

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs Muslimin Bojongpicung, Cianjur

Ali Mursyid^{1*}, Ali Mursyid², Agnes Yusra Tianti³, Nadia Ayuna⁴, Wafiq Fadhilah Anwar⁵, Helmiyatunnisa Fauziyah⁶

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs Muslimin Bojongpicung, Kabupaten Cianjur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksperimental. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Non Probability Sampling* yang digunakan adalah sampling jenuh atau survei dimana semua anggota populasi memiliki peluang menjadi sampel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 guru di MTs Muslimin Bojongpicung. Untuk itu seluruh populasi tersebut dijadikan sebagai sampel penelitian. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner, yaitu memberikan daftar pertanyaan melalui google form kepada responden. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan berbantu software SPSS versi 26. Hasil uji validitas yang dilakukan menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam untuk mengukur variable valid, dan dari uji reliabilitas menunjukkan item variabel yang digunakan adalah reliabel. Penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru hanya secara simultan, dan hanya motivasi yang mempengaruhi kinerja guru secara parsial, sedangkan Kepuasan Kerja tidak mempengaruhi Kinerja Guru.

Kata kunci: kepuasan kerja; kinerja guru; motivasi

History:

Received : 23 Nov 2023

Revised : 07 Dec 2023

Accepted : 09 Dec 2023

Published : 11 Dec 2023

¹UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

*Author Correspondent: alimursyid@uinsgd.ac.id

Publishers: LPM IAIN Shaykh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung, Indonesia

Licensed: This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



Pendahuluan

Meningkatnya mutu pendidikan memegang peranan kunci dalam menentukan kesuksesan pembangunan suatu negara. Hal ini berarti bahwa peningkatan kualitas pendidikan memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap perkembangan dan kemajuan suatu bangsa (Usmad, 2018). Erwinsyah mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa diantara indikator berkualitasnya pendidikan, terutama dipengaruhi oleh efektivitas proses belajar mengajar yang terjadi di dalam lingkungan kelas (Erwinsyah, 2017). Ruang kelas menjadi tempat penting di mana guru dan siswa berinteraksi, berbagi pengetahuan, dan mengembangkan kompetensi akademik. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan harus mencakup perbaikan dalam metode pengajaran, kurikulum yang relevan, serta fasilitas yang mendukung pembelajaran yang efisien dan efektif di dalam kelas.

Guru tidak hanya memberikan materi pelajaran, tetapi juga menciptakan suasana yang mendukung perkembangan intelektual dan sosial siswa, menginspirasi mereka untuk berpikir kritis, dan memberi mereka kesempatan untuk mengembangkan potensi penuh mereka. Sebagaimana yang diterangkan oleh Bullock, dkk (2015) bahwa: *“A teacher is the creator of the teaching and learning process. They play a central role in creating a classroom environment that encourages students to explore what is interesting and express their ideas and creativity within consistently upheld norms (Bullock & Sator, 2015).”*

Keterangan tersebut dimaknai bahwa guru adalah *creator* proses belajar mengajar. ia adalah orang yang akan mengembangkan suasana kelas bagi siswa untuk mengkaji apa yang menarik dan mampu mengekspresikan ide-ide dan kreativitasnya dalam batas norma-norma yang ditegakkan secara konsisten. Widayati, dkk (2020) melengkapi keterangan tersebut dengan

pandangan bahwa peran guru memiliki peranan yang sangat signifikan dalam menentukan pencapaian kesuksesan dalam dunia pendidikan. Selain sebagai aktor utama, guru juga sebagai kunci yang membuka pintu menuju hasil pembelajaran yang berkualitas (Widayati et al., 2020).

Peran guru merupakan posisi yang menduduki garda terdepan dan menjadi pusat dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Hal ini sering menjadi topik perbincangan yang intens bagi banyak pihak yang terkait dengan sejauh mana guru mampu memberikan kinerja terbaik, totalitas, dedikasi, dan loyalitas dalam tugas pengabdianya (Eklund et al., 2020). Mulang menambahkan bahwa peran guru dalam proses pendidikan juga merupakan salah satu aspek manusiawi yang memiliki dampak signifikan dalam upaya menciptakan individu-individu yang memiliki potensi besar untuk berkontribusi dalam pembangunan (Mulang, 2021).

Agar guru dapat menjadi profesional yang berkualitas, diperlukan upaya pembinaan yang berkelanjutan dan berkesinambungan, serta pengakuan dan penghargaan terhadap profesionalisme mereka sebagai tenaga kerja yang penting dan patut dihormati. Untuk memastikan bahwa guru mencapai tingkat profesionalisme yang optimal, langkah-langkah yang diperlukan tidak hanya terbatas pada peningkatan kompetensi mereka melalui pelatihan dan pengembangan, tetapi juga pada aspek-aspek lainnya, seperti yang dijelaskan Karim, dkk (2021) termasuk meningkatkan disiplin, memberikan motivasi, menyediakan bimbingan melalui supervisi, memberikan insentif yang sesuai, serta memberikan gaji yang mencerminkan tingkat keprofesionalan mereka (Karim et al., 2021). Hal tersebut merupakan upaya yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan guru merasa puas dalam perannya sebagai pendidik.

Motivasi Kerja

Pada aspek motivasi, yang berasal dari faktor internal seperti hasrat dan komitmen terhadap pekerjaan mereka, serta dari faktor eksternal seperti penghargaan dan pengakuan, memegang peran krusial dalam membentuk perilaku guru di lingkungan kerja mereka, sehingga tindakan yang mereka lakukan mencerminkan tingkat motivasi mereka, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kualitas pengajaran dan hubungan antara guru-siswa (Bektaş et al., 2020). Gitosudarmo dalam Sutrisno (2009:115) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang memacu seseorang untuk terlibat dalam aktivitas tertentu (Sutrisno, 2009). Konsep motivasi ini seringkali diidentifikasi sebagai pendorong dari perilaku individu. Faktor pendorong ini seringkali berkaitan erat dengan kebutuhan dan keinginan individu. Misalnya, kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan, pemenuhan kebutuhan fisik, pencapaian tujuan pribadi, atau keinginan untuk mencapai kebahagiaan. Ini menunjukkan bahwa motivasi bukanlah konsep yang bersifat universal, melainkan sangat personal dan bervariasi antara individu satu dengan yang lainnya.

Ahmad (2021) dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa motivasi mengacu pada dorongan atau rangsangan yang mendorong perilaku dan tindakan seseorang, yang berasal dari faktor internal yang menginspirasi individu untuk bertindak dalam suatu konteks yang spesifik (P. S. Ahmad, 2021). Definisi tentang motivasi didefinisikan juga oleh Suharni (2021). Menurutnya, motivasi kerja adalah faktor yang memicu dorongan atau semangat untuk bekerja, atau dengan kata lain, itu adalah pendorong yang menghidupkan semangat kerja (Suharni, 2021). Tidak jauh berbeda dengan Day (2000), mengungkapkan bahwa motivasi kerja juga mengacu pada sesuatu yang membangkitkan semangat atau dorongan dalam bekerja (Day, 2000). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang memicu keinginan untuk menjalankan tugas dengan tujuan mencapai suatu target tertentu.

