

KORELASI KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR KINDERFIELD

Fredy Hidayat

Manahan P. Tampubolon
manahan_tb@yahoo.com

Hotmaulina Sihotang
hotmaulina.sihotang@uki.ac.id

ABSTRACT

Fredy Hidayat.Cs. Correlation between Job Satisfaction and Achievement Motivation with Teacher's Performance in Kinderfield Primary School. Thesis. Magister of Educational Administration/Management Program, Indonesian Christian University, Jakarta, 2018.

This research aims to determine the correlation between job satisfaction and achievement motivation with teacher's performance, with the Job Satisfaction (X_1) and Achievement Motivation (X_2) as independent variable and Teacher's Performance (Y) as dependent variable. The research was conducted in 5 centers of Kinderfield Primary School : Cirebon, Bekasi, Sunter, Simprug and Depok . The research population and sample was all teachers who teach in Kinderfield Primary School which totally 100 teachers by using saturation sampling technique. The research instrument was a questionnaire eligible of validity and reliability with Likert model which measures 1-4. Analysis of the data was using simple correlation analysis, multiple correlation and multiple regression at alpha significance level 0.05 by using SPSS 20th version.

Based on data analysis, the correlation coefficient between X_1 and Y is 0,435 and significant at 0.05 level; the correlation coefficient between X_2 and Y is 0,690 and significant at 0.05 level; while the correlation coefficient between X_1 and X_2 with Y is 0,735 and significant at 0.05 level.

Based on regression analysis, the regression equation between X_1 and Y is $\hat{Y} = 72,684 + 0,396 X_1$, the regression equation between X_2 and Y is $\hat{Y} = 35,882 + 0,966 X_2$, and the multiple regression equation between X_1 and X_2 with Y is $\hat{Y} = 21,636 + 0,241 X_1 + 0,864 X_2$.

The results of the research are : 1) there is a positive and significant relationship between job satisfaction and teacher's performance ; 2) there is a positive and significant relationship between achievement motivation and teacher's performance, and 3) there is a positive and significant relationship between job satisfaction and achievement motivation simultaneously with teacher's performance.

Keywords : job satisfaction, achievement motivation and performance

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Salah satu tempat berlangsungnya proses pendidikan adalah sekolah. Sekolah merupakan suatu organisasi yang dirancang untuk dapat memberikan kontribusi dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat. Proses kegiatan pendidikan di sekolah harus direncanakan dengan baik, diprogram, dan difasilitasi dengan dukungan dan partisipasi aktif dari guru sebagai pendidik. Sekolah harus dijalankan dengan profesional, dan orang-orang yang bekerja di dalamnya pun harus bertindak dan bersikap profesional dalam bekerja.

Dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, dibutuhkan kondisi sekolah yang kondusif dan harmonis antara guru, staf, siswa, orang tua dan masyarakat. Selain itu dukungan sarana dan prasarana yang memadai juga amat diperlukan. Masing-masing unsur tersebut memiliki peran yang cukup besar dalam mencapai tujuan pendidikan.

Salah satu unsur yang memiliki pengaruh penting untuk mencapai tujuan pendidikan adalah guru. Guru memiliki peranan yang cukup penting bagi kemajuan suatu bangsa. Tanpa adanya guru yang bersedia untuk mengajar dan mendidik, maka tidak akan lahir generasi penerus bangsa yang siap untuk melanjutkan pembangunan. Kurangnya kualitas para guru dalam mengajar dan mendidik, juga akan berdampak pada kurangnya kualitas sumber daya manusia di suatu negara. Oleh karena itu, keterlibatan guru dalam proses pendidikan perlu mendapatkan perhatian yang cukup serius.

Guru merupakan ujung tombak dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pendidikan karena guru berhadapan langsung dengan para siswanya di sekolah. Guru memiliki tugas sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Sedangkan mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu, pengetahuan, dan teknologi. Melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Guru bertanggung jawab sebagai medium agar anak didik dapat mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, guru harus memiliki kepribadian yang matang dan berkembang, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang kuat, memiliki keterampilan untuk mengembangkan minat siswa dalam belajar, serta terus mengembangkan dirinya.

Kinerja guru di sekolah dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, dan salah satu diantaranya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi memperlihatkan tingkat dedikasi seseorang dan kemauan untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi tempat dirinya bekerja. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan selalu berusaha memberikan kontribusi positif terhadap organisasi serta secara proaktif mendukung misi dan tujuan organisasi. Guru yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan senantiasa membawa visi dan misi sekolah dalam setiap kegiatan pekerjaannya. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan adanya kesadaran bahwa dirinya memiliki peranan dalam keberhasilan sekolah serta berkolaborasi dengan pimpinan dan rekan sekerja dalam rangka mengembangkan sekolah ke arah yang lebih baik. Sebaliknya, apabila guru memiliki komitmen organisasi yang rendah, cenderung untuk tidak terlalu peduli terhadap kepentingan organisasi dan hanya bekerja sekedarnya atau biasa-biasa saja. Mereka juga cenderung untuk tidak menetap dalam jangka waktu yang lama dan tidak menikmati rutinitas pekerjaan yang mereka lakukan.

Pelatihan dan pengembangan juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Pelatihan dan pengembangan merupakan proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan baik secara teknis maupun konseptual. Proses pelatihan dan pengembangan bagi guru bermanfaat untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah, baik dalam hal administrasi maupun kegiatan mengajar di kelas. Guru

yang mendapatkan kesempatan mendapatkan pelatihan dan pengembangan baik yang dirancang oleh sekolah maupun dari luar, akan memiliki wawasan pengetahuan yang lebih luas di bidangnya, memahami dengan baik setiap aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya sebagai pendidik, serta senantiasa berkembang mengikuti perkembangan zaman. Oleh karena itu, sekolah perlu mendorong dan memberikan kesempatan kepada para guru untuk dapat meningkatkan kualitas dirinya sebagai pengajar dan pendidik, agar mereka dapat mengajar dengan lebih baik di kelas.

