
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA PENDIDIK DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI BATANGHARI

Oleh

Zilawati¹, Maryam², Luqmanul Hakim Hawasyi³, Fitri Nasution⁴

^{1,2,3,4}Institut Agama Islam Nusantara Batanghari

Email: ¹zilazaini92@gmail.com, ²maryamgibran123@gmail.com,

³basinglah.hakim@gmail.com

Article History:

Received: 20-03-2024

Revised: 29-03-2024

Accepted: 23-04-2024

Keywords:

Work Motivation, Job

Performance, Job

Satisfaction of Educators

Abstract: Various factors influence the job satisfaction of educators at the Batang Hari Junior High School. One of them is work motivation and work performance, while the link between work motivation and job satisfaction is that a teacher must be able to generate motivation or encouragement and maintain harmony at work, understand their own problems and those of others. If the needs of a teacher are met, the teacher will be motivated to carry out their duties well. Work motivation can provide energy that drives all existing potential, creates high and noble desires, and increases mutual enthusiasm. The relationship between job performance and job satisfaction is that if an employee is satisfied with his job, his work performance will increase, on the other hand, if an employee is dissatisfied or has a low level of satisfaction with his work, his work performance will also decrease or be low. Therefore, this study aims to determine how much influence work motivation and work performance have on the job satisfaction of educators at Batang Hari Junior High School.

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan Negara (UU RI NO. 12 Tahun 2012).

Oliver menyatakan, *Satisfaction is the consumer's fulfillment response* (respons pelanggan terhadap pemenuhannya). Pernyataan ini dalam konteks sekolah mengandung makna bahwa pelanggan sekolah terdiri atas pelanggan internal dan eksternal. Pelanggan internal adalah siswa, pendidik dan tenaga kependidikan. Pelanggan eksternal sekolah adalah komite sekolah, yang terdiri atas wakil sekolah, pemerintah, masyarakat, pengusaha, orang tua, siswa alumni, dan anggota profesi. Dikaitkan dengan guru, maka semakin

terpenuhi kebutuhan sekolah semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. (Husaini Usman, 2010)

Dapat dipahami kepuasan kerja adalah persepsi karyawan bahwa harapannya telah terlampaui atau terpenuhi. Artinya jika seorang karyawan yang melaksanakan suatu kegiatan, maka imbalan yang diperlukan akan sesuai dengan apa yang diharapkannya. Jika imbalan tersebut ternyata sesuai dengan keinginan dan harapannya, maka ia akan merasa puas, demikian pula sebaliknya jika imbalan tersebut. Dengan kata lain kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya yang didasari oleh imbalan baik material maupun non-material.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dapat dinyatakan sebagai keadaan emosional karyawan di mana terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dengan oleh perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan. Baik berbentuk finansial maupun nonfinancial (Priyono dan Marnis, 2014). Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kegembiraan atau perasaan sikap sisi positif dari para karyawan atas penilaian dari salah satu pekerjaan atau pengalaman pekerjaan selama bekerja.

Orang yang mau bekerja ada dorongan atau motivasi dalam dirinya untuk menuju harapan yang lebih baik dan memuaskan, artinya berbeda dalam bentuk aktivitas yang bertujuan untuk memperoleh kepuasan. Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai seperti perilaku malas, rajin, atau produktif. Adapun kaitan motivasi kerja dengan kepuasan kerja adalah bahwa seorang guru harus bisa membangkitkan motivasi atau dorongan dan memelihara keharmonisan dalam bekerja, memahami permasalahan sendiri dan orang lain. Apabila kebutuhan seorang guru terpenuhi maka guru akan termotivasi untuk menjalankan tugas dengan baik. Orang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan dan ukuran yang diterapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, serta menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional. Berdasarkan kedua aspek itu, motivasi pasif yang telah dikemukakan di atas, motivasi sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan (Siswanto, 2011).

Menurut Hasibuan, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 (tiga) faktor penting, yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi angka untuk ketiga faktor ini, semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan (Widyawaty Mashar, 2015).

Bernardin dan Russel, memberikan defenisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Byars dan Rue, mengartikan prestasi sebagai tingkat

kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya (Edy Sutrisno, 2009).

Berdasarkan pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan dan tugas-tugas yang ada di dalam pekerjaannya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam buku Denok Sunarsi, prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dan melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Denok Sunarsi, 2020). Jadi prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Adapun kaitan prestasi kerja dengan kepuasan kerja adalah jika seorang karyawan merasa puas atas pekerjaannya maka prestasi kerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika seorang karyawan merasa tidak puas atau tingkat kepuasannya rendah terhadap pekerjaannya maka prestasi kerjanya juga akan menurun atau rendah.

