

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Supriyanto, Djoko Santoso, Susantiningrum

Prodi Ekonomi BKK Administrasi Perkantoran, FKIP Universitas Sebelas Maret

Supriyanto247@yahoo.com

Abstract: The objectives of this research are to investigate: (1) whether or not of the motivation on the teacher job satisfaction in SMK PGRI Sukoharjo year 2012/2013; (2) whether or not of the work environment on the teacher job satisfaction in SMK PGRI Sukoharjo year 2012/2013; and (3) whether or not the simultaneously effect of the effect motivaton and the work environment on the teacher job satisfaction in SMK PGRI Sukoharjo year 2012/2013. This research used the descriptive quantitative research method. The population of the research was all of the teacher SMK PGRI Sukoharjo year 2012/2013 as many as 58 teachers. The sample of the research consisted of 35 teachers or 60% out of the total number of population, and they were taken by using random sampling technique. The data of the research were gathered by using questionnaire and documentation. They were then analyzed by using the multipel linear regression technique of analysis. The results of the research are as follows: (1) there is a significant of the motivation on the teacher job satisfaction in SMK PGRI Sukoharjo year 2012/2013; (2) there is a significant of the work environment on the teacher job satisfaction in SMK PGRI Sukoharjo year 2012/2013; and (3) there is a simutaneously significant of the motivation and that of the work environment on the teacher job satisfaction in SMK PGRI Sukoharjo year 2012/2013. The linear regression line equation is $\hat{Y} = -10,014 + 0,546X_1 + 0,413X_2$. The relative contribution of the motivation on the teacher job satisfaction in SMK PGRI Sukoharjo year 2012/2013 is 58.33%, and that of the work environment on the teacher job satisfaction in SMK PGRI Sukoharjo year 2012/2013 is 41.67%. The effective contribution of the motivation on the teacher job satisfaction in SMK PGRI Sukoharjo year 2012/2013 is 23.26%, and that of the work environment on the teacher job satisfaction in SMK PGRI Sukoharjo year 2021/2013 is 16.62%. Suggestion to head master that more attention teacher prosperous, suggestion to teacher that take care work environment office or class, for school comite that to gain up work environment.

Keywords: motivation, work environment, job satisfaction of teachers

A. Pendahuluan

Dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 dinyatakan bahwa tujuan membentuk Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Bangsa yang cerdas adalah bangsa yang *survive* di dalam menghadapi berbagai kesulitan. Untuk itu, berbagai elemen yang terlibat dalam kegiatan pendidikan dalam rangka

mencerdaskan peserta perlu dikenali sehingga diperlukan pengkajian usaha pendidikan sebagai salah satu sistem adapun komponen-komponen dalam sistem pendidikan disini terdiri dari tujuan, pendidik, peserta didik, fasilitas pendidikan dan lingkungan, yang arahnya untuk mengembangkan potensi individu agar mampu berdiri sendiri. Yaitu dengan jalan individu diberikan

berbagai kemampuan dalam mengembangkan konsep, prinsip, kreativitas, tanggungjawab dan keterampilan, termasuk didalamnya substansi pendidikan baik pendidik, kurikulum, kepala sekolah, sarana prasarana, siswa dan lingkungan pendidikan. Tujuan pendidikan pada setiap jenjang pendidikan adalah memberikan bekal kepada siswa untuk mengembangkan kehidupannya sebagai pribadi. Salah satu faktor keberhasilan dalam mendidik adalah guru yang berkualitas.

Salah satu indikatornya adalah kebiasaan untuk belajar dari pengalaman diri sendiri guna meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Untuk mencapai keberhasilan kerja, guru harus memiliki kemampuan dasar untuk melaksanakan tugasnya sebagai tenaga *professional*, yang terdiri atas empat kompetensi guru dalam Pasal 8 Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh dari pendidikan profesi. Keempat kompetensi tersebut di atas bersifat *holistik* dan *integrative* dalam kinerja guru.

Kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang, ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk

bekerja. Pada umumnya pekerjaan guru dibagi dua yakni pekerjaan yang berhubungan dengan tugas-tugas mengajar, mendidik dan tugas-tugas kemasyarakatan (sosial). Kesiapan yang dilakukan guru di lingkungan sekolah, yaitu guru mengemban tugas sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar, guru memberikan pengetahuan (kognitif), sikap dan nilai (afektif), dan keterampilan (psikomotorik). Dalam masyarakat, guru adaah sebagai pemimpin yang menjadi panutan atau teladan serta contoh bagi masyarakat sekitar. Misalnya ketika guru bertutur kata, masyarakat melihat bahwa betapa ucapan guru sangat berpengaruh bagi orang lain. Ki Hajar Dewantoro menggambarkan peranan guru sebagai *stake holder* atau tokoh panutan dengan ungkapan *Ing Ngarso Sung Tulodho, Ing Madya Mangun Karso, Tut Wuri Handayani*. Disini tampak jelas bahwa guru sebagai "pemeran aktif" dalam keseluruhan aktivitas masyarakat secara holistik dan tentunya para guru harus bisa memposisikan dirinya sebagai agen yang benar-benar membangun, sebagai pelaku propaganda yang bijak dan menuju kearah yang positif bagi perkembangan masyarakat. Guru memiliki tugas dan tanggung jawab moral yang besar terhadap keberhasilan siswa, namun demikian guru bukanlah satu-satunya faktor penunjang keberhasilan siswa. Faktor lain yang

tidak kalah penting adalah faktor perangkat kurikulum, faktor siswa sendiri, faktor dukungan masyarakat, dan faktor orang tua, sementara sebagai pendidik, guru harus mendidik para siswanya untuk menjadi manusia dewasa.

Guru dituntut untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pemakai sekolah seperti siswa, orang tua, dan masyarakat. Salah satu faktor yang menunjang guru untuk bekerja dengan sebaik-baiknya adalah kepuasan kerja, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah pemenuhan kebutuhan, pencapaian nilai, kondisi tempat kerja yang menunjang. Artinya jika guru puas terhadap kebijakan dan aturan-aturan yang ada di sekolah maka mereka akan bekerja penuh semangat dan tanggung jawab dalam bekerja.

Dari uraian di atas maka penelitian mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK PGRI Sukoharjo

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kepuasan guru di SMK PGRI Sukoharjo ?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMK PGRI Sukoharjo ?

3. Apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi dan lingkungan kerja secara bersama terhadap kepuasan guru di SMK PGRI Sukoharjo.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja guru di SMK PGRI Sukoharjo.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMK PGRI Sukoharjo.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMK PGRI Sukoharjo.

B. Kajian Pustaka

Kepuasan kerja salah satunya dapat dipenuhi dengan adanya motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan, berikut ini adalah beberapa pengertian motivasi menurut beberapa ahli Menurut Sardiman (2004:73) motivasi berasal dari kata "motif" yang diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Berasal dari kata " motif" itu maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Pendapat tersebut diperkuat lagi dengan pendapat Suryabrata (2004:70) yang mengemukakan bahwa "motif" adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong individu

untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai tujuan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias guna mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena memerlukan peranan manajer/ pimpinan untuk membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Dari definisi di atas tersebut dapat dijelaskan bahwa pimpinan harus mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi (pemuas kebutuhan karyawan) sehingga dapat menjadi daya pendorong bagi karyawan untuk berperilaku ke arah tercapainya tujuan perusahaan sehingga tidak mengabaikan kepuasan kerja karyawan.

Selain motivasi terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu lingkungan kerja apabila lingkungan kerja kita bersih, rapi dan semuanya tertata dengan baik tentunya kita akan merasa nyaman dalam bekerja. Yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah

Menurut Nitisemito (2000:35) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Selanjutnya Sedarmayanti (2000:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yakni: (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah: penerangan/cahaya, temperatur/suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja yang baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan.

Sedangkan Moekijat (2002:104) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, interaksi sosial pegawai dan lain-lain.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai bekerja yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan beban tugasnya.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain adalah:

- a. Penerangan
- b. Pewarnaan
- c. Kebersihan
- d. Pertukaran Udara
- e. Suara/Kebisingan
- f. Keamanan

Selanjutnya mengenai kepuasan kerja itu sendiri, kepuasan kerja merupakan keadaan puas atau kurang puas terhadap segala hal yang berada disekitarnya, ber ikut ini definisi kepuasan kerja menurut beberapa ahli Menurut Mariot Tua Efendi (2002:290) kepuasan kerja didefinisikan dengan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negative berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya.

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2003:202) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosioal yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi antara keduanya.

Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2005:225) ada lima factor yang dapat mempengaruhikepuasan kerja:

1. Pemenuhan kebutuhan
2. Perbedaan

3. Pencapaian nilai

4. Keadilan

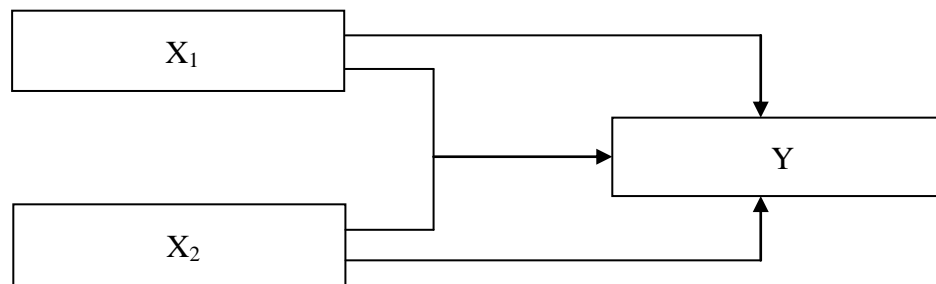
5. Komponen genetik

Dari landasan teori di atas, selanjutnya dapat dibangun kerangka berfikir Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional seseorang pekerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam persepsinya terhadap pekerjaan, hasil yang diperoleh dari kerja dan tanggungjawabnya. Terdapat beberapa indikator bahwa kepuasan kerja telah tercipta pada kehidupan perusahaan antara lain kemangkiran, keinginan pindah, usia dan tingkat jabatan. Hal ini memeberikan pengertian bahwa seseorang pekerja yang merasa puas atas hasil kerja dan tanggungjawabnya akan ditunjuk dengan kemangkiran, keinginan pindah, usia dan tingkat jabatan kepda perusahaan tempat ia bekerja. Pekerjaan akan menerima tugas dan melaksanakan dengan sebaik-baiknya tanpa ada unsur keterpaksaan.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seorang pekerja dalam melakukan aktivitas yang telah dibebankan oleh sekolah. Faktor motivasi perlu diperhatikan dalam usaha menciptakan kepuasan kerja karena berhubungan dengan persepsi pekerja yang bersangkutan. Selain motivasi faktor lingkungan kerja turut serta

mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Lingkungan kerja kondusif yang dirasa oleh pekerja akan menciptakan suatu kepuasan kerja bagi mereka dalam beraktivitas

Dari uraian di atas, maka dapat diduga bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, sehingga dapat digambarkan secara skematis kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Skema kerangka berfikir

Dimana :

- X₁ : Variabel Motivasi
- X₂ : Variabel Lingkungan Kerja
- Y : Variabel Kepuasan Kerja

C. Metodologi Penelitian

Penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK PGRI Sukoharjo. Waktu penelitian yang dilakukan adalah selama enam bulan, yaitu dari bulan Januari tahun 2013 sampai dengan Juni 2013 yang meliputi kegiatan persiapan sampai dengan penyusunan laporan Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan memiliki tiga variabel di dalamnya yaitu: (1) Motivasi; (2) Lingkungan Kerja; dan (3) Kepuasan Kerja Guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru di SMK PGRI Sukoharjo Tahun Ajaran 2012/2013

yang berjumlah 58 Guru. dan 60% dari populasi diambil sebagai sampel dengan menggunakan teknik *random sampling* sesuai dengan pendapat Surakhmad (2004: 100) Bila populasi cukup homogen terhadap populasi dibawah 100, maka dapat dipergunakan sampel sebesar 50 %, dan diatas 1000 sebesar 15 %. Untuk jaminan ada baiknya sampel ditambah sedikit lagi dari jumlah matematik tadi (hlm. 100). Rincian dari pengambilan sampel tersebut adalah jumlah guru = 58 x 60% = 35 guru. Sehingga jumlah sampel sampel sebanyak 35 guru.

Dalam penelitian ini ada tiga variabel, yaitu dua variabel bebas, dan satu variabel terikat. Variabel bebas

dalam penelitian ini adalah variabel Motivasi dan variabel Lingkungan Kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah variabel Kepuasan Kerja Guru.

Sebelum angket digunakan sebagai instrumen penelitian, terlebih dahulu dilakukan *try out* kepada 10 orang responden diluar sampel. *Try out* digunakan untuk mengetahui item-item yang tidak memenuhi syarat validitas dan reliabilitas angket sebagai instrumen penelitian. Dalam *try out* ini, terdapat 7 item soal yang tidak valid, yaitu: 2 item dari variabel Motivasi dan 3 item dari variabel Lingkungan Kerja seras 2 item variabel kepuasan kerja guru. Item yang tidak valid tersebut tidak digunakan karena sudah terwakili oleh item lain. Sedangkan dari hasil uji realibilitas instrumen, didapatkan hasil nilai Cronbach's Alpha untuk X_1 sebesar 0,895 dan untuk X_2 sebesar 0,936 dan Y sebesar 0,895 yang apabila dikonsultasikan dengan rtabel dengan taraf sigifikasi 0,05 dan jumlah sampel sebanyak 10 maka didapat nilai rtabel sebesar 0,632. Sehingga $0,955 > 0,632$ maka instrumen variabel X_1, X_2 dan Y dinyatakan reliabel

Data tentang Motivasi diperoleh melalui angket dalam bentuk skala Likert. terdiri dari 18 pertanyaan yang pengukurannya dinilai dengan 4 alternatif jawaban dengan skor 1 – 4. Jika nilai variabel Motivasi dihitung dalam presentase, maka nilai tertinggi Motivasi= jumlah item dikalikan alternatif

jawaban $13 \times 4 = 52$ dengan jumlah responden 35 guru, maka diperoleh nilai tertinggi dari variabel ini adalah $4 \times 11 \times 35 = 1540$. Data tentang Lingkungan Kerja Guru diperoleh dengan menggunakan angket terdiri dari 15 pertanyaan yang pengukurannya dinilai dengan 4 alternatif jawaban dengan skor 1 – 4. Jika nilai variabel Lingkungan Kerja siswa dihitung dalam presentase, maka nilai tertinggi Motivasi guru = jumlah item dikalikan alternatif jawaban $15 \times 4 = 60$ dengan jumlah responden 35 guru, maka diperoleh nilai tertinggi dari variabel ini adalah $4 \times 15 \times 44 = 2100$. Sedangkan data mengenai Variabel Kepuasan Kerja Guru dihitung dengan presentase, maka nilai tertinggi Kepuasan Kerja Guru = jumlah item dikalikan alternatif jawaban $10 \times 4 = 40$ dengan jumlah responden 35 guru, maka diperoleh nilai tertinggi dari variabel ini adalah $4 \times 10 \times 35 = 1400$.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier ganda. Menurut Arikunto (2005: 453) “ Regresi ganda adalah suatu perluasan dari teknik regresi apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas untuk mengadakan prediksi terhadap variabel terikat”.

Adapun langkah-langkah analisis statistik dalam penelitian ini adalah (1) menyusun tabulasi data, yaitu data yang diperoleh disusun dalam tabel untuk memudahkan dalam perhitungan. (2) uji Persyaratan Analisis yang terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. (3) uji hipotesis

yang terdiri dari tahap uji hipotesis I dan II, uji hipotesis III, Menghitung persamaan regresi linier multiple, menentukan sumbangan relatif dan sumbangan efektif masing-masing prediktor dan menghitung sumbangan efektif X_1 dan X_2 terhadap Y .

D.Hasil Pembahasan

Dari hasil penyebaran angket kepada 35 responden, diperoleh data Motivasi dalam penelitian ini yang terdiri dari 11 pertanyaan. Jumlah nilai variabel motivasi berdasarkan data yang terkumpul adalah $\sum X_1 = 1237$. Dengan demikian presentase motivasi berprestasi siswa kelas X Administrasi Perkantoran SMK N 1 Sukoharjo tahun ajaran 2012/2013 adalah $1237 : 1540 = 0,8032$ atau sebesar 80,3%. Pencapaian tingkat motivasi tercapai sebesar 80,3% berarti ada hal-hal yang belum terpenuhi.

Dari hasil penyebaran angket tentang lingkungan kerja yang terdiri dari 15 pernyataan kepada 35 responden diperoleh jumlah nilai variabel lingkungan kerja yaitu $\sum X_2 = 1712$. Dengan demikian presentase motivasi belajar siswa kelas X Administrasi Perkantoran SMK N 1 Sukoharjo tahun ajaran 2012/2013 adalah $1712 : 2100 = 0,8152$ atau sebesar 81%. Pencapaian tingkat motivasi belajar siswa tercapai sebesar 81% berarti ada hal-hal yang belum terpenuhi.

