

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN
DAMPAKNYA PADA KINERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH
DI KABUPATEN TANAH LAUT**

¹Abdurrahim, ²Jumiati, dan ³Defin Shahrial Putra

^{1,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan

²Fakultas Studi Islam, Universitas Islam Kalimantan

E-mail: ¹abdurrahim.0805@gmail.com, ²jumiati.jumi88@gmail.com,
³definshahrial@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan; Pengaruh Kepuasan Kerja Guru terhadap Motivasi Guru MI di Kabupaten Tanah Laut, Pengaruh Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru MI di Kabupaten Tanah Laut, Pengaruh Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru MI di Kabupaten Tanah Laut. Penelitian ini dilakukan pada Guru MI di Kabupaten Tanah Laut yang mengajar di MIS (Madrasah Ibtidayah Swasta). Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 sampel dengan menggunakan *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial (analisis jalur dan uji t) dengan bantuan program SPSS 19.0. Hasil dari penelitian ini menyatakan Kepuasan Kerja Guru memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru, Motivasi Kerja Guru memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, serta Kepuasan Kerja Guru memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja secara langsung, serta memiliki pengaruh tidak langsung melalui Motivasi Kerja Guru.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to explain; Effect of Teacher Satisfaction on MI Teacher Motivation in Tanah Laut District, Effect of Teacher Motivation on MI Teacher Performance in Tanah Laut District, Effect of Teacher Job Satisfaction on MI Teacher Performance in Tanah Laut District. This research was conducted on MI Teachers in Tanah Laut District who taught at MIS (Private Madrasah Ibtidayah). This research is an explanatory research type (*explanatory research*). Data collection techniques in this study used a questionnaire. The sample used in this study amounted to 30 samples using simple random sampling. This research uses descriptive analysis and inferential analysis (path analysis and t test) with the help of SPSS 19.0 program. The results of this study states Kepuasan Kerja Master memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru, Guru Kerja Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Master and Master memiliki pengaruh Kerja Kepuasan signifikan Kinerja terhadap directly, as well as pengaruh memiliki tidak langsung melalui Motivasi Kerja Teachers.

Keywords: Job Satisfaction, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Madrasah sebagai salah satu tempat tumbuh dan berkembangnya anak sangat diharapkan mampu menyediakan situasi dan kondisi yang dibutuhkan siswa secara optimal (Isjoni, 2011). Madrasah mengemban fungsi berposisi di garis paling depan dalam melayani pendidikan masyarakat, sehingga madrasah harus dapat merespon dengan cepat perubahan yang ada, namun juga tetap mengikuti standar-standar yang sudah ditentukan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Madrasah sebagai unit organisasi yang mempunyai otonomi, mempunyai hak untuk mengatur dirinya sendiri. Tempat pendidikan yang diatur sebagai sekolah dan membuat pendidikan dan ilmu pengetahuan agama Islam menjadi pokok pengajaran (Tim Dirjen Bimbagais Depag, 2003).

Salah satu sumber daya terpenting di madrasah adalah guru. Guru bertanggung jawab penuh terhadap kualitas pendidikan di madrasah. Guru adalah individu yang tahu situasi dan kondisi siswa serta bertanggungjawab atas tercapainya hasil belajar (Dimiyati dan Mujiono, 2006). Menurut Samana (1994) guru adalah pribadi dewasa yang mempersiapkan diri secara khusus melalui Lembaga Pendidikan Guru Tenaga Kependidikan (LPTK) agar dengan keahliannya mampu mengajar sekaligus mendidik siswanya untuk menjadi warga Negara yang baik (susila), berilmu, produktif, sosial, sehat dan mampu berperan aktif dalam peningkatan sumber daya manusia.

Guru Madrasah merupakan tenaga kependidikan yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, melatih, serta mengarahkan peserta didik agar memiliki kesiapan dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat dengan bangsa lain dengan landasan keimanan dan ketaqwaan yang kokoh. Oleh karena itu kedudukan guru madrasah sebagai tenaga profesional sangatlah penting dalam terwujudnya visi dan misi penyelenggaraan pembelajaran pada madrasah dimana ia melaksanakan tugasnya. Kinerja seorang guru madrasah dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mendidik, mengajar, membimbing dan memberikan keteladanan, kreatif dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Membahas masalah kualitas dari kinerja guru madrasah tidak terlepas dari pencapaian hasil belajar. Hal ini karena kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan madrasah dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar siswa yang baik yang pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang berkualitas dan berkarakter islami. Kinerja yang optimal merupakan harapan semua pihak namun kenyataan dilapangan menunjukkan masih ada beberapa guru madrasah yang kinerjanya kurang optimal. Berdasarkan observasi di Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Tanah laut yang terdiri 14 Madrasah Ibtidaiyah Swasta terlihat bahwa kinerja guru dirasakan masih belum memuaskan. Dalam realitas sehari-hari masih diketemukan adanya gejala-gejala antara lain : 1) Kinerja guru masih tergantung dengan seberapa besar penghasilnya , 2) Guru yang menampilkan cara kerja yang masih monoton 3) masih minimalnya kreatifitas dan inovasi pembelajaran 4) Guru belum menjadi figure atau teladan dalam mengaplikasikan ilmu dalam kehidupan sehari-hari.

Dalam meningkatkan kinerja guru-guru madrasah antara lain dengan peningkatan kinerja guru dari Kementrian Agama dapat melalui pembinaan berkala, pelatihan-pelatihan, seminar, kursus-kursus atau pendidikan formal yang tinggi serta pembinaan dan pengembangan untuk mendukung pembelajaran yang efektif. Dalam pelaksanaannya kita tidak hanya menuntut keahlian dari para ahli pengembang kompetensi guru saja melainkan juga harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Mathis dan Robert L. Jackson (2001) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja, antara lain : 1) kemampuan, 2) motivasi, 3) dukungan yang diterima, 4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan 5) hubungan mereka dengan organisasi. Selain hal itu yang perlu diperhatikan untuk mencapai kinerja guru yang tinggi diperlukan adanya motivasi dari guru untuk meningkatkan kinerjanya secara utuh, apalagi seorang guru madrasah harus menunjukkan perilaku yang kuat yang diarahkan untuk menuju suatu tujuan tertentu, adanya keinginan dan hasrat yang lebih mengarah pada tingkah laku yang berorientasi pada tercapainya *standar of excellent*. Orientasi tersebut mengarah pada peran guru yang sering kali diposisikan sebagai faktor penting untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan profesi. Guru perlu semangat dan keinginan yang tinggi untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya. Kemampuan dan

motivasi yang tinggi didasarkan pada keinginan yang kuat dari setiap guru untuk berkarya.

Motivasi kerja guru juga merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula kinerjanya. Apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku disekolah sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal. Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang bergerak, baik disadari maupun tidak disadari. Motivasi belajar adalah jantung kegiatan belajar, yang mendorong seseorang untuk belajar (Sobry Sutikno, 2007). Lebih lanjut Sugiyanto (2010) berpendapat motivasi memfokuskan struktur agar siswa bekerja lebih giat. Motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia, termasuk belajar. Dalam motivasi terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, meggerakkan, menyalurkan dan mengarahkan sikap dan perilaku individu.

Guru madrasah memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, dipundaknya dibebani suatu tanggung jawab atas mutu pendidikan. Maka dari itu profesionalitas seorang guru harus diikuti oleh motivasi kerja guru dalam mengembangkan kurikulum yang berkarakter di sekolah atau madrasah akan sangat berguna, apabila guru mempunyai keinginan, tanggung jawab, minat, penghargaan dan meningkatkan dirinya dalam melaksanakan tugas kegiatan mengajar. Demikian halnya dengan tercapainya kinerja guru diantaranya ditentukan oleh tingkat sejauhmana kepuasan kerja dan motivasi guru.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2008:40). Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006:121) kepuasan kerja adalah

keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Kemudian Handoko (2013:193), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja, kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2013:202). Kemudian Krietner dan Kinicki (1998) dalam Ferdinand (2006:134) menyatakan bahwa kepuasan kerja melibatkan perasaan positif (atau negatif) seseorang terhadap pekerjaannya. Selanjutnya Locke dalam Luthan (2006:243) menyatakan kepuasan kerja adalah meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional pekerja yang positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Dalam arti lain emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan.

Menurut Luthans (2006:243) menyatakan ada 5 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. *The work it self* (pekerjaan itu sendiri), yaitu pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan menerima tanggung jawab.
2. *Pay* (upah/ penghasilan), yaitu sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
3. *Promotion opportunities* (kesempatan promosi), yaitu kesempatan untuk maju dalam organisasi.
4. *Supervision* (pengawasan), yaitu kemampuan penyelia memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. *Coworkers* (rekan kerja), yaitu tingkat dimana rekan kerja secara teknis pandai dan memberi dukungan secara sosial.

Motivasi

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Pernyataan ini mengandung tiga pengertian yaitu bahwa (1) motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu; (2) motivasi ditandai adanya rasa atau feeling afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia, (3) motivasi dirangsang karena adanya tujuan (Hamzah B Uno, 2007).

Sedangkan menurut Robbins (2001), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu. Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan (Hasibuan, 2003). Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Amirullah dkk, 2002).

Menurut David C. McClelland dalam Steers dan Braunstein (1976:254), menyebutkan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), Kebutuhan untuk berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang untuk mengembangkan kreativitasnya dan mengarahkan kemampuannya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Seseorang yang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan memperoleh pendapatan yang besar, sehingga dapat memenuhi kebutuhan yang diperlukan.
2. Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), Merupakan keinginan memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dan ineraksi dengan individu lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan kekuatan (*need for power*), Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang dengan mengarahkan semua kemampuan

demikian mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik di dalam organisasi. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh atasan agar bawahannya termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mangkunegara (2001) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Menurut Riordan (dalam Christi, 2010) mengemukakan bahwa ada 3 (tiga) indikator dalam kinerja yaitu:

1. Ketepatan Waktu, Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.
2. Kuantitas Pekerjaan, Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.
3. Kualitas Pekerjaan, Setiap pekerja mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

METODE PENELITIAN

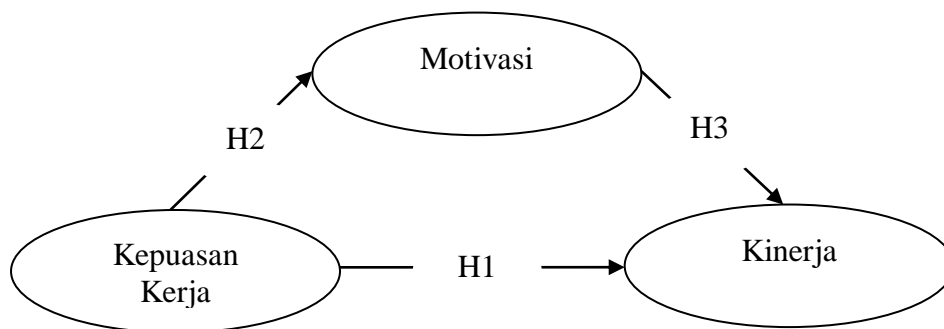
Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan eksplanatori. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode survey. Penelitian ini akan dilaksanakan di MI kabupaten Tanah Laut Provinsi Kalimantan Selatan khususnya MIS (Madrasah Ibtidiah Swasta) dengan waktu penelitian selama 3 bulan. Populasi penelitian guru MI di kabupaten Tanah Laut Provinsi Kalimantan Selatan dengan sampel 30 guru. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah

menggunakan skala likert dengan 5 pengukuran. Rincian dari 5 pengukuran tersebut adalah, 1) sangat tidak setuju, 2) tidak setuju 3) cukup setuju 4) setuju dan 5) sangat setuju. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dijabarkan, maka model dari penelitian ini dapat di rangkum seperti yang ditunjukkan pada gambar dibawah ini.

H1 : Kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja

H2 : Kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi Motivasi

H3 : Motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja



Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis Jalur.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi guru

Tabel 1.