Penelitian Lier (2007) juga menunjukkan bahwa manajer dapat, hingga tingkat tertentu, meningkatkan dorongan untuk prestasi dari tim mereka dengan menciptakan kondisi kerja yang sesuai. Ini mencakup memberikan kesempatan bagi anggota tim untuk mengukur tingkat kemandirian, meningkatkan rasa tanggung jawab dan otonomi mereka, secara bertahap menantang mereka dengan tugas-tugas yang lebih kompleks, serta memberikan penghargaan dan pujian atas pencapaian yang luar biasa. Lier mengidentifikasi aspek motivasi manajerial ini sebagai kebutuhan akan kekuasaan atau "need for power" (nPow) (Lier, 2007). Kebutuhan untuk

mencapai tingkat prestasi yang tinggi bisa juga muncul karena adanya rasa takut terhadap kegagalan dalam diri seseorang. Dalam hal ini, para manajer mungkin memiliki dorongan kuat untuk mengambil tindakan karena mereka takut akan kegagalan dalam mencapai tujuan, baik itu tujuan pribadi maupun organisasi, serta takut akan kemungkinan untuk dihina di depan banyak orang jika kegagalan-kegagalan mereka terungkap. Di sisi lain, bagi sebagian individu, ada juga ketakutan terhadap keberhasilan sebagai motif. Beberapa orang mungkin merasa cemas terhadap tekanan dan tanggung jawab yang mungkin datang dengan kesuksesan, serta mungkin ada perasaan cemburu dan ketidaksetujuan yang mungkin muncul dari orang lain.

Selain motivasi, kepuasan kerja para guru juga sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerjanya. Menurut Gibson, *et. al.*, (1985:67), Kepuasan kerja merupakan hasil dari keselarasan antara ekspektasi individu dengan penghargaan yang diterima (Gibson, 1985). Tingkat kepuasan kerja mereka guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kedisiplinan, dan mutu pekerjaan yang mereka lakukan. Guru yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, dan hal ini berpotensi memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan mutu pendidikan di lingkungan madrasah. Kepuasan kerja adalah aspek penting dalam dunia kerja yang mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaan.

Banyak penelitian telah menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja berkaitan erat dengan produktivitas dan kesejahteraan guru. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Fajriani dan Suprihatin ((2017) menjelaskan bahwa ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan memiliki motivasi yang tinggi untuk melakukan tugas-tugas mereka (Fajriani & Suprihatin, 2017). Hasil penelitian juga ditunjukkan oleh Sukidi dan Wajdi (2017) bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka memiliki tingkat kehadiran yang lebih baik, tingkat *turnover* yang lebih rendah, dan lebih cenderung untuk memberikan kontribusi positif terhadap organisasi (Wajdi & Sukidi, 2017). Selain itu, dalam perspektif psikologi organisasi yang dikemukakan oleh Wright & Cropanzano (2000) bahwa kepuasan kerja juga dapat berdampak positif pada aspek-aspek lain dalam kehidupan seseorang, seperti kesejahteraan psikologis dan kehidupan pribadi (Wright & Cropanzano, 2000). Oleh karena itu, perhatian terhadap kepuasan kerja merupakan faktor kunci dalam menjaga lingkungan kerja yang sehat dan produktif, serta memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi dalam menjalani pekerjaan mereka.

Aspek-aspek kepuasan kerja guru sebagaimana dikutip dalam tulisan Taylor dan Tashakkori (1994) mencakup elemen-elemen seperti partisipasi guru dalam pengambilan keputusan di sekolah, tingkat pengakuan yang mereka rasakan, harapan-harapan pribadi yang dimiliki guru, hubungan antar rekan kerja dalam lingkungan kerja, serta atmosfer kerja yang nyaman (Taylor & Tashakkori, 1994). Aspek-aspek ini akan dijadikan sebagai indikator untuk mengukur tingkat kepuasan kerja guru. Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa aspek-aspek tersebut sesuai dengan kebutuhan guru dalam menjalankan aktivitas pembelajaran, seperti persiapan materi ajar, mengajar di kelas, dan mengevaluasi hasil belajar siswa. Tentu saja, seorang guru memiliki harapan untuk mendapatkan pengakuan dan imbalan yang pantas dari sekolah yang mengelola kegiatan pendidikan.

Begitu juga menurut (Taylor & Tashakkori, 1994) terkait kausalitas antara kepuasan kerja dan kinerja seorang guru menjelaskan: *“Teacher job satisfaction will grow when the job, salary, promotion opportunities, and the school working environment can provide happiness. Having a fulfilling job, adequate salary, open promotion opportunities, and a conducive work environment will bring satisfaction to teachers in their profession. If these needs are met, it is not unlikely that it will lead to high performance.”* Diartikan bahwa kepuasan seorang guru terhadap pekerjaan bisa meningkat ketika pekerjaan mereka, gaji, peluang promosi, dan lingkungan kerja di sekolah memberikan kebahagiaan. Pekerjaan yang membanggakan, gaji yang memadai, kesempatan promosi yang terbuka, dan lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan kepuasan bagi guru dalam menjalani profesi mereka. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan ini bisa memicu peningkatan kinerja.

Lailatussaadah (2015) memberikan pengertian kinerja guru sebagai hasil dari pelaksanaan tugas utama seorang pendidik, yang mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, bimbingan dan pelatihan peserta didik, serta pelaksanaan tugas tambahan yang terkait dengan tugas utamanya (Lailatussaadah, 2015). Sedangkan Ahmad (2017) mendefinisikan kinerja guru sebagai pencapaian yang diperoleh oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan peran yang diberikan, yakni memberikan pembelajaran sesuai dengan standar profesionalisme dan mencapai tujuan pendidikan nasional (L. I. Ahmad, 2017). Begitu juga bernardin and Russel dalam Paturusi (2017) menyatakan definisi motivasi kerja sebagai berikut: *"Performance is defined as the record of the outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period."* Diartikan bahwa prestasi atau kinerja adalah pencatatan dari hasil yang diperoleh dari tugas atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu (Paturusi, 2017).

Dikuatkan oleh Darling-Hammond (2010) bahwa terdapat aspek-aspek kinerja guru yang dapat dijadikan sebagai standar penilaian meliputi:

- a. Kualitas kerja, yang mencakup kemampuan, akurasi, ketelitian, dan kesesuaian hasil kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
- b. Kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu, termasuk tugas-tugas rutin dan tambahan.
- c. Sikap, yang mencakup ketaatan terhadap perintah, kepatuhan terhadap peraturan, keselamatan, inisiatif, tepat waktu dalam kehadiran, serta tingkat tanggung jawab dalam menjalankan tugas, serta sejauh mana individu berkolaborasi dengan rekan-rekan dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Ketepatan waktu, mengacu pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan (Darling-Hammond, 2010).

Sebuah keniscayaan jika seorang guru mempunyai kinerja yang sangat baik akan mendapatkan pengembangan karir. Sebagaimana diungkapkan oleh Podgursky & Springer (2007) mengenai hal tersebut bahwa: *"Performance is a crucial, although not the sole, prerequisite for career advancement in the future and success in the job market. While there may be exceptions, individuals who achieve high performance are more likely to secure promotions within an organization and generally have better career opportunities than those with low performance."* (Podgursky & Springer, 2007)

Yang berarti kinerja merupakan persyaratan penting, meskipun tidak mutlak, untuk kemajuan karier di masa depan dan mencapai keberhasilan dalam pasar kerja. Meskipun ada kemungkinan pengecualian, individu yang mampu mencapai kinerja yang tinggi akan lebih mungkin mendapatkan promosi di dalam sebuah organisasi dan umumnya memiliki peluang yang lebih baik dalam pengembangan karier dibandingkan dengan individu yang memiliki kinerja rendah.

Meskipun pada praktiknya sulit digambarkan, tetapi seorang guru mempunyai usaha untuk berusaha meningkatkan kinerja sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh lembaga. Senada dengan Sinakou et al., (2022), yang menyebut bahwa:

Dalam praktiknya, seringkali sulit untuk memisahkan elemen tindakan dari kinerja tanpa mengaitkannya dengan hasil yang dihasilkan. Hal ini dikarenakan tidak semua tindakan individu memerlukan kriteria evaluasi yang dapat menilai sejauh mana kinerja individu berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pemahaman tentang bagaimana menggambarkan kriteria semacam itu seringkali melibatkan pertimbangan bersama elemen hasil kinerja. Oleh karena itu, fokus pada kinerja sebagai tindakan sendiri tidak selalu memberikan solusi yang komprehensif terhadap masalah ini (Sinakou et al., 2022).

MTs Muslimin Bojongpicung adalah sebuah lembaga pendidikan di bawah naungan Kementerian Agama yang beralamat di Jalan Raya Moch. Ali Desa Neglasari Kecamatan Bojongpicung Kabupaten Cianjur, Jawa Barat. Secara internal, MTs Muslimin Bojongpicung adalah salah satu dari sekian madrasah yang berusaha meningkatkan kinerja tenaga pendidiknya, baik dengan cara mengikutsertakan para tenaga pendidiknya ke berbagai pelatihan, pembertian motivasi, meningkatkan tingkat kepuasan kerja, maupun meningkatkan fasilitas madrasah guna menunjang kegiatan belajar mengajar, terutama para tenaga pendidik yang sudah mendapatkan tunjangan sertifikasi. Hal yang sangat dinanti ketika tenaga pendidik tersebut selalu berinovasi, meningkatkan kinerjanya, terlebih dengan adanya motivasi dari pemberian tunjangan tersebut.

Metode

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs Muslimin Bojongpicung, Kabupaten Cianjur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Random Sampling / Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel penelitian. Adapun teknik Random Adapun populasi dalam penelitian ini terdiri dari 40 guru di MTs Muslimin Bojongpicung. Untuk itu seluruh populasi tersebut dijadikan sebagai sampel penelitian. Objek dalam penelitian ini yaitu guru-guru yang sudah mendapatkan sertifikasi yang didapatkan dari Program Profesi Guru yaitu program yang dilaksanakan oleh pemerintah dalam rangka peningkatan kompetensi profesional guru. Pengelompokan variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) Dalam penelitian ini yang termasuk variabel independen (X) yaitu Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), sedangkan variabel dependen (Y) yaitu Kepuasan Kerja. Selanjutnya data yang diperoleh melalui kuesioner dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, yaitu terdapat satu atau lebih variabel bebas yang diukur pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik

a. Hasil analisis uji normalitas data menggunakan *Probability Plot*

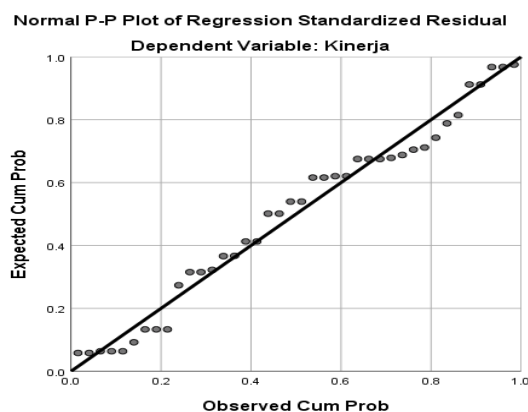


Figure 1. Probability Plot

Pada grafik normal *Probability Plot* terlihat bahwa data plotting (titik-titik) data yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal (berada dekat garis diagonal) dan menghasilkan kesimpulan: *Model regresi berdistribusi normal*.

b. Hasil analisis uji normalitas data menggunakan Histogram

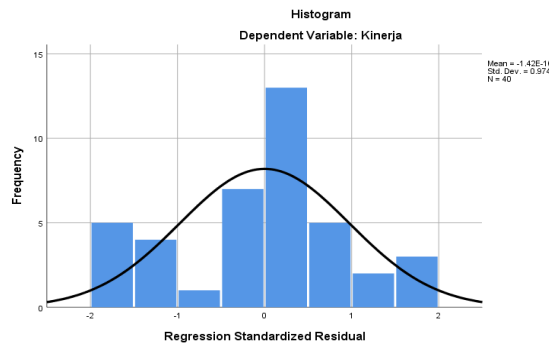


Figure 3. Histogram

Berdasarkan Histogram diatas, jika membentuk lengkung kurve normal maka residual dinyatakan normal dan asumsi normalitas terpenuhi. Kurva membentuk lengkung kurve normal (mirip lonceng). Jadi dapat disimpulkan bahwa Model regresi berdistribusi normal.