Data mengenai variabel kepuasan kerja guru SMK PGRI

Sukoharjo tahun 2012/2013. Jumlah nilai variabel kepuasan kerja guru $\sum Y = 1032$. Dengan demikian presentase kepuasan kerja guru SMK PGRI Sukoharjo tahun ajaran 2011/2012 adalah $1032 : 1400 = 0,7371$ atau sebesar 73%. Tingkat pencapaian prestasi belajar KKPI tercapai sebesar 73% dan belum mencapai skor maksimal, hal itu berarti ada hal-hal yang belum terpenuhi untuk mencapai tingkat kepuasan kerja guru.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan bantuan program SPSS 17.0. Dari hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi variabel X_1 , X_2 , dan Y sebesar 0,239, 0,168, dan 0,839 yang apabila dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% maka nilai X_1 dan $X_2 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Nilai signifikansi variabel X_1 dengan Y adalah 0,378 sedangkan nilai signifikansi variabel X_2 dengan Y sebesar 0,279. Nilai signifikansi linearitas variabel X_1 dan $X_2 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang diambil memiliki korelasi yang linear. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat diketahui dengan

melihat nilai *Variance Inflation Faktor* pada model regresi. Nilai VIF kedua variabel bebas tersebut adalah 1.326 mendekati angka 1 dan dibawah angka 5. sehingga model regresi terbebas dari masalah multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini

Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat diketahui dari sebaran data (titik-titik) menyebar diantara garis 0 secara vertical maupun horizontal menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heterodastisitas.

Uji Hipotesis I & II

Hasil uji hipotesis I dan II dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Hasil Perhitungan *Pearson Correlations*

Korelasi				
		Y	X ₁	X ₂
Y	Korelasi Pearson	1	.498	.426
	Sig. (2-ekor)		.000	.000
	N	35	35	35
X ₁	Korelasi Pearson	.498	1	.077
	Sig. (2-ekor)	.000		.000
	N	35	35	35
X ₂	Korelasi Pearson	.426	.077	1
	Sig. (2-ekor)	.000	.001	
	N	35	35	35

** . Korelasi signifikan pada tingkat 0.01 (2-ekor).

Sumber: olahan data (2013)

Berdasarkan pada tabel *Pearson Correlation* diatas diperoleh nilai r_{X_1Y} sebesar 0,498 dengan taraf signifikansi 1%, sedangkan nilai r_{tabel} untuk $N = 35$ adalah 0,334. Apabila r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,676498 > 0,334$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi (X_1) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y). Nilai r_{X_2Y} sebesar 0,426 dengan taraf

signifikansi 1%, sedangkan nilai r_{tabel} untuk $N = 35$ adalah 0,334. Apabila r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,426 > 0,334$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja (X_2) dengan Kepuasan Kerja guru (Y).

Uji hipotesis III

Hasil uji Hipotesis III dalam penelitian ini dapat dilihat dalam table berikut ini:

Tabel 1.2 *Model Summary*

Ringkasan Model^b

Model	R	R Kuadrat	R Disesuaikan	Kuadrat Std. Regresi	Deviasi
1	.632 ^a	.399	.361	.2272	

a. Prediktor: (Konstan), Motivasi, Lingkungan Kerja

b. Variabel Terikat: Kepuasan Kerja Guru

Sumber: olahan data (2013)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai R sebesar 0,632 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Y dengan kedua variabel independennya adalah kuat karena lebih besar dari 0,50. Sedangkan pada perhitungan keberartian pengaruh motivasi dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 10,615 dan F_{tabel} sebesar 3,23. Apabila dibandingkan maka nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $10,615 > 3,23$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru.

Persamaan Regresi Linear Multipel

Persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah $\hat{Y} = -10,014 + 0,546X_1 + 0,413X_2$. \hat{Y} : Kepuasan Kerja, X_1 : Motivasi, X_2 : Lingkungan kerja. Adapun hasil perhitungan dari Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan efektif (SE) didapatkan hasil perhitungan SR motivasi (X_1) terhadap kepuasan kerja guru (Y) sebesar 58,33% dan SR lingkungan kerja (X_2)

terhadap kepuasan kerja guru (Y) sebesar 41,67%. Sedangkan SE X_1 terhadap Y = 23,26% dan SE X_2 terhadap Y = 16,62%.

Kesimpulan Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan pengujian hipotesis dan penafsiran pengujian hipotesis, maka selanjutnya dikemukakan kesimpulan pengujian hipotesis. Kesimpulan pengujian hipotesis yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut: 1) Untuk hipotesis 1 diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,498 > 0,334$, sehingga H_a diterima H_o ditolak pada taraf signifikansi 5%. Jadi hipotesis yang berbunyi "Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja guru SMK PGRI Sukoharjo Tahun Ajaran 2012/2013" dapat diterima. 2) Untuk hipotesis II diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,426 > 0,334$, sehingga H_a diterima H_o ditolak pada taraf signifikansi 5%. Jadi hipotesis yang berbunyi "Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK PGRI Sukoharjo Tahun Ajaran 2012/2013" dapat diterima. 3) Untuk hipotesis III diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $10,615 >$

3,32 sehingga H_a diterima H_o ditolak pada taraf signifikansi 5%. Jadi hipotesis yang berbunyi "Ada pengaruh yang signifikan motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SMK PGRI Sukoharjo Tahun Ajaran 2012/2013" dapat diterima.

E. Simpulan dan Implikasi

Simpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja guru di SMK PGRI Sukoharjo Tahun Ajaran 2012/2013; 2) Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMK PGRI Sukoharjo Tahun Ajaran 2012/2013; 3) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru di SMK PGRI Sukoharjo Tahun Ajaran 2012/2013.

Temuan lain yang diperoleh dari hasil analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Persentase tingkat pencapaian motivasi SMK N 1 Sukoharjo adalah sebesar 80,3%; 2) Dari persamaan garis regresi linear multipel diperoleh:

$$\hat{Y} = -10,014 + 0,546X_1 + 0,413X_2$$

Hasil persamaan tersebut di atas dapat ditafsirkan bahwa rata-rata kepuasan kerja guru (Y) akan meningkat atau

menurun sebesar 0,546 untuk setiap peningkatan atau penurunan satu unit variabel motivasi (X_1) dan juga akan meningkat atau menurun sebesar 0,413 untuk setiap lingkungan kerja (X_2); 3) Besarnya sumbangan yang diberikan oleh masing-masing variabel adalah sebagai berikut: a) Sumbangan relatif yang diberikan oleh variabel X_1 terhadap Y sebesar 58,33 %; b) Sumbangan relatif yang diberikan oleh variabel X_2 terhadap Y sebesar 41,67 %; c) Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel X_1 terhadap Y sebesar 26,23 %; d) Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel X_2 terhadap Y sebesar 16,62 %.

Implikasi dari penelitian ini berdasarkan simpulan yang telah dipaparkan adalah sebagai berikut: 1) Hasil dari penelitian ini diperoleh nilai korelasi antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 0,786 yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kedua variabel independennya terhadap variabel terikat (Y) adalah kuat karena lebih besar dari 0,50.

2) Pada penelitian ini ditemukan bahwa berdasarkan SR dan SE variabel X_1 dan X_2 yang diperoleh, kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja. Nilai SR dan SE dari variabel X_1 lebih besar dibandingkan X_2 yang berarti bahwa motivasi memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kepuasan kerja guru dibandingkan lingkungan kerja, sehingga motivasi belajar lebih besar pengaruhnya terhadap lepuasan kerja guru di SMK

PGRI Sukoharjo. Dari penelitian ini ditemukan pula bahwa selain kedua variabel tersebut, kepuasan kerja guru juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.;

3) Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa tingginya motivasi dan lingkungan kerja yang menunjang akan menjadikan kepuasan kerja guru meningkat.

Berdasarkan hal tersebut, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan kepala sekolah dalam mencapai kepuasan kerja guru yaitu harus ada motivasi diri yang bagus serta diimbangi dengan pengorbanan fisik dan non fisik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahira, Anne. 2011. *Faktor-faktor yang mempengaruhi perbedaan motivasi individu*. Diperoleh 5 Februari 2013 dari www.anneahira.com/motivasi/psikologi-motivasi.html
- Dimiyati & Mujiono. 2012. *Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi*. Diperoleh 25 Mei 2013, dari <http://sahabat-sejaties.blogspot.com/2012/01/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>.
- FKIP. (2012). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Surakarta: UNS Press
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hindrayani, A & Totalia, S.A. 2010. *Teknik Pengolahan Data*. Surakarta: UNS Press.
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Jakarta: GP Press.
- Priyatno, Duwi. 2011. *Uji Linearitas & Multikolinearitas*. Diperoleh 26 Mei 2013, dari <http://duwiconsultant.blogspot.com>.
- Santoso, Slamet. 2009. *Uji Heterokedastisitas*. Diperoleh 28 Mei 2013 dari <http://ssantoso.blogspot.com/2009/02/materi-vii-uji-heterokedastisitas.html>.
- Surakhmad, Winarno. 2004. *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Tarsito.
- Suryabrata, Sumadi. 2008. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Alex Nitisemito, S. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Burhan Bungin. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenada Media.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. UGM, Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Malayu .S.P. Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Manullang, M . 2002. *Dasar-Dasar* Gajah Mada Press.
Manajemen. Yogyakarta: Universitas