Kinerja guru di sekolah juga dapat dipengaruhi oleh supervisi kepala sekolah. Supervisi merupakan aktifitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru supaya dapat bekerja dengan lebih efektif. Supervisi kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting bagi perkembangan guru. Sebagai seorang supervisor, kepala sekolah diharapkan dapat bertindak sebagai konsultan, sebagai fasilitator yang memahami kebutuhan dari guru dan juga memberi alternatif pemecahannya. Selain itu, kepala sekolah diharapkan dapat memotivasi para guru untuk bekerja dengan lebih kreatif dan inovatif. Dengan melakukan supervisi secara konsisten dan berkala, para guru akan terus belajar secara rutin dan memecahkan persoalan yang dihadapi dengan lebih baik. Selain itu kepala sekolah juga dapat mengontrol kualitas pengajaran dan pekerjaan administrasi yang dilakukan oleh guru di sekolah.

Kecerdasan emosional juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola serta mengontrol emosinya. Seorang guru yang memiliki kecerdasan emosional yang baik, akan mampu mengontrol dirinya ketika menghadapi tekanan pekerjaan maupun problem yang berkaitan dengan siswa di kelas. Seorang guru yang mampu mengontrol dirinya dengan baik dapat menciptakan suasana kelas dan sekolah yang nyaman dan kondusif. Guru yang memiliki kecerdasan emosional yang baik juga mampu membina hubungan baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan guru. Kepekaan terhadap emosi orang lain juga dapat membantu guru lebih peka terhadap masalah yang dihadapi oleh siswa baik secara akademis maupun non-akademis.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan menunjukkan kesesuaian antara harapan dengan apa yang diterima. Tak dapat dipungkiri, kepuasan kerja memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja juga dapat mendorong kreativitas, pengambilan keputusan yang lebih baik, serta ketekunan dalam mengerjakan tugas. Guru yang memiliki suasana hati yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukannya memiliki antusiasme dan semangat kerja yang lebih baik. Mereka akan menikmati rutinitas pekerjaan mereka dan mengajar dengan perasaan yang positif. Hal ini tentu saja dapat mempengaruhi kualitas mengajar para guru di kelas dan menciptakan suasana positif di kelas. Sebaliknya, guru yang tidak puas terhadap pekerjaan dan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaannya membuat mereka kurang bersemangat dan kurang antusias dalam bekerja, yang pada akhirnya juga akan mempengaruhi kualitas pengajaran mereka di kelas.

Berdasarkan pentingnya peran serta kinerja guru bagi perkembangan siswa di kelas serta bagi kemajuan sekolah, peneliti mencoba untuk melakukan penelitian terhadap para guru yang bekerja di SD Kinderfield. Hingga saat ini, Sekolah Kinderfield di level sekolah dasar telah memiliki 5 cabang, yaitu Bekasi, Cirebon, Depok, Simprug dan Sunter.

Dalam rangka mencapai tujuan sekolah yang sudah ditetapkan, guru di sekolah Kinderfield menjadi bagian penting serta menjadi yang terdepan dalam upaya mencapai visi dan misi sekolah. Mereka diharapkan tidak hanya mengajar dan memberikan ilmu pengetahuan di kelas, namun mereka juga memiliki tanggung jawab untuk mendidik para siswa agar memiliki kepribadian yang baik serta mampu bertanggung jawab terhadap diri sendiri, lingkungan, serta masyarakat sekitar. Kinerja guru sebagai seorang pengajar dan

pendidik merupakan hal yang sangat penting bagi sekolah Kinderfield untuk memastikan para siswa mendapatkan pendidikan yang berkualitas di sekolah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi memiliki korelasi dengan kinerja guru di sekolah?
2. Apakah pelatihan dan pengembangan memiliki korelasi dengan kinerja guru di sekolah?
3. Apakah iklim organisasi memiliki korelasi dengan kinerja guru di sekolah?
4. Apakah supervisi kepala sekolah memiliki korelasi dengan kinerja guru di sekolah?
5. Apakah kecerdasan emosional memiliki korelasi dengan kinerja guru di sekolah?
6. Apakah kepuasan kerja memiliki korelasi dengan kinerja guru di sekolah?
7. Apakah motivasi berprestasi memiliki korelasi dengan kinerja guru di sekolah?
8. Apakah kepuasan kerja dan motivasi berprestasi secara bersama-sama memiliki korelasi dengan kinerja guru di sekolah?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini yaitu berfokus pada korelasi antara kepuasan kerja dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru. Peneliti memfokuskan penelitian ini pada masalah tersebut karena melihat bahwa kepuasan kerja dan motivasi berprestasi memiliki korelasi yang cukup signifikan terhadap kinerja guru di tempat penelitian ini dilaksanakan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja guru di sekolah?
2. Apakah terdapat korelasi antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru di sekolah?
3. Apakah terdapat korelasi antara kepuasan kerja dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru di sekolah?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah ditetapkan, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja guru di sekolah.
2. Untuk mengetahui korelasi antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru di sekolah.
3. Untuk mengetahui korelasi antara kepuasan kerja dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru di sekolah.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Deskripsi Teoritis

Dalam setiap organisasi, kinerja individu memegang peranan penting dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi tersebut. Kinerja organisasi secara keseluruhan bergantung kepada kinerja setiap individu yang berada di dalamnya. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja individu yang ada di dalamnya bertujuan agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan sebagaimana mestinya.

Donnelly, Gibson, Ivancevich dan James (2012:374), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang berhubungan dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas lainnya. Hasil pekerjaan yang didapatkan dapat berupa hasil yang objektif seperti kuantitas dan kualitas pekerjaan, absensi, keterlambatan, dan turnover, atau perilaku kerja yang merupakan respon seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Kemudian menurut Stolovitch and Keeps (1992:15) menyatakan bahwa, kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Pada dasarnya kinerja merupakan hasil maupun tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Menurut Drucker (1997:23), parameter yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja adalah efektivitas, efisiensi, dan produktivitas.

Menurut Robbin (1996:15), pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu, yakni :

(a) tugas individu, (b) perilaku individu, dan (c) ciri individu.

Kinerja berkaitan erat dengan pemenuhan tugas pokok atau kompetensi yang harus dimiliki oleh seseorang dalam pekerjaannya. Dalam rangka mengukur kinerja, maka kita harus mengetahui bagaimana karakteristik dari profesi maupun pekerjaan seseorang yang akan kita ukur kinerjanya. Artinya, seseorang dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila mampu memenuhi standar yang ditetapkan. Tugas pokok maupun kompetensi dari setiap jenis pekerjaan dan profesi berbeda dengan satu yang lainnya, termasuk juga guru. Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Berdasarkan pasal 8 UU-Guru-Dosen 14/2005, guru harus memiliki 4 kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas, dan mendalam. Sedangkan kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Berkenaan dengan kompetensi, Wijaya dan Rusyan (2011:7-9) membagi kompetensi guru ke dalam 3 komponen, yaitu kompetensi kepribadian guru, kompetensi professional guru, dan kompetensi sosial guru.

a. Kompetensi kepribadian guru dalam proses belajar mengajar yang meliputi: (1) kedisiplinan guru, (2) sikap adil, (3) sikap terbuka, (4) memberikan motivasi siswa, (5) berwibawa.

b. Kompetensi professional guru, meliputi: (1) mengelola program belajar mengajar, (2) menguasai bahan ajar, (3) menggunakan media dan sumber belajar, (4) mengelola interaksi belajar mengajar, (5) mengelola kelas, (6) menyelenggarakan bimbingan, (7) menilai prestasi untuk kepentingan pengajaran, (8) melaksanakan penelitian sederhana, (9) melaksanakan administrasi sekolah.

c. Kompetensi sosial guru, meliputi: (1) berkomunikasi dan berinteraksi dengan teman dalam meningkatkan kemampuan profesional, (2) berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang tua siswa, (3) berkomunikasi dan berinteraksi dengan kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan profesional.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah pencapaian hasil maupun tingkat keberhasilan yang diperoleh oleh seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan standar kompetensi yang ditetapkan.

Dimensi kinerja guru yaitu antara lain kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

a. Kepuasan Kerja

Slocum dan Hellriegel (2009:52) menyatakan bahwa seorang individu membentuk perilaku mereka terhadap beberapa hal. Karyawan memiliki perilaku terhadap atasan mereka, gaji yang mereka terima, kesempatan promosi, lingkungan kerja, teman kerja dan lainnya. Beberapa dari perilaku tersebut lebih penting dari yang lainnya, karena berhubungan dengan kinerja karyawan. Terutama yang paling penting adalah perilaku dari harapan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Locke (2009:107), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat perasaan menyenangkan atau emosi positif dari pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Dia menyatakan bahwa seorang pekerja yang puas dengan pekerjaannya, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, jarang absen, serta memiliki kehidupan yang lebih bahagia dan sehat. Dia juga menyatakan bahwa organisasi yang karyawannya merasa puas dengan pekerjaan mereka akan menjadi lebih produktif dan bisa mendapatkan profit atau keuntungan yang lebih besar.

Menurut Luthans (2011:141), kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap seberapa baik pekerjaan yang mereka lakukan, menyediakan hal – hal yang mereka anggap penting.

Colquitt, LePine, Wesson (2015:98) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi memiliki pengalaman perasaan yang positif saat mereka berpikir tentang tugas mereka atau pada saat mengambil bagian dalam aktifitas kerja mereka. Begitu juga sebaliknya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah memiliki pengalaman perasaan yang negatif saat mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktifitas kerja mereka.

Robbins dan Judge (2011:131), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Ketika seorang karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan, mereka tidak hanya berhubungan dengan pekerjaan mereka saja, namun juga interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, kondisi kerja yang ada, dan semacamnya.

McShane dan Von Glinow (2010:108), memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Penilaian dilakukan terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Dimensi untuk kepuasan kerja antara lain, pekerjaan itu sendiri, supervisi, hubungan dengan rekan sekerja, balas jasa, lingkungan kerja.

b. Motivasi Berprestasi

Robbins (2011:238) mengemukakan 3 elemen kunci dalam motivasi, yaitu intensitas, tujuan dan persistensi. Intensitas menggambarkan seberapa keras seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi dapat membawa seseorang mencapai kinerja yang diharapkan, jika usaha tersebut dihubungkan dengan tujuan yang dapat menguntungkan organisasi. Yang terakhir adalah persistensi, yaitu berapa lama seseorang mempertahankan usaha yang mereka lakukan.

Colquitt, LePine, dan Wesson (2015:168) mengemukakan bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai sekumpulan energi yang berasal dari dalam ataupun luar seseorang, yang dapat mendorong usaha yang berhubungan dengan pekerjaan, dan menentukan intensitas, tujuan dan persistensi dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

Menurut Slocum dan Hellriegel (2009:216), motivasi menampilkan kekuatan yang bekerja pada atau dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut berperilaku secara spesifik dan mengarah kepada suatu tujuan. Proses motivasi pada seseorang dimulai pada saat mereka mengidentifikasi kebutuhan mereka, baik yang berupa fisik maupun psikis. Kebutuhan yang mereka miliki memberikan kekuatan untuk mencari upaya memenuhi kebutuhan mereka. Kemudian hal tersebut juga mempengaruhi bagaimana karyawan berperilaku pada saat bekerja.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan, keinginan serta daya upaya seseorang untuk berprestasi dalam pekerjaan yang dilakukannya. Dimensi motivasi berprestasi antara lain 1) berorientasi pada pencapaian hasil; 2) bertanggung jawab secara penuh; 3) Membutuhkan umpan balik.

2. Penelitian Yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hotmaulina Sihotang dan Vort Mart Waty Pasaribu pada tahun 2016 yang berjudul “Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru SMA Negeri 60 Jakarta Selatan”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru, hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru, dan hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama sama dengan kinerja guru.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Said Hutagaol dan Elisa Betty Tambunan pada tahun 2013 yang berjudul “Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru di Sekolah Hati Suci Jakarta”.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru, hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru, hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru, serta hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kepuasan kerja secara bersama sama dengan kinerja guru.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Herudini Subariyanti pada tahun 2017 dengan judul

“Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan PLTR BATAN. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja, hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja dan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja secara bersama sama dengan kinerja guru.

c. Kerangka Berfikir

1. Korelasi Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja

Kepuasan kerja juga berhubungan dengan persepsi seorang pekerja dengan lingkungan tempat dia bekerja. Lingkungan tersebut dapat berupa rekan sekerja, atasan, sarana prasarana, atau bahkan sistem dan ketentuan yang berlaku di tempat dia bekerja.

Kinerja guru adalah pencapaian hasil maupun tingkat keberhasilan yang diperoleh oleh seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan.

Dapat diduga, bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja seorang guru. Guru yang merasa puas dengan pekerjaan serta lingkungan tempat pekerjaannya akan memiliki kinerja yang lebih baik.

2. Korelasi Antara Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja

Motivasi merupakan sebuah siklus yang terdiri dari 3 elemen yaitu adanya kebutuhan, dorongan untuk berbuat dan bertindak, dan tujuan yang diinginkan. Kebutuhan merupakan sesuatu hal yang dibutuhkan baik fisik maupun psikis. Kebutuhan inilah yang mendorong seseorang berupaya sedemikian rupa dalam bentuk tindakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dorongan tersebut memberikan kekuatan dan fokus untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kebutuhan akan prestasi adalah dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar dan berusaha keras untuk berhasil. Seorang guru yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi akan berjuang dengan keras untuk memperoleh pencapaian terbaik dalam bekerja. Mereka akan berusaha melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan lebih efisien. Mereka akan merasa tertantang untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi lagi dari sebelumnya.

Motivasi berprestasi akan muncul bila seorang guru melihat hal yang ingin dicapainya merupakan sesuatu yang sangat penting bagi dirinya. Kekuatan inilah yang mendorong guru tersebut berupaya sedemikian rupa mencapai tujuan yang diinginkannya.

Kinerja guru adalah pencapaian hasil maupun tingkat keberhasilan yang diperoleh oleh seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan tersebut, diduga terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja. Guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik.

3. Korelasi Antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja

Kepuasan kerja dan motivasi berprestasi merupakan dua variabel yang mempengaruhi sikap dan keberadaan guru di sekolah. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya serta memiliki motivasi tinggi untuk berprestasi akan berupaya selalu memberikan yang terbaik dalam apa yang mereka kerjakan. Mereka akan mampu menghadapi setiap masalah maupun tantangan yang harus mereka hadapi dalam pekerjaan mereka. Selain itu, guru yang memiliki kepuasan kerja serta motivasi yang tinggi akan mampu bekerja dengan sepenuh hati dan sehingga akan berpengaruh pada kinerja guru di sekolah.

D. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori serta kerangka berpikir yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat korelasi yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja guru
2. Terdapat korelasi yang positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru
3. Terdapat korelasi yang positif antara kepuasan kerja dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru

C. METODOLOGI PENELITIAN

1. Tempat dan Waktu Penelitian

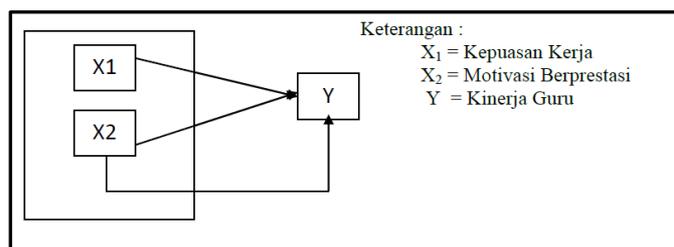
Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari-Mei 2018 yang bertempat di 5 cabang Sekolah Dasar Kinderfield (Bekasi, Cirebon, Depok, Simprug dan Sunter).

2. Metode Penelitian

Metode penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional.

3. Rancangan Penelitian

Gambar 1 : Rerangka Pikir



Pengujian dilakukan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel X₁ dengan variabel Y, variabel X₂ dengan variabel Y, dan variabel X₁ serta X₂ secara bersama-sama dengan variabel Y.

4. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel Penelitian adalah semua populasi berjumlah 100 (sampel jenuh) karena semua anggota populasi dijadikan sampel, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100.

5. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dengan model likert.

a. Uji Coba Instrumen

Untuk uji coba instrumen Kepuasan Kerja (X₁), penulis melakukan uji coba di sekolah Kinderfield Sunter Jakarta, dengan jumlah responden 20 orang.

Berdasarkan hasil uji validitas angket kepuasan kerja yang diujicobakan, dari 29 butir pernyataan yang terdapat dalam angket, 28 butir valid dan 1 butir drop (butir nomor 2). Instrumen diperkenankan untuk dipergunakan karena seluruh dimensi dan indikator terwakili oleh butir pernyataan yang valid. Untuk uji reliabilitas diketahui bahwa angket kepuasan kerja memiliki reliabilitas sebesar 0,967.

Selanjutnya dilakukan uji coba instrumen yang bertujuan untuk menguji kevalidan butir-butir angket dan reliabilitas instrumen. Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Selanjutnya dihitung reliabilitasnya terhadap skor butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan atau keajegan) instrumen yang digunakan dengan menggunakan rumus reliabilitas yakni Alpha Cronbach. Untuk uji coba instrumen Motivasi Berprestasi (X₂), penulis melakukan uji coba di sekolah Kinderfield Sunter Jakarta, dengan jumlah responden 20 orang.

Berdasarkan hasil uji validitas angket motivasi berprestasi yang diujicobakan, dari 27 butir pernyataan yang terdapat dalam angket, 23 butir valid dan 4 butir drop (butir 5, 6, 17 dan 18). Instrumen diperkenankan untuk dipergunakan karena seluruh dimensi dan indikator terwakili oleh butir pernyataan yang valid. Untuk uji reliabilitas diketahui bahwa angket motivasi berprestasi memiliki reliabilitas sebesar 0,952.

Selanjutnya dilakukan uji coba instrumen yang bertujuan untuk menguji kevalidan butir-butir angket dan reliabilitas instrumen. Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa

yang seharusnya diukur. Selanjutnya dihitung realibilitasnya terhadap skor butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan atau keajegan) instrumen yang digunakan dengan menggunakan rumus realibilitas yakni Alpha Cronbach.

Untuk uji coba instrumen Kinerja Guru (Y), penulis melakukan uji coba di sekolah Kinderfield Sunter Jakarta, dengan jumlah responden 20 orang.

Berdasarkan hasil uji validitas angket kinerja guru yang diujicobakan, diperoleh dari 39 butir pernyataan yang terdapat dalam angket, 32 butir valid dan 7 butir drop (butir nomor 2, 12, 15, 17, 19, 24, 29). Instrumen diperkenankan untuk dipergunakan karena seluruh dimensi dan indikator terwakili oleh butir pernyataan yang valid. Untuk uji realibilitas diketahui bahwa angket kinerja guru memiliki realibilitas sebesar 0,972.

b. Uji Persyaratan Analisis

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis yaitu uji normalitas, yang dilakukan untuk mengetahui apakah berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test* pada taraf signifikan (α) = 0,05. Uji Linieritas regresi dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang telah didapat melalui persamaan regresi linier sederhana tersebut benar-benar bersifat linier atau tidak. Bersifat linier maksudnya model regresi tersebut betul-betul cocok dengan keadaannya atau tidak (searah).

c. Uji Hipotesis

Uji Koefisien Korelasi digunakan untuk mengetahui besar atau kuatnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Menghitung r_{xy} menggunakan rumus *product moment* dari Pearson.

Uji Koefisien Korelasi Ganda digunakan untuk mengetahui besar atau kuatnya hubungan antara 2 variabel bebas secara bersama-sama atau lebih dengan variabel terikat. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah koefisien korelasi ganda antara variabel terikat dan variabel bebas signifikan atau tidak.

D. HASIL PENELITIAN

1. Uji Persyaratan Analisis

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test*. Pengujian normalitas ini dilakukan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak.

Uji Normalitas Data Kepuasan Kerja (X_1), Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test*, diperoleh nilai sig. Sebesar 0,575. Oleh karena nilai sig. lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data X_1 berdistribusi normal.

Uji Normalitas Data Motivasi Berprestasi (X_2), Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test*, diperoleh nilai sig. Sebesar 0,889. Oleh karena nilai sig. lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data X_2 berdistribusi normal.

Uji Normalitas Data Kinerja Guru (Y), Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test* diperoleh nilai sig. Sebesar 0,687. Oleh karena nilai sig. lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data Y berdistribusi normal.

2. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis I: Korelasi Kepuasan Kerja (X_1) dengan Kinerja Guru (Y).

Uji Koefisien Korelasi digunakan untuk mengetahui besar atau kuatnya korelasi antara variabel X_1 dan variabel Y. Untuk itu digunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Pearson. Untuk hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Hipotesis I: Korelasi Kepuasan kerja dengan Kinerja Guru

		Kepuasan Kerja	Kinerja
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	,435**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	100	100
Kinerja	Pearson Correlation	,435**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil perhitungan penelitian ini diperoleh r_{hitung} (r_{xy}) sebesar 0,435. Ini berarti $r > 0,05$ maka H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel X_1 (Kepuasan Kerja) dan variabel Y (Kinerja Guru) terdapat korelasi yang positif sebesar 0,435. Dari nilai koefisien korelasi tersebut juga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara 2 variabel tersebut cukup kuat.

a) Uji keberartian Koefisien Korelasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah korelasi antara variabel X_1 (Kepuasan Kerja) dan variabel Y (Kinerja Guru) signifikan atau tidak.

Tabel 2. Korelasi X_1 dengan Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				Beta
1	(Constant)	72,684	7,618		9,541	,000
	Kepuasan Kerja	,396	,083	,435	4,780	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil perhitungan yang terlihat dari tabel uji korelasi di atas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,780 sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 dan dengan derajat kebebasan sebesar $(dk) = n-2$ adalah 1,660. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dengan variabel Y

b). Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase korelasi atau kontribusi variabel bebas (Kepuasan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja). Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3: Koefisien Determinasi X_1 dengan Y

	R	Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Kepuasan Kerja	,435	,189	,774	,599

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 43,5%, yang berarti bahwa 43,5% variasi yang terjadi dalam kecenderungan meningkatnya kinerja guru dapat dipengaruhi oleh baiknya kepuasan kerja dan sisanya 56,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji Hipotesis 2 : Korelasi Motivasi Berprestasi (X2) dengan Kinerja Guru(Y)

Uji Koefisien Korelasi digunakan untuk mengetahui besar atau kuatnya korelasi antara variabel X₂ dan variabel Y. Untuk itu digunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Pearson. Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4. Korelasi Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru

		Motivasi Berprestasi	Kinerja
Motivasi Berprestasi	Pearson Correlation	1	,690**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	100	100
Kinerja	Pearson Correlation	,690**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil perhitungan penelitian ini diperoleh r_{hitung} (r_{xy}) sebesar 0,690. Ini berarti $r > 0$, maka H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel X₂ (Motivasi Berprestasi) dan variabel Y (Kinerja Guru) terdapat korelasi yang positif sebesar 0,690. Berdasarkan nilai koefisien korelasi tersebut dapat disimpulkan juga bahwa variabel X₂ dan Y memiliki korelasi yang kuat.

a) Uji Kebartian Koefisien Korelasi X2 dengan Y

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah korelasi antara variabel X₂ (Motivasi Berprestasi) dan variabel Y (Kinerja Guru) signifikan atau tidak.