2. Pengujian Hipotesis

1. Uji t Parsial

Uji t Parsial adalah uji pengaruh variabel X secara sendiri-sendiri terhadap variable Y.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-9.667	11.258		-.859	.396		
	Motivasi	1.053	.142	.760	7.434	.000	.859	1.164
	Kepuasan	.126	.099	.130	1.274	.211	.859	1.164

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 1. Koefisiensi (Uji t)

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima
- Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak

Output dari tabel Coefficient di atas adalah sebagai berikut:

- Ho = Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi dengan Kinerja Guru
- H1 = Terdapat pengaruh antara Motivasi dengan Kinerja Guru

a. Uji t Motivasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Nilai Sig untuk variable Motivasi adalah 0,000, nilai ini lebih kecil dari 0,05, maka Ho ditolak sehingga kesimpulannya adalah “Terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Guru atau dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Guru”

Sejumlah pakar di bidang pendidikan dan psikologi mengatakan bahwa ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja yang berasal dari dalam diri guru sendiri, seperti faktor motivasi kerja dan faktor kompetensi guru. Sementara faktor eksternal adalah pengaruh yang berasal dari luar lingkungan guru, seperti lingkungan keluarga dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup hubungan antara sesama guru, kepala sekolah, komite sekolah, dan pemangku kepentingan sekolah. Dalam kondisi dunia nyata di sekolah, jika beberapa guru telah

menunjukkan kinerja maksimal dalam melaksanakan tugas dan fungsi mereka sebagai pendidik sementara yang lain belum, hal ini akan memengaruhi kinerja guru pada tingkat makro (Taryana et al., 2023).

b. Uji t Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Nilai Sig untuk variable Kepuasan Kerja adalah 0,211, nilai ini lebih besar dari 0,05, maka Ho diterima sehingga kesimpulannya: “Tidak terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru atau dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja Guru”.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Gusriani et.al (2022) terkait *Leadership Style, Commitment, and Work Motivation on Job Satisfaction and Teacher Performance at the Vocational School of Multi Mekanik Masmur Pekanbaru* membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja seorang guru, artinya hipotesis yang diajukan ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja seorang guru di sekolah tidak berpengaruh ketika terhadap kinerjanya meskipun sudah melaksanakan tugas sebaik mungkin. (Gusriani et al., 2022).

Persamaan regresinya:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-9.667	11.258		-.859	.396		
	Motivasi	1.053	.142	.760	7.434	.000	.859	1.164
	Kepuasan	.126	.099	.130	1.274	.211	.859	1.164

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 2. Koefisiensi (Uji Regresi t)

Berdasarkan tabel Coefficients diatas maka Persamaan Regresi nya :

$$Y = -9,667 + (1,053) X_1 + 0,126 “X_2”$$

$$Y = 9,667 - 1,053 “X_1” + 0,126 “X_2”$$

Penjelasan dari Persamaan Regresi di atas adalah Koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X1) sebesar 1.053 dan variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,126.

