

## **PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU**

**Annisa Triantie, Chiar, Fadillah**

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, FKIP Untan Pontianak

Email : annisa.triantie@yahoo.com

**Abstrak** : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi dan kompetensi profesional terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri se-Kota Pontianak. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan teknik korelasional dan di analisis menggunakan teknik regresi berganda. Hasil dari analisis ditemukan bahwa: (1) terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru sebesar 41,6%; (2) terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap kepuasan kerja guru sebesar 42,2%; dan (3) terdapat pengaruh motivasi berprestasi dan kompetensi profesional terhadap kepuasan kerja guru sebesar 60,1%.

**Kata kunci** : **Motivasi Berprestasi, Kompetensi Profesional, Kepuasan Kerja.**

**Abstract** : The purpose of this research was to determine the influence of achievement motivation and professional competence through teacher's job satisfaction in Public Junior High School at Pontianak. Method of research used to quantitative by using correlational technique and regression analyzed. The result from analyzed found that: (1) there was an influence from achievement motivation through teacher's job satisfaction with value 41,6%; (2) there was an influence from professional competence through teacher's job satisfaction with value 42,2%; and (3) there was an influence from achievement motivation and professional competence through teacher's job satisfaction with value 60,1%.

**Keywords** : **Achievement Motivation, Professional Competence, Job Satisfaction.**

**K**epuasan kerja (*job satisfaction*) guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja di sekolah. Salah satu gejala yang dapat menimbulkan kondisi organisasi sekolah yang tidak baik adalah rendahnya kepuasan kerja guru. Dimana, munculnya gejala seperti menurunnya motivasi guru untuk berprestasi sehingga menyebabkan prestasi kerja menurun, rendahnya kualitas pengajaran, menurunnya kedisiplinan guru dan gejala negatif lainnya. Sehingga meningkatkan kepuasan kerja bagi guru merupakan hal yang sangat penting, karena menyangkut masalah hasil kerja guru yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada siswa.

Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap kerja guru yang perlu diciptakan di sekolah, agar guru dapat bekerja dengan moral yang tinggi, disiplin, semangat, berdedikasi dan menghayati profesinya. Kepuasan kerja guru dapat dilaksanakan

dengan beberapa cara misalnya meningkatkan faktor motivasi berprestasi dan kompetensi profesional guru (Glickman dalam Wahjono, 2011 : 45).

Berdasarkan uraian pendapat ahli di atas, tampak jelas betapa pentingnya kepuasan kerja guru untuk meningkatkan kualitas kinerja guru. Namun berdasarkan pengamatan terhadap guru-guru di SMP Negeri yang berada di wilayah Kota Pontianak, masih ditemukan beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja guru, yaitu : (1) tingkat kedisiplinan guru rendah; (2) pemberian kompensasi atau tunjangan yang tidak sesuai dan transparan; (3) lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti kondisi sarana dan prasarana yang masih kurang memadai, suasana mengajar yang masih kurang menyenangkan dan teman sejawat yang kurang mendukung; dan (4) kurangnya kemampuan kepemimpinan Kepala Sekolah.

Penjabaran faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja guru di atas, berdampak pada menurunnya kualitas kinerja guru yang ditunjukkan oleh perilaku guru sebagai berikut : (1) masih ada guru yang tidak disiplin dalam mengajar, misalnya terlambat datang atau mangkir saat jam mengajar; (2) masih terdapat guru yang tidak puas terhadap kompensasi atau tunjangan yang diberikan karena dianggap tidak sesuai dengan beban kerja sehingga menurunkan produktivitas mengajar; (3) masih ada guru yang tidak semangat mengajar karena lingkungan kerja yang tidak kondusif; dan (4) masih ada guru yang kurang disiplin karena pengawasan dari Kepala Sekolah yang belum optimal.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja guru di SMP Negeri se-Kota Pontianak sangat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor seperti motivasi guru, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, kompetensi guru, kinerja guru, lingkungan organisasi, budaya organisasi, pengalaman kerja, beban kerja, dan lain-lain. Dari berbagai faktor tersebut maka peneliti lebih memfokuskan pada dua faktor, yaitu motivasi berprestasi dan kompetensi profesional karena dari dua faktor tersebut menurut dugaan sementara peneliti memberi pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini didukung oleh Wahjono (2011 : 3), yang menyatakan kepuasan kerja guru berhubungan positif dengan motivasi berprestasi. Sedangkan menurut Soesetijo (2002 : 5), kepuasan kerja juga berhubungan positif dengan profesionalisme guru. Jadi motivasi berprestasi dan kompetensi profesional guru berhubungan dengan kepuasan kerja personal guru itu sendiri. Oleh sebab itu dalam penelitian ini dibatasi variabel-variabel yang berkorelasi dengan kepuasan kerja yaitu variabel motivasi berprestasi dan variabel kompetensi profesional guru.

Mengacu pada teori Herzberg yang dikutip dalam Owen (1991 : 112) yang menyatakan bahwa "*motivation factor which can lead to job satisfaction*" yang berarti bahwa faktor motivasi dapat menyebabkan kepuasan kerja. Berdasarkan pernyataan ini, motivasi berprestasi menyebabkan seorang guru bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik terutama sebagai pengajar karena telah terpenuhi kebutuhannya untuk berprestasi. Guru yang mempunyai motivasi berprestasi akan mempunyai tanggung jawab tinggi untuk bekerja dengan antusias dan sebaik mungkin mengerahkan segenap kemampuan dan keterampilan untuk mencapai prestasi yang optimal (Astuti, 2013 : 37).

Berdasarkan teori McClelland, terdapat 6 karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu : (1) memiliki perasaan yang kuat untuk mencapai tujuan, (2) bertanggung jawab atas segala perbuatannya, (3) berusaha mencari umpan balik atas perbuatannya (evaluatif), (4) berani mengambil resiko dengan penuh perhitungan, (5) berusaha melakukan sesuatu yang kreatif dan inovatif, dan (6) menyukai tantangan.

Penjelasan di atas menunjukkan beberapa karakteristik orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi. Namun, hasil pengamatan motivasi berprestasi guru SMP Negeri yang berada di Kota Pontianak masih memprihatinkan. Hal ini ditunjukkan dengan : (1) masih ada guru yang kurang bertanggung jawab dalam pelaksanaan PBM misalnya tidak membuat rencana pembelajaran, datang terlambat atau tidak memperhatikan tujuan pembelajaran; (2) masih ada guru yang kurang evaluatif untuk menentukan tindakan yang efektif guna mencapai prestasi kerja; (3) masih ada guru yang kurang kreatif dan inovatif; dan (4) guru kurang tertarik untuk mengikuti pelatihan atau kegiatan yang bersifat kompetitif.

Selain motivasi berprestasi, kepuasan kerja guru juga berkaitan erat dengan kompetensi profesionalnya. Menurut hasil penelitian Soesetijo (2002 : 5) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja guru berpengaruh terhadap profesionalisme guru. Dimana, apabila kepuasan kerja seorang guru tercapai maka ia akan menunjukkan profesionalismenya dan begitu pula sebaliknya. Jika seorang guru tidak menunjukkan profesionalismenya, kemungkinan besar hal ini terjadi karena kepuasan kerja yang tidak terpenuhi.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan dengan pengamatan terhadap guru-guru di SMP Negeri yang berada di Kota Pontianak, masih terdapat guru yang belum menunjukkan profesionalismenya dalam bekerja. Hal ini ditandai dengan : (1) masih ada guru yang belum memahami landasan pendidikan; (2) masih banyak yang belum menguasai materi ajar dalam kurikulum sekolah; (3) masih ada guru yang belum menguasai cara menyusun program pembelajaran; dan (4) masih ada guru yang jarang melaksanakan evaluasi pembelajaran.

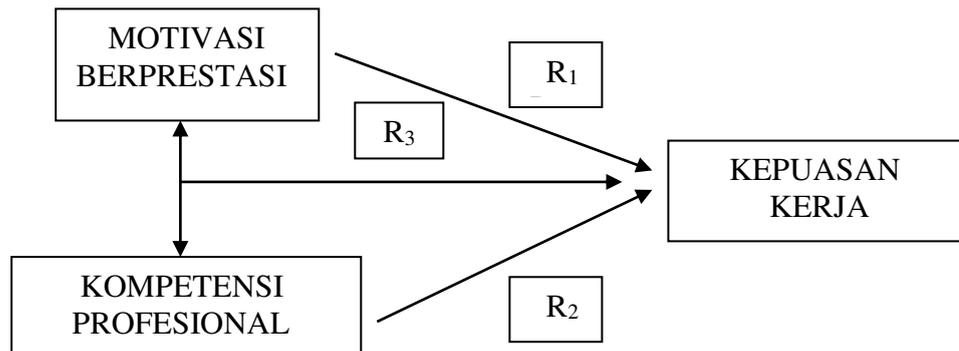
Permasalahan di atas menjadi dasar bagi penulis tertarik untuk meneliti pengaruh motivasi berprestasi dan kompetensi profesional terhadap kepuasan kerja guru. Untuk membuktikan secara empiris hubungan antara variabel motivasi berprestasi dan kompetensi profesional guru terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri se-Kota Pontianak, maka penulis melakukan penelitian untuk mengkaji lebih lanjut.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk penelitian korelasional. Penelitian ini yang berusaha mencari pengaruh antara variabel-variabel penelitian, yaitu : pengaruh motivasi berprestasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja guru ( $Y$ ); pengaruh kompetensi profesional ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja guru ( $Y$ ) dan pengaruh motivasi berprestasi ( $X_1$ ) dan kompetensi profesional ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kepuasan kerja guru ( $Y$ ) di SMP Negeri se-Kota Pontianak.

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan dengan desain *expost facto* dalam penelitian korelasional (*correlation design*).

Penelitian dengan metode *expost facto* merupakan pencarian empiris yang sistematis dimana peneliti tidak dapat mengontrol langsung variabel bebas (X) karena peristiwanya telah terjadi. Jadi dalam penelitian ini peneliti tidak dituntut memberikan perlakuan terhadap variabel bebasnya, melainkan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi / pernah dilakukan oleh subyek penelitian, kemudian mengukur efek variabel bebas tersebut terhadap variabel tertentu (Sudjana dan Ibrahim, 2001 : 57).



**Gambar 1 Pola Hubungan Antar Variabel (Sugiyono, 2003 : 179)**

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri se-Kota Pontianak. Subyek penelitian ini adalah guru-guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMP Negeri yang berada di wilayah Kota Pontianak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri yang berada di wilayah Kota Pontianak. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 89 orang.

**Tabel 1**  
**Jumlah Populasi dan Sampel Guru (Pegawai Negeri Sipil) SMP Negeri se-Kota Pontianak**

No.	Sekolah	Populasi (Orang)	Sampel (Orang)
1	SMP Negeri 01 Pontianak	45	5
2	SMP Negeri 02 Pontianak	38	3
3	SMP Negeri 03 Pontianak	41	4
4	SMP Negeri 04 Pontianak	31	3
5	SMP Negeri 05 Pontianak	30	4
6	SMP Negeri 06 Pontianak	35	4
7	SMP Negeri 07 Pontianak	29	3
8	SMP Negeri 08 Pontianak	31	3
9	SMP Negeri 09 Pontianak	40	4
10	SMP Negeri 10 Pontianak	37	4
11	SMP Negeri 11 Pontianak	35	4
12	SMP Negeri 12 Pontianak	33	4
13	SMP Negeri 13 Pontianak	35	4
14	SMP Negeri 14 Pontianak	37	5

15	SMP Negeri 15 Pontianak	30	3
16	SMP Negeri 16 Pontianak	46	5
17	SMP Negeri 17 Pontianak	38	4
18	SMP Negeri 18 Pontianak	28	4
19	SMP Negeri 19 Pontianak	33	3
20	SMP Negeri 20 Pontianak	32	4
21	SMP Negeri 21 Pontianak	31	3
22	SMP Negeri 22 Pontianak	24	2
23	SMP Negeri 23 Pontianak	31	3
24	SMP Negeri 24 Pontianak	21	2
25	SMP Negeri 25 Pontianak	4	1
26	SMP Negeri 26 Pontianak	2	1
<b>Total</b>		<b>817</b>	<b>89</b>

Instrumen dalam penelitian ini berupa angket (*quationaire*). Angket yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket tertutup yang terdiri dari 3 jenis angket yaitu angket variabel motivasi berprestasi, angket variabel kompetensi profesional dan angket variabel kepuasan kerja guru. Pembuatan instrumen diawali dengan menentukan indikator-indikator dari masing-masing variabel yang berkaitan dengan persepsi guru mengenai motivasi berprestasi, kompetensi profesional dan kepuasan kerja.

Instrumen yang telah dibuat selanjutnya dilakukan uji coba yang bertujuan untuk menentukan validitas dan reliabilitas dari masing-masing pernyataan dalam angket. Pelaksanaan uji coba dilakukan di SMP Negeri 3 Ngabang dan SMP Negeri 1 Putussibau yang berjumlah 30 guru diluar populasi dalam penelitian ini dan memiliki karakteristik yang sama dengan sampel yang akan diteliti. Perhitungan uji validitas dan reliabilitas untuk masing-masing item pada setiap variabel dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 18. Untuk mengetahui validitas item, hasil  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ . Nilai  $r_{tabel}$  diperoleh melalui tabel nilai  $r$  *produk moment* dengan derajat kebebasan ( $dk$ ) :  $n - 2$ , artinya jumlah sampel dikurangi dengan 2 yaitu  $30 - 2 = 28$ , sehingga dengan taraf signifikan 0,05 (5%) diperoleh nilai  $r_{tabel} = 0,374$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item dinyatakan valid dan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item dinyatakan tidak valid. Item soal yang valid selanjutnya digunakan untuk uji reliabilitas. Setelah item soal dinyatakan valid dan reliabel, maka item soal ini yang akan digunakan untuk penelitian.

Hasil uji validitas untuk variabel motivasi berprestasi, dari 30 item terdapat 7 item yang dinyatakan tidak valid ( item 1, 7, 8, 10, 12, 14 dan 22), sehingga diperoleh 23 item yang dinyatakan valid. Selanjutnya 23 item yang valid dilakukan pengujian reliabilitasnya dan diperoleh hasil pengujiannya nilai Cronbach's Alpha yaitu 0,901. Nilai ini lebih dari nilai  $r_{tabel} = 0,374$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa semua item yang valid tersebut reliabel.

Hasil uji validitas untuk variabel kompetensi profesional, dari 30 item terdapat 9 item yang dinyatakan tidak valid ( item 6, 7, 8, 10, 18, 20, 21, 27 dan 29), sehingga diperoleh 21 item yang dinyatakan valid. Selanjutnya 21 item yang valid dilakukan pengujian reliabilitasnya dan diperoleh hasil pengujiannya nilai

Cronbach's Alpha yaitu 0,921. Nilai ini lebih dari nilai  $r_{tabel} = 0,374$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa semua item yang valid tersebut reliabel.

Hasil uji validitas untuk variabel kepuasan kerja guru, dari 30 item terdapat 8 item yang dinyatakan tidak valid ( item 6, 7, 12, 14, 15, 23, 29 dan 30), sehingga diperoleh 22 item yang dinyatakan valid. Selanjutnya 22 item yang valid dilakukan pengujian reliabilitasnya dan diperoleh hasil pengujiannya nilai Cronbach's Alpha yaitu 0,897. Nilai ini lebih dari nilai  $r_{tabel} = 0,374$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa semua item yang valid tersebut reliabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Hasil

Deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh pada penelitian di lapangan. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan teknik analisis statistik deskriptif. Adapun dalam deskriptif data ini yang disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi, skor terendah, skor tertinggi, rentang data, rata-rata, standar deviasi, varians dan histogram.

Deskripsi data untuk variabel motivasi berprestasi ( $X_1$ ) terhadap guru SMP Negeri di Kota Pontianak cenderung tinggi. Hal ini dapat dilihat dari persentase paling besar dari pilihan responden yaitu 43,8 % (39 responden) yang mencapai hampir separuh dari jumlah sampel. Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa guru SMP Negeri di Kota Pontianak memiliki motivasi berprestasi yang tinggi sesuai dengan indikatornya yaitu : memiliki perasaan yang kuat untuk mencapai tujuan, bertanggung jawab, evaluatif, berani mengambil resiko yang sesuai, kreatif dan inovatif serta menyukai tantangan. Berikut ini tabel distribusi frekuensi sesuai dengan kategori jawaban angket mengenai motivasi berprestasi :

**Tabel 2**  
**Distribusi Frekuensi Motivasi Berprestasi ( $X_1$ )**

Nomor Kelas	Kelas Interval	Frekuensi		
		Nilai Absolut	Relatif %	Keterangan
1	66 – 72	11	12,4 %	Sangat rendah
2	73 – 79	30	33,7 %	Rendah
3	80 - 86	39	43,8 %	Tinggi
4	87 – 92	9	10,1 %	Sangat tinggi
Jumlah		89	100 %	

Deskripsi data untuk variabel kompetensi profesional terhadap guru SMP Negeri di Kota Pontianak cenderung sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari persentase paling besar dari pilihan responden yaitu 64 % (57 responden) yang mencapai lebih dari separuh jumlah sampel. Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa guru SMP Negeri di Kota Pontianak memiliki kompetensi profesional yang sangat tinggi sesuai dengan indikatornya yaitu : memiliki kemampuan dalam

memahami landasan pendidikan, memiliki kemampuan menguasai materi ajar dalam kurikulum sekolah, memiliki kemampuan menyusun program pengajaran dan memiliki kemampuan dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran. Berikut ini tabel distribusi frekuensi sesuai dengan kategori jawaban angket mengenai kompetensi profesional :

**Tabel 3**  
**Distribusi Frekuensi Kompetensi Profesional (X<sub>2</sub>)**

Nomor Kelas	Kelas Interval	Frekuensi		
		Nilai Absolut	Relatif %	Keterangan
1	60 – 67	1	1,1 %	Sangat rendah
2	68 – 75	4	4,5 %	Rendah
3	76 - 83	27	30,3 %	Tinggi
4	84 – 92	57	64 %	Sangat tinggi
Jumlah		89	100 %	

Deskripsi data untuk variabel kepuasan kerja terhadap guru SMP Negeri di Kota Pontianak cenderung tinggi. Hal ini dapat dilihat dari persentase paling besar dari pilihan responden yaitu 34,8 % (31 responden). Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa guru SMP Negeri di Kota Pontianak memiliki kepuasan kerja yang tinggi sesuai dengan indikatornya yaitu : sikap guru terhadap pekerjaannya, kompensasi atau tunjangan, lingkungan kerja dan kepemimpinan Kepala Sekolah. Berikut ini tabel distribusi frekuensi sesuai dengan kategori jawaban angket mengenai kepuasan kerja guru :

**Tabel 4**  
**Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Guru (Y)**

Nomor Kelas	Kelas Interval	Frekuensi		
		Nilai Absolut	Relatif %	Keterangan
1	63 – 69	8	9,0 %	Sangat rendah
2	70 – 76	22	24,7 %	Rendah
3	77 – 83	31	34,8 %	Tinggi
4	84 – 92	28	31,5 %	Sangat tinggi
Jumlah		89	100 %	

Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal tidaknya data hasil penelitian, sehingga data yang akan dianalisis berdistribusi normal dan harus memenuhi asumsi linieritas. Pada penelitian ini menggunakan uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* yang menggunakan program komputasi data SPSS. Pada uji normalitas data ini akan diperoleh nilai peluang (p) dengan asumsi kriteria pengujian  $H_0$  sebagai berikut :

- 1) Terima  $H_0$  jika peluang (p) pada tabel *Test of Normality*  $> \alpha = 5\% = 0,05$  dengan kesimpulan bahwa data berdistribusi normal;

- 2) Tolak  $H_0$  jika peluang ( $p$ ) pada tabel *Test of Normality*  $< \alpha = 5\% = 0,05$  dengan kesimpulan bahwa data tidak berdistribusi normal.

Pengujian ini dilakukan pada masing-masing variabel bebas (motivasi berprestasi dan kompetensi profesional) terhadap variabel terikatnya (kepuasan kerja).

Uji pertama dilakukan pada variabel motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja. Setelah dilakukan analisis maka diperoleh hasil nilai signifikan uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* yaitu 0,378, artinya hasil pengolahan data signifikan pada peluang ( $p$ ) = 0,378 = 37,8 %. Karena peluang ( $p$ ) yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 = 5 % ( $p > 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima. Kesimpulannya adalah bahwa data yang disajikan di atas berdistribusi normal.

Selanjutnya dilakukan uji kedua untuk variabel kompetensi profesional terhadap kepuasan kerja. Setelah dilakukan analisis maka diperoleh hasil nilai signifikan uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* yaitu 0,333, artinya hasil pengolahan data signifikan pada peluang ( $p$ ) = 0,333 = 33,3 %. Karena peluang ( $p$ ) yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 = 5 % ( $p > 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima. Kesimpulannya adalah bahwa data yang disajikan di atas berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dari kedua pasangan variabel tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat berdistribusi normal, yang menunjukkan persyaratan analisis dapat dipenuhi sehingga dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Uji linieritas dilakukan terhadap setiap pasangan variabel yang dianalisis yaitu variabel motivasi berprestasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) dan variabel kompetensi profesional ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). Dasar pengambilan keputusan untuk uji linieritas dalam penelitian ini adalah nilai  $F_{hitung}$ . Nilai ini diperoleh dari hasil analisis uji linieritas menggunakan SPSS yang ditampilkan dalam tabel ANOVA.

Nilai  $F_{tabel}$  dapat diperoleh melalui penentuan derajat bebas / *degree of freedom* untuk pembilang ( $df_1$ ) dan derajat bebas / *degree of freedom* untuk penyebut ( $df_2$ ). Nilai  $df_1$  diperoleh dari jumlah variabel penelitian (variabel bebas + variabel terikat) dikurangi dengan 1. Maka  $df_1 = 3-1 = 2$ . Sedangkan nilai  $df_2$  diperoleh dari jumlah sampel penelitian dikurangi dengan jumlah variabel dalam penelitian. Maka nilai  $df_2 = 89-3 = 86$ . Dengan nilai  $\alpha = 0,05$ , nilai  $df_1 = 2$  dan nilai  $df_2 = 86$  maka diperoleh nilai  $F_{tabel} = 3,11$ .

Setelah dilakukan analisis diperoleh nilai  $F_{hitung}$  untuk uji linieritas antara variabel motivasi berprestasi ( $X_1$ ) dengan kepuasan kerja ( $Y$ ) adalah 1,962. Nilai ini kurang dari nilai  $F_{tabel} = 3,11$  artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara motivasi berprestasi ( $X_1$ ) dengan kepuasan kerja ( $Y$ ). Sedangkan nilai  $F_{hitung}$  untuk uji linieritas antara variabel kompetensi profesional ( $X_2$ ) dengan kepuasan kerja ( $Y$ ) adalah 1,414. Nilai ini kurang dari nilai  $F_{tabel} = 3,11$  artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara kompetensi profesional ( $X_2$ ) dengan kepuasan kerja ( $Y$ ).

Pengujian hipotesis merupakan langkah untuk membuktikan persyaratan yang dikemukakan dalam perumusan hipotesis. Pada penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan uji regresi linier berganda karena terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Regresi linier berganda berguna untuk melihat pengaruh atau hubungan fungsional dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Sebelum melakukan pengujian hipotesis motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru, terlebih dahulu kita merumuskan hipotesis yang akan kita ambil. Adapun perumusan hipotesis untuk pengujian ini adalah :

Ha: motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Ho: tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja

Tingkat signifikansi dapat diketahui dari analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil output yang diperoleh setelah analisis sebagai berikut :

**Tabel 5**  
**Koefisien Regresi**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,451	13,044		2,565	,012
	motivasi_berprestasi	,430	,114	,373	3,761	,000
	kompetensi_profesional	,145	,119	,121	2,220	,006

a. Dependent Variable: kepuasan\_kerja

Dari tabel 5 terlihat bahwa nilai koefisien regresi motivasi berprestasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  yang berarti terima Ha dan menolak Ho. Kesimpulannya adalah motivasi berprestasi **berpengaruh signifikan** terhadap kepuasan kerja.

Selain menggunakan nilai signifikan, metode lain yang dapat digunakan adalah membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Kriteria penilaian adalah jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis penelitian diterima dan sebaliknya. Pada penelitian ini nilai  $t_{hitung}$  untuk motivasi berprestasi adalah 3,761 sedangkan  $t_{tabel}$  adalah 1,988 berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga hipotesis penelitian diterima (terima Ha). Kesimpulannya adalah motivasi berprestasi **berpengaruh signifikan** terhadap kepuasan kerja.

Pada pengujian hipotesis ini, dilakukan juga analisis regresi linier secara parsial antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja untuk melihat persentase pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Berikut hasil analisisnya :

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,645 <sup>a</sup>	,416	,136	6,301

Pada tabel di atas nilai  $R^2$  (koefisien determinasi) sebesar 0,416, ini berarti persentase sumbangan variabel motivasi berprestasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja guru (Y) dalam model regresi sebesar 41,6 %.

Selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis kompetensi profesional terhadap kepuasan kerja guru. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu kita merumuskan hipotesis yang akan kita ambil. Adapun perumusan hipotesis untuk pengujian ini adalah :

Ha: kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Ho: tidak terdapat pengaruh signifikan kompetensi profesional terhadap kepuasan kerja

Hasil output analisis koefisien regresi untuk kompetensi profesional terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 5. Dari tabel 5 terlihat bahwa nilai koefisien regresi kompetensi profesional memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,006. Nilai ini lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  yang berarti terima Ha dan menolak Ho. Kesimpulannya adalah kompetensi profesional **berpengaruh signifikan** terhadap kepuasan kerja.

Selain menggunakan nilai signifikan, metode lain yang dapat digunakan adalah membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Kriteria penilaian adalah jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis penelitian diterima dan sebaliknya. Pada penelitian ini nilai  $t_{hitung}$  untuk kompetensi profesional adalah 2,220 sedangkan  $t_{tabel}$  adalah 1,988 berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga hipotesis penelitian diterima (terima Ha). Kesimpulannya adalah kompetensi profesional **berpengaruh signifikan** terhadap kepuasan kerja.

Analisis regresi linier secara parsial juga dilakukan pada variabel kompetensi profesional terhadap kepuasan kerja. Adapun hasil analisisnya disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Regresi Kompetensi Profesional Terhadap Kepuasan Kerja**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,649 <sup>a</sup>	,422	,011	6,741

Pada tabel di atas nilai  $R^2$  (koefisien determinasi) sebesar 0,422, ini berarti persentase sumbangan variabel kompetensi profesional ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja guru ( $Y$ ) dalam model regresi sebesar 42,2 %.

Pengujian hipotesis yang terakhir adalah pengujian hipotesis motivasi berprestasi dan kompetensi profesional secara simultan terhadap kepuasan kerja guru. Adapun perumusan hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

Ha: motivasi berprestasi dan kompetensi profesional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja,

Ho: tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi berprestasi dan kompetensi profesional secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Penetapan nilai signifikansi yang dilakukan melalui analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS menampilkan data sebagai berikut :

**Tabel 8**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda ANOVA**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	648,747	2	324,374	8,216	,001 <sup>a</sup>
	Residual	3395,343	86	39,481		
	Total	4044,090	88			

a. Predictors: (Constant), kompetensi\_profesional, motivasi\_berprestasi

b. Dependent Variable: kepuasan\_kerja

Berdasarkan tabel 8 terlihat bahwa nilai koefisien regresi motivasi berprestasi dan kompetensi profesional memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,001. Nilai ini lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , berarti hipotesis penelitian diterima (terima  $H_a$ ). Kesimpulannya adalah motivasi berprestasi dan kompetensi profesional secara simultan **berpengaruh signifikan** terhadap kepuasan kerja.

Selain menggunakan nilai signifikansi (nilai probabilitas), pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ . Kriteria penilaian dengan perbandingan nilai  $F$  ini adalah jika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  maka hipotesis penelitian diterima (terima  $H_a$ ) dan sebaliknya. Pada tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 8,216. Nilai ini lebih besar dari nilai  $F_{tabel} = 3,11$ . Hal ini berarti hipotesis penelitian diterima (terima  $H_a$ ) dan  $H_0$  ditolak.

Output dari hasil analisis regresi linier berganda terdapat koefisien determinasi ( $R^2$ ). Penentuan nilai determinasi ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel motivasi berprestasi ( $X_1$ ) dan kompetensi profesional ( $X_2$ ) mempengaruhi kepuasan kerja guru ( $Y$ ). Berikut sajian data untuk koefisien determinansi :

**Tabel 9**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,775 <sup>a</sup>	,601	,141	6,283

Pada tabel di atas nilai  $R^2$  (koefisien determinasi) sebesar 0,601, ini berarti persentase sumbangan variabel motivasi berprestasi ( $X_1$ ) dan kompetensi profesional ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kepuasan kerja guru ( $Y$ ) dalam model regresi sebesar 60,1 %. Sedangkan sisa persentase sebesar 39,9 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa **terdapat pengaruh** motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,645 dan koefisien determinasi = 0,416 (41,6%). Hal ini menunjukkan pentingnya faktor motivasi berprestasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja guru. Motivasi

berprestasi pada dasarnya merupakan dorongan yang kuat dari seseorang untuk mencapai keberhasilan / kesuksesan dalam pekerjaan yang ditandai dengan usaha aktualisasi diri, kepedulian pada keunggulan dan pelaksanaan tugas yang optimal berdasarkan perhitungan yang rasional untuk kompetisi yang hasilnya berupa prestasi bagi dirinya sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi merupakan kondisi yang dibutuhkan agar guru dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehingga mencapai kepuasan kerja. Melalui faktor-faktor seperti perasaan yang kuat untuk mencapai tujuan, tanggung jawab, evaluatif, berani mengambil resiko yang sesuai, kreatif dan inovatif serta menyukai tantangan maka motivasi berprestasi memiliki kontribusi penting terhadap kepuasan kerja guru.

Pada penelitian ini selain dilakukan pengambilan data melalui angket, untuk variabel kompetensi profesional dilakukan juga observasi kepada 26 orang guru untuk setiap SMP Negeri (masing-masing sekolah diwakili oleh 1 orang guru). Observasi yang dilakukan kepada guru saat kegiatan belajar mengajar berlangsung. Observasi dilakukan dengan menilai beberapa aspek yang dibagi dalam 4 tahap yaitu : (1) setting lingkungan kelas, (2) tahap awal, (3) tahap inti dan (4) tahap akhir. Hasil dari observasi menunjukkan bahwa pada tahap pertama setting lingkungan dari 26 guru yang diamati terdapat 11 orang guru yang tidak melakukan kegiatan awal ini (tidak mengatur ruangan dan menyiapkan media pembelajaran). Akan tetapi keseluruhan guru menyiapkan RPP pada tahap setting lingkungan.

Tahap kedua adalah tahap awal dengan aspek pengamatan yaitu : membuka pelajaran dengan salam dan memulai pelajaran dengan berdoa, melakukan apersepsi dengan menggali informasi yang sudah siswa kuasai, mengungkap SK / KI dan tujuan belajar serta mengkondisikan siswa aktif menentukan informasi yang hendak dieksplorasi. Dari 26 guru yang diobservasi, hanya 8 orang yang tidak melakukan seluruh rangkaian aspek yang diamati pada tahap awal, yaitu tidak melakukan aspek mengkondisikan siswa aktif menentukan informasi yang hendak dieksplorasi.

Tahap ketiga adalah tahap inti dengan aspek pengamatan yaitu : menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar, mengajar sesuai dengan SK / KI dan tujuan pembelajaran, menyampaikan materi ajar sesuai dengan pokok bahasan pelajaran, menciptakan suasana kehangatan dan menimbulkan rasa ingin tahu siswa, gaya mengajar dan posisi mengajar, memilih metode mengajar yang bervariasi, dan mengajar menggunakan pola interaksi yang bervariasi. Dari 26 guru yang diobservasi, terdapat 4 orang yang tidak memenuhi keseluruhan aspek yang diamati yaitu metode mengajarnya kurang bervariasi.

Tahap keempat atau tahap akhir, aspek pengamatannya terdiri dari : memberikan acuan (*structuring*), membuat kaitan antara aspek yang relevan, meninjau kembali dengan menerangkan inti pelajaran dan membuat ringkasan serta memberikan evaluasi berupa soal-soal tertulis. Hasil observasi menunjukkan bahwa terdapat 6 orang guru yang tidak memenuhi keseluruhan aspek yang diamati yaitu aspek membuat kaitan antara aspek yang relevan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa **terdapat pengaruh** kompetensi profesional terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis data, koefisien

korelasi sebesar 0,649 dan koefisien determinasi = 0,422 (42,2 %). Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional juga berpengaruh penting terhadap kepuasan kerja guru. Selain itu berdasarkan hasil observasi, sebagian besar guru memenuhi aspek-aspek yang diamati, sehingga dapat disimpulkan sebagian besar guru memenuhi standar kompetensi profesionalnya. Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan guru dalam membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional merupakan kondisi yang dibutuhkan agar guru dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehingga mencapai kepuasan kerja. Melalui faktor-faktor seperti kemampuan dalam memahami landasan pendidikan, kemampuan dalam menguasai materi ajar dalam kurikulum sekolah, kemampuan menyusun program pengajaran dan kemampuan dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran, maka kompetensi profesional memiliki kontribusi penting terhadap kepuasan kerja guru.

Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa **terdapat pengaruh** motivasi berprestasi dan kompetensi profesional terhadap kepuasan kerja guru, dengan koefisien korelasi sebesar 0,775 dan koefisien determinasi = 0,601 (60,1 %). Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi dan kompetensi profesional, maka kepuasan kerja guru semakin tinggi pula. Sebaliknya semakin rendah motivasi berprestasi dan kompetensi profesional, maka kepuasan kerja guru juga semakin rendah.

Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dan kompetensi profesional merupakan faktor atau determinan penting bagi kepuasan kerja guru yang perlu diperhatikan. Motivasi berprestasi yang tinggi menjadikan seorang guru memiliki kompetensi profesional yang cenderung semakin tinggi pula. Hal ini ditunjukkan dari kinerjanya sebagai seorang guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam pelaksanaan pencapaian tujuan pendidikan, guru memegang peranan penting oleh sebab itu kepuasan kerja guru juga harus terpenuhi. Kepuasan kerja guru dapat dilaksanakan dengan beberapa cara misalnya meningkatkan faktor motivasi berprestasi dan kompetensi profesional guru (Glickman dalam Wahjono, 2011 : 45). Berdasarkan hal tersebut, maka motivasi berprestasi dan kompetensi profesional secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dimana koefisien determinannya sebesar 0,416 (41,6 %). Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin meningkatkan kepuasan kerja guru; (2) Kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dimana koefisien determinannya sebesar 0,422 (42,2 %). Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi kompetensi profesional maka semakin meningkatkan kepuasan kerja guru;

dan (3) Motivasi berprestasi dan kompetensi profesional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dimana koefisien determinasinya sebesar 0,601 (60,1 %). Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi dan kompetensi profesional maka semakin meningkatkan kepuasan kerja guru.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, maka saran penelitian ini adalah: (1) Para guru perlu meningkatkan kesadaran dirinya terhadap pentingnya motivasi berprestasi dan kompetensi profesional dalam pelaksanaan tugas di sekolah. Hal ini penting dilakukan untuk peningkatan kualitas kinerja personal dari guru itu sendiri. Selain itu, pimpinan dalam hal ini Kepala Sekolah perlu memberikan motivasi agar guru bisa lebih meningkatkan motivasi berprestasi dan kompetensi profesionalnya; dan (2) Bagi para peneliti yang berminat melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja guru, perlu mempertimbangkan keterlibatan variabel-variabel lain yang relevan seperti iklim organisasi, supervisi, pengalaman kerja, budaya organisasi sekolah, kecerdasan emosional, kecerdasan sosial, efektivitas kepemimpinan, dan beban kerja. Dengan melibatkan variabel-variabel tersebut, maka akan diperoleh informasi yang lebih komprehensif mengenai variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Astuti, D.W. 2013. **Motivasi Berprestasi Guru Profesional di SMK Negeri 2 Sawahlunto**. Bahana Manajemen Pendidikan : Jurnal Administrasi Pendidikan. Volume 1 No. 1 : Oktober 2013 (Hal : 36-461). FIP-UNP.
- Owens, R.G. 1991. **Organizational Behavior in Education Third Edition**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Soesetijo. 2002. **Hubungan Antara Iklim Organisasi Sekolah dan Profesionalisme Guru dengan Kepuasan Kerja Guru pada SLTP-SLTP Negeri di Kabupaten Tuban**. Tesis : Pascasarjana IKIP Malang : Tidak Dipublikasikan.
- Sudjana dan Ibrahim. 2001. **Penelitian dan Penilaian Pendidikan**. Bandung : Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. 2003. **Metode Penelitian Administrasi dilengkapi Dengan Metode R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Wahjono, Hari. 2011. **Korelasi Antara Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja, Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri di Kabupaten Pesuruan**. Tesis : Pascasarjana IKIP Malang : Tidak Dipublikasikan.