

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DAN KARYAWAN PADA UNIT SMP YAYASAN PENDIDIKAN DHARMA PUTRA

Atep Afia, Achmad Kasful Anwar

Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik
Universitas Mercu Buana, Jakarta
Email: A.kasful.anwar@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan di SMP Yayasan Pendidikan Dharma Putra Tangerang. Penelitian ini dipilih karena adanya fenomena dan masalah yang terkait dengan kepuasan kerja guru dan karyawan di SMP Yayasan Pendidikan Dharma Putra. Hal ini tentu saja berhubungan dengan banyak faktor, akan tetapi penulis mempunyai dugaan sementara faktor motivasi yang baik akan mempengaruhi dan meningkatkan kepuasan kerja bagi guru dan karyawan di SMP Dharma Putra Tangerang.

Penelitian ini termasuk penelitian dengan metode deskriptif analisa kuantitatif disertai pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan karyawan SMP Dharama Putra. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang telah diuji cobakan terlebih dahulu dengan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis regresi linier (sederhana). Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 55,4% dan sisanya sebesar 44,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. Di Kota

Tangerang memiliki beberapa perusahaan yang bergerak di bidang jasa pendidikan. Yayasan Pendidikan Dharma Putra merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa pendidikan di Kota Tangerang. Di dalam persaingan sekolah-sekolah baik negeri maupun swasta yang sekarang ini, Yayasan Pendidikan Dharma Putra mengalami kondisi naik turun. Namun Yayasan Pendidikan Dharma Putra mampu bertahan karena memiliki potensi sumber daya manusia dengan kapabilitas yang beragam dan kompeten sehingga mampu menghadapi dan menjalani fungsi kegiatannya.

Di sisi lain, perusahaan juga harus menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para anggotanya juga berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif

yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya motivasi dan kepuasan kerja, Robbins (2007:111). Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Selain motivasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan (*job satisfaction*). Dalam hal kepuasan kerja, Gilmer dalam As'ad (2003: 40) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

1. TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Teori Motivasi Kerja

Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Stephen Robbins dalam Rivai (2004:457) mengatakan bahwa motivasi

adalah "*The willingness to to exert high level of effort toward organizational goals, conditioned by the effort's ability to stisfy some individual need*". Yang artinya adalah "adanya kesediaan untuk menggunakan secara maksimum hasil usaha dalam mencapai tujuan perusahaan dengan maksud untuk memuaskan beberapa kebutuhan pribadi karyawan itu sendiri".

Teori motivasi ERG dari Alderfer dalam Munandar (2001:329), juga merupakan kelanjutan dari teori Maslow yang dimaksud untuk memperbaiki beberapa kelemahannya. Teori ini membagi tingkat kebutuhan manusia ke dalam 3 tingkatan yaitu :

a. Keberadaan (Existence), yang tergolong dalam kebutuhan ini adalah sama dengan tingkatan 1 dan 2 dari teori Maslow. Dalam perspektif organisasi, kebutuhan-kebutuhan yang dikategorikan kedalam kelompok ini adalah : gaji, insentif, kondisi kerja, keselamatan kerja, keamanan, jabatan.

b. Kebutuhan Hubungan (Relitedness), adalah meliputi kebutuhan-kebutuhan pada tingkatan 2, 3 dan 4 dari teori Maslow, hubungan dengan atasan, hubungan dengan kolega, hubungan dengan bawahan, hubungan dengan teman, hubungan dengan orang luar organisasi.

c. Pertumbuhan (Growth), adalah meliputi kebutuhan-kebutuhan pada tingkat 4 dan 5 dari teori Maslow, bekerja kreatif, inovatif, bekerja keras, kompeten, pengembangan pribadi.

Alderfer berpendapat bahwa pemenuhan atas ketiga kebutuhan tersebut dapat dilakukan secara simultan, artinya bahwa hubungan dari teori ERG ini tidak bersifat hierarkhi.

2.1.2 Hakikat Motivasi

Pada prinsipnya seseorang pegawai termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya tergantung dari kuatnya motif yang mempengaruhinya. Pegawai adalah manusia dan manusia adalah makhluk yang mempunyai kebutuhan dalam (*innerneeds*) yang banyak sekali. Kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Namun demikian seseorang akan bertindak

atau berlaku menurut cara-cara tertentu yang mengarah kearah pemuasan kebutuhan pegawai yang didasarkan pada motif yang lebih berpengaruh pada saat itu.

Menurut Manullang (1994:197) seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi akan mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan atau kepuasan yang dicirikan sebagai berikut:

1. Pegawai tersebut menentukan tujuannya tidak terlalu muluk-muluk dan juga tidak terlalu rendah, tetapi cukup mempunyai tantangan untuk dapat dikerjakan lebih baik.
2. Pegawai menentukan tujuan karena secara individu dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai bila mereka kerjakan sendiri.
3. Pegawai senang terhadap pekerjaannya karena merasa sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
4. Pegawai lebih senang bekerja didalam tugas-tugasnya yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam (diri sendiri) atau *internal tention*, hal yang menyebabkan, menyalurkan dan merupakan latar belakang yang melandasi perilaku seseorang. Manusia dalam suatu kegiatan tertentu bukan saja berbeda dalam kemampuannya, namun juga berbeda dalam kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Disamping itu motivasi bukan satu-satunya yang dapat mempengaruhi tingkat prestasi pegawai. Ada beberapa faktor yang terlibat, yaitu tingkat kemampuan dan tingkat pemahaman seseorang pegawai yang diperlukan untuk mencapai prestasi tinggi. Motivasi, kemampuan dan pemahaman saling mendukung, jika salah satu faktor ini rendah maka tingkat prestasi cenderung menurun, walaupun faktor-faktor lain tinggi.

2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi

Motivasi

Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban (Siagian, 2001:286). Nampaknya pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan tidaklah begitu sukar, namun dalam praktiknya pemberian motivasi jauh lebih rumit. Siagian (2001:287) menjelaskan kerumitan ini disebabkan oleh:

1. Kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai, dan berubah sepanjang waktu. Disamping itu perbedaan kebutuhan pada setiap taraf sangat mempersulit tindakan motivasi para manajer. Dimana sebagian besar para manajer yang ambisius, dan sangat termotivasi untuk memperoleh kepuasan dan status, sangat sukar untuk memahami bahwa tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan semangat seperti yang dia miliki, sehingga manajer tersebut menerapkan teori coba-coba untuk menggerakkan bawahannya.

2. *Feeling* dan *emotions* yaitu perasaan dan emosi. Seseorang manajer tidak memahami sikap dan kelakuan pegawainya, sehingga tidak ada pengertian terhadap tabiat dari perasaan, keharusan, dan emosi.

3. Aspek yang terdapat dalam diri pribadi pegawai itu sendiri seperti kepribadian, sikap, pengalaman, budaya, minat, harapan, keinginan, lingkungan yang turut mempengaruhi pribadi pegawai tersebut.

4. Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang. Wewenang bersumber atau datang dari atasan kepada bawahan, sebagai imbalannya pegawai bertanggung jawab kepada atasan, atas tugas yang diterima. Seseorang dengan kebutuhan akan rasa aman yang kuat mungkin akan "mencari amannya saja", sehingga akan menghindari menerima tanggung jawab karena takut tidak berhasil dan diberhentikan dan di lain pihak mungkin

seseorang akan menerima tanggung jawab karena takut diberhentikan karena alasan prestasi kerja yang jelek (buruk).

Menurut Gomes (2003:180), motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

2.2. Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (T. Hani Handoko, 2008:193).

Howell dan Dipoye dalam Munandar (2002:350) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap beberapa aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan sebuah cara untuk mengaktualisasikan diri, sehingga akan tercapai sebuah kematangan psikologis pada diri karyawan. Jika kepuasan tidak tercapai, maka dapat terjadi kemungkinan karyawan akan frustrasi (Strauss dan Sayles dalam T. Hani Handoko, 2000:194).

Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif dari pada organisasi yang

karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja (Robbins, 2008:112).

Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu respon yang menggambarkan perasaan dari individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah kombinasi dari kepuasan kognitif dan afektif individu dalam perusahaan. Kepuasan afektif didapatkan dari seluruh penilaian emosional yang positif dari pekerjaan karyawan. Kepuasan afektif ini difokuskan pada suasana hati mereka saat bekerja. Perasaan positif atau suasana hati yang positif mengindikasikan kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja kognitif adalah kepuasan yang didapatkan dari penilaian logis dan rasional terhadap kondisi, peluang dan atau "outcome".

Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian kerja seseorang atau pengalaman kerja. Terdapat tiga dimensi penting dalam kepuasan kerja,

1. Kepuasan adalah respon emosional dari situasi kerja.
2. Kepuasan kerja adalah seberapa hasil yang didapatkan atau apakah hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan
3. Kepuasan kerja menggambarkan pola perilaku Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. (Robbins, 2006:45)

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan betah bekerja pada organisasi tersebut. Dengan mengerti output yang dihasilkan, maka perlu kita ketahui penyebab yang bisa mempengaruhi kepuasan tersebut. Ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan *Job Descriptive Index* (JDI) (Luthans dan Spector dalam Robbins (2006:44), yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk

mendapatkan tanggung jawab. Hal ini mejadi sumber mayoritas kepuasan kerja. Menurut Locke, ciri-ciri intrinsik yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas.

2. Gaji

Menurut penelitian Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Kesempatan atau promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

4. Supervisor

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.

5. Rekan kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

2.3. Hubungan antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja

Motivasi yang tinggi yang ada pada diri karyawan merupakan modal bagi suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi pula, hal ini tentunya merupakan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Perusahaan dapat memilih cara memotivasi karyawan dengan tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan. Handoko (2008:194) mengatakan bahwa hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Rivai (2004:456) mengatakan bahwa hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

2.4. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja

H_a : Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja

2. METODOLOGI PENELITIAN

Peneliti melakukan penelitian ini bertempat di Sekolah Menengah Pertama Dharma Putra Yang berlokasi di Jl. Otto Iskandardinata No.80 Kelurahan Gerendeng Ilir Kecamatan Karawaci Baru Kota Tangerang Provinsi Banten.

Waktu penelitian ini dilakukan mulai tanggal 1 Februari 2013 sampai dengan tanggal 28 Februari 2013.

3.1 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampling

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh karena subyeknya kecil atau kurang dari 100, lebih baik diambil semua sebagai sampel. (Arikunto,2005 : 12). Jumlah populasi yang ada pada Yayasan Pendidikan Dharma Putra unit SMP adalah 31, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu. Berdasarkan telah pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variable

terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah motivasi.

2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja.

Definisi operasional adalah operasionalisasi konsep agar dapat diteliti atau diukur melalui gejala-gejala yang ada. Definisi operasional yang digunakan untuk penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

1. Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu yang direfleksikan dalam tiga dasar kebutuhan. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi dalam teori ERG adalah kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterhubungan, dan kebutuhan pertumbuhan.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan atau promosi, pengawasan, rekan sekerja dan kondisi kerja.

3.3 Jenis Data

Jenis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini terbagi menjadi dua bagian yaitu;

1. Data sekunder, yaitu jenis data yang berbentuk kata, kalimat dan gambar dalam hal ini sejarah berdirinya SMP Dharma Putra, Visi dan Misi SMP Dharma Putra.
2. Data Primer, yaitu Jenis data yang berbentuk angka. Dalam penelitian ini berupa hasil kuisioner yang diperoleh dari guru dan karyawan SMP Dharma Putra. (dengan skala Likert).

3.4 Teknik Analisa Data

Dalam menganalisa hasil motivasi Yayasan Pendidikan Dharma Putra terhadap kepuasan guru dan karyawan SMP Dharma Putra penulis menggunakan metode Kualitatif dan kuantitatif.

3.4.1 Analisa Kualitatif

Analisa Kualitatif yaitu analisa yang dilakukan dengan membandingkan kepuasan guru dan Karyawan SMP Dharma Putra dengan Motivasi yang diberikan oleh Yayasan Pendidikan Dharma Putra.

3.4.2 Analisa Kuantitatif

Analisa Kuantitatif yaitu mengelola jumlah data hasil penyebaran kuisioner mengenai tanggapan responden terhadap motivasi dan kepuasan kerja di SMP Dharma Putra.

1. Pengumpulan Data

Tahapan pengumpulan data yang dilakukan untuk memperoleh data-data yang berguna untuk menyelesaikan masalah. Metode yang digunakan ialah teknik wawancara dengan pihak yayasan Pendidikan Dharma Putra, serta penyebaran kuisioner kepada guru dan karyawan SMP Dharma Putra Tangerang. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5. Tanggapan positif (maksimal) diberi nilai paling besar (5) dan tanggapan negatif (minimal) diberi nilai paling kecil (1).

2. Pengolahan Data

Data yang diperoleh selama pengumpulan data kemudian diolah untuk melengkapi penelitian ini. Pengolahan data dilakukan dalam bentuk sebagai berikut;

- pengolahan data kuisioner dengan metode skala Likert, dimana responden diminta untuk memilih jawaban (dengan rentang skala nilai 1-5).
- pembuatan matrik responden berdasarkan tingkatan
- pengujian instrument dengan uji validitas dan uji realibilitas

3. Hasil Dan Analisa

Analisis ini mengacu pada hasil pengolahan data yang telah dilakukan, kemudian hasil analisa diharapkan menjadi dasar pertimbangan dan pengambilan keputusan guna meningkatkan motivasi dan kepuasan terhadap guru dan karyawan SMP Dharma Putra. Dengan beberapa pengujian yaitu:

- pengujian pangaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dengan uji

- analisis regresi sederhana dan uji koefisien determinasi berganda.
- uji hipotesis, alat yang uji yang digunakan yaitu uji F dan uji T

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kesahihan dari angket atau kuesioner. Kesahihan disini mempunyai arti kuesioner atau angket yang dipergunakan mampu untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid (handal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan nilai *r* tabel. Nilai *r* hitung diambil dari output SPSS *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*. Sedangkan nilai *r* tabel diambil dengan menggunakan rumus $df = n - 2$. Yaitu $df = 31 - 2 = 29$, oleh karena pengujian yang dilakukan penulis yaitu pengujian dua arah (*two tailed*) sebab penulis ingin mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y. Sehingga menghasilkan nilai *r* tabel sebesar 0,355. Karena keseluruhan nilai *r* hitung semua indikator yang diuji lebih besar daripada nilai *r* tabel, maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Pengujian realibilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan formula *cronbach alpha* (koefisien *alpha cronbach*).

Hasil lengkap uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut ini:

Tabel 5.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi (X)	0,948	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0,950	Reliabel

Dari tabel 5.3 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

5.1.3 Analisis Korelasi dan Regresi

Analisis korelasi berguna untuk mengetahui kedekatan hubungan atau pengaruh antara variable yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini ditemukan hasil estimasi besarnya hubungan antara variabel motivasi dan variabel kepuasan kerja dengan menggunakan SPSS 19 for windows pada tabel di bawah ini

Tabel 5.4
Korelasi Antara variabel X dan Y
Correlations

		Motivasi	Kepuasan kerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.745**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	31	31
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	.745**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	31	31

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

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat dilihat koefisien antara variabel motivasi terhadap kepuasan kerja yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah sebesar 0,745. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang erat/kuat antara motivasi dengan kepuasan kerja pada guru dan karyawan unit SMP Yayasan Pendidikan Dharma Putra Tangerang. Arah hubungan positif ditunjukkan dengan tidak adanya tanda negatif pada angka 0,745. Hal ini menunjukkan, semakin pegawai mempunyai motivasi maka akan membuat kepuasan kerja akan semakin tinggi, dan demikian pula sebaliknya jika pegawai tidak mempunyai motivasi maka kepuasan kerjanya akan rendah.

Untuk menguji pengaruh motivasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y) guru dan karyawan unit SMP Yayasan SMP Dharma Putra digunakan analisis linier

seederhana. Dengan menggunakan software SPSS19 for windows, dapat dilihat pada tabel 5.5.

Tabel 5.5
Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.325	8.160		2.01	.055
	Motivasi	.693	.115	.745	6.006	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_kerja

Dari tabel di atas, didapatkan suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 16,325 + 0,693X$$

Dimana : Y = Kepuasan kerja

X = Motivasi

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dilihat koefisien regresi memiliki tanda positif, artinya semakin baik motivasi pegawai akan membuat kepuasan kerja semakin meningkat, demikian juga sebaliknya.

Dalam rangka menguji hipotesis tentang pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja maka digunakan uji t. Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif variable motivasi secara individual terhadap kepuasan kerja pegawai. Untuk menentukan apakah hipotesis yang digunakan diterima atau ditolak adalah dengan melihat table signifikansi. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki t hitung sebesar 6,006, sedangkan t table pada taraf signifikan 5% dengan derajat bebas $df=n-1-k=31-1-1=29$ adalah 1,699. Dikarenakan t hitung > t table (6,006 > 1,699) maka H_0 ditolak dan menerima H_a yaitu ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan unit SMP Yayasan Pendidikan Dharma Putra Tangerang.

Tabel 5.6
Regresi Linier

Berdasarkan table 5.6 menunjukkan bahwa adanya pengaruh

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.835	11.247		2.030	.052
	t.eksistensi	1.167	.631	.489	1.851	.075
	t.hubungan	.708	.685	.272	1.033	.311
	t.pertumbuhan	.086	.763	.025	.112	.911

a. Dependent Variable: tkep.kerja

motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Dimensi yang paling dominan mempengaruhi yaitu dimensi eksistensi dengan nilai t hitung > t table (1,851 > 1,699), sehingga dari tabel tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 22,835 + 1,167X_1 + 0,708X_2 + 0,086X_3$$

Keterangan:

Y = kepuasan kerja

X_1 = dimensi eksistensi

X_2 = dimensi hubungan

X_3 = dimensi pertumbuhan

Dalam perhitungan uji hipotesis, F hitung ini dibandingkan dengan F_{table} . Jika F hitung < F_{table} maka keputusan H_0 diterima H_a ditolak. Sedangkan jika F hitung > F_{table} maka keputusan H_0 ditolak H_a diterima.

Tabel 5.7 Uji Hipotesis

Melalui hasil pengolahan data

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2864.635	1	2864.635	36.077	.000 ^a
	Residual	2302.720	29	79.404		
	Total	5167.355	30			

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan_kerja

pada table 5.7 di atas diperoleh nilai F hitung variable motivasi sebesar 36,077. Sedangkan F table pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat bebas = $n-2 = (31-2)$ pada pengujian dua arah adalah 4,18. Karena nilai F hitung (36,077) lebih besar dari F table (4,18), dapat diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_a . Jadi hasil pengujian menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan di Sekolah Menengah Pertama Dharma Putra Tangerang.

Selain perbandingan nilai F, penerimaan atau penolakan hipotesis juga bisa menggunakan nilai signifikansi pada table Anova. Jika $\text{sig. hitung} > \text{sig. penelitian}$, maka keputusan H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan jika $\text{sig. hitung} < \text{sig. penelitian}$ maka keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima. Melalui hasil data pengolahan SPSS versi 19 diperoleh nilai signifikansi hitung sebesar (0,000) sedangkan nilai signifikansi hitung ditetapkan 5% atau 0,05. Karena nilai signifikansi hitung (0,000) $<$ sig. penelitian sebesar (0,05) jadi hasil pengujian menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan di Sekolah Menengah Pertama Dharma Putra Tangerang.

Dalam Uji regresi sederhana, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Untuk itu digunakan angka-angka yang tertera pada table Model Summary. Adapun bentuk table Model Summary dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 5.8
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.554	.539	8.91090

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Melalui table diatas dapat dilihat nilai R Square (R^2) adalah sebesar 0,554 nilai inilah yang dikenal dengan istilah koefisien determinasi.

$$KD = (0,554) \times (100\%) = 55,4 \%$$

Koefisien determinasi sebesar 55,4 % yang menunjukkan besarnya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Dharma Putra Tangerang sedangkan untuk sisanya yaitu sebesar 44,6 % adalah faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Artinya dalam penelitian ini, faktor motivasi yang ada di SMP Dharma Putra sebesar 55,4%. Jika dilihat dari konsep motivasi itu sendiri tentu cakupannya sangat luas dalam hal ini meningkatkan kepuasan kerja pegawai tetapi pada penelitian kali ini peneliti hanya mengukur konsep motivasi berdasarkan model dan indikator yang dikembangkan oleh para ahli yang dirasakan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

6. Kesimpulan dan Saran

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, penulis menarik kesimpulan bahwa :

- 1) Nilai koefisien determinasi total menunjukkan nilai sebesar 55,4 persen. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa 55,4 persen perubahan dari variabel dependen yang dalam hal ini adalah kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya sebesar 44,6 persen dijelaskan oleh *error* dan variabel lain di luar model.
- 2) Nilai koefisien regresinya adalah 0,693 (bertanda positif) menunjukkan semakin baik motivasi pegawai membuat kepuasan kerja pun semakin baik.

Terdapat dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Motivasi kerja yang dialami oleh karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka motivasi karyawan akan meningkat, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_a diterima. (artinya motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan)

6.2. Saran

- Memperhatikan dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa motivasi yang diberikan oleh pihak yayasan sudah baik

namun ada hal yang perlu ditambahkan, yayasan harus lebih memperhatikan dalam hal ini tentang kesehatan guru dan karyawan yang masih dirasakan kurang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshar Sunyoto Munandar. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi
- As'ad Moh. 2003. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty
- Fuad Mas'ud. 2004. Survai Diagnosis Organisasi, Konsep dan aplikasi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty
- Marihot Tua Efendi Hariandja. 2002. Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Teori dan Praktek). Jakarta: Murai Kencana
- Robbin, Stephen. 2001. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- _____. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat
- Sondang P. Siagian. 2004. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Sonny Sumarsono. 2004. Metode Riset Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Stanislaus S. Uyanto. 2006. Pedoman Analisis Data dengan SPSS. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2006. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfa Beta
- _____. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfa Beta
- Suharsini Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi 6. Jakarta: Rineka Cipta
- Sihotang. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pradnya Paramita
- T. Hani Handoko. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE