SSN: 2614-6754 (print)
ISSN: 2614-3097(online)

Halaman 28184-28187
Volume 7 Nomor 3 Tahun 2023

Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru

Ucy Rahmayani Nursyam[1], Titin Lestari Solehat[2]

[1,2] Program Studi Magister Pendidikan Dasar, Universitas Riau

e-mail: ucynursyam6@gmail.com[1], titinlestarisolehat@gmail.com[2]

Abstrak

Seorang guru yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja Seorang Guru dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja serta kepuasan kerja sebagai variable antara. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Guru dan kepuasan kerja sebagai variable antara. Jenis penelitian assosiatif yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru. Populasi penelitian adalah Guru Sekolah Dasar Negeri 002 Basilam Baru yang berjumlah 20 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah Sensus. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisa jalur dengan bantuan Software Program SPSS versi 22. Hasil penelitian menyatakan bahwa variable motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variable kepuasan kerja, variable lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap krpuasan kerja, secara tidak langsung motivasi melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: *Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru*

Abstract

A teacher who has high and good performance can support the achievement of the goals and objectives set by the organization. A teacher's performance is influenced by compensation and work environment and job satisfaction as an intermediate variable. The research objective was to determine the effect of compensation and work environment on teacher performance and job satisfaction as an intermediate variable. This type of associative research aims to determine the effect of compensation and work environment on job satisfaction and teacher performance. The study population was 20 teachers at the 002 Basilam Baru State Elementary School. The sampling technique used is Census. The data analysis technique used was path analysis with the help of SPSS version 22 software. The results of the study stated that motivational variables had no significant effect on job satisfaction variables, work environment variables had no significant effect on job satisfaction, indirectly motivation through job satisfaction had a significant effect on teacher performance, as well as the work environment on job satisfaction have a significant effect on teacher performance.

Keywords : *Motivation, Work Environment, Job Satisfaction, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Dalam mengelola suatu sekolah, guru merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya guru, sekolah akan sulit untuk mencapai tujuan pendidikan. Sebaik apapun kurikulum yang diterapkan dalam dunia pendidikan, guru tetap berperan sangat besar untuk mencapai tujuan dari kurikulum tersebut. Peran guru sangat penting dan tidak dapat dibedakan antara guru yang telah bersertifikat dengan guru yang belum bersertifikat, keduanya.

Kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja guru yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja di sekolah. Sekolah akan

mendapat timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja guru meningkat dengan adanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan sekolah dapat tercapai secara maksimal. Tetapi sebaliknya apabila guru tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat tim yang rendah. Banyak usaha yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Diantaranya adalah dengan melengkapi dan menyiapkan berbagai sarana dan prasarana yang diperlukan guru dalam mengajar, memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, pelatihan dan penataran, dan lain sebagainya. Namun, usaha yang sudah dilaksanakan tampaknya belum memperlihatkan hasil yang memuaskan.

Motivasi kerja yang ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan (Daulay, Khair, Putri, & Astuti, 2017). Motivasi dari dalam seorang pegawai/guru dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016).

Motivasi ada dua jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sementara motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan ketakutan seperti kehilangan pengakuan, uang atau jabatan. Motivasi ada dua bentuk yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan pelaksanaan pekerjaan secara maksimal. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif atau baik dari hasil pengalaman kerja seseorang (Handoko, 2013)

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai/guru dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat guru juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para guru juga dapat dilaksanakan dengan baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja guru. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan disekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Salah satunya adalah guru, karena berkaitan langsung dengan kegiatan pembelajaran di sekolah. Dalam hal ini guru diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan pendidikan disekolah dapat tercapai. Oleh karena itu untuk mendukung agar tujuan pendidikan di sekolah berhasil secara maksimal, maka perlu diperhatikan mengenai kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja merupakan merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup, sehingga menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan karir guru. Bila guru tidak mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, maka motivasi mereka dapat menurun, absensi dan keterlambatan meningkat dan menjadi semakin sulit untuk bekerja sama atau untuk mengadakan suatu perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru akan ikut menjadi penentu terhadap keberhasilan sekolah dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan organisasi disekolah.

METODE

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan daftar pernyataan (angket). Populasi penelitian ini adalah seluruh guru pada SD Negeri 002 Basilam Baru, yang berjumlah 20 orang. Pada penelitian ini, dikarenakan jumlah populasi sedikit maka sampel pada penelitian ini menggunakan

keseluruhan populasi yang ada yaitu 30 orang guru menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono, (2017) sampling jenuh yaitu teknik penetuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 2.1, dengan pengujian instrument, pengujian asumsi klasik, dan teknik analisi data menggunakan analisis regresi linier berganda.

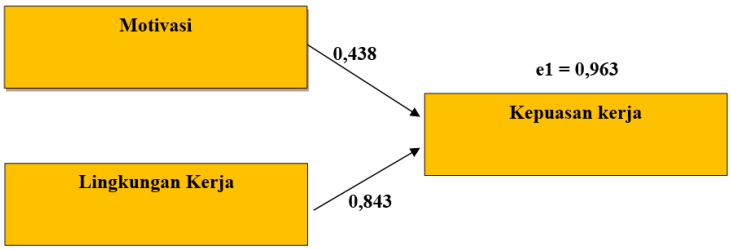
HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Model 1. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil yang di dapat melalui table coeficient, maka di dapatkan hasil sebagai berikut:

1. Diketahui nilai signifikansi variable motivasi sebesar 0,438 (>0,05), maka berkesimpulan bahwa variable motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variable kepuasan kerja
2. Diketahui signifikansi variable lingkungan kerja sebesar 0,843 (>0,05), maka berkesimpulan bahwa variable lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Berdasarkan Hasil yang di dapat melalui table summary, di dapatkan hasil sebagai berikut:
4. Diketahui nilai R Square sebesar 0,071 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variable motivasi dan lingkungan kerja terhadap variable kepuasan kerja sebesar 7,1 %. Sedangkan nilai e1 dapat dicari dengan rumus:

$$e1= \sqrt{((1-0,071))} = 0,963$$



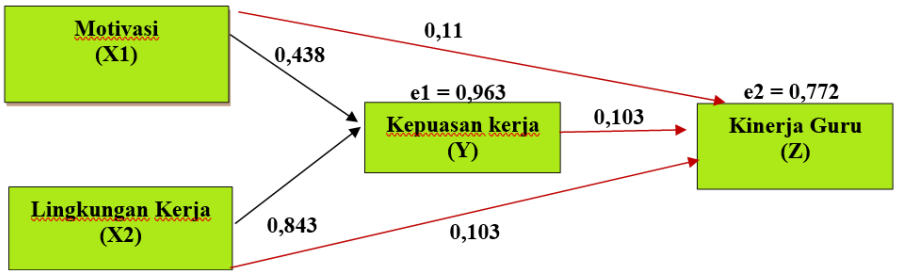
Gambar 1. Hasil Regresi Model 1

Regresi Model 2. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil yang di dapat melalui table coefficient, maka di temukan hasil sebagai berikut:

1. Diketahui nilai signifikansi variable motivasi sebesar 0,11 (<0,05), maka berkesimpulan bahwa variable kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja guru.
2. Diketahui nilai signifikansi variable lingkungan kerja sebesar 0,103 (>0,05), maka berkesimpulan bahwa variable lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja guru.
3. Diketahui nilai signifikansi variable kepuasan kerja sebesar 0,683 (>0,05), maka berkesimpulan bahwa variable kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja guru.
4. Sedangkan, pada table model summary, di dapatkan hasil sebagai berikut:
5. Diketahui nilai R Square sebesar 0,403 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variable motivasi dan lingkungan kerja terhadap variable kepuasan kerja sebesar 40,3 %. Sedangkan nilai e2 dapat dicari dengan rumus:

$$e2= \sqrt{((1-0,403))} = 0,772$$



Gambar 2. Hasil Regresi Model 2

Hasil Interpretasi

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja guru, diketahui pengaruh langsung yang diberikan motivasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,11. Sedangkan pengaruh tidak langsung motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru adalah perkalian antara nilai beta (motivasi terhadap kepuasan kerja) dengan nilai beta (kepuasan kerja terhadap kinerja guru), yaitu 0,438 x 0,683 = 0,045

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui pengaruh langsung sebesar 0,11 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,045. Maka memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung. Maka berkesimpulan bahwa secara tidak langsung motivasi melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja guru, diketahui pengaruh langsung yang diberikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,103. Sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru adalah perkalian antara nilai beta (lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja) dengan nilai beta (Kepuasan kerja terhadap kinerja guru), yaitu 0,843 x 0,103 = 0,086

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui pengaruh langsung sebesar 0,103 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,086. Maka memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung. Maka berkesimpulan bahwa secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

SIMPULAN

Berdasarkan otivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variable kepuasan kerja Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun, secara tidak langsung, motivasi melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Perdana Publishing.

Daulay, R., Khair, H., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). Manajemen. Medan: Lembaga penelitian dan Penulisan

Ilmiah AQLI.Alka, D.K. (4 Januari 2011). Republik rawan kekerasan? Suara Karya, hlm. 11.

Handoko. (2013). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPEE.