

**PENGARUH KEPUASAN, MOTIVASI DAN IKLIM KERJA  
TERADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU SMA  
SWASTA DI KECAMATAN AIR PUTIH  
KABUPATEN BATU BARA**

**Tesis**

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan  
dalam Bidang Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh:

**MONIKA MARYANCE MAGDALENA TAMPUBOLON**

**NPM: 2020060038**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**

## PENGESAHANAN TESIS

Nama : **MONIKA MARYANCE MAGDALENA  
TAMPUBOLON**

Nomor Pokok Mahasiswa : 2020060038

Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

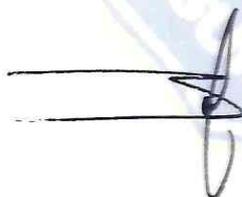
Judul Tesis : **PENGARUH KEPUASAN, MOTIVASI DAN  
IKLIM KERJA TERADAP EFEKTIVITAS KERJA  
GURU SMA SWASTA DI KECAMATAN AIR  
PUTIH KABUPATEN BATU BARA**

Pengesahan Tesis  
Medan, 12 September 2022

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



**Dr. SYAIFUL BAHRI, M. AP**



**Prof. Dr. ELFRIANTO, M. Pd**

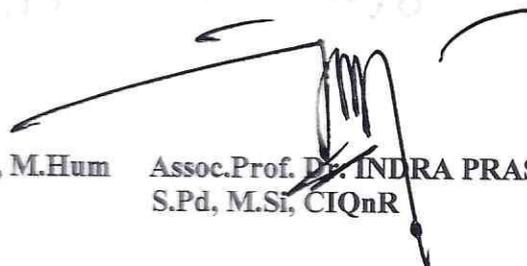
Direktur

Diketahui,

Ketua Program Studi



**Prof. Dr. H. TRIONO EDDY, SH, M. Hum**



**Assoc. Prof. Dr. INDRA PRASETIA,  
S. Pd, M. Si, CIQnR**

PENGESAHAN

PENGARUH KEPUASAN, MOTIVASI DAN IKLIM KERJA  
TERADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU SMA  
SWASTA DI KECAMATAN AIR PUTIH  
KABUPATEN BATU BARA

MONIKA MARYANCE MAGDALENA TAMPUBOLON

202000038

Program Studi: Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh  
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,  
Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang  
Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd) pada Hari  
Selasa, Tanggal 12 September 2022

Komisi Penguji,

1. Prof. Dr. AKRIM, M.Pd  
Ketua

1. ....

2. Assoc. Prof. Dr.INDRA PRASETIA,  
S.Pd, M.Si, CIQnR  
Sekretaris

2. ....

3. Assoc. Prof. Dr. EMILDA SULASMI,  
M.Pd, CIQnR, CIQaR  
Anggota

3. ....

*Akrim*

*Indra Prasetia*

*Emilda Sulasmi*

## PERNYATAAN

### PENGARUH KEPUASAN, MOTIVASI DAN IKLIM KERJA TERADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU SMA SWASTA DI KECAMATAN AIR PUTIH KABUPATEN BATU BARA

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya perbuat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 14 November 2022

Peneliti



Monika MM Tampubolon  
NPM. 2020060038

**PENGARUH KEPUASAN, MOTIVASI DAN IKLIM KERJA  
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU SMA  
SWASTA DI KECAMATAN AIR PUTIH  
KABUPATEN BATU BARA**

Monika Maryance Magdalena Tampubolon<sup>1\*</sup>

*Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Fakultas Pascasarjana, Universitas  
Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia. Jl. Denai NO. 217 Medan  
Email :*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan, motivasi dan iklim kerja terhadap efektivitas kerja guru SMA Swasta di kecamatan Air Putih kabupaten Batu Bara dan dilaksanakan mulai Juni 2022 sampai dengan Agustus 2022. Hasil menunjukkan adanya pengaruh Kepuasan terhadap efektivitas kerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = 26.4 yang berarti bahwa kepuasan memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja guru sebesar 26.4% dan sisanya yaitu 73.6 menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 27.096 + .708X_1$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai Kepuasan kerja akan diikuti peningkatan nilai efektivitas sebesar 0.708. Hasil juga menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja. Adanya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = 95.9 yang berarti bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja guru sebesar 95.9% dan sisanya yaitu 4.1 % ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil persamaan regresi  $\hat{Y} = 27.096 + 1.152X_2$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai motivasi kerja akan diikuti peningkatan nilai efektivitas kerja guru sebesar 1.152. Adanya pengaruh iklim kerja terhadap efektivitas kerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = 94.8 yang berarti bahwa iklim kerja pengaruh terhadap efektivitas sebesar 94.8% dan sisanya yaitu 5.2 % ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = :27.096 + 1.025X_3$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai iklim kerja akan diikuti peningkatan nilai efektivitas sebesar 1.578. Adanya pengaruh Kepuasan (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap Efektivitas kerja guru (Y). Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = 24.1, yang berarti bahwa Kepuasan (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja guru sebesar 9.59% dan sisanya yaitu 4.1% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan  $\hat{Y} = 27.096 + .708X_1 + 1.152X_2 + 1.025X_3$

**Key word: Kepuasan, Motivasi, Iklim Kerja, Efektivitas Kerja Guru**

**THE EFFECT OF SATISFACTION, MOTIVATION AND WORK CLIMATE  
ON THE EFFECTIVENESS OF HIGH SCHOOL TEACHERS  
AT SMA SWASTA KECAMATAN AIR PUTIH  
KABUPATEN BATU BARA**

Monika Maryance Magdalena Tampubolon<sup>1\*</sup>

*Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Fakultas Pascasarjana, Universitas  
Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia. Jl. Denai NO. 217 Medan  
Email :*

**Abstrack**

This study aims to determine the effect of satisfaction, motivation and work climate on the work effectiveness of private high school teachers in Air Putih sub-district, Batu Bara district and was carried out from June 2022 to August 2022. The results show that there is an effect of satisfaction on teacher work effectiveness. The magnitude of the effect is indicated by the coefficient of determination  $R^2$  (R square) = 26.4, which means that satisfaction has an effect on the effectiveness of the teacher's work by 26.4% and the remaining 73.6 shows the regression equation =  $27,096 + .708X_1$ , which means that every increase in the value of job satisfaction will be followed by an increase in the effectiveness value of 0.708. The results also show the influence of motivation on work effectiveness. The existence of an influence is indicated by the coefficient of determination  $R^2$  (R square) = 95.9 which means that the effect of work motivation on the effectiveness of teachers' work is 95.9% and the remaining 4.1% is determined by other factors. The results of the regression equation =  $27,096 + 1.152X_2$ , which means that every increase in one value of work motivation will be followed by an increase in the value of teacher work effectiveness of 1.152. The influence of the work climate on the effectiveness of the teacher's work. The magnitude of the effect is indicated by the coefficient of determination  $R^2$  (R square) = 94.8 which means that the work climate influences the effectiveness of 94.8% and the remaining 5.2% is determined by other factors. The results of simple regression analysis show the regression equation =  $27,096 + 1,025X_3$ , which means that every increase in one value of the work climate will be followed by an increase in the value of effectiveness of 1,578. The influence of Satisfaction (X1), Motivation (X2), Work Climate (X3) together on the effectiveness of teachers' work (Y). The magnitude of the effect is indicated by the coefficient of determination  $R^2$  (R square) = 24.1, which means that Satisfaction (X1), Motivation (X2), Work Climate (X3) together have an effect on the effectiveness of the teacher's work of 9.59% and the rest is 4.1 % is determined by other factors. The results of simple regression analysis show the equation =  $27,096 + .708X_1 + 1.152X_2 + 1.025X_3$

**Key word: Satisfaction, Motivation, Work Climate, Teacher Work Effectiveness**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan yang Maha Kuasa, karena lindungan-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal tesis yang berjudul Pengaruh Kepuasan, Motivasi Dan Iklim Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru Sma Swasta Di Kecamatan Air Putih Kabupaten Batu Bara.

Selama penyusunan tesis ini, peneliti memperoleh begitu banyak bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. Triono Eddy, SH.,M.Hum selaku Direktur Pascasarjana UMSU.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetya S.Pd, M.Si, CIQnR selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Pascasarjana UMSU.
4. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP. sebagai Dosen Pembimbing Pertama pada penyusunan tesis ini.
5. Bapak Prof. Dr. Elfrianto, M.Pd sebagai Dosen Pembimbing Kedua pada penyusunan tesis ini.
6. Kepala sekolah SMA Swasta di masing- masing sekolah di Kecamatan Air Putih sebagai tempat penelitian.

7. Ibunda tercinta Berliana Simbolon yang tidak pernah bosan dan selalu memberikan dukungan secara moral dan batin untuk penyempurnaan proposal tesis ini.
8. Suami saya tercinta Hasudungan Siringoringo dan anak anak saya yang sangat saya sayangi Rachel Clarissa Siringoringo, Revand Alvaro Siringoringo dan Rio Maggha Siringoringo yang memberikan dukungan dan semangat dalam penyelesaian tesis ini.
9. Rekan mahasiswa dan sahabat-sahabat penulis di Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi yang turut memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis.

Semoga tesis dapat memberikan pemikiran dan manfaat bagi semua orang khususnya saya sebagai penulis.

Medan, September 2022

Penulis,

Monika MM Tampubolon

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Penelitian .....	9
1.3. Pembatasan Masalah .....	10
1.4. Rumusan Masalah .....	10
1.5. Tujuan Penelitian .....	11
1.6. Manfaat Penelitian .....	12

.....

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

<b>2.1. Efektivitas Kerja</b> .....	<b>14</b>
2.1.1. Defenisi Efektivitas Kerja .....	14
2.1.2. Indikator dan Kriteria Efektifitas Kerja .....	15
2.1.3. Aspek - aspek Efektifitas Kerja .....	17
2.1.4. Faktor yang memperngaruhi Efektifitas Kerja .....	19
<b>2.2. Kepuasan Kerja</b> .....	<b>21</b>
2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	21
2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	24
2.2.3. Aspek Kepuasan Kerja .....	26
2.2.4. Indikator Kepuasan Kerja .....	28
<b>2.3. Motivasi Kerja</b> .....	<b>31</b>
2.3.1. Pengertian Motivasi .....	31

2.3.2. Jenis – Jenis Motivasi Kerja.....	32
2.3.3. Indikator Motivasi Kerja .....	35
2.3.4. Faktor Pendorong Motivasi Kerja .....	39
<b>2.4. Iklim Kerja .....</b>	<b>41</b>
2.4.1. Defenisi Iklim Kerja .....	41
2.4.2. Faktor – Faktor Terbentuknya Iklim Kerja .....	43
2.4.3. Indikator dalam Iklim Kerja .....	46
<b>2.5. Penelitian Yang Relevan .....</b>	<b>48</b>
<b>2.6. Kerangka Berfikir .....</b>	<b>51</b>

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Pendekatan Penelitian .....	55
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian .....	56
3.3. Populasi dan Sampel .....	57
3.4. Defenisi Operasional .....	58
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	59
3.6. Teknik Analisis Data .....	67
3.7. Uji Hipotesis .....	68

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	71
4.2. Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	83
4.3. Pengujian Hipotesis .....	98

### **BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	111
5.2 Saran .....	112

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>114</b>
-----------------------------	------------

## Daftar Tabel

Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian Di SMK Negeri Kabupaten Batu Bara .....	56
Tabel 3.2 Jumlah guru SMA Swasta Kabupaten Batu Bara .....	58
Tabel 3.3 Defenisi Operasional .....	58
Tabel 3.4 Hasil Validasi Kepuasan .....	60
Tabel 3.5 Hasil Validasi Motivasi .....	61
Tabel 3.6 Hasil Validasi Iklim Kerja .....	62
Tabel 3.7 Hasil Validasi Efektivitas .....	63
Tabel 4.1 Rekapitulasi Data Deskriptif Variabel X1, X2, X3 dan Y .....	72
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan (X1) .....	73
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Motivasi (X2) .....	75
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Skor Iklim Kerja (X3) .....	76
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Skor Efektivitas (Y) .....	77
Tabel 4.6 Distribusi Kategori Variabel Kepuasan (X1) .....	79
Tabel 4.7 Distribusi Kategori Variabel Motivasi (X2) .....	80
Tabel 4.8 Distribusi Kategori Variabel Iklim Kerja (X3) .....	81
Tabel 4.9 Distribusi Kategori Variabel Efektivitas (Y) .....	82
Tabel 4.10 Normalitas Kolmogrov – Smirnov Test of Normality .....	84
Tabel 4.11 Angka Tolerance dan VIF .....	90
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Parsial (Uji t) .....	93
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Berganda .....	95

## **Daftar Gambar**

Gambar 2.1	Kerangka Konsep Penelitian .....	54
Gambar 4.1	Gambar P-Plots Data Kepuasan Kerja .....	86
Gambar 4.2	Gambar P-Plots Data Motivasi Kerja.....	87
Gambar 4.3	Gambar P-Plots Data Iklim Kerja .....	88
Gambar 4.4	Gambar P-Plots Data Efektifitas Kerja .....	89
Gambar 4.5	Gambar Grafik Scatterplot .....	92

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi semua orang pada era ini. Di Indonesia pendidikan juga sudah diperhatikan sejak dulu oleh pemerintah. Pendidikan menurut (UU no 20 tahun 2003) Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Di samping itu pendidikan merupakan usaha untuk membentuk manusia yang utuh lahir dan batin, cerdas, sehat, dan berbudi pekerti luhur. Pendidikan mampu membentuk kepribadian melalui pendidikan lingkungan yang bisa dipelajari baik secara sengaja maupun tidak. Pendidikan juga mampu membentuk manusia itu memiliki disiplin, pantang menyerah, tidak sombong, menghargai orang lain, bertaqwa, dan kreatif, serta mandiri. Dapat disimpulkan bahwa pendidikan baik sengaja maupun tidak, akan mampu membentuk kepribadian manusia yang matang dan wibawa secara lahir dan batin, menyangkut keimanan, ketakwaan, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan bertanggung jawab.

Manajemen pendidikan merupakan suatu proses untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya pendidikan seperti guru, sarana

dan prasarana pendidikan seperti perpustakaan, laboratorium, dsb untuk mencapai tujuan dan sasaran pendidikan yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Dengan kata lain, Manajemen Pendidikan adalah suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan yang berupa proses pengelolaan usaha kerja sama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dan menggunakan fungsi-fungsi manajemen agar tercapainya tujuan secara efektif dan efisien.

Dalam Sulhati (2020), Engkoswara mengemukakan bahwa manajemen dan pendidikan merupakan proses pekerjaan yang harus dilakukan untuk sampai kepada sasara dan tujuan yang telah ditetapkan. Jadi kalau kedua kata tersebut merupakan kata majemuk, maka pengertian dari manajemen pendidikan adalah suatu proses mengelola dan memberdayakan segenap sumber daya pendidikan secara efektif dan efisien melalui praktik perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Dipahami bahwa manajemen pendidikan adalah sebuah usaha untuk mengelola bidang pendidikan, khususnya lembaga-lembaga pendidikan, agar seluruh fungsi manajemen bisa berjalan secara efektif dan efisien sehingga tujuan

pendidikan dapat tercapai dengan baik. Pelaksanaan sebuah lembaga pendidikan tidak akan terlepas dari manajemen pendidikan karena operasional dari lembaga pendidikan dilola dengan manajemen yang baik.

Tujuan manajemen pendidikan adalah terciptanya perencanaan pendidikan yang merata, bermutu, relevan dan akuntabel, meningkatnya citra positif pendidikan, teratasinya mutu pendidikan karena masalah mutu di sebabkan oleh manajemennya. Tujuan lainnya yaitu terciptanya peserta didik yang aktif dalam pengembangan potensi dirinya agar memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya. Dengan demikian, anak tersebut akan bermanfaat di masyarakat, bangsa, dan negara. Maka, manajemen pendidikan penting untuk dilaksanakan.

Dalam mencapai tujuan manajemen pendidikan perlu memperhatikan ruang lingkup manajemen pendidikan. Ruang lingkup manajemen pendidikan menurut garapan meliputi manajemen siswa, personil sekolah, kurikulum, sarana/ material, anggaran, ketata laksanaan, humas dan komunikasi pendidikan. Ruang lingkup menurut administrasi meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, komunikasi dan evaluasi. Terakhir, ruang lingkup manajemen pendidikan menurut pelaksana. Dalam hal ini guru sebagai pelaksana bertindak sebagai manajer dikelas yang ia pimpin. Jadi segala sesuatunya diatur dan diorganisasikan dengan baik untuk mencapai sebuah tujuan kelas dan keberhasilan peserta didik.

Tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan menunjukkan efektivitas kerja suatu institusi. Efektivitas kerja sangat penting perannya sebagai salah satu cara dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab dalam bekerja. Dengan efektivitas kerja, pegawai dapat memastikan pemahaman para pelaksana kerja dengan menyesuaikan tugasnya untuk pencapaian kerja yang efektif dan efisien. Efektivitas kerja merupakan salah satu tujuan dari setiap pelaksanaan pekerjaan. Efektivitas kerja dapat dicapai apabila pelaksanaan kerja sesuai dengan syarat – syarat yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut.

Manajemen sekolah merupakan faktor yang terpenting dalam menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran di sekolah yang keberhasilannya diukur oleh prestasi tamatan (*out put*), oleh karena itu dalam menjalankan kepemimpinan, harus berpikir “sistem” artinya dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah komponen-komponen terkait seperti: guru-guru, staff TU, Orang tua siswa, masyarakat, pemerintah, anak didik, dan lain-lain harus berfungsi optimal yang dipengaruhi oleh kebijakan dan kinerja pimpinan.

Guru merupakan salah satu komponen yang penting dalam mendukung keberhasilan manajemen pendidikan di sekolah. Koswara (2008: 2) menyatakan bahwa, "Guru memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai- nilai yang diinginkan. Dari dimensi tersebut, peranan guru sulit

digantikan oleh yang lain". Maka dari itu alangkah baiknya dan seharusnya guru memiliki sikap dan sifat yang baik agar para siswa yang diajarnya dapat meniru dan mencontohnya perilaku- perilaku baik tersebut. Dengan kata lain guru harus memiliki kualitas yang baik untuk menjadikan pendidikan lebih bermutu. Dalam pelaksanaan proses mengajar di sekolah, guru memiliki peran sangat penting demi mencapainya proses belajar mengajar yang baik. Berhubungan dengan peranan ini, seorang guru dituntut harus memiliki kompetensi dan efektivitas kerja yang memadai dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Efektivitas kinerja guru dalam proses pembelajaran akan menghantarkan siswa menjadi orang yang mempunyai kompetensi baik secara intelegensi maupun secara spiritual. Namun tanpa adanya kinerja guru, maka hal tersebut tidak akan tercapai. Efektivitas kinerja guru adalah kemampuan untuk memilih tujuannya tepat atau peralatan-peralatan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Supardi, 2013:13).

Efektivitas kerja guru sangat diperlukan dalam organisasai sekolah karena yang menentukan kualitas sekolah tersebut adalah keberhasilan dari kerja guru. Bila seorang guru dapat bekerja dengan efektif berarti guru tersebut dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu serta dapat mengatasi masalah-masalah yang dihadapi saat bekerja. Dengan adanya efektivitas kerja guru yang baik maka semua rencana yang telah dibuat sebelumnya akan dapat terlaksana sepenuhnya.

Sekolah – Sekolah SMA Swasta di Kecamatan Air Putih Kabupaten Batu Bara merupakan sekolah yang tentunya ingin semua gurunya memiliki kinerja yang lebih baik. Kemajuan SMA Swasta di Kecamatan Air Putih sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia khususnya efektivitas kerja. Dengan kerja yang efektif maka tujuan pelaksanaan pekerjaan dapat dicapai secara maksimal. Guru sebagai tenaga pendidik sangat berperan penting dalam pencapaian tujuan pembelajaran sekolah-sekolah SMA Swasta di kecamatan Air Putih.

Berdasarkan pengamatan peneliti dan hasil diskusi dengan guru-guru dan wakil kurikulum di SMA Swasta di kecamatan Air Putih yaitu SMA Swasta Daerah dan SMA Swasta Teladan, efektivitas kerja guru dinilai belum maksimal yang ditandai dengan masih terdapat guru yang datang terlambat mengajar, masih terdapat guru-guru yang mengumpulkan rencana pembelajaran tidak tepat waktu, dan terdapat sekitar 60 persen guru mengajar di sekolah lain. Hal ini diduga disebabkan karena kurangnya motivasi dan kepuasan terhadap pekerjaannya. Diduga juga dapat disebabkan iklim kerja yang kurang disukai atau kurang mendukung oleh setiap pelaksana pekerjaan di sekolah, misalnya hubungan antara sesama pendidik maupun tenaga kependidikan atau kemungkinan karena bangunan sekolah yang sebagian merupakan bangunan lama atau juga karena bangunan yang masih bergabung dengan bangunan sekolah lain dalam satu yayasan.

Pada prakteknya peran guru kurang optimal termasuk pada dimensi subjektivitasnya. Guru kurang terarah, kurang mampu bertahan terhadap

situasi pembelajaran yang banyak tekanan termasuk tekanan untuk mengoptimalkan mutu pada proses pembelajaran. Guru tidak hanya mengelola proses pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan berpikir kritis dan mengembangkan kreativitas peserta didik. Guru di sisi lain mengelola administrasi yang berkaitan dengan pembelajaran serta mendorong peningkatan kualifikasi sebagai guru profesional. Guru dihinggapi rasa jenuh, kurang terlibat dalam proses pengembangan kurikulum maupun bahan belajar, serta menampakkan rendahnya aktivitas mental pada pelaksanaan tugas fungsional. Para guru hanya terlibat dalam pelaksanaan hasil dari pengembangan pembelajaran atau bahan ajar. Para guru mengurangi keterlibatan secara mental sebagai bentuk pertahanan agar tidak mengalami stres akibat jumlah tugas dan pekerjaan cukup banyak atau tekanan pekerjaan dari atasan. Jumlah guru yang berorientasi pada pencapaian target sebagai prestasi jumlahnya hanya sebagian kecil. Guru-guru yang merasa memiliki tanggung jawab untuk guru-guru lain masih terbatas.

Guru sebagai salah satu faktor yang mempunyai peranan penting dalam pencapaian keberhasilan proses belajar mengajar yang berhubungan langsung dengan peserta didik dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah, dengan demikian kemampuan dan kepuasan guru sangat menentukan berhasil tidaknya proses belajar mengajar. Kepuasan kerja menjadi penting dalam sebuah organisasi karena kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap efektivitas organisasi. Kepuasan kerja dapat mencegah munculnya perilaku menyimpang di tempat kerja (Yuniar, 2011: 14). Guru yang merasa

puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain. Artinya guru yang memiliki kepuasan kerja akan bekerja secara efektif dan akan berbicara yang baik tentang tempat maupun rekan kerjanya.

Kepuasan kerja guru tidak hadir dalam dirinya tanpa sebab, karena semua yang ada di luar diri guru adalah iklim organisasi sebagai salah satu prediktor yang akan menentukan kepuasan kerja guru tersebut. Iklim organisasi berpengaruh kepada perasaan pekerja dalam sebuah organisasi berkenaan secara tidak langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Iklim kerja adalah salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja, iklim organisasi juga akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja, salah satu dari faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung.

Iklim yang menyenangkan akan menghasilkan pemecahan masalah secara terbuka, sikap loyal, kerjasama yang baik, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja serta kesediaan individu untuk berusaha maksimal dalam bekerja dan berkualitas (French, 1994). Sedangkan iklim yang tidak menyenangkan mengakibatkan tingkat stress yang tinggi, waktu kerja yang dipakai untuk berbincang-bincang, kecenderungan untuk berpindah pekerjaan, absen dengan alasan sakit, berkurangnya komunikasi dengan atasan, dan rendahnya kepuasan kerja.

Besarnya jumlah guru yang mengajar di sekolah lain dan masih terdapatnya guru yang terlambat mengajar dan terlambat mengumpulkan rencana pembelajaran diduga dapat mempengaruhi efektivitas kerja guru

sehingga menjadi dasar pemikiran peneliti untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi, kepuasan dan iklim kerja terhadap efektivitas kerja guru di sekolah – sekolah SMA Swasta di Kecamatan Air Putih, Kabupaten Batu Bara.

Oleh karena itu berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah peneliti uraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru SMA Swasta di Kecamatan Air Putih Kabupaten Batu Bara” untuk diteliti lebih jauh. Dengan dilakukannya penelitian ini, barangkali bisa memberikan informasi terkait Kepuasan, Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Efektivitas kerja guru di SMA Swasta di Kecamatan Air Putih, Kabupaten Batu Bara agar Efektivitas guru yang bekerja di SMA Swasta Kecamatan Air Putih lebih meningkat.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi berbagai masalah yang timbul di sekolah SMA Swasta Air Putih Kabupaten Batu Bara, yaitu :

- 1.2.1. Motivasi guru yang rendah sebab masih ada guru yang terlambat dan kurang disiplin.
- 1.2.2. Guru merasa kurang puas dalam pekerjaannya karena pendapatan yang kurang memadai.

- 1.2.3. Guru dan tenaga pendidik lainnya kurang dapat bekerjasama dengan baik karena iklim kerja yang dianggap kurang sesuai dengan kondisi setiap unsur dalam sekolah.
- 1.2.4. Efektivitas kerja dinilai kurang maksimal karena tujuan-tujuan pelaksanaan kerja di sekolah belum tercapai secara maksimal.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, yang menjadi pembatasan masalah adalah pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan iklim kerja yang belum sesuai dengan setiap unsur dalam sekolah yang mengakibatkan efektivitas kerja menjadi menurun.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1.4.1. Apakah ada pengaruh kepuasan terhadap efektivitas kerja guru di SMA Swasta Kecamatan Air putih Kabupaten Batu Bara?
- 1.4.2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja guru di SMA Swasta Kecamatan Air putih Kabupaten Batu Bara?
- 1.4.3. Apakah ada pengaruh antara iklim kerja terhadap efektivitas kerja guru di SMA Swasta Kecamatan Air putih Kabupaten Batu Bara?

- 1.4.4. Apakah ada pengaruh kepuasan, motivasi dan iklim kerja terhadap efektivitas kerja di SMA Swasta Kecamatan Air Putih, Kabupaten Batu Bara.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

- 1.5.1. Untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh kepuasan terhadap efektivitas kerja guru di SMA Swasta Kecamatan Air putih Kabupaten Batu Bara
- 1.5.2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja guru di SMA Swasta Kecamatan Air putih Kabupaten Batu Bara
- 1.5.3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap efektivitas kerja guru di SMA Swasta Kecamatan Air putih Kabupaten Batu Bara
- 1.5.4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan, motivasi dan iklim kerja terhadap efektivitas kerja di SMA Swasta Kecamatan Air Putih, Kabupaten Batu Bara.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1.6.1. Manfaat Teoritis

- a. Dapat memperkaya khasanah kepustakaan pendidikan, khususnya mengenai kepuasan, motivasi dan iklim kerja dalam hubungannya dengan efektivitas kerja.
- b. Dapat menjadi bahan masukan bagi mereka yang berminat menindak lanjuti hasil penelitian ini dengan mengambil penelitian pada aspek yang berbeda.

### 1.6.2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis, dapat memperoleh pengalaman secara langsung dalam penelitian yang dilakukan tentang kepuasan, motivasi, dan iklim kerja terhadap efektivitas kinerja guru SMA Swasta Kecamatan Air Putih
- b. Dapat memberikan masukan bagi kepala sekolah untuk senantiasa berupaya meningkatkan kepuasan, motivasi dan iklim kerja yang baik untuk meningkatkan efektivitas kerja demi mencapai tujuan pelaksanaan kerja di sekolah.
- c. Bagi guru di SMA Swasta di Kecamatan Air Putih sebagai bahan pembelajaran dan mengenali potensi diri dengan memaami pentingnya kepuasan, motivasi dan iklim kerja dalam meningkatkan efektivitas kerja diri.

- d. Bagi dinas pendidikan hasil penelitian ini juga bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan untuk lebih memperhatikan kinerja guru sebagai garda terdepan pendidikan demi kemajuan dunia pendidikan demi mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas.

## **BAB II**

### **TINJAUAN TEORITIS**

#### **2.1. Efektivitas Kerja**

##### **2.1.1. Defenisi Efektivitas Kerja**

Menurut Hasibuan (2003) efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Efektivitas kerja menunjukkan taraf tercapainya hasil. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan output. Suatu organisasi dapat dikatakan efektif apabila organisasi tersebut selalu berusaha agar karyawan yang terlibat di dalamnya dapat mencapai efektivitas kerja. Efektivitas kerja sendiri yaitu suatu penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Berikut definisi dan pengertian efektivitas kerja dari beberapa sumber buku:

- Menurut Kurniawan (2005), efektivitas kerja adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) dari pada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya.

- Menurut Mahmudi (2005), efektivitas kerja adalah hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan.
- Menurut Rizky (2011), efektivitas kerja adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai.
- Menurut Robbins (2003), efektivitas kerja adalah kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling sesuai atau tepat dan mampu memberikan manfaat secara langsung.

### **2.1.2. Indikator dan Kriteria Efektivitas Kerja**

Beberapa indikator efektivitas kerja menurut Hasibuan (2003:105) yaitu :

#### **1. Kuantitas kerja**

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

#### **2. Kualitas kerja**

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan beberapa hasil kerja dalam bentuk kerapihan, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak menghasilkan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.

### 3. Pemanfaatan waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.

Menurut Richard dan M. Steers (Zuliyanti 2005: 29) indikator dalam mengukur efektivitas kerja meliputi unsur berikut:

#### 1) Kemampuan menyesuaikan diri

Setiap organisasi yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja didalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.

#### 2) Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

#### 3) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Martani dan Lubis (1987), kriteria yang digunakan untuk mengukur efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. **Pendekatan Sumber (*resource approach*)**, yakni mengukur efektivitas dari input. Pendekatan mengutamakan adanya keberhasilan organisasi

untuk memperoleh sumber daya, baik fisik maupun non fisik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2. **Pendekatan Proses (*process approach*)**, adalah untuk melihat sejauh mana efektivitas pelaksanaan program dari semua kegiatan proses internal atau mekanisme organisasi.
3. **Pendekatan Sasaran (*goals approach*)**, dimana pusat perhatian pada output, mengukur keberhasilan organisasi untuk mencapai hasil (output) yang sesuai dengan rencana.

### **2.1.3. Aspek-aspek Efektivitas Kerja**

Efektivitas menunjukkan kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara tepat. Pencapaian sasaran yang telah ditetapkan berdasarkan ukuran maupun standar yang berlaku mencerminkan suatu perusahaan tersebut telah memperhatikan efektivitas operasionalnya. Menurut Saleh (2010), aspek-aspek atau dimensi efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

### **2.4. Keterlibatan (*involvement*)**

Keterlibatan adalah suatu perlakuan yang membuat staf merasa diikutsertakan dalam kegiatan organisasi sehingga membuat staf bertanggung jawab tentang tindakan yang dilakukannya. Keterlibatan (*involvement*) adalah kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Keterlibatan tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang

menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi/perusahaan. Keterlibatan terdiri dari tiga indikator yaitu pemberdayaan (empowerment), kerja tim (team orientation) dan kemampuan berkembang (capability development).

### **2.5. Konsistensi (*consistency*)**

Konsistensi (*consistency*) merupakan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi. Konsistensi menekankan pada sistem keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, dan simbol-simbol yang dimengerti dan dianut bersama oleh para anggota organisasi serta pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang terkoordinasi. Adanya konsistensi dalam suatu organisasi ditandai oleh staf merasa terikat; ada nilai-nilai kunci; kejelasan tentang tindakan yang dapat dilakukan dan tidak dapat dilakukan. Konsistensi di dalam organisasi merupakan dimensi yang menjaga kekuatan dan stabilitas di dalam organisasi. Konsistensi dapat dilihat dari tiga indikator yaitu nilai inti (core value), kesepakatan (agreement), koordinasi dan integrasi (coordination and integration).

### **2.6. Adaptasi (*adaptability*)**

Kemampuan adaptasi merupakan kemampuan organisasi untuk menerjemahkan pengaruh lingkungan terhadap organisasi. Adaptasi merupakan kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi. Kemampuan adaptasi dapat dilihat dari tiga indikator yaitu perubahan

(*creating change*), berfokus pada pasien (*customer focus*) dan keadaan organisasi (*organizational learning*).

## 2.7. Misi (*mission*)

Misi merupakan dimensi budaya yang menunjukkan tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi teguh dan fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi. Organisasi yang kurang dalam menerapkan misi akan mengakibatkan staf tidak mengerti hasil yang akan dicapai dan tujuan jangka panjang yang ditetapkan menjadi tidak jelas. Kemampuan adaptasi dapat dilihat dari tiga indikator yaitu strategi yang terarah dan tetap (*strategic direction and intent*), tujuan dan objektivitas (*goals and objectif*).

### 2.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Menurut O'reilly (2003), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu sebagai berikut:

1. **Waktu.** Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.
2. **Tugas.** Bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada karyawannya.

3. **Produktivitas.** Seorang pegawai mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya.
4. **Motivasi.** Pimpinan dapat mendorong pegawainya melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
5. **Evaluasi Kerja.** Pimpinan memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada bawahannya, sebaliknya pegawai harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi tugas terlaksana dengan baik atau tidak.
6. **Pengawasan.** Dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam melaksanakan tugas.
7. **Lingkungan Kerja.** Lingkungan Kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang sewaktu bekerja.
8. **Perlengkapan dan Fasilitas.** Adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran pegawai dalam bekerja

## 2.2. Kepuasan Kerja

### 2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kadar kesenangan dalam diri seorang karyawan atas peran dan pekerjaannya dalam suatu perusahaan. Tingkat kepuasan umumnya dipengaruhi atas adanya timbal balik yang sesuai harapan. Keadaan lingkungan kerja yang kolaboratif pun akan mendorong tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja. Selain itu, karyawan pun akan merasa puas jika pekerjaannya mendapat umpan balik yang baik. Dengan demikian, karyawan akan merasa pekerjaan dirinya dihargai dan diperhatikan. Luthans (dalam Chasanah, 2008:13) merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Definisi lain tentang kepuasan kerja dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (dalam Muhaimin, 2004:3), yang mengatakan *is the way an employee feel about his or her job, it is a generalized attitude toward the job based on evaluation of different aspect of the job. A person's attitude toward his job reflect pleasant and unpleasant experiences in the job and his expectation about future experiences* (kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda bagi pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya tersebut menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak

menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang).

Howell dan Dipboye (dalam Munandar. 2008: 350) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Churchill, Ford, & Walker (dalam Triyanto. 2009: 2), kepuasan kerja adalah semua karakteristik dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja dimana salesmen menemukan *rewarding, fulfilling, and satisfying, atau frustrating and unsatisfying*.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2007: 202) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi luar dan dalam pekerjaan. Menurut Robbins (dalam Sopiah. 2008: 170), kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Jadi kepuasan kerja yang diperoleh oleh individu merupakan gambaran dari pekerjaan yang dilakukan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan social nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan

keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya (As'ad. 2008: 103-104).

Lannidar S. Harahap dan Indra Prasetia (2021) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Guru yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya.

Persoalan kepuasan kerja guru sangat nyata terlihat dalam berbagai tampilan kerja mereka yakni kinerja aktual harian guru di sekolah, ketika guru tidak menemukan harapan-harapan yang diinginkan dalam pekerjaannya, sebagai misal seorang guru mengharapkan kejelasan kondisi kerja yang aman dan kemudian hal ini tidak terpenuhi, maka ketidakpuasan dan kekecewaan akan muncul. Hal ini akan mengakibatkan terjadinya bentuk-bentuk ungkapan yang bernuansa ada munculnya konflik. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan keadaan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Perasaan itu bisa puas atau tidak puas .

Dari definisi-definisi yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perilaku individu sebagai hasil pengalaman terhadap pekerjaannya. Semakin positif pengalaman kerja individu, maka semakin positif dia memandang pekerjaannya.

### **2.2.2. Faktor – Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Kepuasan tidak muncul dengan sendirinya, tetapi dipengaruhi oleh banyak faktor, terutama faktor dari dalam dan dari luar individu. Ghiselli dan Brown dalam As'ad (2003) mengatakan bahwa ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan, yaitu:

1. Kedudukan (Posisi)

Pada tanggapan umum orang yang bekerja pada kedudukan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada orang yang bekerja pada tingkat yang lebih rendah.

2. Pangkat (golongan)

Pada pekerjaan yang berdasarkan perbedaan pangkat(golongan) sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan gaji, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah tingkah laku dan perasaan.

### 3. Umur

Umur antara 25 hingga 34 tahun dan pekerja yang berumur 40 tahun hingga 45 tahun adalah merupakan batas umur yang boleh menimbulkan perasaan ketidakpuasan terhadap pekerjaan.

### 4. Jaminan Finansial (gaji)

Masalah gaji dan jaminan social kebanyakannya mempengaruhi kepuasan kerja

### 5. Mutu pengawasan

Hubungan antara pekerja dengan pihak pemimpin sangat penting dalam menaikkan produktifitas kerja.

Menurut Hasibuan (2007: 202) faktor – factor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang sesuai dengan keahlian
- c. Berat-ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

### 2.2.3 Aspek Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya yaitu:

1. Menurut Locke, Aspek aspek kepuasan kerja seseorang adalah: bidang kerjanya, gajinya, promosi, penghargaan, keuntungan yang diperoleh. Kondisi kerja, supervisi, kerjasama antar pekerjanya, serikat kerja dan manajemennya.
2. Menurut Lawler III aspek aspek kepuasan kerja adalah: Gaji, Bidang kerjanya, supervisi, promosi, kerjasama antar pekerja, dan kondisi kerja.
3. De Roche, aspek kepuasan kerja adalah: keterlibatan pekerja dalam membuat keputusan, pengakuan yang dirasakan pekerja, harapan pekerja, hubungan personil yang terjadi dalam lingkungan kerja, dan otoritas yang diterima pekerja.

Mengukur kepuasan kerja tidak terlepas dari aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja itu sendiri. Anoraga (2009) menyatakan adanya beberapa aspek kepuasan kerja antara lain:

1. Rasa Aman, adanya kepastian pegawai untuk memperoleh pekerjaan yang tetap, selama mungkin berada dalam jabatan yang diharapkan.

2. Kesempatan untuk maju dan berkembang, adanya kemungkinan dari pegawai untuk maju, naik pangkat, kedudukan dan keahlian pengalaman.
3. Gaji/ uang, perusahaan yang memberikan kebanggaan kepada karyawan apabila mereka bekerja di perusahaan yang bersangkutan.
4. Nama baik di tempat kerja
5. Kesempatan berprestasi dan pengakuan diri, organisasi yang dapat memberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, sehingga mencapai tingkat kerja yang maksimal.

Menurut Jewell dan Siegal menjelaskan bahwa aspek – aspek kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Aspek psikologi, berhubungan dengan jiwa anggota pegawai, meliputi; minat, ketertarikan kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik sosial anggota dengan atasan maupun antar anggota yang berbeda jenis tugasnya serta hubungan dengan anggota keluarga.
3. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik, lingkungan kerja, dan kondisi fisik anggota.

Dapat dikatakan bahwa aspek kepuasan kerja meliputi bidang kerja, gaji, kondisi kerja, hubungan antar pekerja, rasa aman, kesejahteraan, hubungan dengan atasan dan bawahan, kesempatan untuk maju, perasaan senang sewaktu bekerja, semangat dan motivasi, hubungan sosial dengan

sesama pekerja, layanan kesehatan dan libur serta segala sesuatu yang membuat pekerja nyaman dan termotivasi untuk bekerja lebih giat atau lebih baik.

Kepuasan bekerja guru menjadi satu indikator penting untuk menjamin kesejahteraan guru dan pelajar-pelajar yang diajar. Peningkatan kepuasan bekerja mendorong kepada pengekalan jawatan dan dapat menghasilkan guru yang berkualitas. Perhatian yang serius terhadap pengorbanan guru-guru yang mendidik pelajar-pelajar khas perlu di beri keutamaan oleh pihak kementerian.

#### **2.2.4. Indikator Kepuasan Kerja**

Untuk mengetahui indikator apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, terdapat lima indikator menurut Kreitner (2005: 270) yaitu:

1. Pembayaran, seperti gaji dan upah.

Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan:

2. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal:

3. Rekan kerja.

Bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat:

4. Promosi pekerjaan.

Sebagian besar karyawan merasa positif karena dipromosikan. Promosi memungkinkan organisasi untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin:

5. Kepenyeliaan (supervisi).

Umumnya karyawan lebih suka mempunyai supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerja sama dengan bawahan

Indikator Kepuasan Kerja Menurut Robbins (2015:181) adalah berikut:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik.

2. Kondisi Kerja yang mendukung

Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah,

dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

3. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

## **2.3. Motivasi Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Motivasi**

Menurut Mc. Donald (dalam Sudirman, 2011), motivasi adalah perubahan social dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila tidak suka, maka akan berusaha meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Jadi motivasi dapat dirangsang oleh faktor dari luar tetapi motivasi itu adalah tumbuh di dalam diri seseorang. Seseorang yang memiliki intelegensia cukup tinggi, boleh jadi mengalami kegagalan karena kekurangan motivasi. Suatu pekerjaan akan optimal kalau ada motivasi yang tepat.

Motivasi selalu berkaitan dengan masalah kebutuhan. Ada beberapa jenis kebutuhan misalnya: kebutuhan untuk menyenangkan orang lain, kebutuhan untuk mencapai hasil, kebutuhan untuk mengatasi kesulitan. Sehubungan dengan itu timbullah beberapa teori motivasi yang berpangkal pada kebutuhan yakni kebutuhan filosofis, ingin rasa aman, cinta kasih, mewujudkan diri sendiri. Fungsi motivasi adalah untuk mendorong manusia untuk berbuat, menentukan arah perbuatan, untuk mencapai tujuan dan menyeleksi perbuatan yakni perbuatan mana yang akan dikerjakan.

Menurut Pandji Anoraga (2006), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan besar kecilnya prestasi. Motivasi untuk melakukan sesuatu timbul, karena adanya interaksi antara motif dengan social situasi yang dihadapi.

Menurut Ashar Sunyoto Munandar bahwa motivasi kerja adalah suatu proses di mana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika, berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, Ashar Sunyoto Munandar (2006).

Menurut Ranupandojo dan Hasan (dalam Okto, Swasto & Utami, 2014) motivasi kerja adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Motivasi kerja menurut Terry Mitchell (dalam Setiawan, 2015) didefinisikan sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan. Davis dan Newstroom (dalam Setiawan, 2015) pekerja termotivasi dalam bekerja adalah seseorang yang melihat bahwa pekerjaannya mencapai tujuan-tujuan pentingnya.

Motivasi kerja guru menurut Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana (2012: 63), adalah “dorongan bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan agar tercapai tujuan pekerjaan sesuai dengan rencana”. Motivasi kerja guru merupakan dorongan untuk senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan rencana. Motivasi kerja membuat guru menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai rencana dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Indra Prasetia (2021), melalui motivasi guru akan semangat, baik dari dalam diri maupun dorongan orang lain untuk menuangkan potensinya. Motivasi sebagai daya penggerak di dalam diri guru, yang mampu memberikan arah, tujuan dan jaminan bagi peningkatan kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan selalu mengembangkan profesionalitas kerjanya dan program inovatif untuk meningkatkan pembelajaran siswa. Oleh karena itu, motivasi kerja guru sangat penting bagi keefektifan sekolah dan keberhasilan bagi setiap sistem pendidikan.

Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun di luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

### 2.3.2 Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013), terdapat dua jenis motivasi kerja, yaitu:

1. **Motivasi positif.** Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan di atas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.
2. **Motivasi negatif.** Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja di bawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Wibiasuri (2014), terdapat tiga jenis bentuk motivasi kerja, yaitu:

1. **Materiil insentif.** Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang memiliki nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misal: kendaraan, rumah dan lain-lainnya.
2. **Non-materiil insentif.** Alat motivasi yang diberikan berupa barang/benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggaan rohani saja, Misalnya: medali, piagam, bintang jasa dan lain-lainnya.
3. **Kombinasi materiil dan non materiil insentif.** Alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang atau barang) dan non materiil/medali dan piagam) jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggaan rohani.

### 2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana (2012: 64) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru meliputi:

#### 1) Imbalan yang layak

Kepuasan guru menerima imbalan atau gaji yang diberikan lembaga dapat menentukan motivasi kerja. Guru dengan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan membuat motivasi kerja akan menurun.

Sebaliknya, guru dengan gaji yang sesuai dan bisa memenuhi kebutuhan hidup akan selalu termotivasi dalam melakukan berbagai pekerjaan.

2) Kesempatan untuk promosi

Promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Banyaknya kesempatan promosi jabatan yang diberikan lembaga kepada guru akan berdampak pada keinginan guru untuk meningkatkan kualitas kerja.

3) Memperoleh pengakuan

Sebuah pengakuan dari pihak lembaga terhadap kerja yang telah dilaksanakan oleh guru akan memberikan dampak bagi peningkatan motivasi kerja guru. Pekerjaan yang selalu diakui membuat guru selalu memperbaiki dan menyelesaikan tugas lebih baik dari yang sebelumnya.

4) Keamanan bekerja

Lingkungan kerja yang aman sangat diharapkan oleh semua orang termasuk guru. Lingkungan sekolah yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan akan membuat guru mampu bekerja dengan maksimal.

Hamzah B. Uno (2013: 72) menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja guru tampak melalui:

1) Tanggung jawab dalam melakukan kerja

Guru yang memiliki motivasi yang tinggi terlihat dari tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan. Guru akan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Guru akan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sesuai peraturan yang berlaku.

2) Prestasi yang dicapainya

Prestasi yang diperoleh guru memperlihatkan bahwa guru tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi. Prestasi tersebut dapat berupa penghargaan dari kepala sekolah, lembaga pendidikan, maupun karya yang diciptakan.

3) Pengembangan diri

Guru dalam menjalankan profesinya sangat perlu untuk melakukan pengembangan diri. Keikutsertaan guru dalam pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh lembaga pendidikan menunjukkan bahwa guru memiliki antusias sehingga tercipta motivasi kerja yang tinggi

4) Kemandirian dalam bertindak

Seseorang yang sudah masuk dalam usia produktif tentu memiliki sikap mandiri dalam bertindak. Kemandirian ini

tercermin pada sikap guru yang selalu mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya meskipun tidak diperintah. Guru secara sadar mengerjakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

Menurut Winardi (2001), terdapat tiga aspek utama yang menjadi pendorong motivasi kerja seorang karyawan, yaitu:

1. **Keinginan**, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya.
2. **Kebutuhan**, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
3. **Rasa aman**, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga 38ocial38 motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman.

Indikator motivasi kerja dapat dilihat dari beberapa aspek yang berasal dari dalam diri seorang pekerja yang dipengaruhi oleh dunia/ iklim kerjanya yaitu keinginan, kebutuhan dan rasa aman dan juga dapat dilihat dari: adanya kedisiplinan karyawan, adanya imajenasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri dan tahan terhadap tekanan, dan tanggun jawab dalam mlakukan pekerjaan.

### 2.3.4 Faktor Pendorong Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2014), terdapat tiga 39ocial pendorong utama motivasi kerja, yaitu:

#### a. *Energize*

Energize adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tepat. Hal tersebut dilakukan dengan exemplify, communicate dan chalange.

1. *Exemplify*, adalah memotivasi dengan cara memulai memberi contoh yang baik.
2. *Communicate*, merupakan sentral kepemimpinan termasuk bagaimana pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.
3. *Challenge*, adalah tantangan yang disukai orang. Pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan pemenuhan keinginan.

#### b. *Encourage*

Encourage adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk pendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, coaching dan penghargaan. Encourage dilakukan dengan cara empower, coach dan recognize.

1. **Empower**, merupakan proses dimana orang menerima tanggung jawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaannya.
2. **Coach**, merupakan kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukkan bagaimana dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.
3. **Recognize**, alasan tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja, di samping keperluan penghasilan.

**c. Exhorting**

Exhorting adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. Exhorting dilakukan melalui *sacrifice* dan *inspire*.

1. Sacrifice adalah suatu ukuran pelayanan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain diatas kebutuhan kita sendiri.
2. Inspire, merupakan turunan motivasi, apabila motivasi datang dari dalam maka bentuknya adalah *self-inspiration*.

Motivasi juga diartikan sebagai usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan tertentu. Motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan dari setiap kegiatan yang dilakukan. Dengan adanya motivasi, maka setiap orang akan tergerak untuk melakukan usaha-usaha demi tercapainya tujuan yang diharapkan.

## **2.4. Iklim Kerja**

### **2.4.1. Definisi Iklim Kerja**

Iklim kerja terjemahan dari bahasa Inggris *working climate* atau *working environment*. Iklim kerja merupakan suatu lingkungan dan prasarana, manusia di mana di dalamnya anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka. Dengan kata lain iklim kerja merupakan lingkungan manusia di mana manusia bekerja. Dikatakan pula bahwa iklim kerja adalah seperangkat ciri atau atribut yang dirasakan individu dan yang dipertimbangkan berdampak pada keinginan individu untuk berprestasi sebaik-baiknya. Iklim kerja juga dapat berupa persepsi individu tentang berbagai aspek yang ada dalam lingkungan organisasi

Agustini dalam Yuwandi (2019) menyatakan, iklim kerja didefinisikan sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi. Iklim kerja dalam suatu perusahaan sangat penting. Iklim didalam suatu perusahaan mempunyai dampak pada tinggi rendahnya semangat kerja seseorang. Iklim kerja dipengaruhi oleh lingkungan internal atau psikologi perusahaan.

Menurut Wirawan dalam Dalimunte dan Akrim (2021) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan

dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Danang Sunyoto (2016) menyatakan bahwa iklim kerja merupakan serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari pekerjaan satu ke pekerjaan lainnya

Iklim kerja sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah tersebut dalam keadaan riang dan mesra ataupun kepedulian antara satu sama lainnya. Hubungan mesra pada iklim kerja sekolah terjadi karena disebabkan terdapat hubungan yang baik di antara kepala sekolah, guru, dan antara guru dan peserta didik. Dengan demikian iklim kerja yang kondusif dengan menciptakan hubungan yang baik antara kepala sekolah, guru, dan diantara guru dan peserta didik merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kemudian iklim kerja sekolah berkaitan juga dengan sifat-sifat atau ciri yang dirasa dalam sebuah lingkungan kerja sekolah, dan timbul karena adanya kegiatan yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi tingkah laku kemudian dengan kata lain iklim dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat para anggotanya. Iklim sekolah dapat menjadi pengaruh positif pada kesehatan lingkungan belajar atau hambatan yang signifikan untuk belajar.

## 2.4.2 Faktor–Faktor Terbentuknya Iklim Kerja

Iklim kerja dapat terjadi dengan terjalinnya hubungan yang baik dan harmonis antara pimpinan dengan seluruh pegawainya dan seluruh peserta didik. Dengan demikian banyak hal yang berpengaruh dalam organisasi sehingga terbentuklah iklim kerja. Hal tersebut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya iklim kerja sebagai berikut :

### a. Karakteristik internal

Terdiri dari kondisi dalam organisasi yang diatur dan telah ditetapkan dalam mencapai tujuan organisasi. Karakteristik internal dikenal melalui beberapa dimensi:

1. Formalisasi, yaitu tingkat penggunaan dokumentasi tertulis
2. Spesialisasi, yaitu derajat pembagian tugas
3. Sentralisasi, yaitu berupa pembagian kekuasaan dan proses pengambilan keputusan otoritas, yaitu berupa pembagiantugas dan pengambilan keputusan.
4. Profesionalisme, yaitu menggambarkan tingkat anggota
5. Konfigurasi, yaitu menunjukkan pembagian anggota ke dalam bagian-bagian

b. Karakteristik organisasi secara keseluruhan

Organisasi sebagai suatu sistem terbuka, dalam upaya pencapaian tujuan memiliki karakteristik tertentu sebagai totalitas dapat dilakukan melalui penelaahan terhadap ukuran organisasi, teknologi yang digunakan dan lingkungan yang dihadapi organisasi dan faktor umum organisasi.

c. Karakteristik individu

Seperti yang diungkapkan di atas, bahwa iklim organisasi tercipta dari hasil interaksi individu dalam organisasi. Iklim merupakan suasana yang dirasakan orang-orang yang terlibat dalam organisasi.

Besar kecilnya organisasi ditentukan oleh jumlah anggota yang terlibat dalam proses kegiatan organisasi. Dalam organisasi yang kecil memungkinkan frekuensi tatap muka antara individu menjadi lebih tinggi, sehingga tingkat keakraban menjadi lebih tinggi. Komunikasi lebih insentif sehingga memungkinkan terbentuknya suasana yang berbedadengan organisasi yang berukuran besar

Perubahan yang terjadi baik yang terjadi didalam (internal) ataupun diluar (eksternal) organisasi akan sangat berpengaruh terhadap iklim kerja organisasi tersebut. Sebagai sebuah entitas yang penting didalam sebuah organisasi, setiap individu tentunya mengharapkan dan mampu bekerja di suatu iklim yang kondusif. Iklim kerja yang kondusif penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota,

selanjutnya Robert Stringer mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang menyebabkan terjadinya suatu iklim kerja:

- a. Lingkungan Eksternal, ketidak tentuan ekonomi dan pasar pengaruh pada iklim
- b. Strategi Organisasi, kinerja suatu organisasi bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh anggota untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi (motivasi) dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.
- c. Praktik Kepemimpinan, perilaku pemimpin mempengaruhi iklim kerja yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.
- d. Pengaturan Organisasi, pengaturan organisasi memiliki pengaruh paling kuat terhadap iklim kerja.
- e. Sejarah Organisasi, semakin tua usia organisasi, semakin kuat pengaruh sejarahnya.

Berdasarkan definisi diatas, iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja dalam organisasi. Iklim kerja kondusif yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis, sehingga keadaan itulah yang menjadi pendukung setiap kinerja seseorang.