Pengaruh Kepuasan Kerja Guru terhadap Motivasi Guru

| Variabel Mediasi | Variabel Independen | Beta | Sig. | Pengaruh |
|---------------------------------|---------------------|-------|-------|------------|
| Motivasi Guru | Kepuasan Kerja Guru | 0,638 | 0,000 | Signifikan |
| R : 0,638 | | | | |
| R ² : 0,407 | | | | |
| Adjusted R ² : 0,385 | | | | |

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 1. Dapat diketahui bahwa nilai Beta sebesar 0,638, dengan nilai Sig. = 0,000 $\leq \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Guru berpengaruh signifikan terhadap Motivasi guru sebesar 0,638 atau sebesar 63,8%

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi dan dampaknya terhadap Kinerja Guru

Tabel 2.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap motivasi dan dampaknya terhadap Kinerja guru

| Variabel Dependen | Variabel Mediasi | Variabel Independen | Beta | Sig. | Pengaruh |
|--|-----------------------------|--------------------------------|-------------|-------------|-----------------|
| Kinerja Guru | | Kepuasan Kerja Guru | 0,772 | 0,000 | Signifikan |
| | Motivasi Guru | | 0,837 | 0,000 | Signifikan |
| R : 0,837 R ² : 0,701 Adjusted R ² : 0,691 | | | | | |

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui pengaruh Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru dengan nilai Beta untuk Kepuasan Kerja Guru adalah sebesar 0,772 dengan nilai Sig. = 0,000 $\leq \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru sebesar 0,772 atau sebesar 77,2%.

Selain itu, berdasarkan table 2 juga dapat diketahui pengaruh Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru dengan nilai Beta untuk Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 0,837 dengan nilai Sig. = 0,000 $\leq \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 0,837 atau sebesar 83,7%.

Pengaruh Antar Jalur

Pengaruh langsung dan tidak langsung, serta total pengaruh dalam penelitian ini dapat dilihat pada table 3.

Tabel 3.

Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Total Pengaruh

| Variabel Independen | Variabel Mediasi | Variabel Dependen | Pengaruh Langsung | Pengaruh Tidak Langsung | Total Pengaruh |
|---------------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------------|----------------|
| Kepuasan Kerja Guru | Motivasi Guru | | 0,638 | - | 0,638 |
| Kepuasan Kerja Guru | | Kinerja Guru | 0,772 | 0,534 | 1,306 |
| | Motivasi Guru | Kinerja Guru | 0,837 | - | 0,837 |

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3. Dapat diketahui bahwa pengaruh langsung Kepuasan Kerja Guru terhadap Motivasi Guru sebesar 0,638, pengaruh langsung Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 0,772, dan pengaruh langsung Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 0,837. Terdapat pengaruh tidak langsung Keuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Guru sebesar 0,534, sehingga diperoleh total pengaruh Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru sebesar 1,306.

Ketepatan Model

Ketepatan model hipotesis diukur melalui hubungan koefisien determinasi (R^2) pada kedua persamaan. Hasil perhitungan ketepatan model adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R^2 &= 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2) \\ &= 1 - (1 - 0,407)(1 - 0,701) \\ &= 1 - (0,593)(0,299) \\ &= 1 - 0,177 \\ &= 0,823 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan ketepatan model adalah sebesar 0,823 atau sebesar 82,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan structural dari

ketiga variable yang diteliti adalah sebesar 82,3% dan sisanya sebesar 17,7% dijelaskan oleh variable lain diluar model penelitian ini.

Uji t

Tabel 4.
Perhitungan Uji t

| Variabel Independen | Variabel Mediasi | Variabel Dependen | t | ttabel | Sig. |
|----------------------------------|------------------|-------------------|-------|--------|-------|
| Kepuasan Kerja Guru | Motivasi Guru | | 4,379 | 1,703 | 0,000 |
| | Motivasi Guru | Kinerja Guru | 8,107 | 1,703 | 0,000 |
| Kepuasan Kerja Guru Kinerja Guru | | Kinerja Guru | 6,424 | 1,703 | 0,000 |

Sumber: Data Priemer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa hasil uji t variable Kepuasan Kerja Guru terhadap Motivasi adalah sebesar 4,379 dengan nilai Sig. = 0,000 \leq 0,05. Hasil uji t juga menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Guru memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi Guru.

Berdasarkan table 4. Didapatkan juga bahwa hasil uji t Motivasi guru terhadap Kinerja Guru sebesar 8,107 dengan nilai Sig. = 0,000 \leq 0,05. Hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi guru memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru.

Pada tabel 4. Didapatkan juga bahwa hasil uji t Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru sebesar 6,424 dengan nilai Sig. = 0,000 \leq 0,05. Hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Guru memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru.

Pembahasan Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Variabel Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dengan menggunakan distribusi frekuensi, variabel Kepuasan Kerja Guru memiliki *grand mean* sebesar 4,29. Hal ini menunjukkan bahwa guru MI yang bekerja di Kabupaten Tanah Laut memiliki kepuasan kerja yang baik. Rata-rata tertinggi untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan adalah pada item 11 Kepuasan Kerja sebesar 4,77 mengenai Rekan yang bekerja dengan saya memberikan dukungan yang cukup, sehingga dapat disimpulkan bahwa Guru MI di Tanah Laut merasa puas akan rekan kerjanya. Sedangkan, rata-rata terendah untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan adalah pada item 4 Kepuasan Kerja sebesar 3,73 mengenai Penghasilan saya sepadan, mengingat tanggung jawab yang saya pikul, sehingga dapat disimpulkan bahwa Guru MI di Tanah Laut tidak sepenuhnya merasa penghasilan yang didapat kurang sesuai dengan beban kerja yang dilakukan di Sekolah.

Variabel Motivasi Guru

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dengan menggunakan distribusi frekuensi, variabel Motivasi Guru memiliki *grand mean* sebesar 4,26. Hal ini menunjukkan Guru MI di Tanah Laut memiliki motivasi kerja yang baik. Rata-rata tertinggi untuk variabel Motivasi Kerja Karyawan adalah pada item 5 Motivasi sebesar 4,63 mengenai Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri, sehingga dapat disimpulkan bahwa Guru MI lebih termotivasi apabila bekerja sama dengan guru yang lain dibandingkan apabila dikerjakan sendiri. Sedangkan, rata-rata terendah untuk variabel Motivasi Guru adalah pada item 3 Motivasi sebesar 3,87 mengenai Sebagai guru saya menikmati persaingan dan kemenangan, sehingga dapat disimpulkan bahwa persaingan dan keinginan untuk menang dari guru yang lain kurang menjadi motivasi guru di MI.

Variabel Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dengan menggunakan distribusi frekuensi, variabel Kinerja Guru memiliki *grand mean* sebesar 4,26. Hal ini menunjukkan bahwa Guru MI di Tanah Laut memiliki kinerja yang baik. Rata-rata tertinggi untuk variabel

Kinerja Guru adalah pada item 6 Kinerja Guru sebesar 4,63 mengenai tentang sebagai seorang guru, saya selalu menunjukkan sikap yang positif, sehingga dapat disimpulkan guru MI dapat memberikan contoh sikap yang baik dan ini dapat diartikan sebagai kinerja guru. Sedangkan, rata-rata terendah untuk variabel Kinerja Guru adalah pada item 3 dan 4 kinerja guru sebesar 4,00 Item 3 berisi pernyataan mengenai Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan di sekolah, sedangkan item 4 berisi pernyataan Saya menyesuaikan diri dengan perubahan yang tidak terduga dalam tuntutan pekerjaan sebagai guru untuk memenuhi jadwal. Hal ini menunjukkan bahwa guru MI sebagian belum dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya serta dalam hal perubahan tidak terduga dalam jadwal juga sebagian guru tidak biasa memenuhinya.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengaruh Kepuasan Kerja Guru terhadap Motivasi Kerja Guru

Hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa nilai Beta untuk pengaruh Kepuasan Kerja Guru terhadap Motivasi Guru adalah sebesar 0,638 bertanda positif dengan nilai Sig. = 0,000 $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Guru memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Guru. Dapat disimpulkan bahwa apabila terjadi peningkatan Kepuasan Kerja Guru, maka Motivasi Kerja Guru juga akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Thara Afifah dan Mochammad Al Musadieg (2017) bahwa Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa nilai Beta untuk pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 0,837 bertanda positif dengan nilai Sig. = 0,000 $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Guru memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Dapat disimpulkan bahwa apabila terjadi peningkatan pada Motivasi Kerja Guur, maka Kinerja Guru juga akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Abib Asriyanto (2013) bahwa Motivasi Kerja Karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa nilai Beta untuk pengaruh Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 0,772 bertanda positif dengan nilai Sig. = 0,000 $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Guru memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, serta memiliki pengaruh tidak langsung melalui Motivasi Kerja sebesar 0,534, sehingga diperoleh total pengaruh sebesar 1,306. Kepuasan Kerja Guru dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan secara langsung dan tidak langsung, akan tetapi pengaruh tidak langsung memiliki nilai Beta lebih rendah. Hal ini membuktikan hasil penelitian terdahulu bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru yang dilakukan oleh Revilia Dian Rismayanti dkk (2018) dan Thara Afifah dan Mochammad Al Musadieq (2017).

KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja Guru memiliki *grand mean* sebesar 4,29. Hal ini menunjukkan bahwa Guru MI di Tanah Laut memiliki kepuasan kerja yang baik.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja Guru memiliki *grand mean* sebesar 4,26. Hal ini menunjukkan bahwa Guru MI di Tanah Laut memiliki motivasi kerja yang baik.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Guru memiliki *grand mean* sebesar 4,26. Hal ini menunjukkan bahwa Guru MI di Tanah Laut memiliki kinerja yang baik.
4. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, Kepuasan Kerja Guru memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru, sehingga dapat dikatakan apabila terjadi peningkatan Kepuasan Kerja Guru, maka Motivasi Kerja Guru juga akan mengalami peningkatan.
5. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, Motivasi Kerja Guru memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, sehingga dapat dikatakan apabila terjadi peningkatan pada Motivasi Kerja Guru, maka Kinerja Guru juga akan mengalami peningkatan.

6. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, Kepuasan Kerja Guru memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja secara langsung, serta memiliki pengaruh tidak langsung melalui Motivasi Kerja Guru. sehingga dapat dikatakan Kepuasan Kerja Guru dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan secara langsung maupun melalui Motivasi Kerja terlebih dahulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, Thara dan Mochammad Al Musadieg, dkk. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB(Vol. 47 No.1 Juni 2017).
- Amirullah, dan Hanafi, Rindyah. 2002. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Asriyanto, Nur Abib. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Christi, Saeed ul Hasan., Rafiq, M., Rahman, F., Jumani, Nabi Bux., Ajmal, M. 2010. *Impact of Participative Management on Employee Job Satisfactions*. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*. Vol. 1 Issue 1 January.
- Dimiyati dan Mujiono. 2006. *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Hakim, A. R., & Yahya, M. (2014). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMA PPMI ASSALAM Surakarta)*. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, Vol. 24, No. 1. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hamzah B Uno. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Isjoni. 2009. *Cooperativ Learning Mengembangkan Kemampuan Belajar Berkelompok*, Bandung: Alfabeta.
- Jalaludin H. 2007. *Psikologi Agama Memahami Perilaku Keagamaan Dengan Mengaplikasikan Prinsip-Prinsip Psikologi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Luthans, Fred, (2005). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Diterjemahkan oleh: Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th. Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen SDM*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rismayanti, Revilia Dian dkk. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention serta dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap*

Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*(Vol. 61 No.2 Agustus 2018).

Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi Jilid I*. Yogyakarta: Aditya Media.

Samana. 1994. *Profesionalisme Guru*. Yogyakarta: Kanisius.

Sobry Sutikno. 2007. *Menggagas Pembelajaran Efektif dan Bermakna*, Bandung. NTP Press.

Sudjana, Nana. 2004. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.

Sugiyanto. 2010. *Model-model Pembelajaran Inovatif*. Surakarta: Yuma. Pustaka.