Lebih lanjut dihasilkan bahwa:

1. Koefisien regresi Motivasi (X1), bernilai **positif** artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi (X1) dengan Kinerja Guru (Y), semakin naik Motivasi (X1), semakin naik Kinerja Guru (Y).
2. Koefisien regresi Kepuasan (X2), bernilai **positif** artinya terjadi hubungan positif antara Kepuasan Kerja (X2) dengan Kinerja Guru (Y), semakin naik Kepuasan Kerja (X2), semakin naik pula Kinerja Guru (Y).
3. Konstanta a= -9,667 ; artinya jika Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sama dengan nol (tidak ada perubahan), maka Kinerja Guru (Y) sebesar -9,667.

a. Koefisien regresi Motivasi (X1) yaitu b1 = 1,053

Koefisien regresi **positif** sebesar 1,053. Jika Motivasi (X1) **meningkat** sebesar 1 satuan, maka Kinerja Guru (Y) akan **meningkat** sebesar 1,053, artinya, jika Motivasi Guru **naik** sebesar 1,053 maka Kinerja Guru **akan meningkat** sebesar 1,053.

b. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X2) yaitu $b_2 = 0,126$.

Koefisien regresi **positif (searah)** sebesar 0,126. Jika Kepuasan Kerja (X2) **meningkat** sebesar 1 satuan, maka Kinerja Guru (Y) juga akan **meningkat** sebesar 0,126, artinya, jika Kepuasan Kerja Guru **naik** sebesar 0,126 maka Kinerja Gurunya **akan meningkat** sebesar 0,126.

2. Uji F Simultan

Uji F simultan adalah uji pengaruh variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y

Selanjutnya, berdasarkan hasil Uji F Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y), disimpulkan sebagai berikut:

Ho = Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi dan Kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru

H1 = Terdapat pengaruh antara Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima
- Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1270.840	2	635.420	37.226	.000 ^b
	Residual	631.560	37	17.069		
	Total	1902.400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Motivasi

Tabel 3. ANOVA

Nilai Sig untuk Regression adalah 0,000 ; nilai ini lebih kecil dari 0,05, maka Ho ditolak sehingga kesimpulannya :

“Terdapat pengaruh antara Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru atau dapat dikatakan bahwa Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Kinerja Guru”

Untuk melihat berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun simultan, bisa dilihat pada tabel *Model Summary* sebagai berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.817 ^a	.668	.650	4.131	2.258

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4. Model Summary

Koefisien determinasi (**R Square** atau R Kuadrat) pada Regresi Linier Berganda memiliki makna “Seberapa besar (%) sumbangan / kontribusi / pengaruh yang diberikan variable X1 (Motivasi) dan X2 (Kepuasan Kerja) secara simultan (bersama-sama) terhadap variable Y (Kinerja Guru)”

Adapun Nilai R Square adalah 0,668 atau 66,8%, sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 66,8% sisanya 33,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan pada uji F (simultan) bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru atau dapat dikatakan bahwa Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Kinerja Guru dengan nilai sig F $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} 37,226. Sedangkan pada hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) dengan nilai sig t $0,000 < 0,05$ dengan nilai t_{hitung} 7,434, dan tidak terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) dengan nilai sig t $0,211 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} 1,274. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) mempengaruhi kinerja guru (Y) hanya secara simultan, dan hanya variabel motivasi (X1) yang mempengaruhi kinerja guru secara parsial. Tentunya penelitian ini masih terdapat keterbatasan. Rekomendasi untuk peneliti selanjutnya adalah mencari variabel lain yang berkait dengan pengaruh terhadap kinerja guru.

Referensi

- Ahmad, L. I. (2017). Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 133–142. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i1.4133>
- Ahmad, P. S. (2021). *Motivation and Performance: A Psychological Process*. *International Journal of Business and Management Research*, 9(2), 104–112. <https://doi.org/10.37391/ijbmr.090201>
- Bektaş, F., Kılınç, A. Ç., & Gümüş, S. (2020). The effects of distributed leadership on teacher professional learning: mediating roles of teacher trust in principal and teacher motivation. *Educational Studies*, 00(00), 1–23. <https://doi.org/10.1080/03055698.2020.1793301>
- Bullock, S. M., & Sator, A. J. (2015). *Maker pedagogy and science teacher education*. *Journal of the Canadian Association for Curriculum Studies*, 13(1), 60–87. <http://jcacs.journals.yorku.ca/index.php/jcacs/article/view/40246>
- Darling-Hammond, L. (2010). *Evaluating Teacher Effectiveness: How Teacher Performance Assessments Can Measure and Improve Teaching*. Center for American Progress, October, 1–36. <http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/detail?accno=ED535859>
- Day, C. (2000). *Teachers in the twenty-first century: Time to renew the vision*. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 6(1), 101–115. <https://doi.org/10.1080/135406000114771>

- Eklund, G., Sundqvist, C., Lindell, M., & Toppinen, H. (2020). A study of Finnish primary school teachers' experiences of their role and competences by implementing the three-tiered support. *European Journal of Special Needs Education*, 00(00), 1–14. <https://doi.org/10.1080/08856257.2020.1790885>
- Erwinsyah, A. (2017). Manajemen Kelas dalam Meningkatkan Efektifitas Proses Belajar Mengajar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 87–105. <https://www.journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/tjmpi/article/view/392>
- Fajriani, I. T., & Suprihatin, T. (2017). Harga Diri, Kepuasan Kerja Dan Kesejahteraan Subjektif Pada Guru Madrasah Tsanawiyah. *Proyeksi*, 12(1), 67–76.
- Gusriani, D., Komardi, D., & Panjaitan, H. P. (2022). Leadership Style, Commitment, and Work Motivation on Job Satisfaction and Teacher Performance at the Vocational School of Multi Mekanik Masmur Pekanbaru. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(2), 130–142. <https://doi.org/10.35145/jabt.v3i2.95>
- Karim, A., Kartiko, A., Daulay, D. E., & Kumalasari, I. D. (2021). The Effect of The Supervision of The Principal and The Professional Competency of Teachers on Teacher Performance in Private MI in Pacet District. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 497–512.
- Lailatussaadah, L. (2015). Upaya Peningkatan Kinerja Guru. *Intelektualita*, 3(1), 243106.
- Lier, L. van. (2007). Action-based Teaching, Autonomy and Identity. *Innovation in Language Learning and Teaching*, 1(1), 46–65. <https://doi.org/10.2167/illt42.0>
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84–93. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.52>
- Paturusi, A. (2017). Contributions of Leadership Style, Managerial Skills of Principals and Compensation to the Performance of Teachers. *Journal of Education and Human Development*, 6(4), 1–15. <https://doi.org/10.15640/jehd.v6n4a1>
- Podgursky, M. J., & Springer, M. G. (2007). Teacher Performance Pay: A Review. *Journal of Policy Analysis and Management*, 26(4), 909–949. <http://www.jstor.org/stable/30162809>
- Sinakou, E., Donche, V., & Van Petegem, P. (2022). Action-orientation in education for sustainable development: Teachers' interests and instructional practices. *Journal of Cleaner Production*, 370, 133469. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.133469>
- Suharni. (2021). Upaya Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *G-Couns - Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 6(1), 172–184.
- Taryana, Riniati, W. O., Haddar, G. Al, Sembiring, D., & Mutmainnah, M. (2023). The Influence of Competence and Achievement Motivation on Teacher Performance. *Journal on Education*, 5(3), 6726–6735. <https://doi.org/10.36555/almana.v7i2.2326>
- Taylor, D. L., & Tashakkori, A. (1994). Predicting Teachers' Sense of Efficacy and Job Satisfaction using School Climate and Participatory Decision Making. *Annual Meeting of the Southwest Educational Research Association*, 28. <https://eric.ed.gov/?id=ED368702> <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED368702.pdf>
- Usmad, A. S. (2018). Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 15(1), 13–31. <file:///C:/Users/HP/Downloads/554-1053-1-SM.pdf>

- Wajdi, F., & Sukidi. (2017). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta 2). *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 18(2), 79–91.
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251–257. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.29>
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84–94. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.84>