

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA GURU (STUDI PADA GURU SEKOLAH BINA PERSADA BANDUNG)

¹Xiao Shan Shan, ²Febi Panji Prasetyo

¹Manajemen, Universitas Pasundan, Bandung, Indonesia
email koresponden: shanshan.x@sbpindo.org

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja guru. Analisis menggunakan variable independen yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja, untuk variable dependen yaitu kepuasan kerja dan kinerja guru. Metode yang digunakan adalah deskriptif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Populasi penelitian ini berjumlah 50 guru dengan metode penelitian *path Analysis*. Hasil menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja

Abstract

This study aims to determine the influence of work motivation and work environment on job satisfaction and its impact on teacher performance. The analysis uses independent variables, namely work motivation and work environment, and dependent variables, namely job satisfaction and teacher performance. The method employed is descriptive, utilizing a questionnaire as the data collection tool. The study population consists of 50 teachers, with path analysis as the research method. The results show a positive influence of work motivation and work environment on job satisfaction, which in turn affects teacher performance.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Job Satisfaction, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran penting untuk mengubah perilaku manusia lewat pembentukan watak, pribadi dan mental sehingga tercipta kualitas manusia yang mampu menganalisis masalah, menemukan jawaban dan mengimplementasikannya dalam kehidupan. Sebagaimana tercantum dalam UU No. 20 tahun 2003 tentang tujuan pendidikan nasional Bab II pasal 3 yang berbunyi” pendidikan nasional bertujuan mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pemerintah Indonesia berupaya mengoptimalkan pendidikan bagi warga Negeranya, salah satunya dalam membuat peraturan pendukung dengan di berlakukannya Undang-Undang

No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. seperti yang disampaikan dalam penjelasan umum atas Undang-Undang No 14 tahun 2005, BAB II pasal 2 ayat 1 menyatakan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pada Undang-Undang No 14 tahun 2005, BAB II pasal 6 Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Tingkat kualitas manajemen dan tata kelola penyelenggara pendidikan, akan berdampak terhadap proses pengambilan kebijakan. Dampak tersebut berhubungan dengan tuntutan partisipasi publik untuk mengawasi penyelenggara pendidikan dalam hal tata kelola organisasi yang baik, transparan dan akuntabel, meningkatkan kinerja yang efektif, taat pada hukum, meningkatnya tuntutan dalam hal penyerahan tanggungjawab serta bentuk kewenangan dan kebijaksanaan dalam setiap proses pengambilan keputusan.

Undang-Undang No.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan sebagai dasar dalam mejembatani dan mempertimbangkan dalam mengambil kebijakan ataupun keputusan setiap penyelenggara pendidikan, agar menjadikan sebagai pelaksana pendidik dapat berkualitas dan mampu secara proaktif menjawab tantangan zaman yang dinamis.

Pengertian yang terkandung dalam tujuan pendidikan nasional tersebut, maka penyelenggara pendidikan mempunyai peranan penting terhadap proses mencerdaskan kesidupan bangsa. Oleh karena itu, usaha dalam memaksimalkan peran penyelenggara pendidikan harus mengaplikasikan manajemen dan tata kelola organisasi yang baik berdasarkan prinsip *total quality management* dan *clean and good govermance* agar kinerja birokrasi penyelenggara pendidikan tersebut mampu mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapinya.

Menurut Ghozali (2017) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu lingkungan kerja, budaya, kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja, motivasi, komunikasi, kompensasi, jabatan, kepemimpinan, kepuasan kerja, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya (Wahyuddin dalam Mahardikwanto, 2013). Semua faktor itu akan berpengaruh sesuai fakta yang terjadi, ada yang berpengaruh secara dominan dan yang berpengaruh tidak dominan. Kinerja guru yang baik ataupun signifikan didasarkan pada dorongan motivasi yang baik. Motivasi menjadi salah satu pemantik kerja para guru untuk berbuat dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dimiliki, namun tidak hanya itu perlu adanya gerakan-gerakan yang memacu kerja para guru diantaranya dengan memberikan peluang pada guru untuk mengutarakan hasil pemikiran dalam menetapkan sebuah keputusan, memberikan apresiasi dan pengakuan atas prestasi kerja yang telah didapatkan. Melalui hal yang demikian, maka guru akan mendapatkan kepuasan dari hasil kerja yang telah dicapai. 3 Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non

fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Logahan dkk, 2012).

Dalam hal ini lingkungan kerja dibedakan menjadi dua bagian yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berbentuk fisik yang erat kaitannya dengan prasarana yang tersedia sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan atasan dengan bawahan. Kepuasan kerja atau job satisfaction secara sederhana adalah apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya (Lie and Siagian, 2018).

Menurut Hackman dan Oldham dalam Putri dan Suhaeni (2014), ada lima hal yang dapat mempengaruhi kepuasan seorang karyawan yang dikenal dengan Job Characteristic Model (JCM) yaitu keanekaragaman keterampilan (skill variety), identitas tugas (task identity), signifikansi tugas (task significance), otonomi (autonomy) dan umpan balik (feedback). Berkaitan dengan kepuasan kerja guru yang mengalami peningkatan yang dipengaruhi oleh motivasi kerja guru sejalan dengan hal tersebut lingkungan kerja yang baik juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Hanafi dan Yohana, 2017). Kepuasan kerja mengalami 4 peningkatan yang masing-masing dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja yang mendukung kerja karyawan. Erat kaitannya dengan kinerja guru yang mengalami peningkatan jika pada saat bekerja memiliki motivasi yang kuat untuk menyelesaikan tugas serta dapat melayani masyarakat dengan baik.

Sesuai dengan pernyataan Lie dan Siagian (2018) jika motivasi kerja seorang karyawan semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat baik itu yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas maupun kemandirian. Salah satu kunci menjadikan sebuah instansi dapat berhasil mencapai tujuan organisasi dengan menjadikan guru yang bekerja didalamnya dapat merasa nyaman untuk tinggal dan mengembangkan asah yang dimiliki untuk memaksimalkan potensi yang menunjang kinerja guru, dengan semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja dari karyawan akan semakin meningkat secara nyata (signifikan). Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja yang mendukung serta benar secara langsung akan dapat mempengaruhi kinerja guru (Lestari dan Harmon, 2017).

Sejalan dengan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Secara substansial dapat dijelaskan bahwa kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya saat ini, begitu bahwa mereka merasa bahwa pekerjaan mereka saat ini sangat penting dan sangat berarti bagi karyawan, dapat mempengaruhi integritas mereka yang diwujudkan dalam kejujuran mereka dalam bekerja sesuai dengan aturan yang diterapkan di perusahaan (Hendri, 2019).

Kepuasan kerja sebagai mediasi untuk mengetahui hubungan kinerja guru melalui motivasi dan lingkungan kerja guru. Dalam hal ini diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja, sejalan dengan hal tersebut diketahui bahwa lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediator dalam pencapaian tersebut (Hanafi dan Yohana, 2017).

Sebagai salah satu penyelenggara pendidikan di Indonesia sudah seharusnya setiap guru memiliki motivasi dan lingkungan kerja serta kepuasan kerja sebagai penunjang kinerja yang baik dimana aspek kinerja guru yang dinilai pada penyelenggara pendidikan ini yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kerjasama dengan rekan kerja. Berdasarkan secara penilaian secara global kinerja guru Sekolah Bina Persada Bandung mengalami fluktuasi setiap tahunnya baik yang terlihat pada setiap indikator maupun rata-rata kinerja secara umum.

Sebagian besar guru lokal maupun guru asing di Sekolah Bina Persada Bandung membuat program pembelajaran hanya untuk memenuhi tugas administrasi, mereka kurang menyadari bahwa program pembelajaran yang telah mereka buat adalah skenario pembelajaran satu semester atau satu tahun ke depan. Berdasarkan hasil observasi lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja guru apalagi lingkungan kerja guru lokal maupun guru asing Sekolah Bina Persada Bandung berbeda-beda. Motivasi kerja guru lokal maupun guru asing Sekolah Bina Persada Bandung juga kurang karena sebagian besar dari mereka sebenarnya tidak ingin menjadi guru.

Berdasarkan hasil observasi tersebut maka penulis mengambil dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja. Kinerja guru yang terlihat pada Sekolah Bina Persada Bandung masih kurang itu karena motivasi mereka masih rendah. Karena motivasi merupakan faktor utama dalam peningkatan kerja seorang guru yang akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya maka harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang akan mendorong para guru lebih semangat bekerja.

Kondisi saat ini menunjukkan bahwa kinerja guru di Sekolah Bina Persada Bandung masih belum optimal, hal tersebut ditunjukkan dengan masih rendahnya tingkat penyelesaian tugas, baik dari waktu maupun kualitas pekerjaan dan kurangnya konsentrasi guru pada tugas pokok dan fungsinya, Metode pengajaran guru yang belum tepat, responsibility guru belum optimal, rendahnya kerja sama tim dan passion sebagai seorang tenaga pendidik dalam memberikan pembelajaran, dari semua hal tersebut menyebabkan terdapat beberapa kegiatan yang pencapaiannya tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya. Disisi lain rendahnya kinerja guru di lingkungan Sekolah Bina Persada Bandung ditunjukkan dengan hasil *cross check* di lapangan dan analisa data sekunder berupa penelusuran dokumen laporan bulanan dan profil Sekolah Bina Persada Bandung dapat disimpulkan, bahwa masih banyak kegiatan yang hasilnya masih rendah dan tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya.

Tabel 1.1
Hasil Prasurvey Mengenai Kinerja Guru Sekolah Bina Persada Bandung

No	Dimensi	SS	S	R	TS	STS	Rata-Rata
1	Kualitas pekerjaan	8	2	0	12	8	2,67
2	Kualitas diri	5	5	0	9	11	2,47
3	Kuntitas pekerjaan	8	7	0	7	8	3,00
4	Kesadaran dan dapat dipercaya	8	8	0	7	7	3,10
5	Pengetahuan Bidang	9	11	0	4	6	3,43
6	Keterampilan	11	9	0	6	4	3,57

7	Ketepatan waktu	5	11	0	7	7	3,00
8	Penyelesaian pekerjaan	4	8	0	11	7	2,7
Skor Rata-Rata							2,99

Sumber : Penelitian Pendahuluan, 2023

Keterangan :

5 : Sangat Sesuai (SS)

4 : Sesuai (S)

3 : Ragu (R)

2 : Tidak Sesuai (TS)

1 : Sangat Tidak Sesuai (STS)

Adapun dari tabel Tabel 1.1 diperoleh bahwa dari kedelapan dimensi menunjukkan kinerja guru masih belum optimal, terlihat dari nilai rata-rata pada dimensi kualitas pekerjaan sebesar 2,67 artinya belum optimalnya hasil pekerjaan yang di tangani oleh guru sesuai target yang telah ditetapkan. Hal tersebut berhubungan dengan belum optimal kualitas diri guru dengan nilai rata-rata 2,47, hal lainnya untuk dimensi ketepatan waktu dan kesadaran dapat dipercaya memperoleh skor rata-rata sebanyak 3,10 artinya dalam menyelesaikan pekerjaannya, para guru belum memaksimalkan ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaannya. Kemudian belum terjalannya kesadaran yang baik dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini menunjukkan kinerja yang belum optimal dan produktif. Kinerja guru dapat dikatakan optimal apabila guru mampu mengemban tugas dengan baik dan berusaha untuk menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawabnya.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen menurut Stonner dalam Sindoro (2016:8) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Beberapa pengertian organisasi menurut para ahli Organisasi Menurut Stoner (2018:201) adalah suatu pola hubungan-hubungan orang-orang di bawah pengarahan manajer (pimpinan) untuk mengejar tujuan bersama. Organisasi Menurut Mooney (2018:303) adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama.

Organisasi Menurut Bernard (2018:205) merupakan suatu sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Motivasi Kerja menurut McClelland dalam jurnal Ansyari dan Kasmir (2018:265) motivasi adalah kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi orang untuk berperilaku dengan cara-cara tertentu. Teori Kebutuhan Prestasi McClelland menekankan bahwa kebutuhan-kebutuhan ini dapat menjadi faktor penting dalam mengarahkan perilaku individu, termasuk dalam konteks pekerjaan dan prestasi akademik. Lingkungan kerja yang didefinisikan sebagai suatu keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri

(Saydam, 2020: 226). Nitisemito (2019: 109) memiliki pandangan tersendiri dalam mendefinisikan lingkungan kerja yang diartikan menjadi suatu hal yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan. Sedangkan pendapat lain oleh Sedarmayati (2021: 1) memiliki pendapat yang menjabarkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Robbin dalam Wibowo (2018:184) ada beberapa hal yang mempengaruhi kepuasan kerja yang kemudian dapat dipahami sebagai dimensi kepuasan kerja yaitu pekerjaan yang menantang, *reward* yang sesuai, kondisi kerja yang mendukung, atasan dan kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian. Mangkuprawira dan Hubeis (2018:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik guru. Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja guru terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan. Penulis telah menyebarkan kuesioner pre survey kepada 50 guru sekolah Bina Persada Bandung untuk melihat fenomena yang ada.

Tabel 1.2

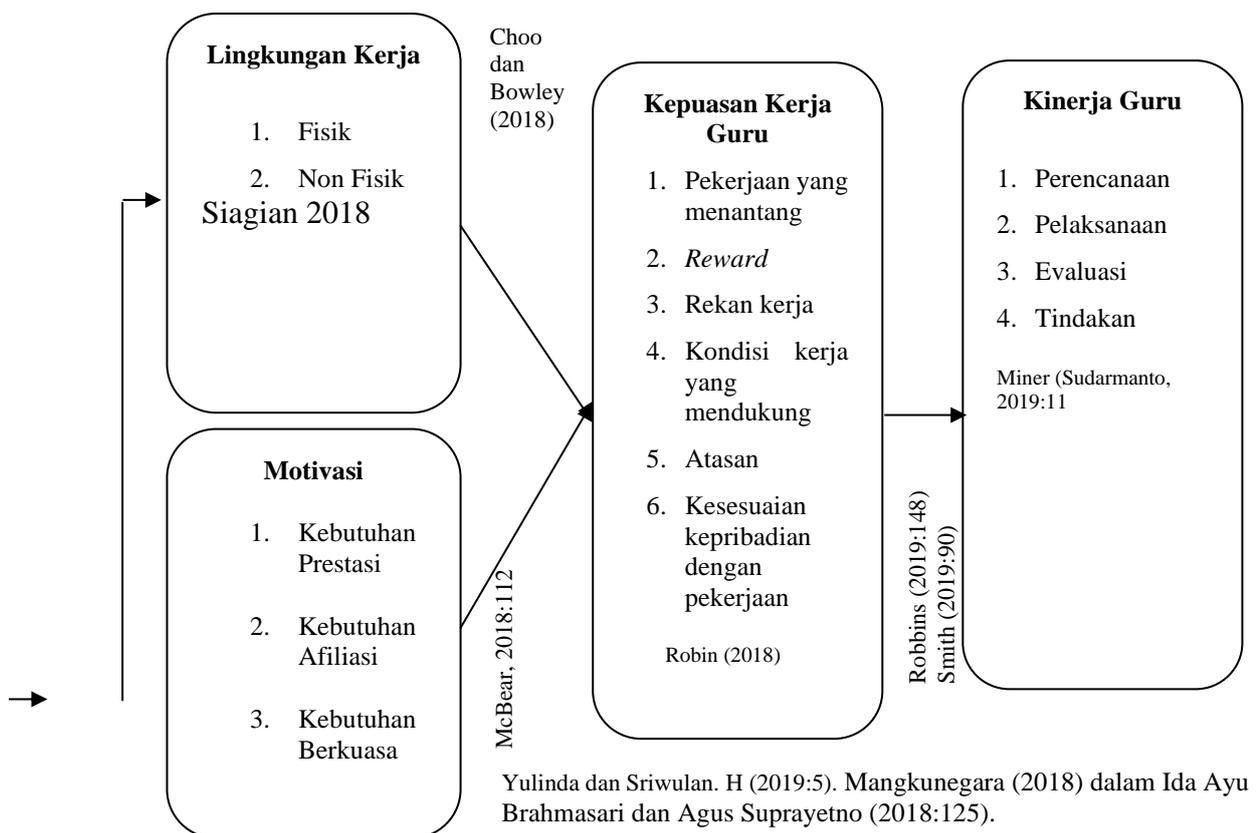
No.	Judul dan Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Analisis tentang Motivasi kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja Guru Sekretariat Negara Republik Indonesia Agus Widodo (2018)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara motivasi kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama dengan kinerja memiliki hubungan yang positif dan kuat ($r=0.728$). Di samping itu kontribusi variabel kemampuan kerja sebesar 30%, kontribusi variabel kemampuan kerja terhadap kinerja sebesar 43.2%, dan kontribusi variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama dengan kinerja sebesar 52.9%.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menganalisis varaibel yang mempengaruhi kinerja guru ▪ Variabel bebas motivasi 	Dalam penelitian ini motivasi, lingkungan kerja, sebagai variabel bebas
2.	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung (Nyoto Subekti, 2020)	Kompetensi dan kinerja memiliki hubungan positif dan kuat dengan nilai tertinggi ($r=0.8113$), motivasi dengan kinerja memiliki hubungan yang positif dan sedang ($r=0.6454$), disiplin kerja dengan kinerja memiliki hubungan yang positif dan kuat ($r=0.8090$) dan antara kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan bersama-sama dengan memiliki hubungan yang	Menganalisis varaibel yang mempengaruhi kinerja guru	Dalam penelitian ini variabel bebas Disiplin kerja

		positif dan kuat sebesar 68,64%		
3.	Pengaruh Manajemen Perubahan Dan Budaya Organisasi serta Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Guru Dirjen Pajak, (Mohamad Arif Dewantoro, 2018)	Variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja	Variabel bebas : Motivasi Variabel terikat : Kepuasan Kerja	Variabel bebas: kepemimpinan dan kompensasi
4.	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Ida Ayu Brahmawati & Agus Suprayono, 2018)	Variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja	Variabel bebas : Kepemimpinan dan Motivasi Variabel terikat : Kepuasan Kerja	Variabel bebas : kompensasi
5	<i>Using Training and Development To Affect Job Satisfaction Within Franchising.</i> (Choo, Stephen dan Christian Bowley, 2018)	Program pelatihan dan pembelajaran mempengaruhi kepuasan kerja karyawan meliputi 3 (tiga) faktor penting yaitu: kualitas pelatih, metode pelatihan dan pengalaman pembelajaran.	Variabel bebas : Pelatihan Variabel terikat : Kepuasan Kerja	Dalam penelitian ini kompetensi dan motivasi sebagai variabel bebas Dan Kinerja
6	<i>A study of on job training effectiveness: Empirical Evidence of Iran.</i> (Alipour, Mehrdad, 2019)	Pelatihan sangat diperlukan baik untuk kesejahteraan ekonomi ditingkat industri maupun nasional. Dengan pemberian pelatihan produktivitas perusahaan untuk individu dapat di tingkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku orang, sebagai akibat akan meningkatkan posisi mereka di tempat kerja, juga memperbaiki kinerja di lingkungan kerja.	Variabel bebas : Pelatihan Variabel terikat : Kepuasan Kerja dan kinerja	Dalam penelitian ini kompetensi dan motivasi sebagai variabel bebas
7.	The Effect of Work Motivation Factors on Job Satisfaction in XY company (Suhartono 2018)	1. Secara simultan faktor motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan secara individu hanya gaji dan jaminan kerja yang	Variabel bebas : motivasi Variabel terikat : Kepuasan Kerja	Dalam penelitian ini lingkungan kerja variabel bebas Dan Kinerja

		berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Secara individu hanya gaji dan jaminan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja		
--	--	---	--	--

Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya telah memberikan gambaran yang berkaitan dengan Motivasi, Lingkungan Kerja, kepuasan Kerja dan Kinerja. hipotesis, pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Lingkungan Kerja di Sekolah Bina Persada Bandung”
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan guru Sekolah Bina Persada Bandung”
3. Kepuasan guru memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pada guru di Sekolah Bina Persada Bandung”



Gambar 2.1

METODE PENELITIAN

a. Pemilihan Sampel dan Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Bina Persada Kota Bandung dengan subjek penelitian yaitu guru. Responden dalam penelitian ini berjumlah 50 orang dengan berbagai level jabatan. Mulai dari Bahasa Inggris, Tematik, Chinese, Matematik dan Science. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

b. Lokasi Penelitian

Dalam hal ini penulis mengadakan penelitian di Sekolah Bina Persada Bandung yang terletak di Jl. Setra Duta Cemara Raya Blok K, Setra Duta Residence Bandung, Jawa Barat, Subjek dalam penelitian ini adalah guru di sekolah Bina Persada Bandung". Objek penelitian yang diteliti adalah Motivasi (X1) dan Lingkungan kerja sebagai variabel independen (X2), Kepuasan Kerja sebagai variabel (Y) dan kinerja guru sebagai variabel (Z).

c. Pengukuran Variabel

- Motivasi Kerja menurut McClelland dalam jurnal Ansyari dan Kasmir (2018:265) motivasi adalah kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi orang untuk berperilaku dengan cara-cara tertentu. Motivasi diukur dengan instrument yang dikembangkan (MC Bear, 2018) yang terdiri dari 15 item pertanyaan. Pilihan jawaban menggunakan skala likert yang memperlihatkan 1 artinya sangat tidak setuju sampai 5 yang artinya sangat setuju.
- (Saydam, 2020: 226). Nitisemito (2019: 109) memiliki pandangan tersendiri dalam mendefinisikan lingkungan kerja yang diartikan menjadi suatu hal yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja diukur dengan instrument yang dikembangkan (Siagian 2018) yang terdiri dari 10 item pertanyaan. Pilihan jawaban menggunakan skala likert yang memperlihatkan 1 artinya sangat tidak setuju sampai 5 yang artinya sangat setuju.
- Menurut Robbin dalam Wibowo (2018:184) ada beberapa hal yang mempengaruhi kepuasan kerja yang kemudian dapat dipahami sebagai dimensi kepuasan kerja yaitu pekerjaan yang menantang, *reward* yang sesuai, kondisi kerja yang mendukung, atasan dan kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian. Kepuasan Kerja terdiri dari 9 item pertanyaan. Pilihan jawaban menggunakan skala likert yang memperlihatkan 1 artinya sangat tidak setuju sampai 5 yang artinya sangat setuju.
- Mangkuprawira dan Hubeis (2018:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik guru. Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja guru terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Kinerja terdiri dari 9 item pertanyaan. Pilihan jawaban menggunakan

skala likert yang memperlihatkan 1 artinya sangat tidak setuju sampai 5 yang artinya sangat setuju.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.3

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	18	36%
Wanita	32	64%
Total	50	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas mengenai jenis kelamin responden, dapat diketahui bahwa Sebagian besar responden merupakan Wanita sebanyak 32 orang atau 64%, sementara jumlah terkecil responden merupakan laki-laki sebanyak 18 orang atau 36%.

Tabel 1.4

Umur Responden

Umur	Frekuensi	Persentase
22-30	20	41%
30-40	17	35%
40-50	10	20%
>50	2	4%
Total	49	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024

Dapat diketahui bahwa Sebagian besar responden berumur antara 22-30 sebanyak 20 orang atau 41%, ini dikarenakan Sekolah Bina Persada Bandung turnover karyawannya ke banyakan diusia tersebut.

Tabel 1.5

Pendidikan Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
Diploma 3	5	10%
Strata 1	40	80%
Strata 2	5	10%
Total	50	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas mengenai Pendidikan terakhir responden, dapat diketahui bahwa Sebagian besar responden memiliki Pendidikan terakhir strata 1 (S1)

sebanyak 40 orang atau 80%, sementara jumlah terkecil responden memiliki Pendidikan terakhir diploma 3 dan strata 2 sebanyak 5 orang atau 10%.

Tabel 1.6

Umur Responden

Nama Guru	Frekuensi	Persentase
Bahasa Inggris	15	30%
Bahasa Chinese	15	30%
Tematik	7	14%
Matematika	10	20%
Science	3	6%
Total	50	100%

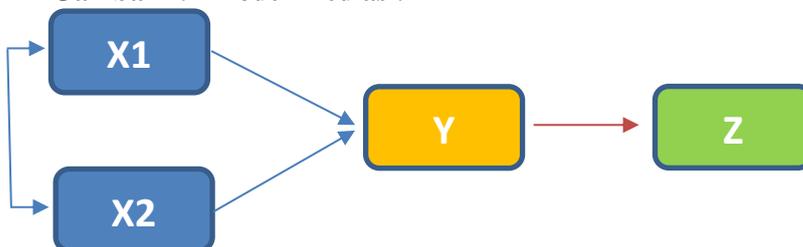
Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas mengenai jumlah guru, dapat diketahui bahwa Sebagian besar responden pada guru Bahasa Inggris dan Bahasa Chinese sebanyak 15 orang atau 30%. Sementara jumlah terkecil responden berada pada guru science sebanyak 3 orang atau 6%.

Model Mediasi

Model mediasi atau perantara di mana variabel Y memodifikasi pengaruh variabel X terhadap variabel Z. Model Mediasi seperti

Gambar 1.1 Model Mediasi.



X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Motivasi

Y = Kepuasan Kerja

Z = Kinerja

Pengujian kualitas alat ukur penelitian berguna untuk mengetahui apakah alat ukur (kuesioner) yang digunakan memiliki kesahihan (*validity*) dan keandalan (*reliability*) untuk mengukur secara cermat dan tepat yang hendak diukur, maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur yang digunakan. Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut serta memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari nilai kritis yang ditentukan yakni sebesar 0,30. Berikut disajikan hasil pengujian validitas dengan bantuan *Software SPSS v21* dengan metode *Pearson Product Moment*, disajikan pada tabel berikut di bawah ini:

Tabel 1.7 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

No.	Variabel	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
1	Motivasi	0,585	0,300	Valid
2		0,794	0,300	Valid
3		0,436	0,300	Valid
4		0,513	0,300	Valid
5		0,794	0,300	Valid
6		0,655	0,300	Valid
7		0,367	0,300	Valid
8		0,585	0,300	Valid
9		0,444	0,300	Valid
10		0,480	0,300	Valid
11		0,655	0,300	Valid
12		0,794	0,300	Valid
13		0,436	0,300	Valid
14		0,513	0,300	Valid
15		0,513	0,300	Valid
No.	Variabel	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
1	Lingkungan Kerja	0,691	0,300	Valid
2		0,740	0,300	Valid
3		0,734	0,300	Valid
4		0,698	0,300	Valid
5		0,648	0,300	Valid
6		0,452	0,300	Valid
7		0,358	0,300	Valid
8		0,691	0,300	Valid
9		0,740	0,300	Valid
10		0,734	0,300	Valid
No.	Variabel	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
1	Kepuasan Kerja	0,766	0,300	Valid
2		0,918	0,300	Valid
3		0,586	0,300	Valid
4		0,918	0,300	Valid
5		0,918	0,300	Valid
6		0,612	0,300	Valid
7		0,495	0,300	Valid
8		0,766	0,300	Valid
9		0,918	0,300	Valid

No.	Variabel	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
1	Kinerja	0,756	0,300	Valid
2		0,661	0,300	Valid
3		0,655	0,300	Valid
4		0,820	0,300	Valid
5		0,820	0,300	Valid
6		0,756	0,300	Valid
7		0,661	0,300	Valid
8		0,655	0,300	Valid
9		0,446	0,300	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software SPSS v21*

Pada Tabel 4.1 di atas, dapat dilihat seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari nilai kritis yang ditentukan yakni sebesar 0,30 dinyatakan valid. Sehingga dari hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabelnya masing-masing sudah valid dan layak digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Alat ukur selain harus valid juga harus memiliki reliabilitas atau keandalan. Suatu alat ukur dapat dikatakan andal jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali memberikan hasil yang relatif (tidak berbeda jauh). Pengujian reliabilitas ini dimaksudkan untuk menguji tingkat konsistensi dari alat ukur penelitian. Dalam penelitian ini, untuk menguji tingkat konsistensi dari alat ukur penelitian digunakan *split half*. Suatu konstruk dapat diterima jika memiliki nilai koefisien reliabilitas yang lebih besar atau sama dengan 0,600. Hasil perhitungan koefisien reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Kesimpulan
1	Motivasi	0,854	0,600	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,848		Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,912		Reliabel
4	Kinerja	0,864		Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software SPSS v21*

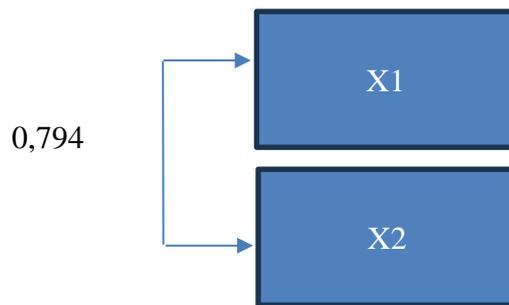
Pada Tabel 4.2 di atas, terlihat bahwa dari keempat variabel yang diteliti, diperoleh nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,600, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas yang telah diuraikan, dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan pada setiap variabelnya masing-masing sudah mampu mengukur apa yang ingin diukur dan sudah teruji kesahihan maupun kelayakannya sehingga seluruh pertanyaan tersebut layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 1.9
Koefisien Korelasi Antara Variabel X1, dan X2

		TotalMot	TotalLing
TotalMot	Pearson Correlation	1	.794**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
TotalLing	Pearson Correlation	.794**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Berdasarkan tabel tersebut di atas maka hubungan positif antara variable bebas dalam penelitian.



Gambar 1.2
Hubungan Antar Variabel Motivasi Kerja Dengan Lingkungan Kerja

Kriteria keeratan hubungan antar variable mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh sevilla et, al (1997:280) yang menyatakan bahwa: *“high of low correlation, depend generally on the nature of variables being studied. You may, how ever the following categorization which most specialist in statistics usually agree with”*.

Tabel 1.10

Koefisien Korelasi Antara Variabel X1, dan X2

Coorelation (r)	Indication
Between .80 to1.00	High Correlation (sangat tinggi)
Between .60 to .79	Moderatly High Correlation (tinggi)
Between .40 to .59	Moderatly Correlation (Sedang)
Between .20 to .39	Low Correlation (Rendah)
Between .01 to .19	Negligible Correlation (Sangat rendah)

Sumber: sevilla dalam sujana (2014:57)

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi dan kriteria hubungan diantara variable bebas, diperoleh hasil sebagai berikut: Hubungan antar variable motivasi kerja (X1) dengan lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai koefisien sebesar 0,794 atau 79%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hubungan kedua variable tersebut di atas mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria keeratan hubungan sedang (*Moderately High Correlation*). Berikut adalah hasil analisis jalur yang dapat diketahui pengaruh langsung dan tidak langsung pada variable motivasi kerja (x1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 1.11

Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Total Variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-6.285	1.894		-3.319	.002
	TotalMot	.244	.063	.294	3.856	.000
	TotalLing	.740	.081	.697	9.141	.000

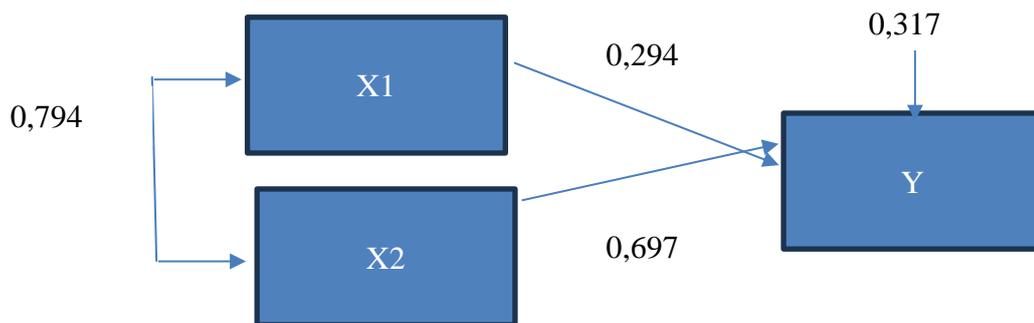
a. Dependent Variable: TotalPuas

Sumber Hasil Pengolahan Data, 2024

Berikut adalah gambar analisis jalur pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

Gambar 1.3

Koefisien Jalur Sub Struktur 1



Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, maka dapat dijelaskan besarnya koefisien jalur dari masing-masing variabel bebas lingkungan kerja (X1) dan kompetensi (X2) terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y) untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 1.12
Besarnya Koefisien Jalur X1 dan X2 terhadap Y

Koefisien jalur X1 terhadap Y1	ρ_{YX1}	0,294
Koefisien jalur X2 terhadap Y1	ρ_{YX2}	0,697

Sumber: Hasil Pengolahan Statistik SPSS. 25

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas, maka dapat diperoleh persamaan jalur, yaitu:

$$Y = 0.294 X1 + 0.697 X2 + \epsilon_1$$

Dimana:

Y = Kepuasan kerja

X1 = Motivasi

X2 = Lingkungan Kerja

ϵ_1 = Pengaruh variabel lain di luar variabel X1, dan X2

Dari persamaan di atas dapat diartikan bahwa:

1. Terdapat hubungan asosiatif motivasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0.294
2. Terdapat hubungan asosiatif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0.697.

Tabel 1.13

Koefisien Korelasi Antara Variabel X1, dan X2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.899	.894	2.08714

a. Predictors: (Constant), TotalLing, TotalMot

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) maka kita menggunakan analisis koefisien determinasi, yaitu kuadrat nilai korelasi (r) dikalikan 100%.

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

$$KD = 0.899 \times 100\% = 89.9\%$$

Variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) memberikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 89.9%. Sedangkan sisanya sebesar 10.1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui kontribusi pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, maka dapat dilihat melalui tabel hasil perhitungan di bawah ini:

Tabel 1.14

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Interpretasi Analisis Jalur

Ket		Pengaruh	%
X1	Pengaruh langsung ke Y	$0,294 \times 0,294 = 0,086$	9%
	Pengaruh Tidak Langsung melalui X2 ke Y	$0,294 \times 0,698 \times 0,794 = 0,162$	16%
Jumlah		0,249	25%

Tabel 4.12 di atas dapat terlihat bahwa pengaruh langsung dari variable motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 9%. Pengaruh tidak langsung dari X1 melalui variabel X2 sebesar 16%. Ini menandakan bahwa motivasi ada korelasi terhadap kepuasan kerja. Total pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 25%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dirasakan guru maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Sekolah Bina Persada Bandung.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui kontribusi pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja, maka dapat dilihat melalui tabel hasil perhitungan di bawah ini:

Tabel 1.15

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Interpretasi Analisis Jalur

Ket		Pengaruh	%
X2	Pengaruh langsung ke Y	$0,698 \times 0,698 = 0,487$	49%
	Pengaruh Tidak Langsung melalui X1 ke Y	$0,294 \times 0,698 \times 0,794 = 0,162$	16%
Jumlah		0,650	65%

Tabel 1.15 di atas dapat terlihat bahwa pengaruh langsung dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 49%. Pengaruh tidak langsung dari X2 melalui variabel X1 sebesar 16%. Ini menandakan bahwa lingkungan kerja sangat berhubungan erat dengan kepuasan kerja. Total pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 65%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diperlihatkan guru maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru di Sekolah Bina Persada Bandung.

3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berikut ini akan diuraikan mengenai pengaruh masing-masing variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Bina Persada Bandung.

Tabel 1.16

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Interpretasi Analisis Jalur

Ket	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Sub Total Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
		X1	X2		
X1	9%	-	16%	16%	25%
X2	48%	16%	-	16%	65%
Pengaruh Keseluruhan					90%
Pengaruh Faktor Lain / Faktor Residu					10%

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru sebesar 90% sedangkan sisanya sebesar 10% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti beban kerja. Sementara itu apabila dilihat secara parsial variabel lingkungan kerja dengan nilai 65% lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja guru di Sekolah Bina Persada Bandung dari pada motivasi dengan nilai sebesar 25%.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Besaran koefisien korelasi dapat dilihat pada hasil output SPSS sebagai berikut :

Tabel 1.17
Model Sub Struktur 2

Correlations

		TotalPuas	TotalKin
TotalPuas	Pearson Correlation	1	.953**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
TotalKin	Pearson Correlation	.953**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Sumber Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien jalur kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,953 sehingga dapat Digambar model Analisa jalur pada struktur kedua, yaitu sebagai berikut:

Gambar 4.2

Koefisien Jalur Sub Struktur 2



Berdasarkan gambar tersebut di atas, maka dapat dijelaskan besarnya derajat asosiatif atau koefisien jalur dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai, besarnya koefisien jalur sebesar 0.953. Adapun persamaan jalur, sebagai berikut:

$$Z = 0.953 Y + \epsilon_2$$

Dimana:

Y = Kepuasan kerja

Z = Kinerja pegawai

ϵ_2 = Pengaruh variabel lain selain variabel kepuasan kerja

Tabel 4.14

R kuadrat Sub Struktur Kedua (pengaruh Y ke Z).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.908	.906	176.80850

a. Predictors: (Constant), Y

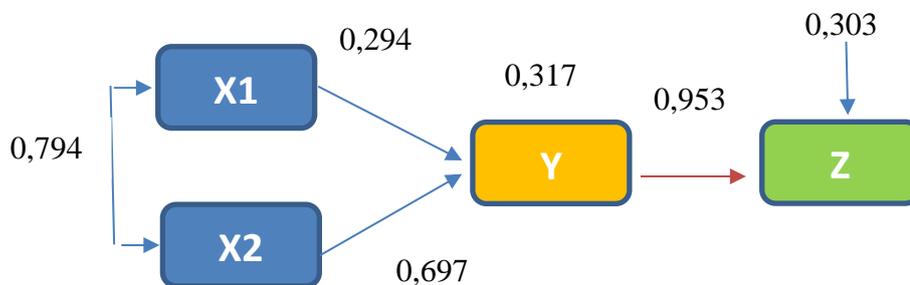
Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja pegawai (Z) maka kita menggunakan analisis koefisien determinasi, yaitu kuadrat nilai korelasi (r) dikalikan 100%.

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

$$KD = 0.908 \times 100\% = 0,303\%$$

Gambar 4.3

Koefisien Jalur X1 dan X2 Terhadap Z Melalui Y



Variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Bina Persada Bandung sebesar 0,953%. Sedangkan sisanya sebesar 30% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengujian koefisien Jalur Substruktur 1 Berdasarkan pengolahan data substruktur 1 (persamaan 1) dapat diinterpretasikan. Uji Parsial Uji secara parsial untuk mengetahui variabel bebas mana yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat dengan uji t, kriteria penolakan H_0 , jika thitung lebih besar dari ttabel atau $t_0 > ttabel$, dengan derajat kebebasan = $50 - 2 - 1 = 47$ Pengujian Hipotesis Uji F Pengujian hipotesis simultan (uji f), dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen yaitu motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel intervening yang kepuasan kerja, berdasarkan hasil pengolahan data, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi Terhadap Kepuasan. variabel motivasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) perlu dilakukan pengujian statistik, maka pengujian menggunakan hipotesis statistik sebagai berikut :

H0 : $\rho_{YX1} = 0$ tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.

H1 : $\rho_{YX2} \neq 0$ terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

- Nilai probability < 5% berarti H0 → ditolak, dan Ha → diterima artinya koefisien jalur signifikan.

Nilai probability > 5% berarti H0 → diterima dan Ha → ditolak artinya koefisien jalur tidak signifikan

Hasil pengujian pengaruh motivasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini.

Tabel 1.18
Pengujian Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Struktural	Koefisien Jalur	T hit	T Tabel	P-Value	Kesimpulan
ρ_{YX1}	0,294	3.856	1.678	0000	H0 ditolak, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan X1 terhadap Y

Besarnya koefisien jalur $X1 = 0.294$, diperoleh nilai thitung sebesar 3.856 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5% derajat kebebasan (degree of freedom) = $n-k-1$ atau $50 - 3 - 1 = 46$ dan pengujian dilakukan dengan uji dua sisi (2-tailed) diperoleh ttabel sebesar 1.678, dikarenakan thitung lebih besar dari ttabel maka H0 ditolak atau dengan kata lain terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Artinya motivasi memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 0.294. Dengan demikian semakin baik motivasi yang dirasakan guru maka akan meningkatkan kepuasan guru di Sekolah Bina Persada Bandung.

Pengaruh parsial variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) perlu dilakukan pengujian statistik, maka pengujian menggunakan hipotesis statistik sebagai berikut :

H0: $\rho_{YX1} = 0$ tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

H1 : $\rho_{YX2} \neq 0$ terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

- Nilai probability < 5% berarti H0 → ditolak, dan Ha → diterima artinya koefisien jalur signifikan.
- Nilai probability > 5% berarti H0 → diterima dan Ha → ditolak artinya koefisien jalur tidak signifikan

Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini

Tabel 1.19
Penguujian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Struktural	Koefisien Jalur	T hit	T Tabel	P-Value	Kesimpulan
ρ_{YX2}	0,697	9.141	1.678	0000	H0 ditolak, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan X2 terhadap Y

Besarnya koefisien jalur $X_2 = 0.697$, diperoleh nilai thitung sebesar 9.141 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5% derajat kebebasan (degree of freedom) = $n-k-1$ atau $50 - 3 - 1 = 46$ dan pengujian dilakukan dengan uji dua sisi (2-tailed) diperoleh ttabel sebesar 1.678, dikarenakan thitung lebih besar dari ttabel maka H0 ditolak atau dengan kata lain terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Artinya lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 0.697. Dengan demikian semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru di Sekolah Bina Persada Bandung. Penguujian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pengaruh secara simultan variabel motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y), menggunakan hipotesis statistik sebagai berikut:

$$H_0 = \rho_{YX1} = \rho_{YX2} = 0$$

tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi secara terhadap kepuasan kerja.

$$H_1 : \text{ada satu } \rho_{YX1X2} \neq 0; i=1,2$$

terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja. Dengan kriteria uji : tolak H0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Untuk menguji hipotesis tersebut, diperlukan tabel sebagai berikut :

Tabel 1.20
Uji Hipotesis Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1817.674	2	908.837	208.633	.000 ^b
	Residual	204.739	47	4.356		
	Total	2022.413	49			

a. Dependent Variable: TotalPuas

b. Predictors: (Constant), TotalLing, TotalMot

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 208.633 $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan derajat bebas $v_1=2$ dan $v_2 = 50-3-1$ dan tingkat kepercayaan 0,05%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai $F_{tabel} = 2.81$. karena 208.633 lebih besar dari 3.20 atau F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} maka H0 ditolak, artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) antara motivasi dan

lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasar signifikansi, jika signifikansi < 0.05 maka H_0 ditolak, dan jika signifikansi > 0.05 maka H_0 diterima. Karena signifikansi pada uji F kurang dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak (Priyatno, 2012:138). Artinya motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Bina Persada Bandung.

Pengujian koefisien Jalur Substruktur 2

Berdasarkan pengolahan data substruktur 2 (persamaan 2) dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Uji Parsial

Uji secara parsial untuk mengetahui variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat dengan uji t, kriteria penolakan H_0 , jika thitung lebih besar dari ttabel atau $t_0 > t_{tabel}$, dengan derajat kebebasan = $50 - 3 - 1 = 46$

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Pengaruh parsial variabel kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja guru (Z) perlu dilakukan pengujian statistik, maka pengujian menggunakan hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{ZY} = 0$ tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. $H_1 : \rho_{ZY} \neq 0$ terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Nilai probability $< 5\%$ berarti $H_0 \rightarrow$ ditolak, dan $H_a \rightarrow$ diterima artinya koefisien jalur signifikan.

Nilai probability $> 5\%$ berarti $H_0 \rightarrow$ diterima dan $H_a \rightarrow$ ditolak artinya koefisien jalur tidak signifikan. Hasil pengujian parsial kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja pegawai (Z) dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut ini :

Tabel 1.21

Pengujian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Struktural	Koefisien Jalur	T hit	T Tabel	P-Value	Kesimpulan
ρ_{YX2}	0,953	21.735	1.678	0000	H_0 ditolak, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Y terhadap Z

Sumber Hasil Pengolahan Data, 2024

Besarnya koefisien jalur $Y = 0.953$, diperoleh nilai thitung sebesar 1.678 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5% derajat kebebasan (degree of freedom) = $n-k-1$ atau $50 - 1 - 1 = 46$ dan pengujian dilakukan dengan uji dua sisi (2-tailed) diperoleh ttabel sebesar 1.678, dikarenakan thitung lebih besar dari ttabel maka H_0 ditolak atau dengan kata lain terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada penjelesaian di bab sebelumnya, untuk melihat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan

kerja serta dampaknya pada kinerja guru di Sekolah Bina Persada Bandung didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja di Sekolah Bina Persada Bandung berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Bina Persada Bandung.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Bina Persada Bandung.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Bina Persada Bandung.
4. Berdasarkan hasil bersama-sama, dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja guru di Sekolah Bina Persada Bandung.

5.2 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh beberapa saran yang dapat diterapkan oleh perusahaan terkait dengan hasil penelitian ini antara lain sebagai berikut:

- 1) Motivasi Kerja diharapkan akan ada kenaikan jabatan atau kenaikan tunjangan agar guru merasakan jabatan yang didapat menguntungkan kedua belah pihak. Diharapkan dapat meanamnkan rasa saling memiliki dalam menentukan Keputusan dan kebijakan Sekolah bagi pimpinan dan bagi guru dengan cara sosialisasi dengan baik. Diharapkan juga dalam setiap pembicaraan menjadikan partisipasi guru lebih di hargai ketikamemberikan pendapat, dan memberikan umpan balik kepada guru yang mampu berpartisipasi memberikan pendapat berupa penghargaan.
- 2) Manajemen Sekolah Bina Persada Bandung bisa memantau bagaimana lingkungan kerja guru ditempat kerjanya. Mulai dari pencahayaan, kebisingan, keamanan di tempat kerja. Karena banyak guru masih belum merasa lingkungan kerja diperusahaan baik untuknya. Dan sebaiknya pihak sekolah menambah peralatan yang kurang memadai dilingkungan kerja.
- 3) Kepuasan kerja di Sekolah Bina Persada Bandung masih relative rendah. Untuk itu sebaiknya perusahaan memberikan peluang belajar melalui pelatihan untuk guru, serta memberikan upah yang layak bagi guru sesuai dengan jabatannya dan memberikan peluang promosi secara adil bagi guru. Agar terciptanya kepuasan yang tinggi.
- 4) Agar diperhatikan Kerjasama tim dengan bagian lain sehingga dapat meningkatkan korelasi yang baik dengan cara mengharagi setiap perbedaan guru ataupun atasan. Lakukan komunikasi intensif dan efektif, atasan diharapkan dapat melakukan control dalam resiko sehingga meminimalisir kerugian yang dihadapi Sekolah Bina Persada Bandung dengan cara mengatur dan membimbing guru dalam menjalankan menejemen resiko.

DAFTAR PUSTAKA

- AD Wardani Universitas Muhammadiyah Ponorogo. (2019). (Wardani, Ed.) 11. Retrieved from eprints.umpo.ac.id
- Alfizi1, B. W. (2019, April 2). ANALISIS PENYEBAB PERMASALAHAN KINERJA KARYAWAN. *Majalah Ilmiah Solusi*, ol. 17, No. 2
- Ali, Muhamad. 1993. *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: Angkasa
- Anarogo. 1990. *Manajemen Keguruan*. Jakarta : Pustaka Dian.
- Anoraga, Panji. 1990. *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Anwar, M.I. 2018. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Bandung:PT.Alfabeta
- Arikunto, Suharsimi. 2019. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 3, No 1, Maret 2019, Hal 130-137.
- Hanafi, Bayu Dwilaksono dan Yohana Corry. 2019. Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*Vol. 5No.1.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi (revisi ed.)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Karyawan Waroeng Special Sambal (SS) Di Semarang), 1-2. Retrieved from <https://onsearch.id/Record/IOS2728.47316>
- Lestary, Lyta dan Harmon. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis &Investasi* Vol. 3, No. 2.
- Lie, Tjiong Fei dan Siagian, Hotlan. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner .*AGORA* Vol. 6, No
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya manusia*. Bandung : RFlika Aditama

Mangkunagera, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja RoSekolahakarya.

Nursani. (2019). (Nursani, Ed.) Retrieved from <http://repository.unpas.ac.id/45342/3/BAB%20II.pdf>

Prabu, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan 3 In 1*. Yogyakarta Mediaterra.

Puspitasari, D. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Karyawan Waroeng Special Sambal (SS) Di Semarang). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap

PUSTIKOM Universitas Bung Hatta. (2022, Januari 31). Fungsinya, Pengertian Ilmu Manajemen Menurut Stoner dan. 17.

Putri, Ivon Sandya Sari dan Suhaeni, Tintin. 2018. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Cv Fruity Indonesia). *Sigma-Mu* Vol.6 No.1

Suziani, M. (2017). PENGARUH HASIL PELATIHAN, MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI FASILITATOR FAMILY DEVELOPMENT SESSION. 13

Timpe, Dale. 2004, *Kinerja* (alih bahasa Sofyan). Jakarta: PT. Gramedia Asri

Tjutju Yuniarsih, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta; Rajawali Pers

Yulinda dan Sriwulan, 2009, *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai pada Pegawai Dinas Luar Asuransi Jiwa Bumi Putra 1912 Cabang Setiabudi Medan,*

Dwi Astuti, Muhammad Richo Rianto “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” Vol. 1, No. 2, Desember 2022

Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen Volume 5 No. 1 Maret 2021 P-ISSN 2550-0805 | E-ISSN 2550-0791