



The Effect of Pedagogic Competence and Work Motivation on Job Satisfaction of High School Teachers in Rupert District, Bengkalis Regency, Riau

Mimi Amriza^{1*}, Anju Nofarof Hasudungan²
SMAN 1 Rupert

Corresponding Author: Anju Nofarof Hasudungan
anjuhasudungan81@guru.sma.belajar.id

ARTICLE INFO

Keywords: Pedagogic Competence, Work Motivation, Job Satisfaction, Teachers

Received : 25 October
Revised : 26 November
Accepted: 26 December

©2022 Amriza, Hasudungan: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of pedagogical competence and work motivation on job satisfaction of high school teachers in Rupert District, Bengkalis Regency, Riau. This study uses a survey method, while the type of research is correlational research. This research technique was conducted to analyze the effect of two independent variables, namely pedagogic competence (X1), work motivation (X2), on one dependent variable, namely teacher job satisfaction (Y). The results showed: 1) Pedagogical competence has a positive and significant effect on job satisfaction of high school teachers in Rupert District, Bengkalis Regency; 2) Work motivation has a positive and significant effect on teacher job satisfaction; 3) Pedagogic competence and work motivation together have a positive and significant impact on teacher job satisfaction.

Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA di Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis, Riau

Mimi Amriza^{1*}, Anju Nofarof Hasudungan²

SMAN 1 Rupert

Corresponding Author: Anju Nofarof Hasudungan

anjulusudungan81@guru.sma.belajar.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Kompetensi Pedagogik, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Guru

Received : 25 Oktober

Revised : 26 November

Accepted: 26 Desember

©2022 Amriza, Hasudungan: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA di Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis, Riau. Penelitian ini menggunakan metode survei, sedangkan jenis penelitian adalah penelitian korelasional. Teknik penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh dua variabel bebas (*independent variable*) yaitu kompetensi pedagogik (X_1), motivasi kerja (X_2), terhadap satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kepuasan kerja guru (Y). Hasil penelitian menunjukkan: 1) Kompetensi pedagogik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMA di Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis; 2) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru; 3) Kompetensi pedagogik dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang bermutu merupakan kunci keberhasilan pembangunan nasional (Wibowo, 1999). Untuk mencapai masyarakat yang berkualitas dibutuhkan keselarasan berbagai pihak dalam mengembangkan sumber daya manusia. Pendidikan memiliki fungsi yang strategis untuk mencapai tujuan nasional bangsa Indonesia yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945. Pendidikan Nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya (Kurniawan, 2018). Semakin tinggi tingkat pendidikan suatu negara, maka semakin baik pula sumber daya manusianya dan demikian pula sebaliknya (Hasudungan & Kurniawan, 2018).

Perkembangan dalam dunia pendidikan menuntut sumber daya manusia berkualitas, sumber daya manusia khususnya guru mempunyai peran penting dalam kegiatan pendidikan di sekolah, walaupun didukung sarana dan prasarana serta sumber dana yang cukup besar, tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, maka aktivitas pendidikan tidak akan berjalan dengan optimal (Qutni et al., 2021). Sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional. Maka sudah menjadi tuntutan dan kebutuhan saat ini bahwa profesionalisme gurupun harus berkembang dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga kita memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta mampu bersaing di era yang semakin kompetitif.

Menurut Keiler (2018), guru adalah seseorang yang diposisikan sebagai garda terdepan dan posisi sentral di dalam melaksanakan proses pembelajaran. Salah satu sumber daya yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah adalah guru. Unsur ini merupakan *key person* dalam proses pembelajaran khususnya dan umumnya dalam pencapaian tujuan pendidikan. Keberhasilan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran terkait dengan permasalahan yang dihadapi guru, salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pihak-pihak terkait karena faktor ini sangat erat hubungannya dengan pencapaian tujuan dan kelancaran aktivitas pembelajaran. Guru yang merasa puas dalam bekerja akan bekerja dengan baik, karena kepuasan kerja itu memungkinkan timbulnya kegairahan, ketekunan, kerajinan, motivasi kerja tinggi, inisiatif, kompetensi tinggi dan kreativitas kerja (Suherman, 2016). Hal ini pada akhirnya akan menghasilkan kualitas dan produktivitas kerja yang tinggi.

Dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja para guru, timbul suatu permasalahan yang mendasar adalah bagaimana sebenarnya meningkatkan kepuasan kerja tersebut. Menurut Wiliandari (2015) mengatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dengan mana para guru/karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Selain dengan meningkatkan kompetensi pedagogik guru, motivasi kerja juga merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi guru untuk

meningkatkan kinerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja (Hendra & Handoyo, 2013). Guru tidak akan memiliki kinerja yang baik dan menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja juga diungkapkan Hoy & Miskel (dalam Afful-Broni, 2012), bahwa kinerja (*performance*) seseorang sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Pendapat itu juga diperkuat oleh Muhlasin (2011), bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan batin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Meningkatkan kepuasan kerja guru merupakan hal yang penting karena menyangkut masalah kinerja guru yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada siswa (Pandipa, 2019). Guru dituntut untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada *stakeholder* yaitu siswa, orang tua dan masyarakat.

Berdasarkan hasil pra survey dan wawancara pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 15 Januari 2022 kepada kepala sekolah dan guru-guru di SMA Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkalis peneliti memperoleh informasi bahwa: (1) guru kurang menguasai kompetensi pedagogik, Gejala tersebut tampak pada kegiatan belajar mengajar yang dilakukan guru di dalam kelas ada berapa guru yang tidak menggunakan media pembelajaran dan hanya menggunakan metode ceramah, tanpa variasi mengajar yang inisiatif; (2) tingkat motivasi kerja guru rendah, terbukti dari masih ada beberapa guru yang sering tidak masuk tanpa keterangan atau sering terlambat masuk ke dalam kelas, hal ini terlihat dari absensi yang tinggi sehingga mengganggu proses belajar mengajar. (3) tingkat kepuasan kerja guru rendah, terbukti dari gejala masih ada beberapa guru yang mengeluh dengan tidak adanya *rewards* dari pihak sekolah atas kinerja atau prestasi yang telah dilakukannya, dan (4) kinerja guru yang belum maksimal, terlihat dari beberapa guru yang belum paham bagaimana menyusun perangkat pembelajaran yang baik sesuai kurikulum yang berlaku.

Hal lain yang tampak adalah kurangnya perhatian guru terhadap potensi yang dimiliki peserta didiknya sehingga peserta didik tersebut kurang dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya. Berdasarkan paparan di atas, kompetensi pedagogik guru, motivasi kerja dan faktor kepuasan kerja dipandang memiliki peranan penting bagi kinerja guru. Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA seKecamatan Rupa Kabupaten Bengkalis."

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepuasan Kerja

Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan sekerja dan para atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari ideal. Robbins (2001) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap

pekerjaannya untuk membandingkan antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan besarnya harapan yang dimiliki mengenai ganjaran yang harus diterima. Keyakinan bahwa karyawan yang puas lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas menjadi prinsip dasar bagi para manajer maupun pimpinan.

Menurut Baliartati (2017) menjelaskan kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Sedangkan menurut Al Jenaibi (2010) juga mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat kenikmatan yang diterima seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Orang yang puas apabila menikmati pekerjaannya dan kurang puas apabila tidak menikmati pekerjaannya. Seseorang yang puas cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, demikian pula sebaliknya.

Kompetensi Pedagogik Guru

Siregar et al. (2020) mengatakan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Pandangan tradisional memposisikan kompetensi pedagogik sebatas seni mengajar atau mengasuh. Kini sangat kuat dan konsisten untuk mengembangkan hubungan dialektis yang bermanfaat antara pedagogik sebagai ilmu dan pedagogik sebagai seni (Hiryanto, 2017).

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan berkaitan dengan pemahaman siswa dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis (Sasmita et al., 2021). Secara substansi, kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin *movore* yang berarti bergerak . Kemudian diadopsi ke bahasa inggris *to move* kemudian menjadi *motivation* kemudian diadopsi ke bahasa Indonesia menjadi motivasi. Khoshnevis & Tahmasebi (2016) mengemukakan definisi mengenai motivasi sebagai berikut: "*motivation is a process that starts with a physiological deficiency or need that activates behavior or a drive that is aimed at a goal or incentive*". Ia mengemukakan proses dari motivasi terdiri dari tiga elemen yang saling tergantung dan interpenden sebagai berikut:

- a) *Kebutuhan (need)*
Kebutuhan tercipta dimana terjadi ketidakseimbangan fisiological dan psikologikal.
- b) *Dorongan (drive) atau motif (motives)*
Dorongan atau motif dua istilah yang dipakai dalam arti yang sama muncul untuk mengangkat kebutuhan. Dorongan atau motif fisiologikal dan psikologikal berorientasi pada tindakan dan menyediakan energy untuk mencapai intensif.

c) Insentif (*incentives*)

Insentif adalah apa saja yang akan menghilangkan kebutuhan dan mengurangi dorongan. Insentif akan menyeimbangkan kembali ketidakseimbangan fisiologikal dan psikologikal dan mengurangi dorongan.

Menurut Filgona et al. (2020) motivasi merupakan daya penggerak yang menjadi aktif atau dapat juga dikatakan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu. Motivasi orang bekerja bermacam-macam, ada orang yang termotivasi karena uang, ada juga yang termotivasi karena rasa aman atau keselamatan meskipun bekerja dengan jarak yang jauh. Bahkan ada orang yang termotivasi bekerja hanya karena pekerjaan tersebut memberikan *prestise* yang tinggi walaupun gajinya sangat kecil. Secara teoretis, Dewi et al. (2019) mengelompokkan motivasi dalam dua kategori yaitu: "teori kepuasan dan teori proses". Pendekatan teori kepuasan menekankan menekankan konsep isi, yaitu aspek kebutuhan sebagai faktor yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan motivasi seseorang.

Teori Motivasi Kerja

1. Teori hierarki kebutuhan Maslow

Abraham Maslow membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan (Altymurat, 2021). Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah :

a) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisik adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang meliputi rasa lapar, haus, berlindung dan kebutuhan fisik lainnya.

b) Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan keberhasilan batin, kebutuhan ini meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional. Kebutuhan ini mengarah pada bentuk kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan.

c) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan masalah-masalah hubungan sosial. Kebutuhan ini meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.

d) Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan harga diri merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan penilaian seseorang terhadap dirinya. Faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaian. Faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, perhatian dan pengakuan.

e) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang berhubungan kemauan seseorang untuk mengembangkan dan merealisasikan kemampuannya. Meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang,

dan pemenuhan diri sendiri. Kebutuhan aktualisasi diri dipenuhi dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

2. Teori motivasi pemeliharaan dari Herzberg

Teori motivasi-pemeliharaan atau teori motivasi-higienis atau teori dua faktor yaitu teori yang menghubungkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan kerja, sementara mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja. Herzberg membedakan apa yang mereka sebut "*motivators*" atau "pemuas" dan faktor-faktor pemeliharaan (Alrawahi et al., 2020). Motivator (pemuas) mempunyai pengaruh meningkatkan prestasi atau kepuasan kerja. Faktor-faktor pemeliharaan mencegah merosotnya semangat kerja atau efisiensi, dan meskipun faktor-faktor ini tidak dapat memotivasi, tetapi dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja atau menurunkan produktivitas. Perbaikan terhadap faktor-faktor pemeliharaan akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan kerja, tetapi tidak dapat digunakan sebagai sumber kepuasan kerja.

3. Teori prestasi dari Mc Clelland

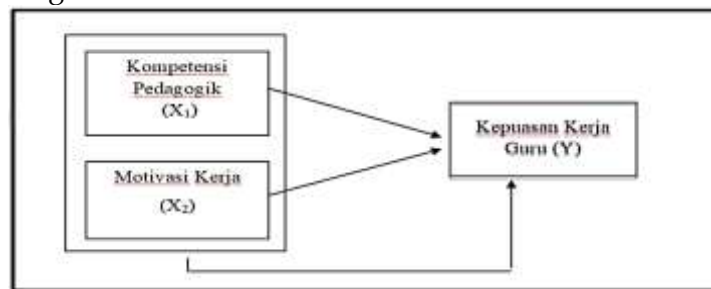
McClelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu (Baptista et al., 2021):

- a) Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*), akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk hal itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya ia dapat memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.
- b) Kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affiliation*), menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu kebutuhan akan afiliasi ini yang merangsang gairah kerja seseorang karyawan, sebab setiap orang menginginkannya.
- c) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia hidup dan bekerja.
- d) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting.
- e) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal.
- f) Kebutuhan akan perasaan ikut serta.
- g) Seseorang karena kebutuhan afiliasi ini akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.
- h) Kebutuhan akan kekuasaan.
- i) Kebutuhan akan kekuasaan ini merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta menggerakkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

Berdasarkan pembahasan di atas dan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri seseorang yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku berkaitan dengan lingkungan kerja. Untuk itu motivasi kerja merupakan kebutuhan bagi seorang guru yang tidak boleh diabaikan oleh penyelenggara pendidikan karena akan berdampak pada kinerja guru.

METODOLOGI

Penelitian ini dilaksanakan pada SMA di Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis. Metode yang digunakan adalah survei, sedangkan jenis penelitian adalah penelitian korelasional (Sugiyono, 2017). Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (Kasnodihardjo, 1993). Survei dilakukan pada guru-guru SMA yang ada di Kabupaten Bengkalis. Teknik penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh dua variabel bebas (*independent variable*) yaitu kompetensi pedagogik (X_1), motivasi kerja (X_2), terhadap satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kepuasan kerja guru (Y), untuk melihat pengaruh di atas dapat dilihat pada gambar konstelasi model masalah berikut ini :



Gambar 1. Konstelasi Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMA di Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis dengan jumlah 109 orang guru, yang tersebar pada 5 SMA di Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis. Jumlah total populasi guru SMA di Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis dijabarkan pada tabel 1 di bawah ini :

Tabel 1. Populasi Penelitian

No	Nama Sekolah	Guru PNS		Guru Honorer		Jumlah
		L	P	L	P	
1	SMA Negeri 1 Rupert	5	9	2	5	21
2	SMA Negeri 2 Rupert	4	2	4	8	18
3	SMA Negeri 3 Rupert	-	3	3	18	24
4	SMA Negeri 4 Rupert	2	2	5	14	23
5	SMA Swasta Kurnia Jaya	-	-	10	13	23
Jumlah		11	16	24	58	109

Sumber Data: Dinas Pendidikan Provinsi Riau

Dari jumlah guru 109 sehingga diperoleh sampel penelitian sebesar 86 orang guru. Selengkapnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 2. Populasi dan Sampel Penelitian

No	Nama Sekolah	Populasi	Persentase	Sampel
1	SMA Negeri 1 Rupert	21	$21/109 \times 86$	17
2	SMA Negeri 2 Rupert	18	$18/109 \times 86$	14
3	SMA Negeri 3 Rupert	24	$24/109 \times 86$	19
4	SMA Negeri 4 Rupert	23	$23/109 \times 86$	18
5	SMA Swasta Kurnia Jaya	23	$23/109 \times 86$	18
	Jumlah	109		86

Dengan menggunakan rumus tersebut, maka diperoleh sampel dalam penelitian ini adalah 86 dari 109 populasi. 86 sampel tersebut diambil secara acak berdasarkan undian. Kemudian untuk keperluan uji coba instrumen dilakukan pada 30 orang di luar sampel yaitu guru SMA Negeri 2 Dumai.

Data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara memberikan kuesioner (angket). Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari butir-butir pernyataan yang terkait dengan Motivasi Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja Guru (Y). Untuk variabel Kompetensi Pedagogik (X_1) menggunakan tes objektif. Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala *Likert* dengan jawaban bertingkat dalam lima kategori.

HASIL PENELITIAN

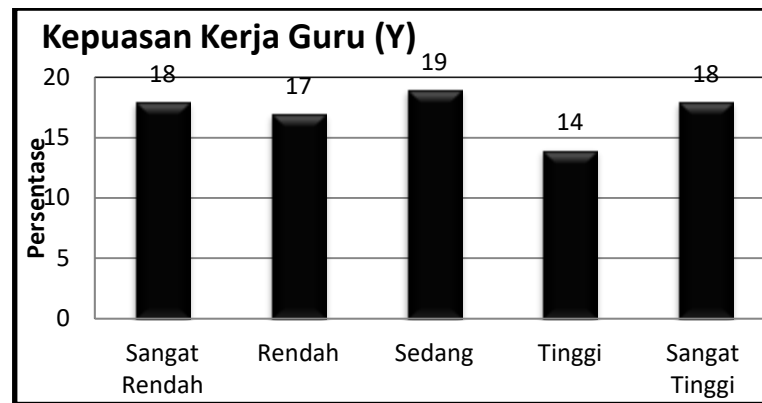
Sebaran skor kepuasan kerja guru SMA di Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis disajikan dalam daftar distribusi frekuensi dengan lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Selanjutnya penyebaran distribusi frekuensi data kepuasan kerja guru SMA di Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja Guru (Y)

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	
		Absolut	Relatif (%)
Sangat Rendah	73-80	18	20,93 %
Rendah	81-88	17	19,77 %
Sedang	89-96	19	22,09 %
Tinggi	97-104	14	16,28 %
Sangat Tinggi	105-113	18	20,93 %
Jumlah		86	100

Berdasarkan tabel 3 diketahui distribusi frekuensi skor kepuasan kerja guru terdiri dari lima kelas interval. Skor tertinggi kepuasan kerja guru terdapat pada interval 89-96 sebanyak 19 orang atau 22,09 %. Dengan demikian skor kepuasan kerja guru SMA di Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis berada dalam kategori sedang.

Penyebaran distribusi frekuensi dari kepuasan kerja guru SMA di Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis dapat ditunjukkan pada gambar berikut :



Gambar 2. Diagram Batang Sebaran Data Variabel Y

Deskripsi Data Kompetensi Pedagogik (X₁)

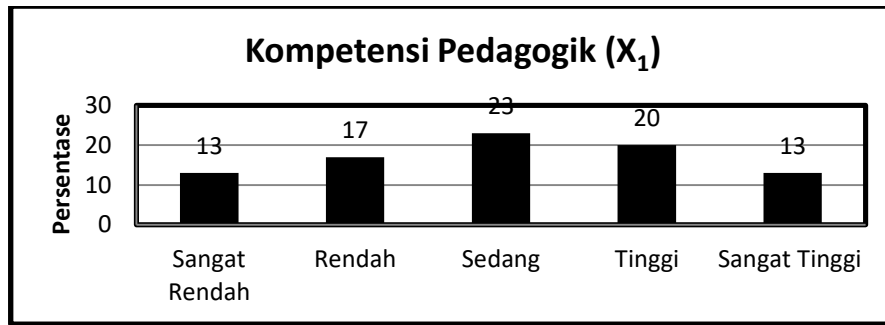
Deskriptif merupakan suatu cara menggambarkan persoalan yang berdasarkan data yang dimiliki yakni dengan cara menata data tersebut sedemikian rupa sehingga dengan mudah dapat dipahami tentang karakteristik data, dijelaskan dan berguna untuk keperluan selanjutnya. Berdasarkan hasil perhitungan terhadap data kompetensi pedagogik diperoleh skor empiris terendah yang dicapai responden adalah 9 dan skor tertinggi adalah 25 dengan rentang sebesar 16. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut adalah: (1) skor rata-rata = 17,14; (2) simpangan baku = 4,015; (3) median = 17; dan (4) modus = 18.

Sebaran skor kompetensi pedagogik guru SMA di Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis disajikan dalam daftar distribusi frekuensi dengan lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Selanjutnya penyebaran distribusi frekuensi data kompetensi pedagogik guru SMA di Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini;

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi Pedagogik (X₁)

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	
		Absolut	Relatif (%)
Sangat Rendah	17-19	13	15,12 %
Rendah	20-22	17	19,77 %
Sedang	23-25	23	26,74 %
Tinggi	26-28	20	23,25 %
Sangat Tinggi	29-32	13	15,12 %
Jumlah		86	100

Berdasarkan tabel 4 diketahui distribusi frekuensi skor kompetensi pedagogik terdiri dari lima kelas interval. Skor tertinggi kompetensi pedagogik terdapat pada interval 23-25 sebanyak 23 orang atau 26,74 %. Dengan demikian skor kompetensi pedagogik guru SMA di Kecamatan Rupert Kabupaten Bengkalis berada dalam kategori sedang. Penyebaran distribusi frekuensi dari kompetensi pedagogik dapat ditunjukkan pada gambar berikut :



Gambar 3. Diagram Batang Frekuensi Skor Variabel X₁

Deskripsi Data Motivasi Kerja (X₂)

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap data motivasi kerja diperoleh skor empiris terendah yang dicapai responden adalah 79 dan skor tertinggi adalah 119 dengan rentang sebesar 40. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut adalah: (1) skor rata-rata = 97,69; (2) simpangan baku = 12,797 ; (3) median = 97 ; (4) modus = 114.

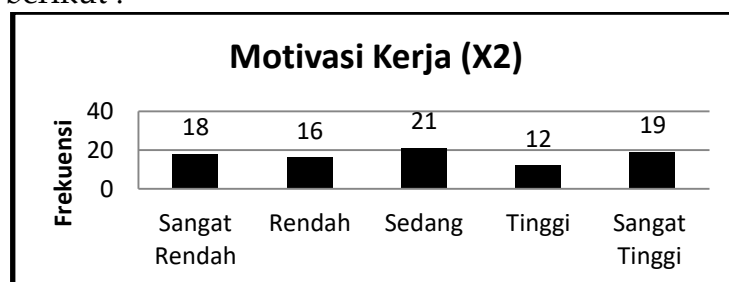
Sebaran skor motivasi kerja guru SMA di Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkalis disajikan dalam daftar distribusi frekuensi dengan lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Selanjutnya penyebaran distribusi frekuensi data motivasi kerja guru SMA di Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini ;

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja (X₂)

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	
		Absolut	Relatif (%)
Sangat Rendah	79-86	18	20,93 %
Rendah	87-94	16	18,60 %
Sedang	95-102	21	24,42 %
Tinggi	103-110	12	13,95 %
Sangat Tinggi	111-119	19	22,1 %
Jumlah		86	100

Berdasarkan tabel 5 diketahui distribusi frekuensi skor motivasi kerja terdiri dari lima kelas interval. Skor tertinggi motivasi kerja terdapat pada interval 95-102 sebanyak 21 orang atau 24,42 %. Dengan demikian skor motivasi kerja guru SMA di Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkalis berada dalam kategori sedang.

Penyebaran distribusi frekuensi dari motivasi kerja dapat ditunjukkan pada gambar berikut :



Gambar 4. Diagram Batang Sebaran Data Variabel X₂

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dapat dipahami mengapa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Jika seseorang guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, berarti guru tersebut juga memiliki kepuasan kerja yang tinggi disekolah tersebut. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Widyaputra & Dewi (2017), faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula Kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indraswari (2011), yang berjudul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT Telkom Regional IV Semarang tahun 2019. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja Kantor Unit PT Telkom Regional IV Semarang, dan kontribusi variabel budaya organisasi terhadap Motivasi kerja sebesar 49,4% dan kontribusi variabel Motivasi terhadap Motivasi kerja sebesar 52,9% sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Dari hasil penelitian, diperoleh pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memiliki arah positif. Arti positif disini adalah pengaruh variabel X_2 terhadap Y searah. Maksudnya adalah semakin baik motivasi kerja seorang guru dalam mengajar, maka semakin tinggi terjadinya kepuasan kerja guru tersebut. Nilai koefisien determinasi X_2 terhadap Y sebesar 0,889. Nilai ini mengindikasikan bahwa antara X_2 terhadap Y memiliki pengaruh yang sangat kuat.

Guru yang sudah merasa puas dalam bekerja akan lebih mudah mengelola suasana dalam bekerja. Dengan upah yang memadai, hubungan dengan teman sekerja yang baik, hubungan dengan atasan yang baik dan kondisi kerja yang mendukung maka peluang terjadinya kepuasan kerja akan semakin tinggi.

Pengaruh Kompetensi Pedagogik (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Dapat dipahami mengapa kompetensi pedagogik dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Jika seseorang guru memiliki kompetensi pedagogik dan motivasi kerja yang tinggi, berarti guru tersebut juga memiliki kepuasan kerja yang tinggi disekolah tersebut.

Kemudian hal tersebut sesuai juga dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut ST Mubaroqah & Yusuf (2020) faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang timbul dari kompetensi pedagogik yang tinggi dan motivasi kerja yang tinggi

sangat berdampak pada kepuasan kerja guru yang baik. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan motivasi kerja guru juga dapat dicari variabel lain yang dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja guru tersebut.

Dari hasil penelitian, diperoleh pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,908. Koefisien determinasi ini memberikan arti bahwa kekuatan pengaruh kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah dalam kategori sangat tinggi yaitu 90,8 %. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi pedagogik dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan sumbangan yang sangat besar terhadap kepuasan kerja guru SMA di Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkalis.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, analisis, dan uji hipotesis yang ada dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Kompetensi pedagogik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMA di Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkalis; 2) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMA di Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkalis; 3) Kompetensi pedagogik dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMA di Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkalis. Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dikemukakan di atas, maka diajukan beberapa saran sehubungan dengan upaya-upaya peningkatan kompetensi pedagogik dan motivasi kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja guru SMA di Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkalis. Saran-saran tersebut akan dikemukakan sebagai berikut : 1) Dari dua variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik memberikan pengaruh yang lebih dominan jika dibandingkan dengan motivasi kerja. Untuk itu, para guru diharapkan mampu meningkatkan kompetensi pedagogik guru sehingga kinerja guru pun dapat ditingkatkan, dan dengan begitu pasti guru tersebut sudah memiliki kepuasan kerja yang tinggi disekolah itu; 2) Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu administrasi pendidikan dan sebagai bahan kajian kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan cara memperbaiki kompetensi pedagogik dan meningkatkan motivasi kerja; 3) Bagi sekolah, diharapkan setelah mengetahui bahwa kompetensi pedagogik sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru maka kepala sekolah sebaiknya memperbaiki kompetensi pedagogik guru dan memberikan motivasi kepada guru sehingga kepuasan kerja guru dapat selalu meningkat di sekolah, yang lebih penting diketahui implikasinya terhadap pekerjaan guru sehingga dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan kinerja guru; 4) Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi dalam melakukan kajian terhadap masalah yang sama dan menambah wawasan pengetahuan bagi yang memanfaatkannya. Untuk kesempurnaan dan kelanjutan penelitian ini, peneliti selanjutnya dapat dilakukan dengan lebih memperdalam materi dari masing-masing variabel.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini menyadari masih banyak kelemahan dan keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Penelitian ini hanya terbatas pada faktor internal yang ada, yaitu kompetensi pedagogik dan motivasi kerja. Sedangkan apabila diperhatikan secara objektif, masih banyak faktor-faktor internal maupun eksternal lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja guru.
2. Untuk mencapai hasil yang optimal, perencanaan penelitian ini telah disiapkan semaksimal mungkin, seperti instrumen yang direncanakan melalui tahapan-tahapan seperti uji validitas dan perhitungan reliabilitas, serta pengumpulan data dengan menggunakan instrumen.
3. Kelemahan sulit dikontrol seperti responden dalam mengisi instrumen ada kemungkinan dalam memberikan jawaban tidak sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Sehingga akan mempengaruhi analisis penelitian ini.
4. Dalam penelitian ini, untuk mengukur kepuasan kerja guru peneliti hanya menganalisis dan menyimpulkan data yang didapat melalui instrumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Afful-Broni, A. (2012). Relationship between Motivation and Job Performance at the University of Mines and Technology, Tarkwa, Ghana: Leadership Lessons. *Creative Education*, 03(03), 309–314. <https://doi.org/10.4236/ce.2012.33049>
- Al Jenaibi, B. (2010). Job Satisfaction: Comparisons among diverse public organizations in the UAE. *Management Science and Engineering*, 4(3), 60–79. <https://core.ac.uk/download/pdf/236302353.pdf>
- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6(9), e04829. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>
- Altymurat, A. (2021). Human Behavior in Organizations Related to Abraham Maslow's Hierarchy of Needs Theory. *Interdisciplinary Journal Papier Human Review*, 2(1), 12–16. <https://doi.org/10.47667/ijphr.v2i1.87>
- Baliartati, B. O. (2017). PENGARUH ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP JOB SATISFACTION TENAGA EDUKATIP TETAP FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS TRISAKTI. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 35–52. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1401>
- Baptista, J. A. D. A., Formigoni, A., Silva, S. A. da, Stettiner, C. F., & Novais, R. A. B. de. (2021). Analysis of the Theory of Acquired Needs from McClelland as a Means of Work Satisfaction. *Timor Leste Journal of Business and Management*, 3, 54–59. <https://doi.org/10.51703/bm.v3i2.48>
- Dewi, P., Fikri, K., & Fitrioc, T. (2019). The Effect of Work Motivation on Employees' Performance Mediated by Job Satisfaction at Pt. Bank Rakyat Indonesia TBK Rengat Branch Office. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(09). <https://doi.org/10.18535/ijprm/v7i9.em04>

- Filgona, J., Sakiyo, J., Gwany, D. M., & Okoronka, A. U. (2020). Motivation in Learning. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 16–37. <https://doi.org/10.9734/ajess/2020/v10i430273>
- Hasudungan, A. N., & Kurniawan, Y. (2018). *Meningkatkan Kesadaran Generasi Emas Indonesia Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Melalui Inovasi Digital Platform www.indonesia2045.org* (A. Sifaunajah (ed.); Vol. 1, pp. 51–58). SNAMI: Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin KH. A. Wahab Hasullah University Jombang. <https://ejournal.unwaha.ac.id/index.php/snami/article/view/263>
- Hendra, H. I., & Handoyo, S. (2013). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2(2), 1–5. <http://journal.unair.ac.id/downloadfull/JPIO6850-388c87ad56fullabstract.pdf>
- Hiryanto. (2017). PEDAGOGI, ANDRAGOGI DAN HEUTAGOGI SERTA IMPLIKASINYA DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT. *Dinamika Pendidikan*, 22(1), 65–71. <https://journal.uny.ac.id/index.php/dinamika-pendidikan/article/view/19771>
- Indraswari, M. (2011). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN KANTOR UNIT PT TELKOM REGIONAL IV SEMARANG* [Universitas Diponegoro]. <http://eprints.undip.ac.id/29903/1/Skripsi004.pdf>
- Kasnodihardjo. (1993). Langkah-langkah Menyusun Kuesioner. *Media Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan*, 3(2), 21–42. <http://ejournal.litbang.kemkes.go.id/index.php/MPK/article/view/937>
- Keiler, L. S. (2018). Teachers' roles and identities in student-centered classrooms. *International Journal of STEM Education*, 5(1), 34. <https://doi.org/10.1186/s40594-018-0131-6>
- Khoshnevis, H., & Tahmasebi, A. (2016). The Motivation System in a Governmental Organization. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230(May), 212–218. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.027>
- Kurniawan, M. I. (2018). Pancasila as A Basis For Nation's Character Education. *Proceedings of the 1st International Conference on Intellectuals' Global Responsibility (ICIGR 2017)*, 125(Icigr 2017), 268–270. <https://doi.org/10.2991/icigr-17.2018.64>
- Pandipa, A. K. H. (2019). Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Lore Utara. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 12(1), 1–9. <https://ojs.unsimar.ac.id/index.php/administratie/article/view/241>
- Qutni, D., Kristiawan, M., & Fitriani, Y. (2021). Human Resource Management in Improving The Quality of Education. *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(2), 354–366. <https://doi.org/10.51276/edu.v2i2.132>
- Sasmita, M., Nellitawati, Adi, N., & Alkadri, H. (2021). Persepsi Siswa Tentang Kompetensi Pedagogik Guru di SMK Harapan Bangsa Panti. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 4795–4799. <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/1649%0Ahttps://www.jptam.org/index.php/jptam/article/download/1649/1453>

- Siregar, H., Widiensyah, S., & Darmawan, D. (2020). Deskripsi Kompetensi Pedagogik Instruktur Program Pelatihan di LKP Kota Serang Banten. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*, 4(2), 182–187. <https://doi.org/10.15294/pls.v4i2.41403>
- ST Mubaroqah, & Yusuf, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai The effect of work motivation on job satisfaction of officers. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(2), 222–226. <https://doi.org/https://doi.org/10.30872/jkin.v17i2.7480>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Suherman, A. (2016). Analisis Penganggaran Pendidikan Dan Keterampilan Komunikasi Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smkn Kabupaten Ciamis. *Jurnal Ilmiah Edukasi*, 4(3), 335–342. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25157/je.v4i3.1012>
- Wibowo, K. (1999). Human Capital Improvement: The Key for the Success of Economic Development. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.156829>
- Widyaputra, K. A., & Dewi, A. . S. K. (2017). PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT BUSSAN AUTO FINANCE. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 85. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i01.p04>
- Wiliandari, Y. (2015). KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Universitas Mataram, October*, 81–95. <https://journal.uinmataram.ac.id/index.php/society/article/view/1475/752>