

## PENGARUH KOMITMEN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA GURU PADA YAYASAN CALISTUNG CERDAS

Almira Noviani Dewi<sup>1)</sup>, Winaya Purwanti<sup>2)</sup>

<sup>1,2)</sup>Study Program Management, Swadaya Institute Of Business and Communication

Email: [Almirand1511@gmail.com](mailto:Almirand1511@gmail.com)

Received 1 Juli 2024 Received in revised From 20 Juli 2024 Accepted 1 Januari 2025

### Abstract

*This study aims to comprehensively analyze the influence of work commitment and job satisfaction on teacher performance at the Calistung Cerdas Foundation. The research employs a quantitative approach, collecting data through questionnaires with a sample of 35 respondents and utilizing SPSS version 25 for analysis. The study includes validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression. Based on hypothesis testing, the partial test shows a significance value of 0.000. With a significance threshold of 0.05, the significance value obtained is smaller than 0.05, or  $0.000 < 0.05$ , indicating that both commitment and job satisfaction simultaneously affect teacher performance at Calistung Cerdas. The partial statistical test (t-test) for the work commitment variable reveals a significance value of 0.000, which is smaller than the 0.05 probability threshold. Thus, the hypothesis (H1) is accepted, concluding that work commitment has a positive influence on teacher performance at the Calistung Cerdas Foundation. Similarly, the t-test for the job satisfaction variable shows a significance value of 0.001, which is also smaller than 0.05, confirming that job satisfaction positively influences teacher performance at the foundation.*

**Keywords :** Work Commitment; Job satisfaction; Work performance.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja guru di Yayasan Calistung Cerdas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data melalui kuesioner dengan sampel sebanyak 35 responden dan analisisnya menggunakan SPSS versi 25. Penelitian meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan regresi linier berganda. Berdasarkan uji hipotesis, uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan ambang batas signifikansi sebesar 0,05 maka nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa komitmen dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Calistung Cerdas. Uji statistik parsial (uji t) pada variabel komitmen kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari ambang batas probabilitas 0,05. Dengan demikian hipotesis (H1) diterima yang menyimpulkan bahwa komitmen kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru di Yayasan Calistung Cerdas. Demikian pula uji t untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang juga lebih kecil dari 0,05 yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di yayasan.

**Kata Kunci:** Komitmen Kerja; Kepuasan Kerja; Prestasi Kerja.

### Pendahuluan

Kurangnya kemampuan membaca menulis dan berhitung (Calistung) pada anak usia dini membuat para orang tua khawatir. Calistung kini menjadi sorotan utama ketika melihat belakangan ini banyak Sekolah Dasar, khususnya Sekolah Dasar favorit yang persyaratan masuknya mampu bercalistung. Dengan adanya tuntutan tersebut mendorong adanya bimbingan belajar calistung untuk anak, baik di rumah maupun di

sekolah. Agar anak tidak mengalami keterlambatan dan ketinggalan dalam mengikuti pembelajaran di tingkat selanjutnya yaitu Sekolah Dasar.

Menurut Hidayat (2018) calistung adalah suatu pembelajaran mengenai membaca, menulis, berhitung permulaan yang dilakukan melalui kegiatan bermain agar anak dapat memahami tulisan dan ungkapan yang baik dengan senang. Selanjutnya, Anik Lestarinigrum (2017) Calistung adalah keterampilan yang melingkup beberapa kemampuan yaitu kemampuan membaca, menulis dan berhitung, Membaca adalah kemampuan yang berfungsi sebagai sarana untuk mendapatkan informasi dari sebuah tulisan, Sedangkan membaca adalah proses berfikir yang melibatkan visual, bahasa dan kognitif melalui tulisan. Jadi membaca menulis dan berhitung merupakan kemampuan anak untuk mendapatkan informasi, menambah ilmu dan wawasan melalui teks atau tulisan.

Pentingnya kemampuan membaca, menulis, dan berhitung (calistung) pada usia dini karena akan mempengaruhi mutu pendidikan pada tingkat pendidikan dasar. Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di Calistung adalah guru. Menurut Djamarah (2015) Guru adalah seseorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik atau tenaga profesional yang dapat menjadikan murid-muridnya untuk merencanakan, menganalisis dan menyimpulkan masalah yang dihadapi. Jadi, Guru adalah seseorang yang berjasa dalam dunia pendidikan, karena guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan. Guru di dalam pelaksanaan tugasnya selalu dipengaruhi oleh kondisi kemanusiaan, kondisi yang dimaksud yaitu "komitmen dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja".

Berkaitan dengan komitmen, setiap guru harus memiliki komitmen kerja yang tinggi karena dengan adanya komitmen seorang guru dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi ialah guru yang memiliki perhatian dan kepedulian tinggi terhadap muridnya. Biasanya guru yang memiliki komitmen kerja tinggi akan bekerja secara optimal, Sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh yayasan. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor penentu keberhasilan pengelolaan, proses belajar-mengajar calistung adalah tingkat komitmen kerja yang tinggi para guru. dan kepuasan kerja juga sangat diperlukan.

Menurut Afandi (2018) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Karena dengan adanya kepuasan kerja, guru akan meningkatkan produktivitas pengajaran. Keyakinan bahwa guru yang terpuaskan akan lebih produktif daripada guru yang tak terpuaskan. Namun, jika adanya ketidakpuasan pada guru dalam bekerja akan membawa akibat-akibat yang kurang menguntungkan bagi guru maupun pihak yayasan. Kepuasan kerja guru dalam suatu yayasan akan berbeda-beda setiap individunya. Perbedaan ini dikarenakan adanya kebutuhan individu yang berbeda-beda dalam situasi atau kondisi yang berpengaruh pada kepuasan kerja guru dan kebutuhan guru pun dapat terpenuhi apabila yayasan memberikan seperti, tunjangan fasilitas, jaminan kesehatan dan kebutuhan lainnya. Ini merupakan suatu kondisi yang membuat kebutuhan guru dapat terpenuhi, agar guru pun bisa terus bekerja dan memberikan kontribusi yang lebih kepada yayasan dan mungkin bisa tercapai suatu kepuasan dalam bekerja.

Dengan adanya Komitmen dan terpenuhinya kepuasan kerja, maka akan tercapai prestasi kerja para guru. Dharma (2018) mendefinisikan "Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang". Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada dalam pekerjaannya. Yayasan Calistung Cerdas merupakan salah satu Lembaga Pendidikan Non Formal yang bergerak di bidang Membaca, Menulis dan Berhitung (CALISTUNG) yang berdiri sejak tahun 2008. Awalnya Yayasan Calistung Cerdas hanya berfokus pada membaca, menulis dan berhitung pada anak, Namun dengan terus berjalannya waktu dan berkembangnya teknologi, kini Yayasan Calistung Cerdas memiliki beberapa program umum seperti Les bahasa inggris, Les komputer, Bimbingan Belajar SD, dan Les menggambar dengan Jumlah 435 siswa dan 35 guru. Adapun program calistung Yayasan Calistung Cerdas dijelaskan pada data berikut ini:

Tabel 1. Jumlah Siswa dan Guru

Program Calistung			
No.	Cabang	Jumlah Siswa	Jumlah Guru
1	Lampiri	97	8
2	Bintara	107	8
3	Depkes	54	4
4	H. Naman	86	5
Program Umum			
No.	Program	Jumlah Siswa	Jumlah Guru
1	Bimbel SD	18	2
2	Les B Inggris	55	3
3	Les Komputer	6	2
4	Les Menggambar	12	3
<b>TOTAL</b>		<b>435</b>	<b>35</b>

Sumber: Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, Jumlah siswa Calistung cerdas cabang bintanga memiliki jumlah siswa terbanyak 107 siswa dibandingkan Calistung Cerdas dari cabang lain. Sedangkan jumlah guru terbanyak di Cabang Lampiri dan Cabang Bintangara, yaitu masing-masing 8 guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian tentang pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja guru penting untuk dilakukan. Adapun masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- (1) Bagaimana Pengaruh Komitmen kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Calistung Cerdas?
- (2) Bagaimana Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Prestasi Kerja Calistung Cerdas?
- (3) Bagaimana Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Calistung Cerdas?

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah *simple random sampling*. Penelitian dilakukan di Yayasan Calistung Cerdas Kota Jakarta, yang berlokasi di Jalan H. Naman, No. 3, Pondok Kelapa, Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 guru (responden) yang bekerja pada Yayasan Calistung Cerdas. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan Aplikasi Komputer SPSS versi 26, karena data dalam skala Likert (data ordinal) maka sebelum dilakukan analisis korelasi Pearson dilakukan transformasi data menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) untuk merubah data dari skala ordinal ke interval (Ghozali, Imam, 2016).

## Uji Kualitas Data

### 1. Uji Validitas Instrument

Menurut Sugiono (2019) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan pendekatan pearson correlation. Jika korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi di bawah 0.05 maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid dan sebaliknya.

### 2. Uji Reabilitas Instrument

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang

sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula (Sugiono, 2019). Uji reliabilitas ini menghasilkan nilai *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Apabila *cronbach alpha* dari suatu variabel lebih besar 0,60 maka butir pertanyaan dalam instrumen penelitian tersebut adalah reliabel atau dapat diandalkan. Sebaliknya, jika nilai *cronbach alpha* kurang dari 0,60 maka butir pertanyaan tidak reliabel.

**Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang dapat dipakai untuk normalitas antara lain: Analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

**Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya peranan variabel, variabel X1 dan X2 terhadap turun variasi variabel y. Dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

R<sup>2</sup> = Koefisien Determinasi

r<sup>2</sup> = Nilai Korelasi Berganda 100% = Presentase Kontribusi

**Pengujian Hipotesis:**

Korelasi berganda Ho : ρ.y.X1.X2 = 0 Ha : ρ.y.X1.X2 ≠ 0

Dimana:

ρ.Y.X1.X2 adalah korelasi antara variabel Y dengan variabel X1 dan X2.

X1 = Komitmen kerja (variabel bebas)

X2 = Kepuasan kerja (variabel bebas)

Y = Prestasi kerja (variabel terikat)

Kaedah keputusan:

Jika Sig ≤ 0,05, maka tolak Ho. Artinya korelasi berganda antara variabel X1 dan X2 dengan variabel Y bersifat signifikan.

Jika Sig ≥ 0,05, maka terima Ho. Artinya korelasi antara X1 dan X2 dengan variabel Y tidak bersifat signifikan.

**Hasil dan Pembahasan**

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja (X1)

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	P1	0,400	0,325	Valid
2	P2	0,372	0,325	Valid
3	P3	0,695	0,325	Valid
4	P4	0,524	0,325	Valid
5	P5	0,720	0,325	Valid
6	P6	0,378	0,325	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa semua item kuesioner pada variabel Komitmen Kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel ( $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel Komitmen Kerja dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	P1	0,500	0,325	Valid
2	P2	0,375	0,325	Valid
3	P3	0,610	0,325	Valid
4	P4	0,442	0,325	Valid
5	P5	0,743	0,325	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25

Berdasarkan table 3, diketahui bahwa semua item kuesioner pada variabel Kepuasan kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel ( $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel Kepuasan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	P1	0,756	0,325	Valid
2	P2	0,368	0,325	Valid
3	P3	0,443	0,325	Valid
4	P4	0,500	0,325	Valid
5	P5	0,738	0,325	Valid
6	P6	0,665	0,325	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa semua item kuesioner pada variable Prestasi kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel ( $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel Prestasi kerja dinyatakan valid.e research questions posed.

#### b. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Komitmen Kerja	0,786	Reliabel
Kepuasan kerja	0,845	Reliabel
Prestasi Kerja	0,756	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah Penulis, 2022

#### Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Tabel 6

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,23033816
Most Extreme Differences	Absolute	,98
	Positive	,055
	Negative	-,98
Test Statistic		,98
Asymp. Sig. (2-tailed)		,186 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: hasil olah data SPSS 25

Dari Tabel 6 di atas, diketahui bahwa hasil Uji Normalitas menunjukkan bahwa data-data dari ketiga variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal, dengan nilai signifikansi 0,186 lebih besar dari pada 0,05 atau ( $0,186 > 0,05$ ).

## 2. Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics		
Variabel	Tolerance	VIF
X1	0,992	1,075
X2	0,992	1,075

Sumber : Data primer di olah, 2022

Dari data Tabel 7 di atas, diketahui bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas.

## 3. Hasil Uji Linearitas

Tabel 8. Rangkuman Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig. Deviation from Linearity	Keterangan
X1 dengan Y	0,056	Linear
X2 dengan Y	0,045	Linear

Sumber : Hasil olah data SPSS 25

Dari Tabel 8 di atas, diketahui bahwa nilai Signifikasi pada *Deviation from Linearity* setiap hubungan antar variabel adalah  $> 0,05$  ini berarti semua hubungan antar variabel adalah linear.

## Hasil Uji Hipotesis

### Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji Secara Parsial (t)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,862	3,741		1,809	,037
Komitmen Kerja	,378	,98	,388		,000
Kepuasan kerja	,280	,89	,358		,001

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

*Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 25*

Berdasarkan data pada Tabel 9, uji t dilihat bahwa nilai sig untuk variabel Komitmen adalah 0,000. Nilai sig t lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Maka hipotesis Ho ditolak dengan demikian hipotesis H1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Komitmen memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi kerja guru pada Yayasan Calistung Cerdas. Selanjutnya, uji t dilihat bahwa nilai sig untuk variabel Kepuasan kerja adalah 0,001. Nilai sig t lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,001 < 0,05$ . Maka hipotesis Ho ditolak dengan demikian hipotesis H1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap Terhadap Prestasi kerja Guru pada Yayasan Calistung Cerdas.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji Secara Simultan (F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286,308	2	153,152	19,879	,000 <sup>b</sup>
	Residual	346,889	32	10,840		
	Total	633,197	34			

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen dan kepuasan kerja

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25*

Berdasarkan data pada Tabel 10, pengujian variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai sig adalah 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi yang diteliti tersebut lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel komitmen dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap Prestasi kerja. Hipotesis yang diujikan adalah terdapat pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap guru pada yayasan calistung cerdas.

Adapun pembahasan dari masing-masing hipotesis sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Komitmen kerja terhadap Prestasi Kerja pada Yayasan Calistung Cerdas

Hipotesis pertama yang menyatakan adanya pengaruh variabel Komitmen kerja terhadap Prestasi kerja guru pada Yayasan Calistung cerdas. Hal ini terbukti berdasarkan uji validitas variabel Komitmen kerja dinyatakan valid dikarenakan rhitung lebih besar dari nilai rtabel. Dimana nilai rtabel adalah 0,325, pada hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel karena variabel mempunyai nilai cronbach's Alpha diatas 0,6. Pada hasil analisis regresi linier berganda variabel Komitmen kerja berpengaruh positif dengan nilai koefisien 0,378 dan dari uji parsial variabel Komitmen kerja terdapat nilai sig 0,001 dimana tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Guru pada Yayasan Calistung Cerdas.

#### 2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Prestasi Kerja pada Yayasan Calistung Cerdas

Hipotesis Kedua yang menyatakan adanya pengaruh variabel Komitmen kerja terhadap Prestasi kerja guru pada Yayasan Calistung cerdas. Hal ini terbukti berdasarkan uji validitas variabel Komitmen kerja dinyatakan valid dikarenakan rhitung lebih besar dari nilai rtabel. Dimana nilai rtabel adalah 0,325, pada hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel karena variabel mempunyai nilai cronbach's Alpha diatas 0,6. Pada hasil

analisis regresi linier berganda variabel Komitmen kerja berpengaruh positif dengan nilai koefisien 0,280 dan dari uji parsial variabel Komitmen kerja terdapat nilai sig 0,000 dimana tingkat signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Guru pada Yayasan Calistung Cerdas.

### 3. Pengaruh Komitmen dan Kepuasan kerja terhadap Prestasi Kerja pada Yayasan Calistung Cerdas

Hipotesis Ketiga yang menyatakan adanya pengaruh variabel Komitmen dan kepuasan kerja terhadap Prestasi kerja guru pada Yayasan Calistung cerdas. Hal ini terbukti pada hasil analisis regresi linier berganda variabel Komitmen dan Kepuasan kerja pada penelitian ini adalah  $Y = 7,862 + 0,378X_1 + 0,280X_2$  artinya bernilai positif. Dari hasil uji korelasi didapat nilai terdapat nilai Komitmen kerja 0,665 dan Kepuasan kerja 0,535 artinya hubungan antara variabel Prestasi kerja bersifat positif. Dan dari hasil uji simultan terdapat nilai sig 0,000 dimana tingkat signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Guru pada Yayasan Calistung Cerdas

## Simpulan dan Saran

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan penelitian ini, adalah sebagai berikut:

- Bahwa uji t nilai sig untuk variabel Komitmen adalah 0,000. Nilai sig t lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Maka hipotesis diterima (H1). Jadi dapat disimpulkan bahwa Komitmen memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi kerja guru pada Yayasan Calistung Cerdas.
- Bahwa uji t nilai sig untuk variabel Kepuasan kerja adalah 0,001. Nilai sig t lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,001 < 0,05$ . Maka hipotesis diterima (H1). Jadi dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi kerja Guru pada Yayasan Calistung Cerdas.
- pengujian variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai sig adalah 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi yang diteliti tersebut lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel komitmen dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap Prestasi kerja.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- Bagi Pihak Yayasan Calistung Cerdas diharapkan memerhatikan komitmen kerja dan kepuasan kerja agar tercapainya Prestasi kerja guru.
- Yayasan harus memerhatikan kepuasan kerja karyawan terutama gaji pokok, agar dapat memberikan pengaruh yang optimal dalam meningkatkan mutu dan kualitas kerja para guru. Serta upah tambahan bagi guru sesuai dengan kinerja guru, sehingga guru dapat lebih meningkatkan kinerjanya masing-masing.
- Diharapkan dengan adanya Komitmen dan terpenuhinya kepuasan kerja dapat meningkatkan prestasi kerja para guru. Untuk itu, perlu penambahan fasilitas seperti jaringan internet.
- Bagi penelitian lain yang hendak melakukan penelitian sejenis agar dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang pengaruh komitmen kerja dan Kepuasan kerja terhadap Prestasi kerja guru.

## Daftar Pustaka

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta, Nusa Media.
- Anik Lestarinigrum, 2017. Perencanaan Pembelajaran Anak Usia Dini, Nganuk: Adjie Media Nusantara, hal 56.
- Dharma, Agus. (2018). Manajemen Prestasi Kerja. Jakarta: CV Rajawali.
- Djamarah, Syaiful Bahri dan Aswan Zain (2015). Strategi Belajar Mengajar. Jakarta : Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang, Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.