Selanjutnya berdasarkan hasil *grand tour* yang penulis lakukan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Batang Hari adalah adanya ketidakpuasan kerja sebagian guru yang disebabkan sulitnya membangun kerja sama antar guru dalam menyelesaikan tanggung jawab dan kurang optimalnya kondisi fisik lingkungan. Beberapa faktor yang diindikasikan menjadi penyebab dari rendahnya kepuasan kerja guru di sekolah tersebut gaji/honor yang diterima, pembinaan dari atasan, kesempatan untuk maju dan dukungan dalam bekerja oleh pimpinan terhadap tenaga pendidik atau guru

LANDASAN TEORI

1. Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik

Wulandari menjelaskan bahwa guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar dan membimbing peserta didik. Oleh karena itu guru memiliki peran kunci dalam peningkatan mutu pendidikan dan mereka berada di titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitatif (Amiruddin, 2018).

Menurut Mulyasa, Guru merupakan sosok yang sangat dihormati karena memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Guru juga sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Tugas guru tidak hanya mengajar, tetapi juga mendidik, mengasuh, membimbing, dan membentuk kepribadian siswa untuk menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang mampu mengisi lapangan kerja dan siap berwirausaha. Ketika orang tua mendaftarkan anaknya ke sekolah, pada saat itu juga mereka menaruh harapan terhadap guru agar anaknya dapat berkembang secara optimal. Mereka yakin bahwa minat, bakat, kemampuan, dan potensi peserta didik tidak akan berkembang secara optimal tanpa bantuan guru. (A. Rusdiana dan Yeti Heryati, 2015). Dapat dipahami guru adalah orang yang bertanggung jawab dan berwenang membimbing dan membina peserta didik, baik secara individual maupun kelompok dan baik di sekolah maupun di luar sekolah.

Peran dan fungsi guru berpengaruh langsung terhadap pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran. Secara khusus dalam pembelajaran guru mempunyai peran dan fungsi untuk

mendorong, membimbing, dan memfasilitas siswa untuk belajar. Ki Hajar Dewantara menegaskan pentingnya peran dan fungsi dalam pendidikan dengan ungkapan: *Ing ngarsa sung tulada* berarti guru berada di depan memberti telada, *ing madya mangun karsa*, berarti guru berada ditengah menciptakan peluang untuk berprakarsa, dan *tut wuri handayani* berarti gutu dari belakang memberikan dorongan dan arahan.

Menurut Sondang P Siagian, pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa, masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena "kepuasan" mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat négatif tentang pekerjaannya (Sondang P. Siagian, 2012).

Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena pada umumnya setiap karyawan berbeda standar kepuasaannya. Tetapi paling tidak ada indikator yang dapat digunakan untuk melihat ada tidaknya kepuasan kerja, diantaranya adalah kedisiplinan, moral kerja karyawan serta rendahnya *turn over*.

Zainal dkk indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut: (1) isi pekerjaan, (2) supervisi, (3) organisasi atau manajemen, (4) kesempatan untuk maju, (5) gaji, (6) rekan kerja, (7) kondisi pekerjaan. Sedangkan Luthans mengungkapkan 6 karakteristik kepuasan kerja yaitu sebagai berikut: (1) pekerjaan itu sendiri, (2) penggajian, (3) mendapat kesempatan promosi, (4) pengawasan, (5) kelompok kerja, (6) kondisi kerja. Berdasarkan indikator yang menimbulkan kepuasan kerja tersebut diatas akan dapat dipahami sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan persepsi pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam perkerjaan yang sesuai dengan keinginan tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya (Dewi Suryani Harahap dan Hazmanan Khair, 2019).

2. Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Desilia Purnama Dewi dan Harjoyo, 2019). Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 (tiga) faktor penting, yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi angka untuk ketiga faktor ini maka semakin besar pula prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Prestasi kerja merupakan suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi angka untuk ketiga faktor ini maka semakin besar pula prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil kerja dari standar kerja yang telah diterapkan. Ada enam aspek untuk pengukuran prestasi kerja yaitu (Edy Sutrisno, 2009):

- a) Hasil kerja
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b) Pengetahuan pekerjaan
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c) Inisiatif
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d) Kecekatan mental
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja, dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e) Sikap
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f) Disiplin waktu dan absensi
Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

3. Motivasi Kerja

Bernard Berelson dan Gary A. Steiner dalam Machrony, mendefinisikan motivasi sebagai *all those inner striving conditions variously described as wishes, desires, needs, drives, and the like*. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (B. Siswanto, 2011).

Menurut Koontz dan Weihrich, bahwa motivasi sebagai keseluruhan dorongan, keinginan, kebutuhan dan daya yang sejenis yang mengarahkan perilaku. Robbins mengartikan bahwa motivasi sebagai keinginan untuk mengerahkan sekuat tenaga agar tercapai tujuan yang terorganisasi, dilakukan melalui kemampuan yang dimiliki untuk memenuhi kebutuhan individu (Sudarman Danim dan Suparno, 2009).

Dari beberapa uraian tentang pengertian motivasi di atas menurut penulis motivasi adalah usaha yang muncul baik dalam diri maupun di luar diri seseorang untuk mewujudkan keinginan, kebutuhan, kemauan dan kepuasan. Motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya. Stimulus yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan (B. Siswanto, 2011).

Tujuan pemberian motivasi antara lain mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Tugas yang dilaksanakan oleh manajer personalia setelah melakukan perekrutan, melatih serta mengembangkan melalui training, selanjutnya adalah motivasi kerja. Dalam

hal memotivasi kerja manajer harus selalu memerhatikan apa yang dibutuhkan karyawan. Harapan manajer sebagai motivator adalah hasil kerja yang lebih memenuhi prinsip efisiensi dan prestasi kerja yang dilakukan. Keberhasilan motivator dalam memotivasi karyawan akan sangat memengaruhi pada prestasi kerja karyawan (Danang Sunyoto, 2020).

Menurut Edy Sutrisno, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern antara lain (1) keinginan untuk dapat hidup, (2) keinginan untuk memiliki, (3) keinginan untuk memperoleh sesuatu, (4) keinginan untuk memperoleh pengakuan, (5) keinginan untuk berkuasa. Faktor ekstern antara lain (1) kondisi lingkungan kerja, (2) kompensasi memadai, (3) supervisi yang baik, (4) adanya jaminan pekerjaan, (5) status dan tanggung jawab, (6) peraturan yang fleksibel (Edy Sutrisno, 2009).

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Batang Hari yang berjumlah sebanyak 18 orang, sebagaimana terlihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Rekapitulasi Tenaga Pendidik Sekolah Menengah Pertama Negeri Batang Hari

No	Golongan Tenaga Pendidik	Jumlah
1	ASN	15
2	Honorier	3
	Jumlah	18

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jumlah tenaga pendidik keseluruhan adalah sebanyak 18 orang. Yang terdiri dari 15 orang golongan ASN (83,3%) dan 3 orang golongan honorer (16,6%).

Menurut Gay dalam Mukhtar, ukuran minimum sampel yang dapat diterima sebaiknya didasarkan pada desain atau metode penelitian yang digunakan. Secara umum, pandangan tentang populasi lebih disepakati untuk sebuah penelitian, dimana populasi yang dipandang relatif homogen, maka populasi dapat ditarik minimal 5 % dan maksimal 30 %. Jika sebuah penelitian, populasinya dibawah 150 subjek, maka hampir seluruh pakar penelitian sepakat, sebaiknya diambil seluruhnya, atau dengan kata lain penelitian dapat dikatakan penelitian populasi. Artinya, populasi adalah juga sekaligus sebagai sampel atau subjek penelitian (Mukhtar, 2011).

Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.

B. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Kepuasan Kerja

Hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS versi 26.0. Dari hasil uji validitas terhadap 28 butir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja terdapat 4 butir yang tidak valid yaitu butir 2, 3, 15, dan 18. Dengan demikian terdapat 24 butir yang valid dan 24 butir item instrumen tersebut yang akan digunakan sebagai instrumen penelitian dan disebarkan kepada sampel / responden penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.759	.971	29

Dari hasil uji reliabilitas tersebut diperoleh nilai alpha cronbach sebesar 0,759 yang berarti lebih besar dari r_{tabel} ($0,971 > 0,60$), maka dapat dinyatakan bahwa instrumen variabel kepuasan kerja reliabel.

2. Motivasi Kerja

Hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS versi 26.0. Dari hasil uji validitas terhadap 24 butir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja terdapat 3 butir yang tidak valid yaitu butir 2, 6, dan 13. Dengan demikian terdapat 21 butir yang valid dan 21 butir item instrumen tersebut yang akan digunakan sebagai instrumen penelitian dan disebarkan kepada sampel / responden penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.753	.949	25

Dari hasil uji reliabilitas tersebut diperoleh nilai alpha cronbach sebesar 0,753 yang berarti lebih besar dari r_{tabel} ($0,949 > 0,60$), maka dapat dinyatakan bahwa instrumen variabel motivasi kerja reliabel.

3. Prestasi Kerja

Dari hasil uji validitas terhadap 24 butir pernyataan untuk variabel prestasi kerja terdapat 4 butir yang tidak valid yaitu butir 1,9, 19, dan 24. Dengan demikian terdapat 20 butir yang valid dan 20 butir item instrumen tersebut yang akan digunakan sebagai instrumen penelitian dan disebarkan kepada sampel/responden penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.755	.942	25

Dari hasil uji reliabilitas tersebut diperoleh nilai alpha cronbach sebesar 0,755 yang berarti lebih besar dari r_{tabel} ($0,942 > 0,60$), maka dapat dinyatakan bahwa instrumen variabel prestasi kerja reliabel.

C. Teknik Analisis Data

1. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.

No	Variabel	L_{hitung}	L_{tabel} $\alpha 0,05$	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X_1)	0,195	0,05	Berdistribusi Normal
2	Prestasi Kerja (X_2)	0,200	0,05	Berdistribusi Normal
3	Kepuasan Kerja (X_3)	0,200	0,05	Berdistribusi Normal

2. Uji Homogenitas

Hasil Uji Homogenitas Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (X₃)

ANOVA					
X1					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	184.278	7	26.325	8.357	.002
Within Groups	31.500	10	3.150		
Total	215.778	17			

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS di atas, diperoleh nilai *r(sig)* lebih kecil dari pada tingkat α (alpha) yang ditentukan (yaitu 0,05) atau $0,002 < 0,05$ sehingga skor-skor pada variabel motivasi kerja dan skor-skor pada variabel kepuasan kerja menyebar secara homogen.

Hasil Uji Homogenitas Prestasi Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (X₃)

ANOVA					
X2					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	196.778	10	19.678	7.250	.008
Within Groups	19.000	7	2.714		
Total	215.778	17			

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS di atas, diperoleh nilai *r(sig)* lebih kecil dari pada tingkat α (alpha) yang ditentukan (yaitu 0,05) atau $0,008 < 0,05$ sehingga skor-skor pada variabel prestasikerja dan skor-skor pada variabel kepuasan kerja menyebar secara homogen.

3. Uji Linearitas dan Signifikan Koefisien Regresi

Hasil Uji Linieritas Kepuasan Kerja (X₃) atas Motivasi Kerja (X₁)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X3 * X1	Between Groups	(Combined)	184.278	7	26.325	8.357	.002
		Linearity	107.444	1	107.444	34.109	.000
		Deviation from Linearity	76.834	6	12.806	4.065	.025
	Within Groups		31.500	10	3.150		
	Total		215.778	17			

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS di atas, tampak nilai *r* lebih kecil daripada tingkat α (alpha) yang digunakan (0,05) atau $0,000 < 0,05$, sehingga variabel motivasi kerja atas variabel kepuasan kerja berpola linear.

Hasil Uji Linieritas Kepuasan Kerja (X₃) atas Prestasi Kerja (X₂)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X3 * X2	Between Groups	(Combined)	196.778	10	19.678	7.250	.008
		Linearity	83.310	1	83.310	30.693	.001
		Deviation from Linearity	113.468	9	12.608	4.645	.028
	Within Groups		19.000	7	2.714		
	Total		215.778	17			

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS di atas, tampak nilai r lebih kecil daripada tingkat α (alpha) yang digunakan (0,05) atau $0,001 < 0,05$, sehingga variabel prestasi atas variabel kepuasan kerja berpola linear.

Hasil Koefisien Regresi Ganda dan Koefisien Determinasi Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.746	.712	1.91135

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Nilai R sebesar 0,864 menunjukkan korelasi ganda (motivasi kerja dan prestasi kerja) dengan kepuasan kerja. Dengan mempertimbangkan variasi Nilai R Square sebesar 0,746, memiliki makna besarnya peran atau kontribusi variabel motivasi terjadinya prestasi kerja mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 74,6%. Sedangkan sisanya sebesar 0,254 atau 25,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN**1. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja**

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini menginterpretasikan bahwa semakin baik motivasi kerja yang dimiliki oleh dosen maka akan semakin puas pula para guru dalam bekerja pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 22 Batang Hari. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (path analysis), menyatakan bahwa besarnya pengaruh total motivasi kerja terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik sebesar 59,6%. Selanjutnya hasil perhitungan t_{hitung} dengan t_{tabel} didapat $t_{hitung} = 4,611$ $t_{tabel} = 1,753$ hal ini menunjukkan tolak H_0 dan terima H_1 . Ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru. Semakin baik motivasi kerja, maka akan semakin baik pula kepuasan guru dalam bekerja pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Batang Hari.

2. Prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja

Prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini menginterpretasikan bahwa semakin baik kondisi prestasi kerja pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Batang Hari, maka akan semakin baik pula kepuasan kerja para guru. Prestasi kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya atau pekerjaannya.

Hal ini dapat dapat dibuktikan dengan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi berganda, menyatakan bahwa besarnya pengaruh total prestasi kerja terhadap kepuasan kerja guru sebesar 33%. Selanjutnya hasil perhitungan t_{hitung} dengan t_{tabel} didapat $t_{hitung} = 3,828$ $t_{tabel} = 1,753$ hal ini menunjukkan tolak H_0 dan terima H_i . Ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel prestasi kerja terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 22 Batang Hari.

3. Motivasi kerja dan prestasi kerja berkontribusi positif secara simultan terhadap kepuasan kerja

Motivasi kerja dan prestasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru. Dimana apabila motivasi kerja dan prestasi kerja semakin baik maka akan semakin baik pula kepuasan kerja para guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Batang Hari.

Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi berganda menyatakan bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja dan prestasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja sebesar 74,6%. Selanjutnya hasil perhitungan f_{hitung} dengan f_{tabel} didapat $f_{hitung} = 22,032$ $f_{tabel} = 3,68$ hal ini menunjukkan tolak H_0 dan terima H_i . Ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan prestasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini perlu dipertahankan dan sangat perlu untuk ditingkatkan, karena jika motivasi kerja dan prestasi kerja baik maka sangat jelas dapat meningkatkan kepuasan kerja guru sebagaimana hasil temuan tersebut. Dan 25,4% adalah variabel sisa (residu) yang belum diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan, analisis data dan perhitungan statistik sebagaimana yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

Rangkuman Hasil Uji antar Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen.

No	Variabel	Hasil Pengujian antar Jalur			Keterangan
		Langsung	Tidak Langsung	Total	
1.	$X_1 - X_3$	59,6%	-	59,6%	Berpengaruh signifikan
2.	$X_2 - X_3$	33%	-	33%	Berpengaruh signifikan
3.	$X_1, X_2 - X_3$	-	-	74,6%	Berpengaruh signifikan

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa secara parsial variabel yang sangat berpengaruh adalah variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 59,6%.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anonim, (2012). Undang-Undang Pendidikan Tinggi 2012 (UU RI NO. 12 Tahun 2012) Tentang Pendidikan Tinggi. Jakarta: Sinar Grafika.
- [2] Amiruddin, (2018). Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- [3] A. Rusdiana dan Yeti Heryati, (2015). Pendidikan Profesi Keguruan (Menjadi Guru

- Inspiratif dan Inovatif). Bandung: Pustaka Setia.
- [4] Siswanto, (2011). Pengantar Manajemen. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [5] Danang Sunyoto, (2013). Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Yogyakarta: Buku Seru.
- [6] Denok Sunarsi, (2020). Panduan Meningkatkan Kinerja Dan Kepuasan Guru. Banten: Desanta Muliavisitama.
- [7] Dewi Suryani Harahap dan Hazmanan Khair, (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Journal.
- [8] Edy Sutrisno, (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- [9] Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, (2009). Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [10] Mukhtar, (2010). Bimbingan Skripsi, Tesis, dan Artikel Ilmiah. Jakarta: Gaung Persada Press.
- [11] Priyono dan Marnis, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- [12] Sondang P. Siagian, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [13] Sudarwan Danim, (2004). Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok. Jakarta: Rineka Cipta.
- [14] Sugiyono, (2009). Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- [15] Sugiyono, (2010). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- [16] Suharsimi Arikunto, (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- [17] Widyawaty Mashar, (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu. Riau: Universitas Pasir Pengaraian.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN