

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMA YADIKA SE-JABODETABEK

EDI SIREGAR

Pascasarjana Magister Manajemen USNI
edisireg@yahoo.com

**Program Pascasarjana
Universitas Satya Negara Indonesia**

ABSTRACT

The objective of this research is to assess the effects of teachers' work motivation on their work satisfaction. The causal study was conducted in YADIKA high schools at Jabodetabek, from January to March 2015, involving a sample of 60 teachers, who had been selected from all the teachers of schools by using the proportional random sampling technique. A survey was applied in this research and the data were analysed with technique by putting variables in a correlation matrix. The results of research reveal direct effects of the work motivation on the work satisfaction. This implies the need to consider the teachers' work motivation in the strategic plan of YADIKA high schools at Jabodetabek to improve the teachers' work satisfaction.

Keywords: *work motivation and work satisfact*

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Rendahnya daya saing sumber daya manusia Indonesia tidak terlepas dari manajemen pendidikan Indonesia. Menyikapi permasalahan pendidikan di Indonesia, pemerintah dan swasta telah berusaha melakukan peningkatan kualitas pendidikan diantaranya melalui perubahan sistem pendidikan, peningkatan sumber daya manusia (SDM), melalui pembinaan dan pelatihan serta peningkatan kualitas guru.

Kepuasan kerja guru merupakan sasaran penting, karena mempengaruhi produktivitas kerja. Diduga salah satu yang membuat rusak kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan kerja guru dimana timbul gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indisipliner dan gejala negatif lain.

Meningkatkan kepuasan kerja guru sangat penting karena menyangkut masalah hasil kerja guru yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada siswa. Ada beberapa alasan mengapa kepuasan kerja guru perlu dikaji lebih lanjut; Pertama: Guru memiliki peran yang begitu besar didalam pendidikan di Indonesia. Semakin akurat guru melaksanakan fungsinya, maka semakin terjamin, tercipta, dan terbina kesiapan serta keandalan sumber daya manusia di Indonesia. Diduga peningkatan kepuasan kerja guru mendorong guru melakukan fungsi dengan sebaik-baiknya. Kedua: Fenomena penurunan kinerja guru terlihat banyak guru mangkir dari tugas. Ketiga: Peningkatan mutu pendidikan formal guru juga mempunyai peranan penting dalam mewujudkan kepuasan kerja guru.

Sebagai lembaga pendidikan formal SMA YADIKA Se-Jabodetabek melaksanakan proses pendidikan secara sistemik dan sistematis yang melibatkan sejumlah sumber daya yang ada diantaranya; sumber belajar, fasilitas dalam bentuk sarana prasarana termasuk kurikulum dan SDM seperti kepala sekolah, guru sebagai tenaga pendidik, tenaga administrasi atau tenaga kependidikan maupun tenaga non kependidikan dan siswa.

Guru berperan penting dalam proses pendidikan. Dalam proses pendidikan telah menimbulkan semacam keyakinan bahwa tingkat kualitas pendidikan di Indonesia banyak dipengaruhi oleh kualitas guru. Di sekolah manapun seorang guru dipekerjakan, kepuasan kerja menjadi dambaan para “pahlawan tanpa tanda jasa“ ini. Kepuasan kerja seorang guru tentu dapat dirasakan bila telah terpenuhi kebutuhan lahir maupun batin seorang guru.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru dalam tugas dan fungsinya di sekolah, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Sebagai salah satu faktor internal yang mendorong seseorang memilih profesi guru adalah motivasi kerja. Diduga motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, produktivitas, efektivitas, dan efisiensi kerja.

Motivasi kerja seorang guru berbeda antara guru yang satu dengan guru lainnya, hal ini menjadi salah satu masalah tersendiri yang menarik untuk diteliti. Motivasi kerja guru dalam mengembangkan sekolah dipengaruhi oleh keinginan-keinginan yang ada. Apabila guru mempunyai keinginan yang kuat sesuai peranan, ia akan berusaha melakukan tugas-tugas yang diberikan dengan upaya yang kuat untuk pengembangan sekolah secara optimal.

Sebagai konsekuensi profesi seorang guru mempunyai sejumlah tugas yang harus dilakukan sesuai jabatan. Beban tugas itu berkaitan dengan kuantitas dan kualitas tugas yang diberikan kepada guru. Dengan demikian berat-ringannya beban tugas yang ada pada guru akan mempengaruhi usaha-usaha guru dalam bekerja sesuai kemampuan.

Motivasi kerja guru ditentukan oleh besar-kecil tanggung jawab yang diberikan kepada guru. Dengan tanggung jawab, para guru akan memiliki kebebasan untuk memutuskan dan bagaimana menyelesaikan sendiri tugas-tugas yang diberikan. Pemberian tanggung jawab secara individual kepada guru memberi kesempatan kepada guru untuk mengoptimalkan segenap potensi yang dimiliki dalam bekerja. Besar-kecil minat guru terhadap suatu tugas mempengaruhi mutu motivasi kerja guru dalam mengembangkan sekolah. Nawawi (1989), mengatakan bahwa minat dan kemampuan terhadap sesuatu pekerjaan berpengaruh pula terhadap moral kerja.

Seperti yang dikatakan Arismunandar (2009) ”Suatu profesi yang tidak memiliki kebanggaan sukar berkembang. Orang harus menyenangi pekerjaannya. Buat apa seorang menjadi guru kalau dia sendiri tidak menyenangi pekerjaannya itu.” Meskipun pada kenyataan jarang ditemukan seorang guru yang benar-benar bangga terhadap profesi dan jabatan sebagai guru.

Kepuasan kerja guru dapat menjadi masalah serius di sekolah, tanpa peduli apapun bentuk dan tingkat kompleksitas suatu sekolah tersebut. Kepuasan kerja guru mungkin bukan "harga mati" bagi sebagian sekolah. Tetapi bagaimana dengan SMA YADIKA Se-Jabodetabek yang didirikan oleh Yayasan Abdi Karya?

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka teridentifikasi 8 (delapan) permasalahan dalam usaha mencapai kepuasan kerja guru. Pembatasan masalah penelitian adalah pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru. Adapun yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah Guru Tetap Yayasan (GTY) yang mengajar di lingkungan SMA YADIKA Se-Jabodetabek. Sehingga perumusan masalah penelitian adalah: Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru?

Adapun maksud penelitian untuk memperoleh data dan informasi untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA YADIKA Se-Jabodetabek.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang serta identifikasi masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini antara lain :

Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA Yadika Se- Jabodetabek

3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui secara empirik seberapa kuat pengaruh berikut :

Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA Yadika Se- Jabodetabek

LANDASAN TEORETIK

Kepuasan Kerja

Richard L. Daft (2000.p.470) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya. Gibson (2006:p.110) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap individu tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan efektifitas dan produktivitas kerja seseorang.

Dalam bukunya psikologi industri, As'ad (1995.77), mengutip pendapat dari beberapa ahli mengenai kepuasan kerja, diantaranya adalah pendapat dari Wexley & Yulk yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "*Is the way an employee feels his or her job*". Artinya adalah "bagaimana seorang karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya". Sementara Richard F. Gerson (1995.p.3), berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah persepsi karyawan bahwa harapannya terlampaui atau terpenuhi.

Kepuasan kerja sebagai "*positive emotional state*" atau suatu kondisi emosional yang positif sangat dibutuhkan dan diharapkan oleh para pekerja. Kepuasan kerja sebagai "refleksi dari *job attitude* yang bernilai positif" memotivasi kerja setiap karyawan. Tetapi kepuasan kerja juga merupakan penilaian dari pekerja sendiri, yaitu seberapa pekerjaan itu dapat memenuhi dan memuaskan kebutuhan hidup.

Kepuasan kerja sering digambarkan sebagai *affective response* terhadap kerja seseorang meskipun biasanya juga diukur sebagai suatu *cognitive evaluation* dari tampilan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang mengandung dua komponen, yaitu komponen *affective (emotional and feeling)* dan *cognitive (believe judgment, and comparison)*. Kedua komponen tersebut memiliki kontribusi yang khas kepada sikap secara keseluruhan dan mempengaruhi perilaku manusia.(Tumpal Jr, 2006.pp6-7).

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2002.121), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi. Kepuasan kerja menurut Stephen P. Robbins (2007.p.99), adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif atau cocok dengan pekerjaannya. Sementara yang tidak puas cenderung memiliki perasaan negatif tentang pekerjaannya.

Menurut pakar manajemen Keith Davis (1985.p.96), bahwa "*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*". Pernyataan di atas mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong dalam bekerja.

Guru atau karyawan, tergantung jabatan strata pendidikan, jenis kelamin, lamanya bekerja, status sosial dan umur memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional karyawan yang dapat meningkatkan moral kerja, dedikasi, loyalitas, kedisiplinan dan menikmati serta mencintai pekerjaannya.

Berikut tiga kelompok karyawan dalam menikmati kepuasan kerja, yaitu; (1) kepuasan kerja yang dapat dinikmati di dalam pekerjaan (2) kepuasan kerja yang dapat dinikmati di luar pekerjaan dan (3) kombinasi kepuasan kerja di luar dan kepuasan kerja di dalam pekerjaan.

Perhatian kepala sekolah sebagai atasan memberikan semangat kepada guru sebagai bawahan dalam melakukan pekerjaan sebagai tenaga pendidik dan pengajar di suatu sekolah, guru tidak terlepas dari kelompok karyawan di atas dalam menikmati kepuasan kerja. Ketiga kelompok tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh satu atau dua faktor tetapi dari beberapa faktor kepuasan kerja.

Tujuh faktor untuk mengukur kepuasan kerja seorang pekerja adalah: (1) Isi pekerjaan, mencakup penampilan tugas pekerja yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaannya. (2) Supervisi, pengawasan yang jelas dan tegas. (3) Organisasi dan manajemen. (4) Kesempatan untuk maju. (5) Gaji dan keuntungan yang diterima dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif (6) Rekan kerja; dan (7) Kondisi pekerjaan.

Banyak karyawan menggunakan faktor gaji, rekan kerja, isi dan kondisi pekerjaan menjadi faktor dominan bahkan tidak jarang faktor organisasi dan kesempatan untuk maju menjadi faktor dasar ukuran kepuasan kerja seorang karyawan. *Job satisfaction is one of several individual mechanisms that directly affect job performance and organizational commitment*, menurut Jason A. Colquitt, Jeffrery A. Lepine, Michael J. Wesson, (2009, p.104)

Gambar di bawah mengenai sistem perilaku organisasi dimana motivasi kerja dikombinasikan dengan keterampilan dan kemampuan seorang karyawan mengakibatkan tercapai prestasi kerja dan kepuasan kerja.



Gambar 2.1: An Organization Behavior System(2007.p26)

Manusia adalah kunci keberhasilan suatu organisasi. Manajemen harus maju ke depan dalam mendapatkan efektivitas optimum dari para karyawan.(Syofian Cikmat. 2002p.75) Sesuai dengan sistem

perilaku organisasi di atas yang tujuan akhirnya adalah kepuasan kerja, pertumbuhan dan perkembangan karyawan.

Secara umum ada dua kelompok faktor kepuasan kerja karyawan melakukan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja, yaitu: faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik. Faktor ekstrinsik merupakan kondisi sekitar tugas yang disebut faktor higienis dan merupakan prasyarat penting bagi kepuasan kerja. Pemenuhan faktor ekstrinsik ini dapat mengurangi ketidakpuasan kerja. Adapun faktor-faktor kondisi sekitar tugas meliputi antara lain: Kebijakan administratif, kebersihan tempat kerja, hubungan antar karyawan, sistem penggajian dan biaya hidup.

Pemenuhan faktor intrinsik seperti di bawah ini dapat mengurangi ketidakpuasan kerja seorang pekerja tidak terkecuali guru. Berikut ini beberapa kondisi pekerjaan sebagai faktor kepuasan kerja intrinsik, meliputi: Pengakuan atas pencapaian hasil kerja, menarik tidak pekerjaan atau tugas, menantang tidak pekerjaan hubungannya dengan pertumbuhan kemampuan karyawan yang bersangkutan. Faktor intrinsik ini adalah kondisi dalam pekerjaan sebagai prasyarat penting bagi seorang pekerja atau karyawan mencapai kepuasan kerja.

Selain kedua faktor kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik tersebut menurut *Job Discriptive Index* (JDI) terdapat lima faktor kepuasan kerja, yaitu: (1) bekerja pada tempat yang tepat, (2) pembayaran yang sesuai, (3) organisasi dan manajemen, (4) supervisi pada pekerjaan yang tepat, dan (5) orang yang ada dalam pekerjaan yang tepat.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu manajemen, ditemui banyak teori-teori yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Perkembangan teori kepuasan kerja tersebut tentu sejalan dengan perkembangan dunia industri dan ketenagakerjaan yang semakin kompleks dan kompetitif. Ada beberapa teori kepuasan kerja, tetapi hanya tiga teori kepuasan kerja yang relevan dengan penelitian ini, yaitu: (1) *Discrepancy theory* atau teori kesenjangan (2) *Equity theory* atau teori keadilan, dan (3) *Two factors theory* atau teori dua faktor.

(1) Teori Kesenjangan (*Discrepancy Theory*)

Teori kesenjangan dipelopori oleh Porter (1997.p.59) yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara yang seharusnya dengan yang kenyataannya. Hampir sama dengan pernyataan Porter, Locke dan Edwin (1969.p.4) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada “*discrepancy*” antara “*should be*” yang meliputi harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh dari pekerjaannya. Guru akan merasa puas dalam bekerja bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsi. Bila kebutuhan hidup seseorang telah terpenuhi jauh di atas batas minimal, maka seorang pekerja merasa lebih puas dalam melakukan pekerjaan. Bila tidak terpenuhi, maka orang yang bersangkutan tentunya akan merasakan ketidakpuasan dalam melakukan pekerjaan.

(2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Kepuasan kerja seseorang tergantung pada keadilan (*equity*) yang dirasakan oleh orang yang bersangkutan terhadap situasi yang dihadapi dengan membandingkan diri dengan orang lain yang dinilai sekelas, misalnya; jabatan, satu tempat kerja, atau masa kerja yang sama. *Equity theory recognizes that Individuals are concerned not only with the absolute amount of rewards they receive for their efforts, but also with the relationship of this amount to what others receive.*(Robbin.1993.p.225). Teori keadilan mengenali Individu tidak hanya dengan kemutlakan jumlah penghargaan yang diterima, tetapi juga hubungan dengan orang lain.

(3) Teori Dua Faktor (*Two Factors Theory*)

Penelitian Herzberg menghasilkan dua kesimpulan mengenai teori dua faktor, pertama adanya serangkaian kondisi ekstrinsik, yaitu keadaan pekerjaan. Apabila pekerjaan menghasilkan ketidakpuasan karyawan atau kondisi yang membuat karyawan merasa tidak puas dalam bekerja disebut faktor iklim baik (*hygiene factor*). Hal ini perlukan untuk mempertahankan karyawan tingkat yang paling rendah agar “tidak adanya ketidakpuasan”.

Kedua adalah serangkaian kondisi intrinsik, yaitu; isi pekerjaan (*job content*). Adapun yang dimaksud kondisi intrinsik bila dalam pekerjaan tersebut mampu menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat. Motivasi kerja tersebut dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika kondisi intrinsik tersebut tidak ada, tidak timbul rasa ketidakpuasan yang berlebihan.

Model motivasi dua faktor Herzberg dikembangkan sebagai hasil analisis terhadap rasa puas dan tidak puas yang tidak biasa terhadap pekerjaan dari 200 teknisi dan akuntan. Dia mengklaim bahwa uang bisa disebut sebagai ‘faktor higienis’ yang secara potensial bisa menjadi faktor ketidakpuasan jika tidak

diberikan dalam jumlah yang tepat, tetapi tidak bisa menjadi faktor kepuasan potensial atau motivator positif. Karena dampak gaji terhadap kepuasan bersifat jangka pendek. (Amstrong, 2003.p.58).

Kepuasan kerja akan dirasakan oleh seorang pekerja apabila ada kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang didapatkan seorang pekerja. Kepuasan kerja itu sendiri melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa bergairah, status dan kebanggaan seorang pekerja terhadap pekerjaannya.

Situasi kerja tersebut meliputi interaksi kerja, kondisi kerja, pengakuan dari tempat atau lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan kesempatan promosi. Selain situasi kerja tersebut dalam persepsi seorang pekerja ini juga mencakup kesesuaian kerja antara kemampuan dan keinginan seorang pekerja dengan kondisi organisasi, badan usaha, institusi, perusahaan atau lembaga pendidikan dimana seseorang bekerja.

Kepuasan kerja sebagai variabel terikat adalah suatu sikap emosional guru yang mengandung komponen *affective (emotional and feeling)* dan *cognitive (believe judgment and comparison)* dimana komponen tersebut memiliki kontribusi kesesuaian antara harapan dengan kenyataan dalam pemenuhan kebutuhan hidup dan nilai-nilai yang menyenangkan guru sehingga dapat menikmati dan mencintai pekerjaan.

Oleh karena itu, uang merupakan kekuatan yang ampuh karena langsung terkait dengan kepuasan semua kebutuhan dasar. Namun efektifitas uang sebagai motivator tergantung pada sejumlah keadaan, termasuk nilai-nilai dan kebutuhan individu serta preferensinya terhadap berbagai jenis imbalan finansial atau nonfinansial. (Amstrong.2003.p60) .

Departemen sumberdaya manusia bertanggung jawab terhadap pengadaan, pembinaan dan administrasi tenaga kerja. Departemen ini mengetahui dan menetapkan metode untuk menentukan tingkat kepuasan kerja bagi pekerja atau karyawan. Salah satu metode untuk mengetahui dan menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan ialah dengan membandingkan pekerjaan mereka dengan hasil kerja dari beberapa pekerja atau karyawan yang ideal pada bidang kerja tertentu.

Konseptual kepuasan kerja guru adalah suatu pandangan atau perasaan yang muncul atas dasar pengalaman dan penilaian dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang memuaskan kebutuhan serta memiliki kesesuaian antara harapan dengan kenyataan dalam pemenuhan kebutuhan hidup sehingga dapat menikmati dan mencintai pekerjaan yang tercermin dalam; pekerjaan itu sendiri, kondisi tempat kerja, rasa adil, rekan kerja dan atasan.

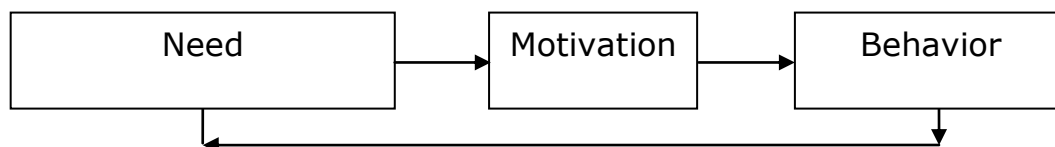
2. Motivasi Kerja

Salah satu keberhasilan organisasi atau dunia usaha dalam melaksanakan manajemen adalah dengan mengembangkan keterampilan antar personal. Sebelum memahami pengertian motivasi kerja terlebih dahulu perlu diketahui hakekat motif itu sendiri. Abraham Sperling yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2001.p.93) mengemukakan bahwa "*Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive.*"

Motif adalah kecenderungan seseorang melakukan aktivitas. Motif itu adalah daya dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan hidup. Dapat dikatakan bahwa motif adalah sama dengan dorongan atau kebutuhan. Motiv itu dapat dikatakan sebagai kebutuhan yang distimulasikan dan berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai kepuasan. Sehingga segala sesuatu yang dilakukan oleh seseorang, berkaitan dengan timbul dan berlangsungnya motif disebut motivasi.

Motivasi atau "motivation" berasal dari bahasa latin "*movere*" yang diartikan "*to move*", dari kata dasar adalah "*motiv*". *Motivation represents "those psychological processes that cause the arousal, direction, and persistence of voluntary action that are goal directed."* Robert Kreither and Angelo Kinicki (2004.p258), Motivasi merupakan "proses psikologis yang menyebabkan seseorang melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu dengan ketekunan dan sukarela."

Secara umum motivasi sangat berhubungan dengan tingkah laku, keinginan, harapan dan kebutuhan manusia. Motivasi juga sangat berhubungan dengan tujuan individual, persepsi individual dan cara yang digunakan untuk mencapai dan memenuhi seluruh kebutuhan pribadi atau organisasinya, serangkaian kegiatan-kegiatan manusia tersebut dapat digambarkan seperti yang terlihat pada gambar 2 di bawah ini.



Gambar 2.2. Process Motivation Robert G. Owens (1991.p.103)

Gambar 2.2. Menjelaskan bahwa seorang yang termotivasi memenuhi kebutuhan melakukan suatu kegiatan untuk memenuhi kebutuhan. Pada proses di atas digambarkan bahwa motivasi dan tingkah laku bermotivasi tidak terlepas dari; kebutuhan, keinginan, tujuan serta cara-cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan yang harus terpenuhi oleh seseorang sebagai individu maupun organisasi.

Daniel Goleman(1995.p.39), menyatakan; *“Interpersonal Intelligence is the ability to understand other people: what motivates them, how they work, how to work cooperatively with them.”* Kecerdasan hubungan antar pribadi adalah kemampuan seseorang untuk memahami orang lain tentang: apa yang memotivasi seseorang bekerja, bagaimana mereka bekerja, bagaimana cara kerjanya dan bagaimana cara bekerja sama dengan mereka.

Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2001.p.95). menyatakan bahwa: *“Motivation as an energizing condition of the organism that serve to direct that organism toward the goal of a certain class.”* Berdasarkan definisi tersebut yang dimaksud dengan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan seseorang kepada suatu tujuan tertentu. Dapat juga diartikan bahwa motivasi adalah kondisi yang mendorong keinginan seseorang melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Motivasi yang ada pada seseorang mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan individual, yaitu mencapai kepuasan. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individual untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan individual. Motivasi merupakan suatu konsep yang menguraikan kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memulai dan mengarahkan perilaku. Motivasi dapat dikatakan juga sebagai keinginan untuk berusaha sekuat tenaga agar mencapai tujuan individual atau organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan motivasi kerja untuk memenuhi kebutuhan individu atau organisasi.

Motivasi setiap individu merupakan masalah kompleks dalam suatu organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan lain. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan atau lembaga adalah unik baik secara biologis maupun psikologis. Keunikan tersebut tentu memberi peluang kepada setiap karyawan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula.

Teori hirarki kebutuhan (*Hierarchy of Needs Theory*) termasuk dalam teori motivasi dari Abraham Maslow. Teori motivasi dibuat berdasarkan tingkat kebutuhan manusia dari tingkat bawah sampai kebutuhan tingkat atas yang disusun berdasarkan prioritas pengaruh dan tingkat kekuatan dalam memenuhi kebutuhan manusia. Pemenuhan tersebut mulai dari kebutuhan fisik sampai dengan pemenuhan kebutuhan tertinggi yaitu aktualisasi diri. Apabila kebutuhan pada tingkat bawah telah terpenuhi, maka kecenderungan muncul upaya manusia untuk memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi.

Dalam teori Maslow seperti yang dikutip Stephen P. Robbins menyatakan *“There is a hierarchy of five needs-physiological, safety, social, esteem, and self actualization and as each need is sequentially satisfied, the next need becomes dominant.* Kelima hirarki kebutuhan manusia tersebut menurut teori Maslow adalah: (1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan keamanan/ rasa aman, (3) kebutuhan sosial, (4) harga diri dan, (5) kebutuhan aktualisasi diri, berikut ini adalah gambar hirarki kebutuhan manusia berdasarkan teori Maslow.

Pada proses motivasi, setiap orang berusaha memenuhi berbagai macam kebutuhan. Sebelum mencapai pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi dari kelima hirarki kebutuhan hidup manusia, maka seseorang memerlukan kebutuhan yang lebih rendah terlebih dahulu untuk dipuaskan. Jadi bila ingin memotivasi seseorang, menurut Maslow, kita harus memahami dimana tingkat hirarki orang tersebut berada saat ini dan fokus untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat kebutuhan di atasnya.

Profesi guru sebagai tenaga kerja tidak berbeda dengan karyawan, guru juga mempunyai hirarki kebutuhan dalam kehidupan. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan terendah manusia seperti; kebutuhan makanan, minuman, perumahan, pakaian dan lain-lain. Kebutuhan rasa aman dapat berupa keamanan fisik dan keamanan non fisik. Misalnya keterjaminan untuk tidak di PHK (Putus Hubungan Kerja) atau diberikan jaminan sosial (asuransi kesehatan) dan berbagai bentuk lain. Kebutuhan rasa aman terjamin bila ada kesadaran bahwa dalam bekerja dapat saja diderita suatu resiko tertentu dan untuk menjamin pendapatan tetap, maka perlu jaminan keamanan kerja.

Kebutuhan tingkat ketiga adalah kebutuhan sosial. Salah satu kebutuhan sosial manusia adalah pengakuan suatu lembaga atau organisasi sebagai bagian dari lembaga atau organisasi. Pengakuan tersebut dapat dirasakan ketika guru dilibatkan dalam rapat pengambilan keputusan tertentu yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Kebutuhan tingkat keempat adalah kebutuhan harga diri. Setiap manusia memiliki harga diri perlu mendapat perhatian dan penghargaan dari luar diri. Demikian juga guru membutuhkan perhatian dan

penghargaan. Jika guru dapat menyelesaikan suatu pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan, perlu mendapatkan penghargaan dan pujian atas hasil kerja guru sebagai pegawai.

Kebutuhan tertinggi adalah aktualisasi diri berupa pendelegasian tugas dan tanggung jawab dengan diberikan kesempatan pada seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu atau peningkatan jabatan kepada guru. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan menjadi tantangan bagi guru dalam melaksanakan pekerjaan. Bila terpenuhi kebutuhan guru sebagai pengajar membuat guru lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Teori motivasi teori X dan teori Y temuan Douglas McGregor ini mengemukakan dua pandangan nyata mengenai manusia. Pandangan pertama manusia itu negatif, disebut Teori X, dan yang kedua manusia itu positif disebut Teori Y.

Teori X beranggapan bahwa karyawan tidak suka bekerja atau malas, tidak menyukai tanggung jawab, dan harus dipaksa untuk menghasilkan kinerja individual. Sementara Teori Y beranggapan bahwa karyawan suka bekerja, kreatif, bertanggung jawab, dan dapat berlatih mengendalikan diri.

McGregor di dalam Stephen Robbins (2007.p.208) menyatakan, "*Theory Y assumption were more valid than Theory X.*" Teori X berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih rendah mendominasi individu. Sementara Teori Y berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih tinggi mendominasi individu. McGregor yakin bahwa teori Y lebih valid dari pada teori X. Oleh karena itu, ia mengemukakan berbagai ide seperti pembuatan keputusan, partisipatif, pekerjaan yang menantang serta hubungan kelompok yang baik sebagai pendekatan yang akan memaksimalkan motivasi kerja seorang karyawan tidak terkecuali guru.

Teori dua faktor (*Hygiene Theory*) merupakan teori motivasi temuan Fredrick Herzberg ini disebut sebagai teori motivasi kesehatan atau teori dua faktor. Teori ini menyatakan bahwa kebutuhan manusia terdiri dari dua bagian; pertama, kebutuhan kesehatan dan kedua adalah kebutuhan untuk berprestasi. Kebutuhan berprestasi mendapatkan penghargaan, pertumbuhan serta pengembangan kemampuan yang dimiliki. Adapun kebutuhan manusia yang pertama dalam teori ini adalah kebutuhan makan, minum, lingkungan kerja yang baik.

Bila kebutuhan manusia yang pertama apabila guru dapat termotivasi untuk melakukan pekerjaan mendidik dan mengajar dengan baik dan benar. Kebutuhan manusia kedua adalah untuk berprestasi, mendapatkan penghargaan, pertumbuhan hidup, dan pengembangan kemampuan yang dimiliki. Pemenuhan kebutuhan manusia kedua dapat dilakukan dengan memberikan pekerjaan menantang dan berbagai tugas lain.

Teori kebutuhan ini berfokus pada tiga kebutuhan: pencapaian, kekuatan dan hubungan. Teori kebutuhan ini dikembangkan oleh David McClelland yang lebih dikenal dengan sebutan teori motivasi prestasi.

Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) adalah dorongan untuk lebih dalam mencapai standar-standar dan berjuang untuk berhasil. Kebutuhan kekuatan (*need for power*) adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak berperilaku yang sebaliknya. Sementara kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) adalah keinginan akan hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Menganalisis teori yang diungkapkan McClelland di atas, maka untuk dapat mewujudkan motivasi kerja yang lebih tinggi menurut Moekijat perlu adanya tahapan pencapaian sesuai teori motivasi prestasi sebagai berikut: (a) Tujuan atau hasil akhir kegiatan kerja harus bersifat khusus dan ditentukan dengan keras. (b) Tujuan atau hasil yang diinginkan untuk dicapai harus menunjukkan suatu tingkat resiko yang sedang untuk individu-individu yang terlibat. (c) Tujuan harus mempunyai sifat sedemikian rupa supaya tujuan sewaktu-waktu dapat disesuaikan sebagai jaminan situasi. (d) Individu harus diberi umpan balik. (e) Individu perlu diberikan tanggung jawab. (f) Penghargaan dan hukuman yang sesuai. (Moekijat, 1999. pp.118-189).

Penekanan teori McClelland perlu mendapat perhatian dan evaluasi, dimana tujuan dalam motivasi tersebut harus bersifat khusus. Teori motivasi ini bertujuan agar karyawan dapat bergairah dalam melaksanakan kerja. Dalam mewujudkan tujuan tersebut, maka individu diberikan tugas atau tanggung jawab yang jelas.

Selain tugas dan tanggung jawab perlu adanya penghargaan dan hukuman yang jelas serta tegas dari setiap hasil pencapaian tujuan secara adil dan merata. Dengan demikian maka setiap guru yang mampu menunjukkan kinerja individual atau prestasi kerja berupa pencapaian tujuan yang optimal dan maksimal perlu diberikan penghargaan. Begitu pula sebaliknya bagi individu guru yang tidak dapat menunjukkan prestasi kerja dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perlu mendapatkan sanksi atau hukuman.

Teori penguatan menyatakan bahwa perilaku merupakan sebuah fungsi

dari konsekuensi-konsekuensinya. Teori yang dikenal sebagai "*Reinforcement Theory*" ini mempunyai sebuah pendekatan perilaku, yang menunjukkan bahwa penguatan itu sendiri mempengaruhi perilaku yang disebabkan oleh lingkungan. Dimana individu dalam berperilaku dimasa mendatang sangat tergantung pada pengalaman dimasa lalu.

Teori penguatan mengabaikan keadaan batin individu dan hanya terpusat kepada apa yang terjadi pada seseorang ketika ia melakukan tindakan. Teori penguatan atau "*Reinforcement Theory*" ini mengabaikan perasaan, sikap, harapan, dan variabel kognitif lainnya yang diketahui mempengaruhi perilaku. Penguatan adalah pengaruh yang penting terhadap perilaku, tetapi hanya sedikit guru yang dipersiapkan untuk pendapat ini sebagai satu-satunya pengaruh.

Pekerjaan guru di sekolah dan jumlah usaha yang dikeluarkan dipengaruhi oleh konsekuensi-konsekuensi yang mengikuti perilaku guru. Teori penguatan mempunyai rekor yang mengesankan untuk memprediksi faktor-faktor seperti kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketekunan usaha, ketidakhadiran, dan kelambanan. Teori ini tidak memberikan banyak wawasan tentang kepuasan karyawan atau keputusan untuk berhenti.

Dihubungkan dengan tugas dan tanggung jawab guru dalam mengajar dengan teknik tertentu tetapi hasil belajar siswa tidak memuaskan, maka pada periode yang mendatang teknik tersebut tidak akan diulang oleh guru yang bersangkutan. Guru yang menggunakan teknik tertentu dalam proses belajar mengajar memperoleh hasil belajar yang baik dari murid, kecenderungan teknik tersebut akan diulangi kembali bahkan mungkin dipertahankan.

Model motivasi di atas mengusulkan bahwa tingkat usaha individu atau motivasi kerja bukan hanya merupakan fungsi dari penghargaan. Para karyawan berharap memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugas dengan baik; mereka harus merasa bahwa kinerja individual yang tinggi akan menghasilkan penghargaan; dan mereka harus menghargai penghargaan tersebut. Apabila ketiga kondisi tersebut dipenuhi para karyawan akan termotivasi untuk mencurahkan motivasi kerja yang lebih besar. (Diana Angelica. 2002. p.117).

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan individual, dimana tujuan-tujuan ini mengarahkan perilaku. (Stephen Robbins, P 2008. p.256).

Adapun tujuan bersama para guru adalah tercapainya tujuan kegiatan belajar mengajar (KBM) secara umum di sekolah. Dalam proses KBM di kelas para guru harus dapat memenuhi standar kompetensi belajar mengajar (SKBM) dari setiap materi atau bahan pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik. Berikut beberapa pekerjaan yang harus dilakukan oleh para guru, yaitu: (1) Menciptakan kondisi fisik ruang belajar dan alat pelajaran yang memenuhi syarat. (2) Menciptakan kondisi psikologis yang kondusif, sehingga kemauan belajar peserta didik dapat berkembang. (3) Membuat persiapan mengajar harian. (4) Merencanakan persiapan mengajar dalam satu semester dan tahunan. (5) Membuat persiapan mengajar menurut jadwal dan persiapan sesuai dengan satuan pelajaran yang telah ditetapkan. (6) Mengadakan evaluasi serta bimbingan laporan kepada pihak-pihak yang berkepentingan atas hasil belajar siswa. (7) Mengadakan upaya perbaikan berdasarkan hasil-hasil evaluasi. (8) Berusaha mengetahui bakat, minat dan kemampuan siswa. (9) Membantu menyalurkan serta mengarahkan bakat dan minat siswa. (10) Ikut menjaga nama baik sekolah. (11) Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan kepala sekolah. (12) Menyusun laporan kegiatan belajar mengajar.

Dari uraian teori motivasi kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan pemenuhan kebutuhan dalam diri guru atau karyawan yang perlu dipenuhi agar guru tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Sedangkan motivasi berdasarkan uraian teori di atas adalah dorongan atau kondisi yang menggerakkan guru melakukan sesuatu agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Dengan melihat dan melakukan motivasi kerja kita dapat mengenal perbedaan-perbedaan individu. Dengan memotivasi kerja guru, sekolah dapat menggunakan dan mengikutsertakan guru sebagai karyawan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan program kerja guru dan kemajuan sekolah.

Berdasarkan uraian teori motivasi kerja maka sintesis motivasi kerja dalam penelitian ini adalah suatu dorongan dan atau keinginan yang menggerakkan diri guru melakukan upaya sekuat tenaga dalam melaksanakan seluruh tugas dan pekerjaannya untuk mencapai tujuan individu ataupun tujuan organisasi sekolah yang telah ditentukan.

Kerangka berpikir penelitian ini melihat langsung dijadikan satu judul penelitian, yaitu: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA YADIKA Se Jabodetabek. Berdasarkan pengungkapan

dalam kerangka teori dan kerangka berpikir di atas maka hipotesis yang diuji adalah: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SMA YADIKA Se Jabodetabek.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian kuantitatif ini secara operasional bertujuan untuk mengetahui: Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru SMA YADIKA Se Jabodetabek? Tempat penelitian dilakukan di SMA YADIKA 1 sampai dengan SMA YADIKA 13 yang berada di wilayah Jabodetabek dan waktu penelitian mulai bulan Januari 2015 sampai dengan Maret 2015.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode ini bersifat menerangkan atau menjelaskan fenomena yang ada dengan meneliti pengaruh variabel dengan tujuan memperoleh informasi tentang pengaruh dan kekuatan pengaruh variabel penelitian. Dalam penelitian ini dianalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA YADIKA 1 sampai dengan SMA YADIKA 13 dengan sampel adalah Guru Tetap Yayasan SMA YADIKA Se Jabodetabek yang diambil secara proporsional random sampling dan dipilih enam puluh guru tetap sebagai responden.

Pengumpulan data instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa kuesioner atau angket. Data dijamin dengan menggunakan alternatif respon yang terdiri dari 5 (lima) skala dengan bobot setiap butir pernyataan positif diberi skor 5, 4, 3, 2, dan 1. Sedangkan untuk pernyataan atau pertanyaan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4 dan 5.

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan analisa statistik deskriptif dan analisa statistik inferensial, setelah dilakukan terlebih dahulu skoring data. Analisis deskriptif digunakan dalam penyajian data, ukuran data, ukuran sentral, serta ukuran penyebaran. Ukuran sentral meliputi mean, median dan modus. Ukuran penyebarannya berupa varians dan simpangan baku atau standar deviasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kepuasan Kerja

Berdasarkan data kepuasan kerja guru mempunyai nilai rata-rata sebesar 92,95, simpangan baku 9,082, median 93,5, dan modus 89. Distribusi frekuensi dituangkan ke dalam tujuh kelas interval dengan skor maksimum 110 dan skor minimum 61, sehingga rentang skor adalah 49. Distribusi frekuensi skor kepuasan kerja guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Berdasarkan pengelompokkan skor seperti terlihat pada tabel 10 di atas, dari 60 responden terlihat bahwa perolehan nilai terbanyak berada pada kelompok skor 85-92 (38,3%), diikuti kelompok skor 93-100 (30,0%), selanjutnya kelompok skor 101-108 (18,3%) dan kelompok skor 77-84 (5,0%), kelompok skor 69-76 (3,3%), kelompok skor 109-116 (3,3%), dan yang paling sedikit kelompok skor 61-68 (1,67%). Sedangkan nilai rata-rata berada pada kelas interval keempat.

Motivasi Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan kemudian yang diolah secara statistik diperoleh bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai rata-rata sebesar 108,267, simpangan baku 10,421, median 107,5, dan modus 104. Distribusi frekuensi dituangkan ke dalam tujuh kelas interval dengan skor maksimum 129 dan skor minimum 86, sehingga rentang skor adalah 43.

Berdasarkan pengelompokkan dari 60 responden terlihat bahwa perolehan nilai terbanyak berada pada kelompok skor 100-106 (33,3%), diikuti kelompok skor 107-113 (25,0%), selanjutnya kelompok skor 114-120, 121-127 masing-masing 11,67%, kelompok skor 93-99 (10%), kelompok skor 86-92 (5%), dan yang paling sedikit kelompok skor 128-134 (3,3%). Sedangkan nilai rata-rata berada pada kelas interval keempat.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan komputer program Exel maka diperoleh hasil uji normalitas galat taksiran data skor kepuasan kerja atas motivasi kerja sebagai berikut: diperoleh nilai L_{hitung} atau $L_o = 0,061$, nilai tersebut lebih kecil dari L_{tabel} (L_t) $< (0,05; 60) = 0,11438$ atau dapat dikatakan bahwa, $L_o = 0,061 < L_t (0,05; 60) = 0,11438$, maka data berdistribusi normal.

Diketahui persamaan regresinya adalah $X_2 = 18,373 + 0,689X_1$. Hasil perhitungan menunjukkan nilai $F_{hitung} = 96,554$ dan $F_{tabel} = 4,01$ pada $\alpha = 0,05$, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka koefisien regresi signifikan.

Hasil uji linieritas terhadap persamaan regresi linier sederhana, menunjukkan nilai $F_{hitung} = 0,226$ dan $F_{tabel} = 1,85$ pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka model persamaan regresi linier sederhana dapat diterima. Koefisien korelasi $r_{12} = 0,790$. Hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 9,813$ dan $t_{tabel} = 2,00$ pada $\alpha = 0,05$ karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka koefisien korelasi adalah signifikan pada $\alpha = 0,05$ untuk semua perhitungan.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru.

Hipotesis statistik :

$$H_0 : p_{21} = 0$$

$$H_1 : p_{21} > 0$$

Untuk menguji kebermaknaan (*test of significance*) koefisien jalur dari motivasi kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (X_2), dilakukan uji signifikansi dengan uji t. Pengujian ini disebut dengan (*theory trimming*).

Koefisien jalur signifikan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} = 3,591$ sedangkan $t_{tabel} = 1,673$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $3,591 > 1,673$, maka H_0 ditolak karena koefisien jalur signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya motivasi kerja yang meningkat sangat berperan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru. Pengaruh langsung X_1 terhadap X_2 sebesar 0,413. Besaran koefisien nilai pengaruh X_1 terhadap X_2 dinyatakan sangat signifikan atau memiliki keberartian, hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 3,591. Besarnya nilai t_{hitung} tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} baik pada α sebesar 0,05 maupun pada $\alpha = 0,01$. Dari nilai koefisien korelasi diketahui bahwa, kontribusi yang diberikan variabel X_1 terhadap X_2 sebesar $R^2_{41} = (0,735)^2 \times 100\% = 54,02\%$

Pembahasan

Berdasarkan temuan penelitian terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA YADIK Se Jabodetabek. Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi = 0,790 dan koefisien jalur $p_{21} = 0,413$ dengan $t_{hitung} = 3,591$. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 41,3%. Angka-angka ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini membuktikan bahwa seorang guru akan merasa puas dalam bekerja bila memiliki motivasi kerja yang baik sebagai seorang pendidik dan pengajar. Kepuasan kerja akan meningkat bila motivasi kerja guru meningkat. Draft berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaannya. (Richard L. Draft, 2000, p.470)

Sementara Panji Anoraga (2001, p.93), yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sependapat dengan pernyataan di atas Usman (2006, p.223), mengartikan motivasi kerja sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

Keterbatasan penelitian menjadi salah yang perlu dipertimbangkan dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Adapun keterbatasan penelitian ini antara lain:

1. Keterbatasan populasi penelitian yang berada di lokasi dan dipimpin oleh kepala sekolah yang berbeda dan sampel penelitian tidak berada dalam satu karakteristik.
2. Penelitian ini hanya dilakukan kepada sebagian guru sebagai sampel sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan terhadap semua guru SMA YADIK Se Jabodetabek.
3. Pengumpulan data penelitian yang dilakukan dalam bentuk kuesioner dapat meragukan kebenaran dan keabsahan data yang diperoleh karena peneliti tidak mengawasi secara cermat kesungguhan dan kejujuran responden dalam mengisi kuesioner, dalam hal ini faktor "self interest" kemungkinan dapat mempengaruhi pendapat guru SMA YADIK Se Jabodetabek sebagai sampel penelitian.
4. Instrumen penelitian kemungkinan terbatas dalam mengungkap seluruh aspek yang diteliti, meskipun sebelumnya telah divalidasi dan diujicobakan karena kemungkinan masih terdapat pernyataan atau pertanyaan yang kurang mengungkap indikator penelitian.

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan kajian teori, metode dan temuan penelitian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru, artinya motivasi kerja yang tinggi mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja guru SMA YADIK Se Jabodetabek

2. Implikasi

Sesuai dengan temuan dan kesimpulan penelitian maka hasil penelitian ini diharapkan memberikan implikasi kebijakan, manajerial dan teoritis terutama kepada guru, kepala sekolah SMA YADIKA Se Jabodetabek dan Yayasan Abdi Karya Jakarta. Implikasi penelitian adalah keterlibatan dan keterikatan variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA YADIKA Se Jabodetabek.

Meningkatnya motivasi kerja semestinya akan berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja guru SMA YADIKA Se Jabodetabek. Implikasi penelitian lainnya diharapkan hasil penelitian ini dapat memunculkan atau merangsang penelitian lain yang dapat mengungkap dan meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja yang lebih baik dan lebih mendalam diseluruh jenjang pendidikan yang ada di Yayasan Abdi Karya.

Implikasi teoritis adalah implikasi yang diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan teori dalam pengambilan keputusan ataupun kebijakan yang meliputi teori motivasi kerja dan kepuasan kerja guru. Dimana secara teoritis motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja guru secara langsung. Implikasi teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan kepada Yayasan Abdi Karya dalam mengambil keputusan maupun kebijakan yang akan menjadi anggaran dasar, anggaran rumah tangga dan peraturan bahkan ketetapan Yayasan Abdi Karya untuk kemajuan sekolah dan kesejahteraan para guru sebagai ujung tombak bidang usaha ini.

Implikasi kebijakan yang dimaksud adalah implikasi yang dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan guru, kepala sekolah dan Yayasan untuk kemajuan sekolah. Implikasi kebijakan terhadap guru diharapkan memberikan wewenang dan keleluasaan terhadap guru. Secara praktis guru terlibat dalam peningkatan kualitas diri yang direncanakan secara periodik dan berkesinambungan melalui pelatihan serta pembinaan kompetensi guru sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja guru SMA YADIKA Se Jabodetabek

Implikasi kebijakan terhadap kepala sekolah dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan upaya peningkatan motivasi kerja dengan mengenal perbedaan karakter dan latar belakang guru untuk meningkatkan kepuasan kerja guru SMA YADIKA Se Jabodetabek dengan menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan. Kebijakan ataupun keputusan Kepala sekolah sebaiknya melibatkan dan mengikutsertakan guru khusus yang berkaitan dengan PBM atau KBM di sekolah. Kebijakan ataupun keputusan Kepala sekolah yang diambil diharapkan tidak datang dari sepihak atau golongan tertentu saja tetapi mengakomodir, memperhatikan dan melibatkan semua bagian dari sistem penyelenggaraan pendidikan yang ada di sekolah termasuk para guru.

Keterlibatan pengurus Yayasan dalam proses pengambilan keputusan perlu memperhatikan semua pihak yang terlibat dalam perencanaan, pelaksanaan, penyelenggara, dan pengevaluasian manajemen pendidikan SMA YADIKA Se Jabodetabek Yayasan berupaya meningkatkan sumberdaya manusia dalam sistem pendidikan baik motivasi kerja guru maupun kinerja guru, komponen pengajaran dan sistem penggajian atau sistem kompensasi finansial kepada guru sehingga tercipta kepuasan kerja yang konstruktif, kondusif dan produktif untuk mencapai kemajuan dan tujuan Yayasan Abdi Karya.

Keterlibatan Yayasan terhadap hasil penelitian dapat memunculkan atau merangsang para guru melakukan penelitian lain yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja guru jenjang TKK, SDK, SMP atau SMK. Penelitian dari semua jenjang akan memberikan hasil yang lebih dalam dan luas dampaknya terhadap kelangsungan dan kemajuan Yayasan Abdi Karya.

3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, kesimpulan dan implikasi yang telah dipaparkan sebelumnya, maka ada tiga saran untuk kemajuan SMA YADIKA Se Jabodetabek, sebagai berikut: Guru selaku ujung tombak bidang usaha ini disarankan senantiasa membangun dan memperbaharui komitmen untuk meningkatkan kompetensi diri dalam motivasi kerja baik dalam PBM/ KBM dikelas maupun diluar kelas serta dalam menyelesaikan tugas administrasi sekolah. Memiliki kepekaan dan kepedulian bersama terhadap penatalaksanaan dan penyelenggaraan lembaga pendidikan di SMA YADIKA Se Jabodetabek

Kepala sekolah selaku pemimpin harus “selangkah” lebih maju di depan para guru dan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan PBM/ KBM. Mengupayakan peningkatan kualitas dan kuantitas *input* maupun *output* siswa. Merencanakan dan membuat rencana kerja sekolah (RKS) maupun rencana strategis lainnya dalam upaya peningkatan kualitas sistem dan prosedur pendidikan. Menjaga hubungan harmonis diantara *stakeholders* dan pihak Yayasan dengan guru SMA YADIKA Se Jabodetabek

Untuk meningkatkan motivasi kerja yang akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja guru, disarankan Yayasan mengadakan pelatihan dan pembinaan peningkatan kompetensi guru secara berkala dan berkesinambungan. Memberikan fasilitas pendidikan dan kelengkapan sarana prasarana yang baik dan memadai untuk suksesnya PBM/ KBM di SMA YADIKA Se Jabodetabek.

Yayasan disarankan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan untuk dijadikan suatu kebijakan atau peraturan yang berlaku bagi guru. Disarankan untuk terlebih dahulu melakukan evaluasi dan mengupayakan penyesuaian dan peningkatan sistem kompensasi finansial sesuai kebutuhan hidup dan tuntutan zaman ini agar tercipta dan terbina kepuasan kerja guru. Diperlukan kemauan bahkan upaya yang sungguh-sungguh dari Yayasan Abdi Karya untuk meningkatkan kualitas, dan kuantitas sarana dan prasarana agar tercipta dan terpelihara kepuasan kerja guru SMA YADIKA Se Jabodetabek.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael., Helen Murlis, penerjemah Tim Porta Santa Writing, *Reward Management a Handbook of Remuneration Strategy and Practice Fourtg Edition* (Manajemen Imbalan Strategi dan Praktik Remunerasi), Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer, 2003.
- As'ad, Mohamad, *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumberdaya Manusia*, Edisi Keempat, Cetakan Kedua, Yogyakarta: Liberty, 1995.
- Bacal Robert, *Performance Management*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2001.
- Colquitt Jason A., Jeffrery A. Lepine, Michael J. Wesson, *Organization Behavior*, New York: Mc Graw Hill, 2009.
- Daniels Aubrey C. and James E. Daniels, *Measure of a Leadership*, Ne York: McGraw-Hill, 2007.
- Draft, Richard L., *Managament*, the Dryden Press, 2000.
- George, Jennifer M. dan Jones, Gareth R., *Understanding and Managing Organizational Behavior*, New Jersey: Upper Saddle River, 2005
- Gerson, Richard F., *Mengukur Kepuasan Pelanggan*, Jakarta: PPM, 1995
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., *Organizational, Behavior Structure, Process*, Chicago: Richard D.Irwan, 1997.
- Harefa, Andrias, *Mengasah Paradigma Pembelajaran*, Yogyakarta, Gradien, 2003.
- Harsey Paul, Blanchard Kenneth, and Johnson Dewey E., *Managing Organizational Behavior: Utilizing Human Resource*, New Jersey Prentice Hall, Inc., 1996.
- Jacques Igalens and Patrice Roussel, a Study of the Relationships between Compensation Package, Work Motivation and Job Satisfaction *Journal of Organizational Behavior*, Published by: [John Wiley & Sons](http://www.jstor.org/stable/3100343) Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/3100343>
- Kreither Robert & Kinicki Angelo, *Organizational Behavior Sixth Edition*, New York: Mc Graw Hill, 2004.
- Kohn, Alfie, *Harvard Business Rewiew on Compensation*, USA: Harvard Business School Publishing Corporation, 2001
- Kornreich, Jerome S. dalam A. Dale Timpe, alih bahasa Sofyan Cikmat, *Managing Peopple/ Memimpin Manusia*, Jakarta: PT.Gramedia, 2002.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001.
- Mathis, Robert L. and Jackson, John H., *Human Resource Management/ Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 2*, Penerjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hile, Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- Mc Shane, Stevan L. and Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior Fourth Edition*, New York: McGraw-Hill, 2008.
- Moekijat, *Manajemen Kepegawaian*, Bandung, Mandar Maju, 1999.
- Newstrom, John W., *Organizational Behavior Human Behavior at Work Twelfth Edition*, New York: McGraw-Hill, 2007.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. & Boullian, P.V., *Organizational commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians*, *Journal of Applied Psychology*, 1997.
- Prawirosentono, Suyadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, 1999.
- Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Cetakan kedua. Penerbit ALFABETA. Bandung, 2004.

- Riduwan dan Kuncoro, Engkos Achmad, *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur*, Bandung: Penerbit Alfabeta, 2006.
- Robinson, Stephen P and Timothy A., Judge *Organization Behavior/ Perilaku Organisasi Buku 1*, Penerjemah Diana Angelica, Jakarta Salemba Empat, 2007.
- Santoso, Singgih, SPSS., *Mengolah Data Statistik secara Profesional*. Cetakan keempat. Jakarta: Penerbit PT. Alex Media Komputindo 2001.
- Schermerhorn, John R. Jr., *Organizational Behavior Eigjth Edition*, New York: John Wiley & Sons, Inc, 2003.
- Siagian Sondang P., *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1996.
- Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Edisi III*, Yogyakarta: STIE YKPN 2004.
- Sitinjak Tumpal J.R.dan Sugiarto, *Lisrel*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Somantri, Ating dan Muhidin, Sambas Ali, *Aplikasi Statistika Dala Penelitian*, Pustaka Setia: Bandung, 2006.
- Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Penerbit Alfabeta. Cetakan kedua, 2002.
- Suriasumantri, Jujun S., *Menguak Cakrawala Keilmuan*, Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, 2010.
- Umar, Husein, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organsasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1999.
- Usman, Husaini, *Manajemen. Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Usmara, A., *Motivasi Kerja*, Yogyakarta: Amara Books, 2006.
- Wagner III, John dan Hollenbeck, John R., *Management of Organization Behavior*, New Jersey: Prentice Hall, Inc., 1995.
- Werther William B. and Davis Keith, *Human Resources and Personnel Management*, New York: Mc.Graw Hill, 1996.
- Wexley dan Yukl, *Organization Behavior and Personal Psychology*, Homewood Lilonis: D.Irwin, Ltd., 1997.