Tabel 5. Korelasi X2 dengan Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	35,882	7,756		4,626	,000
1 Motivasi Berprestasi	,966	,102	,690	9,447	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil perhitungan yang terlihat dari tabel uji korelasi di atas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 9,447 sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 dan dengan derajat kebebasan sebesar $(dk) = n-2$ adalah 1,660. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi korelasi yang signifikan antara variabel X₂ dengan variabel Y.

b) Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase korelasi atau kontribusi variabel bebas (Kepuasan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja). Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 6: Koefisien Determinasi X2 dengan Y

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Motivasi Berprestasi	,690	,477	,821	,674

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 69,0%, yang berarti bahwa 69,0% variasi yang terjadi dalam kecenderungan meningkatnya kinerja guru dapat dipengaruhi oleh baiknya motivasi berprestasi dan sisanya 31,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji Hipotesis 3 : Korelasi antara Kepuasan kerja (X₁), Motivasi Berprestasi (X₂) dengan Kinerja Guru (Y)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah korelasi antara variabel Kepuasan Kerja (X₁) dan variabel Motivasi Berprestasi (X₂) dengan variabel Kinerja Guru (Y).

Tabel 7: Korelasi antara Kepuasan kerja (X₁), Motivasi Berprestasi (X₂) dengan Kinerja Guru (Y)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4516,026	2	2258,013	57,149	,000 ^b
	Residual	3832,534	97	39,511		
	Total	8348,560	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 57,149. Berdasarkan tabel distribusi F diperoleh F_{tabel} dengan derajat bebas (db) 2:97 pada taraf signifikan 0,05 sebesar 3,09. Hal ini menunjukkan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yang berarti terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi berprestasi bersama-sama dengan kinerja guru.

a) Uji Keberartian Koefisien Korelasi Regresi Ganda Kepuasan kerja (X₁), Motivasi Berprestasi (X₂) dengan Kinerja Guru (Y)

Dengan menggunakan SPSS, didapatkan hasil persamaan regresi ganda sebagai berikut :

Tabel 8: Korelasi Regresi Ganda Kepuasan kerja(X₁), Motivasi Berprestasi(X₂) dengan Kinerja Guru(Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21,636	8,261		2,619	,010
	Kepuasan Kerja	,241	,065	,264	3,687	,000
	Motivasi Berprestasi	,864	,100	,617	8,622	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi berprestasi bersama-sama dengan kinerja guru menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,241 dan 0,864 dan konstanta sebesar 21,636. Dengan demikian hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi berprestasi bersama-sama dengan kinerja guru memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 21,636 + 0,241 X_1 + 0,864 X_2$

b) Uji Koefisien Determinasi Korelasi Ganda

Uji Koefisien Korelasi Ganda digunakan untuk mengetahui besar atau kuatnya hubungan antara variabel X₁ dan X₂ secara bersama-sama terhadap variabel Y. Untuk hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 10; Determinasi Korelasi Ganda Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Berprestasi (X2) secara bersama-sama dengan Kinerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,735 ^a	,541	,531	6,286

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan penelitian ini didapatkan koefisien korelasi ganda sebesar 0,541 yang berarti koefisien korelasi ganda bernilai positif dan hubungan ketiga variabel tersebut kuat. Kemudian didapatkan koefisien determinasi sebesar 54,1%, yang berarti bahwa 54,1% variasi yang terjadi dalam kecenderungan meningkatnya kinerja guru dipengaruhi oleh baiknya kepuasan kerja dan motivasi berprestasi secara bersama-sama, sedangkan sisanya 45,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

c). Bahasan Penelitian

Hasil analisis variabel Kepuasan Kerja (X1), variabel Motivasi Berprestasi (X2), sebagai variabel bebas (*Independent*) dengan variabel Kinerja Guru (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*), diperoleh hasil uji signifikansi sebagai berikut:

Uji Hipotesis 1 : Hubungan Antara Kepuasan Kerja (X₁) Dengan Kinerja Guru (Y)

Dari perhitungan yang diperoleh, didapatkan persamaan regresi untuk korelasi kedua variabel tersebut yaitu $\hat{Y} = 72,684 + 0,396 X_1$. Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien arah regresi sebesar 1,396 dan konstanta 72,684 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu skor variabel X₁ akan menaikkan skor variabel Y sebesar 0,396 pada konstanta 72,684. Perubahan ini merupakan penambahan karena b bertanda positif. Jadi bentuk hubungan atau bagaimana hubungan variabel X₁ dan Y berdasarkan model regresinya adalah positif.

Melalui uji hipotesis yang dilakukan diperoleh koefisien korelasi antara X₁ dan Y sebesar 0,435. Ini menunjukkan bahwa korelasi antara variabel X₁ dan Y adalah positif dan cukup kuat.

Kemudian berdasarkan uji keberartian koefisien korelasi yang telah dilakukan didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 4,780 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,660. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa terjadi korelasi yang signifikan antara variabel X₁ dengan variabel Y.

Besarnya variasi kinerja ditentukan oleh kepuasan kerja dalam penelitian ini direfleksikan dengan koefisien determinasi. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 43.50%, yang berarti bahwa 43.50% variasi yang terjadi dalam kecenderungan meningkatnya kinerja guru dapat dipengaruhi oleh baiknya kepuasan kerja dan sisanya 56,50% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Koefisien korelasi antara variabel X₁ dan Y bertanda positif, yang menunjukkan korelasi yang terjadi antara kedua variabel adalah positif sehingga terbuktilah hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat korelasi yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja guru.

Secara empirik telah terbukti kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru. Korelasi yang terjadi antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja telah terbukti berbanding lurus. Berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang guru, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi.

Uji Hipotesis 2 : Hubungan Antara Motivasi Berprestasi (X₂) Dengan Kinerja Guru (Y)

Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi untuk korelasi kedua variabel tersebut yaitu $\hat{Y} = 35,882 + 0,966 X_2$. Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien arah regresi sebesar 0,966 dan konstanta 35,882 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu skor variabel X₂ akan menaikkan skor variabel Y sebesar 0,966 pada konstanta 35,882. Perubahan ini merupakan penambahan karena b bertanda positif. Jadi bentuk hubungan atau bagaimana korelasi variabel X₂ dan Y berdasarkan model regresinya diperkirakan adalah positif.

Melalui uji hipotesis yang dilakukan diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,690. Ini menunjukkan bahwa korelasi antara variabel X₂ dan Y adalah positif dan kuat.

Kemudian berdasarkan uji keberartian koefisien korelasi yang telah dilakukan didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 9,447 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,660. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa terjadi korelasi yang signifikan antara variabel X_2 dengan variabel Y.

Besarnya variasi kinerja ditentukan oleh motivasi berprestasi dalam penelitian ini direfleksikan dengan koefisien determinasi. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 69,0%, yang berarti bahwa 69,0% variasi yang terjadi dalam kecenderungan meningkatnya kinerja guru dapat dipengaruhi oleh baiknya motivasi berprestasi dan sisanya 31,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien korelasi untuk variabel X_2 dan Y bertanda positif, yang menunjukkan hubungan yang terjadi antara kedua variabel adalah positif sehingga terbukti hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru.

Secara empirik telah terbukti motivasi berprestasi mempengaruhi kinerja guru. Korelasi yang terjadi antara variabel motivasi berprestasi dengan kinerja telah terbukti berbanding lurus. Berarti semakin tinggi tingkat motivasi berprestasi seorang guru, maka kerjanya juga akan semakin tinggi.

Uji Hipotesis 3 : Hubungan Antara Kepuasan Kerja (X_1) dan Motivasi Berprestasi (X_2) Dengan Kinerja Guru (Y)

Dari hasil perhitungan yang dilakukan, didapatkan koefisien regresi sebesar 0,241 dan 0,864 dan konstanta sebesar 21,636. Dengan demikian korelasi antara kepuasan kerja dan motivasi berprestasi bersama-sama dengan kinerja guru memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 21,636 + 0,241 X_1 + 0,864 X_2$

Dari hasil perhitungan penelitian ini didapatkan koefisien korelasi ganda sebesar 0,735 yang berarti koefisien korelasi ganda bernilai positif dan korelasi ketiga variabel tersebut kuat.

Kemudian didapatkan koefisien determinasi sebesar 54,1%, yang berarti bahwa 54,1% variasi yang terjadi dalam kecenderungan meningkatnya kinerja guru dipengaruhi oleh baiknya kepuasan kerja dan motivasi berprestasi secara bersama-sama, sedangkan sisanya 45,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian berdasarkan hasil perhitungan uji keberartian korelasi ganda didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 57,149. Berdasarkan tabel distribusi F diperoleh F_{tabel} dengan derajat bebas (db) 2:97 pada taraf signifikan 0,05 sebesar 3,09. Hal ini menunjukkan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yang berarti terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi berprestasi bersama sama dengan kinerja guru.

Secara empirik telah terbukti kepuasan kerja bersama-sama dengan motivasi berprestasi mempengaruhi kinerja guru. Korelasi yang terjadi telah terbukti berbanding lurus.

E. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

1. Kesimpulan

Dari hasil perhitungan yang diperoleh, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Dari hasil analisis deskripsi tiap variabel, dapat diperoleh hasil perhitungan rata-rata butir skor dari seluruh sampel untuk kepuasan kerja, motivasi berprestasi dan kinerja guru masing-masing sebesar 3,26; 3,28; dan 3,40. Dari presentase nilai yang diperoleh dengan nilai maksimal yang bisa diperoleh dari variabel kepuasan kerja, motivasi berprestasi dan kinerja guru, didapatkan masing-masing sebesar 81,5%, 82%, dan 85% dari skor maksimal yang bisa diperoleh. Hal ini berarti bahwa tingkat kepuasan kerja, motivasi berprestasi dan kinerja guru di SD Kinderfield secara keseluruhan sangat tinggi.
- 2) Terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,780. Kemudian diperoleh koefisien korelasi (r_{y1}) sebesar 0,435 yang berarti korelasi bernilai positif dan cukup

kuat, koefisien determinasi (r^2_{y1}) sebesar 18,9% dan persamaan regresi $\hat{Y} = 72,684 + 0,396 X_1$.

3) Terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 9,447. Kemudian diperoleh koefisien korelasi (r_{y2}) sebesar 0,690 yang berarti korelasi bernilai positif dan kuat, koefisien determinasi (r^2_{y2}) sebesar 47,7% dan persamaan regresi $\hat{Y} = 35,882 + 0,966 X_2$

4) Terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi berprestasi. Bersama-sama dengan kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 57,149. Kemudian diperoleh koefisien korelasi ganda (r_{y12}) sebesar 0,735 yang berarti korelasi bernilai positif dan kuat, dan koefisien determinasi (r^2_{y12}) sebesar 53,1%, dan persamaan regresi $\hat{Y} = 21,636 + 0,241 X_1 + 0,864 X_2$

2. Implikasi

Implikasi yang disajikan peneliti melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Dari hasil perhitungan dapat diperoleh kesimpulan bahwa tingkat kepuasan kerja, motivasi berprestasi dan kinerja guru di SD Kinderfield sangat tinggi. Kinerja guru yang baik tersebut didukung oleh kepuasan kerja yang dirasakan oleh para guru, yang menyebabkan para guru bekerja dengan baik. Perasaan positif tersebut menciptakan perasaan nyaman dan senang pada saat mereka bekerja, sehingga mereka dapat mengoptimalkan seluruh potensi yang mereka miliki. Kemudian tingginya motivasi berprestasi para guru, juga membuat para guru untuk selalu memberikan kemampuan terbaik mereka saat bekerja. Mereka terdorong untuk bekerja dengan efektif, dan juga berorientasi pada target pencapaian, baik yang ditetapkan oleh sekolah maupun diri mereka sendiri.

2) Bukti empirik menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru maka kinerja guru juga akan semakin tinggi. Implikasi dari hal ini adalah guru yang memiliki suasana hati yang positif, akan bekerja dengan nyaman dan mampu untuk mengeluarkan potensi terbaik mereka. Suasana hati yang positif tersebut juga tentunya akan tercermin dari sikap mereka di sekolah, baik dengan pimpinan, rekan kerja bahkan pada saat mereka mengajar di kelas. Hal ini tentu saja akan membuat suasana kerja menjadi positif dan membuat guru mampu menyelesaikan tugas pekerjaan mereka menjadi lebih baik.

3) Bukti empirik menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi berprestasi. Semakin tinggi tingkat motivasi berprestasi guru maka kinerja guru juga akan semakin tinggi. Implikasi dari hal ini adalah bahwa guru yang memiliki keinginan tinggi untuk berprestasi dalam pekerjaannya, akan memperlihatkan kualitas, efektifitas dan efisiensi mereka dalam bekerja. Mereka akan mempersiapkan dan menjalankan pekerjaan mereka sebaik mungkin, serta memiliki target dan pencapaian yang ingin mereka capai.

4) Bukti empirik menunjukkan bahwa kepuasan kerja bersama-sama dengan motivasi berprestasi mempengaruhi kinerja guru. Implikasi dari penelitian ini adalah guru yang merasa bahagia di tempat kerjanya, serta memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, akan memperlihatkan kinerja yang juga tinggi. Hal ini dikarenakan mereka merasa nyaman dan mendapatkan dukungan dalam mencapai tujuan atau target yang ingin mereka capai dalam bekerja,

3. Saran

Setelah menyimpulkan dan membuat implikasi berdasarkan penelitian, serta didukung oleh teori-teori yang ada, maka peneliti mencoba memberikan masukan atau saran sebagai berikut :

1. Bagi sekolah, kiranya dapat menjaga kenyamanan para guru dalam lingkungan kerja, sehingga kepuasan kerja dan motivasi berprestasi para guru dapat meningkat yang juga akan diikuti dengan output yang semakin meningkat. Pimpinan sekolah kiranya terus berusaha menciptakan suasana kerja yang positif yang membuat para guru bekerja dengan nyaman dan bahagia dengan pekerjaan yang dijalannya, sehingga para guru akan menjalankan pekerjaannya dengan sepenuh hati. Sekolah juga dapat memberikan tugas dan pekerjaan yang menantang dan memotivasi, namun tidak membuat para guru merasa kelelahan. Pimpinan sekolah kiranya senantiasa memberikan pemahaman akan pentingnya memiliki target dan pencapaian yang jelas dalam bekerja, serta menghargai kontribusi yang diberikan oleh para guru, sehingga mereka akan semakin termotivasi untuk memberikan yang terbaik ketika bekerja.
2. Bagi guru, amat penting untuk menjaga kepuasan kerja dan motivasi berprestasi bagi diri sendiri. Guru dapat senantiasa mengingat tujuan mereka dalam bekerja dan juga membuat target dan pencapaian yang ingin mereka raih untuk menjaga motivasi mereka dalam bekerja.
3. Bagi Peneliti, yang ingin mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru lebih dalam, dapat mencari atau menambah unit analisis atau meneliti sekolah yang berbeda atau melihat keterkaitan kinerja guru dengan variabel yang lain dalam upaya mengetahui lebih baik lagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

1. Arikunto, Suharsimi. 2004. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi VI*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
2. Barnawi dan Arifin, M. 2012. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen, Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Madia.
3. Charisniadji, Indra. 2017. *Kualitas Guru Indonesia Masih Terendah*. <https://www.jawapos.com/read/2016/04/27/25739/kualitas-guru-indonesia-masih-terendah>. Diakses tanggal 2 Desember 2017 Pukul 11.00
4. Colquit, Jason A., LePine Jeffery A., dan Wesson Michael J. 2015. *Organizational Behaviour*. New York: Mc Graw Hill Education.
5. Davis, Keith dan Newstrom John. 1996. *Mc Graw Hill, Perilaku dalam Organisasi, Edisi Ketujuh*. Terjema-han. Jakarta: Erlangga.
6. Donnely, James H., Gibson, James L., dan Ivancevich John. 2012 *Fundamental of Management*. Texas : Business Publication.
7. Drucker, Peter F. *Managing in a time of great change*. 1997. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
8. Hasibuan, Malayu. 2005 *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
9. Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo.
10. Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behaviour : an Evidence Based Approach*. Boston: McGraw Hill.
11. Locke, Edwin A. 2009. *Handbook of Principles of Organizational Behaviour*. UK: John Wiley & Sons, Ltd.
12. McShane, Steven L. dan Marry Ann Von Glinow. 2010. *Organizational Behaviour*. New York : McGraw-Hill.
13. Moehariono. 2012. *Indikator Kinerja Utama (IKU): Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan*. Jakarta: Rajawali Pers.

14. Mullin, Laurice J. 2010. *Management and Organizational Behaviour*. London: Pearson Education Limited.
15. Mulyani, Sri. 2017. *Sri Mulyani Soroti Kualitas Pendidikan RI, Kompetensi Guru Harus Ditingkatkan*. <https://economy.okezone.com/read/2017/11/23/320/1819467/sri-mulyani-soroti-kualitas-pendidikan-ri-kompetensi-guru-harus-ditingkatkan>. Diakses tanggal 2 Desember 2017, pukul 11.20
16. Rivai, Veithzal. 2011. *Performance Appraisal*. Jakarta: Rajagrafindo.
17. Robbins, Stephen P. dan Judge Timothy A. 1996. *Organizational Behaviour : Concept, Controversies, and Application*.
18. New Jersey : Prentice-Hall. 2011. *Organizational Behaviour*. New Jersey : Pearson Education.
19. Rusman. 2009. *Manajemen Kurikulum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
20. Sanjaya, Wina. 2005. *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Prenada Media.
21. Schuler, Randal S. dan Jackson, Susan E. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21, Edisi Enam*. Jakarta: Erlangga.
22. Slocum dan Hellriegel. 2009. *Principles of Organizational Behaviour*. Canada: Cengage Learning.
23. Stolovich, Harold D. dan Keeps, Erica J. 1992. *Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problems in Organizations*. San Fransisco : Jprney-Bass Publisher.
24. Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
25. Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
26. Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo.
27. Wijaya, Cece dan Rusyan. 2011. *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajagrafindo.
28. Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: GP Pr
29. ess.