisis koefisien determinasi (R²), uji pengaruh simultan (uji F) dan uji pengaruh parsial (uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana ketepatan suatu alat ukur melakukan fungsi ukurnya. Teknik yang digunakan untuk uji validitas adalah korelasi *Pearson Product Moment*, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item pertanyaan dengan total skor item pertanyaan.

Hasil uji validitas instrumen pengaruh Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Instrumen
Variabel Kepuasan Kerja (Variabel X1)

No	Item Pertanyaan	Hasil		Keterangan
		r Hitung	r Tabel (5%)	
1	X1.1	0,616	0,355	Valid
2	X1.2	0,503	0,355	Valid
3	X1.3	0,592	0,355	Valid
4	X1.4	0,675	0,355	Valid
5	X1.5	0,794	0,355	Valid
6	X1.6	0,570	0,355	Valid
7	X1.7	0,581	0,355	Valid
8	X1.8	0,484	0,355	Valid
Tabel 1 (Lanjutan)				
9	X1.9	0,675	0,355	Valid
10	X1.10	0,668	0,355	Valid
11	X1.11	0,735	0,355	Valid
12	X1.12	0,614	0,355	Valid
13	X1.13	0,625	0,355	Valid
14	X1.14	0,356	0,355	Valid
15	X1.15	0,412	0,355	Valid
16	X1.16	0,364	0,355	Valid
17	X1.17	0,663	0,355	Valid
18	X1.18	0,464	0,355	Valid
19	X1.19	0,725	0,355	Valid
20	X1.20	0,503	0,355	Valid
21	X1.21	0,494	0,355	Valid
22	X1.22	0,580	0,355	Valid

23	X1.23	0,503	0,355	Valid
24	X1.24	0,569	0,355	Valid
25	X1.25	0,610	0,355	Valid

Berdasarkan Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam variabel Kepuasan Kerja (X1) dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga semua pernyataan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Instrumen
Semangat Kerja (Variabel X2)

No	Item Pertanyaan	Hasil		Keterangan
		r Hitung	r Tabel (5%)	
1	X2.1	0,665	0,338	Valid
2	X2.2	0,785	0,338	Valid
3	X.2.3	0,787	0,338	Valid
4	X.2.4	0,827	0,338	Valid
5	X.2.5	0,763	0,338	Valid
6	X.2.6	0,788	0,338	Valid
7	X.2.7	0,753	0,338	Valid
8	X.2.8	0,706	0,338	Valid
9	X.2.9	0,686	0,338	Valid
10	X2.10	0,619	0,338	Valid
11	X2.11	0,733	0,338	Valid
12	X2.12	0,713	0,338	Valid
13	X2.13	0,667	0,338	Valid
14	X2.14	0,523	0,338	Valid
15	X2.15	0,448	0,338	Valid
16	X2.16	0,567	0,338	Valid

Dari Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel Semangat Kerja (X2) dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Sehingga semua dapat digunakan dalam analisis selanjutnya

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel (Y)

No	Item Pertanyaan	Hasil		Keterangan
		r Hitung	r Tabel (5%)	
1	Y1	0,638	0,355	Valid
2	Y2	0,502	0,355	Valid
3	Y3	0,768	0,355	Valid
4	Y4	0,780	0,355	Valid
5	Y5	0,767	0,355	Valid
6	Y6	0,838	0,355	Valid
7	Y7	0,755	0,355	Valid
8	Y8	0,783	0,355	Valid
9	Y9	0,665	0,355	Valid
10	Y10	0,680	0,355	Valid
11	Y11	0,868	0,355	Valid
12	Y12	0,787	0,355	Valid

Dari di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel Komitmen Organisasional (Y) dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Sehingga semua dapat digunakan dalam analisis selanjutnya

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach's alpha*.

Tabel 4
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keputusan
X1	0,902	Reliabel
X2	0,934	Reliabel
Y	0,916	Reliabel

Dari Tabel 4 di terhadap item Y atas hasil uji reliabilitas yang dilakukan instrument yang digunakan dalam penelitian menunjukkan bahwa semua item instrument penelitian dapat dikatakan reliabel, karena telah memenuhi kriteria pengujian reliabilitas item instrument yang digunakan

3. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji Normalitas pada peneltian ini dengan menggunakan motode *kolmogorov-smirnov*.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,83878808
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,091
	Negative	-,097
Test Statistic		,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Tabel Hasil uji normalitas di atas menunjukkan angka signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai variabel bebas apakah mengalami kenaikan atau penurunan. Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 13 berikut ini.

Tabel 6
Analisis Regresi Linier Sederhana

Standardized Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,676	11,513		,319	,752
	X1	,279	,078		,5253,567	,001
	X2	,326	,099		,4843,289	,003

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel 13 di atas *coefficients constant* diketahui nilai $a = 3,676$ sedangkan nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja $b_1 = 0,279$ dan nilai koefisien regresi Semangat Kerja $b_2 = 0,326$, sehingga persamaan regresinya adalah sebagai berikut

:

$$Y = 3,676 + 0,279X_1 + 0,326X_2$$

- Nilai $a = 3,676$ artinya jika Kepuasan Kerja (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) bernilai 0 (nol) maka Komitmen Organisasional di Madrasah Aliyah Negeri 1 Sintang 3,676 satuan.
 - Nilai $b_1 = 0,279$, artinya jika variabel Kepuasan Kerja (X_1) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka Komitmen Organisasional akan meningkat sebesar 0,279 satuan.
- Nilai $b_2 = 0,326$ artinya jika variabel Semangat Kerja (X_2) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka Komitmen Organisasional akan meningkat sebesar 0,326 satuan

5. Koefisien Korelasi Berganda

Analisis Koefisien Korelasi Berganda bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan koefisien korelasi berganda dapat dilihat pada Tabel 10 berikut ini

Tabel 7
Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,644 ^a	,414	,372	3,97352

Berdasarkan Tabel 14 di atas diketahui bahwa nilai R (korelasi) yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah sebesar 0,644 berarti bahwa antara Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja memiliki hubungan yang Kuat terhadap Komitmen Organisasional di Madrasah Aliyah Negeri 1 Sintang

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara Kepuasan Kerja (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasional (Y). Nilai pengaruh tersebut dalam bentuk persentase (%) Dari hasil koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 14, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi R^2 atau R square yang diperoleh adalah sebesar 0,414. Artinya pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Sintang adalah sebesar 41,4% dan sisanya sebesar 58,6% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

7. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 8
Hasil Perhitungan Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	312,750	2	156,375	9,904	,001 ^b
	Residual	442,089	28	15,789		
	Total	754,839	30			

pada tabel 15 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung $9,904 > 3,340$ F tabel, sehingga dapat disimpulkan adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan bersama-sama antara kepuasan kerja dan Semangat kerja terhadap komitmen organisasional.

8. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 9
Hasil Perhitungan Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,676	11,513		,319	,752
	X1	,279	,078	,525	3,567	,001
	X2	,326	,099	,484	3,289	,003

1. Variabel X_1 t hitung hasilnya 3,567, nilainya lebih kecil dari t tabel yaitu 2,045, dan memiliki signifikansi 0,001 < 0,05. Dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
2. Variabel X_2 t hitung hasilnya 3,289, nilainya lebih besar dari t tabel yaitu 2,045, dan memiliki signifikansi 0,003 < 0,05. Dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima, artinya Semangat kerja secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil.

KESIMPULAN

1. Persamaan regresi linear berganda $Y = 3,676 + 0,279X_1 + 0,326X_2$ dengan Koefisien X_1 sebesar 0,279 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan Kepuasan Kerja (X) sebesar 1 (Satuan), maka Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil akan meningkat sebesar 0,279 Satuan dan Koefisien X_2 Sebesar 0,326 berarti setiap terjadi peningkatan Semangat Kerja (X_2), maka Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil akan mengalami peningkatan sebesar 0,326 Satuan.
2. Nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh yaitu sebesar 0,644, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Kepuasan Kerja (X_1), Semangat Kerja (X_2) secara stimultan terhadap variabel Komitmen Organisasional (Y) memiliki tingkat hubungan yang **Kuat**.
3. Koefisien determinasi didapat nilai sebesar 0,414. Hal ini menunjukkan bahwaterdapat hubungan antara variabel Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil di Madrasah Aliyah Negeri Sintang sebesar 41,4%. Sedangkan sisanya sebesar 58,9% dipengaruhi oleh variabel lain.
4. Hasil Uji-F menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh Kepuasan Kerja (X) dan Semangat Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai F hitung $6,890 > 3,295$ F tabel, sehingga dapat disimpulkan adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan bersama-sama antara Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Komitmen Organisasional.
5. Berdasarkan hasil Uji-t Variabel X_1 t hitung hasilnya 3,567, nilainya lebih Kecil dari t tabel yaitu 2,045, dan memiliki signifikansi $0,001 < 0,05$. Dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima, artinya Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.
6. Berdasarkan hasil Uji-t Variabel X_2 t hitung hasilnya 3,289, nilainya lebih besar dari t tabel yaitu 2,045, dan memiliki signifikansi $0,003 < 0,05$. Dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima, artinya Semangat kerja secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada pihak-pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini.

1. Ibu Yeni,SE,. MM selaku Dosen yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, motivasi dan masukkan dalam menyusun penulisan ini.
2. Terimakasih yang tak terhingga kepada Keluarga besar saya yang telah memberikan semangat, nasehat, do'a dan bantuan moril serta materil kepada penulis.
3. Teman-teman manajemen 2019 semoga ilmu dan amal baik dari semuanya mendapatkan balasan yang lebih dari Allah SWT.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro,Daryanto.2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.Yogyakarta Penerbit Gava Media
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Ptenadamedia Group, Jakarta. Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2018. *Manajemen SumberDaya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Mengingatkinerja Pegawai dan Organisasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Universitas Diponogoro,Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi,Cetakan Kedua puluh. PT. Bumi Aksara, Jakarta. Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Muhammad Habiburrahman .2021. Analisis Pengaruh Kepuasan terhadap motivasi guru SMP Negeri 1 Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya. *Jurnal Produktivitas*.Vol 8 No.2
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. CV.Alfabeta,Bandung.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*.PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Wibowo, Nunung Ayu Sofiati. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta. Penerbit Andi
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta, Bandung. Sujarweni, Wiratna. 2018. *Metodologi Penelitian*. Edisi ke-1. Pustakabaru Press,Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenamedia Group.
- Yanti,dan Helman Fachri. 2020. Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Terhadap komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Produktivitas*.Vol 7 No.2