### 2.4.3. Indikator dalam Iklim Kerja

Menurut Wirawan dalam Tri Indah Yani (2017:406) menjelaskan bahwa terdapat 5 indikator dalam Iklim Organisasi yaitu :

1. Responsibility ( Tanggung Jawab )
2. Identity ( Identitas)
3. Warmth ( Kehangatan )
4. Support ( Dukungan )
5. Conflict ( Konflik )

Dalam pemaparan mengenai indikator diatas maka dapat digambarkan komponen-komponen tersebut seperti berikut :

- 1) Responsibility (Tanggung Jawab)

Tanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima atau tingkatan sejauh mana anggota organisasi bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan.

- 2) Identity (Identitas)

Identity (identitas) adalah perasaan memiliki (sense of belonging) terhadap perusahaan dan diterima dalam kelompok didalam lingkungan kerja.

- 3) Warmth (Kehangatan)

Warmth (Kehangatan) adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang

baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal.

4) Support (Dukungan)

Support atau dukungan adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.

5) Conflict (Konflik)

Conflict (Konflik) merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan. Kedua belah pihak bersedia menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusinya daripada menghindarinya

Dalam Meithiana Indrasari (2017:11), Heylighen mengajukan indikator pengukuran iklim organisasi sebagai berikut:

1. Menjalin hubungan, yang meliputi keterpaduan (kohesivitas), kepercayaan dan rasa hormat.
2. Kemampuan kontrol, adalah kemampuan mengontrol hubungan di lingkungan organisasi, yaitu kemampuan menciptakan suasana nyaman dalam mengajar atau menerapkan aturan di lingkungan organisasi.
3. Lingkungan fisik, menyangkut bangunan kerja, ruang kelas, peralatan dan sarana fisik lainnya. Hal ini juga turut menyumbang iklim organisasi bagi pada karyawan di dalamnya.

## 2.5 Penelitian Relevan

Penelitian relevan yang menjadi masukan dalam penelitian ini adalah yang dilakukan oleh Khairatun Hisan (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Sekolah Singosari”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Subjek dalam penelitian ini adalah 88 guru di sekolah Singosari. Penelitian ini menggunakan tiga skala yaitu skala motivasi kerja, skala iklim organisasi serta skala kepuasan kerja. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja ( $F = 13.145$  ;  $p < .05$ ) dengan sumbangan efektif sebesar 23,6%. Implikasi dari penelitian ini dapat membantu manajemen sekolah Singosari untuk mengetahui tingkat motivasi guru serta pihak sekolah juga dapat menciptakan iklim organisasi yang lebih positif guna meningkatkan kepuasan kerja guru.

Penelitian lain yang relevan adalah yang dilakukan oleh Diyanti, Musa Hubeis, dan M. Joko Affandi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor”. Penelitian ini bertujuan (1) menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Tendik, (2) menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja Tendik, dan (3) menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Tendik IPB. Berdasarkan analisis SEM-PLS, diketahui bahwa motivasi kerja dan iklim berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja Tendik IPB, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Tendik. Nilai *R-Square* untuk kepuasan adalah 0,458. Artinya, motivasi kerja dan iklim kerja mempunyai kontribusi positif terhadap kepuasan 45,8 % dan 54,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya, nilai *R-Square* untuk kinerja Tendik IPB adalah 0,028. Artinya, kinerja Tendik IPB dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja sebesar 2,8% dan 97,2 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Adapun penelitian yang senada adalah penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Yusuf Ritonga yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Guru dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Efektivitas Kerja Guru di SMA Kecamatan Medan Tembung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru; (2) pengaruh motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru; (3) pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja guru; (4) pengaruh motivasi kerja guru terhadap efektivitas kerja guru; dan (5) pengaruh kepuasan kerja guru terhadap efektivitas kerja guru. Subjek penelitian adalah guru di SMA Kecamatan Medan Tembung. Dengan jumlah sampel sebanyak 108 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan stratified sampling. Metode penelitian bersifat analisis jalur yang bertujuan untuk menguji teori dan memperoleh informasi tentang penelitian. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan: (1) terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru dinyatakan dengan thitung  $\rho_{31} > t_{tabel}$

$\alpha=5\%$  ( $3,786>1,659$ ); (2) terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru dinyatakan dengan thitung  $\rho_{32}>$  ttabel  $\alpha=5\%$  ( $3,324>1,659$ ); (3) terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja guru dinyatakan dengan thitung  $\rho_{41}>$  ttabel  $\alpha=5\%$  ( $5,198>1,659$ ); (4) terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap efektivitas kerja guru dinyatakan dengan thitung  $\rho_{42} >$  ttabel  $\alpha=5\%$  ( $1,722>1,659$ ); dan (5) terdapat pengaruh kepuasan kerja guru terhadap efektivitas kerja guru dinyatakan dengan thitung  $\rho_{43} >$  ttabel  $\alpha=5\%$  ( $1,868>1,659$ ). Hasil penelitian memberikan gambaran lingkungan kerja, motivasi kerja guru dan kepuasan kerja guru terhadap efektivitas kerja sebesar 51,26% dan sisanya ditentukan variabel lain.

## **2.6. Kerangka Berpikir**

Kepuasan kerja meliputi bidang kerja, gaji, kondisi kerja, hubungan antar pekerja, rasa aman, kesejahteraan, hubungan dengan atasan dan bawahan, kesempatan untuk maju, perasaan senang sewaktu bekerja, semangat dan motivasi, hubungan sosial dengan sesama pekerja, layanan kesehatan dan libur serta segala sesuatu yang membuat pekerja nyaman dan termotivasi untuk bekerja lebih giat atau lebih baik.

Sumber daya manusia adalah kekuatan pokok yang mampu menggerakkan kegiatan sekolah, dan salah satu faktor utama bagi sekolah untuk mencapai tujuan. Karena pentingnya faktor manusia di dalam suatu instansi misalnya sekolah, maka diperlukan adanya pengelolaan dan perencanaan yang baik agar terjadi efektivitas kerja di dalam menjalankan pekerjaan.

Efektivitas kerja di suatu sekolah erat kaitannya dengan efektivitas kerja guru-gurunya, karena kegiatan belajar mengajar dan aktifitas lain di suatu sekolah tergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Dorongan-dorongan pada guru untuk bekerja secara efektif biasa disebut dengan motivasi kerja yang mempengaruhi tingkah laku dan kinerja guru. Semakin banyak guru yang dimotivasi untuk bekerja secara efektif, maka hasilnya pun akan makin efektif.

Efektivitas kerja sangat diharapkan oleh suatu perusahaan karena dengan efektivitas kerja sasaran yang telah ditentukan selama periode tertentu dapat berjalan dengan tepat. Untuk menciptakan efektivitas kerja tidak lepas dari beberapa faktor, diantara adalah faktor motivasi kerja, kepuasan kerja dan iklim kerja. Dalam menjalankan tugas atau pekerjaan seorang guru membutuhkan semangat atau motivasi kerja dari sekolah agar mendorong mereka untuk lebih giat bekerja dan mempunyai efektivitas kerja yang tinggi.

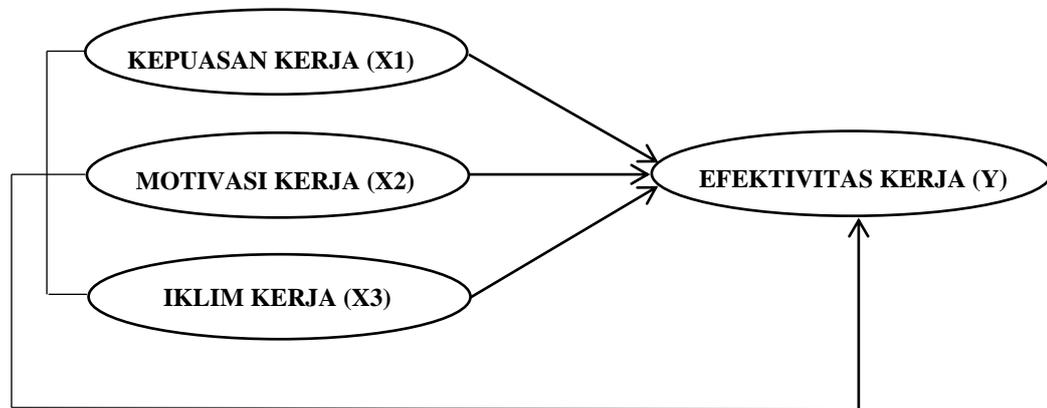
Barnawi dan Mohammad Arifin (2017: 133) menyatakan bahwa guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dapat lebih produktif dari pada guru yang memiliki kepuasan kerja yang rendah. Menurut Sinambela (dalam Barnawi, 2017: 133) kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Kepuasan kerja guru itu dapat meningkatkan efektivitas kerja dan disiplin kerja. Selain itu, kepuasan kerja dapat menekan tingkat keluarnya guru dan banyaknya respons ketidakpuasan. Guru yang terpuaskan ia akan memiliki semangat kerja dan disiplin yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya kinerja yang baik, efektivitas mengajar guru pun akan meningkat. Sebaliknya, jika guru merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ia akan banyak melakukan respons – respons negatif yang menghambat upaya tercapainya tujuan.

Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung efektivitas kerja akan meningkat ketika setiap guru memiliki efektivitas yang baik. Faktor lain efektivitas kerja seorang guru dapat mencapai standar yang diinginkan adalah iklim kerja. Selanjutnya, Iklim kerja berpengaruh secara nyata terhadap efektivitas kerja, karena semakin kondusif iklim kerja di sekolah maka akan meningkatkan efektivitas kerja guru.

Menurut Robbins dan Judge, Iklim kerja yang positif memiliki keterkaitan erat dengan kinerja. Semakin kondusif iklim kerja di sekolah, maka semakin tinggi efektivitas kerja guru, sebaliknya semakin tidak kondusif iklim kerja maka semakin tidak efektif kerja guru. Dengan demikian diduga bahwa iklim kerja di sekolah berhubungan positif terhadap efektivitas kerja guru.

Hasil analisa penelitian yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara nyata terhadap efektivitas kerja, karena kepuasan kerja apabila ditingkatkan maka dapat meningkatkan efektivitas kerja guru di sekolah-sekolah SMA Swasta di kecamatan Air Putih. Motivasi juga berpengaruh secara nyata terhadap efektivitas kerja.

Dengan kerangka pemikiran tersebut dapat disusun model sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka konsep penelitian

Keterangan :

- X1 : Kepuasan Kerja (variabel bebas)
- X2 : Motivasi Kerja (variabel bebas)
- X3 : Iklim Kerja (variabel bebas)
- Y : Efektivitas Kerja (variabel terikat)

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisis data dan fakta yang diperoleh. Menurut Sugiyono (2016: 8) penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian pada umumnya dilakukan pada populasi atau sampel tertentu yang bersifat representative. Proses penelitian bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut selanjutnya diuji melalui pengumpulan data lapangan. Untuk mengumpulkan data digunakan instrument penelitian. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak. Penelitian kuantitatif pada umumnya dilakukan pada sampel yang diambil secara random, sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel diambil.



### **3.3. Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1. Populasi**

Sugiyono (2016: 215) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik. Berdasarkan definisi di atas populasi dalam penelitian ini adalah populasi yang homogen. Dimana populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 58 orang

#### **3.3.2 Sampel**

Menurut Suharsimi Arikunto (2002: 112) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Arikunto menambahkan Apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan apabila jumlah responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih.

Karena populasi dalam penelitian ini yaitu guru-guru SMA Swasta di Kecamatan Air Putih berasal dari SMA Swasta Teladan yang berjumlah 38 orang dan SMA Swasta Daerah yang berjumlah 20 orang maka total populasi adalah 58 orang. Karena jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang guru, maka semua populasi dijadikan sampel (sampel jenuh).

Tabel. 3.2 Jumlah guru SMA Swasta di Kecamatan Air Putih, Batu Bara

No	Nama sekolah	Jumlah guru	Keterangan
1	SMA Swasta Teladan Indrapura	38	
2	SMA Swasta Daerah Indrapura	20	
Total		58	

### 3.4. Defenisi Operasional

Defenisi Operasional adalah untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Masri (2003: 46- 47) menjelaskan bahwa unsur penelitian yang akan mengukur variabel.

Tabel 3.3 Defenisi Operasional Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	No item
<b>Kepuasan</b>	Kadar kesenangan dalam diri seorang karyawan atas peran dan pekerjaannya dalam suatu perusahaan	1. Pembayaran, seperti gaji dan upah. 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Rekan kerja. 4. Promosi pekerjaan. 5. Kepenyeliaan (supervisi) (Kreitner, 2005: 270)	1-4 5-7 8-9 10-12 13-14
<b>Motivasi</b>	Dorongan dari dalam diri seseorang yang berhubungan dengan melakukan yang terbaik sehingga apa yang diinginkan tercapai terlihat adanya pencapaian prestasi seseorang dalam bekerja.	1. Imbalan yang layak 2. Tanggung jawab dalam melakukan kerja 3. Prestasi yang dicapainya 4. Pengembangan diri 5. Kemandirian dalam bertindak (Hamzah B. Uno, 2013: 72)	1-2 3-5 6-8 9-11 12-15
<b>Iklm Kerja</b>	Kondisi atau keadaan suasana kerja yang berbeda di instansi	1. Responsibility (Tanggung Jawab ) 2. Identity ( Identitas)	1-3 4-5

	dirasa nyaman, tenang, dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut.	3. Warmth (Kehangatan) 4. Support (Dukungan) 5. Conflict (Konflik) 6. Lingkungan fisik (Tri Indah Yani, 2017:406)	6-9 10-11 12-14 15-17
<b>Efektivitas Kerja Guru</b>	Suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	1. Kuantitas kerja, 2. Kualitas kerja, 3. Pemanfaatan waktu, (Hasibuan, 2003:105) 4. Kemampuan menyesuaikan diri, 5. Prestasi kerja, 6. Kepuasan kerja (Zuliyanti 2005: 29)	1-2 3-6 7-9 10-11 12-16 17-20

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Menurut Sugiyono (2016 : 225), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket.

Angket dalam penelitian ini merupakan item pertanyaan yang sudah disediakan jawabannya. Yakni dengan kategori Selalu (1), Sering (2), kadang-kadang (3), jarang (4), Tidak Pernah (5). Skala dalam pengukuran dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert. Sugiyono (2016:67). Menjelaskan bahwa Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social.

### 3.5.1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan apa yang akan diukur. Jadi dapat dikatakan semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat test tersebut semakin mengenai pada sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Suatu test dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila test tersebut sesuai dengan fungsi ukurnya atau sesuai dengan makna dan tujuan diadakannya test tersebut.

Tabel 3.4 Hasil Validasi Kepuasan

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	37.07	100.685	.048	.148	.023
x2	36.93	102.685	-.022	.181	.228
x3	37.17	97.730	.206	.504	.708
x4	36.93	96.547	.228	.543	.706
x5	36.50	73.155	.226	.573	.789
x6	37.10	92.783	.415	.558	.689
x7	36.93	87.444	.584	.627	.669
x8	37.17	93.040	.397	.671	.690
x9	37.07	89.995	.607	.602	.674
x10	37.30	88.355	.543	.754	.673
x11	37.30	88.286	.624	.773	.669
x12	37.20	85.683	.740	.814	.657
x13	37.40	89.903	.487	.749	.680
x14	36.63	93.068	.372	.833	.692

Angket yang diberikan kepada responden terdiri dari 14 butir pernyataan pada variabel kepuasan. Pada hasil di atas dapat dilihat bahwa *corrected item-total*

*correlation* lebih besar dari 0.361 sehingga dari seluruh pernyataan Kepuasan kerja ( $X_1$ ) dinyatakan 12 butir angket valid dan 2 butir angket tidak valid .

Dari hasil pengujian validasi dan reliabilitas pada variabel Motivasi dapat dilihat dari berikut:

Tabel 3.5 Hasil Validasi Motivasi

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	43.38	51.315	.504	.713	.678
X2	43.31	49.865	.584	.872	.667
X3	43.48	50.401	.496	.800	.677
X4	42.66	52.805	.414	.593	.689
X5	43.00	52.929	.498	.419	.682
X6	42.69	59.079	.092	.615	.722
X7	42.83	57.005	.218	.553	.710
X8	42.66	55.520	.314	.449	.701
X9	42.45	58.470	.084	.562	.727
X10	42.52	52.901	.404	.707	.690
X11	42.52	55.616	.254	.384	.707
X12	42.45	62.399	-.122	.102	.245
X13	43.21	57.813	.129	.460	.721
X14	43.41	54.180	.354	.611	.696
X15	43.45	49.685	.538	.797	.671

Angket yang diberikan kepada responden terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel motivasi Pada hasil di atas dapat dilihat bahwa *corrected item-total*

*correlation* lebih besar dari 0.361 sehingga dari seluruh pernyataan Motivasi ( $X_2$ ) dinyatakan 14 butir angket valid dan 1 butir angket tidak valid .

Dari hasil pengujian validasi dan reliabilitas pada variabel Iklim kerja dapat dilihat dari berikut :

Tabel 3.6 Hasil Validasi Iklim Kerja

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	49.17	49.219	.271	.508	.597
X2	49.31	51.365	.108	.546	.618
X3	49.14	47.266	.396	.511	.580
X4	48.93	50.424	.125	.654	.618
X5	49.00	48.643	.232	.520	.602
X6	49.00	45.500	.447	.687	.568
X7	48.93	56.209	-.204	.154	.260
X8	49.69	51.293	.081	.610	.624
X9	49.90	50.310	.148	.640	.614
X10	49.83	45.005	.505	.598	.560
X11	49.52	54.616	-.109	.680	.647
X12	49.83	48.291	.355	.668	.587
X13	49.48	47.259	.384	.671	.581
X14	49.21	43.741	.457	.729	.561
X15	49.52	45.259	.450	.685	.567
X16	49.48	50.687	.083	.671	.627
X17	49.79	48.241	.262	.643	.597

Angket yang diberikan kepada responden terdiri dari 17 butir pernyataan pada variabel iklim kerja. Pada hasil di atas dapat dilihat bahwa *corrected item-*

*total correlation* lebih besar dari 0.361 sehingga dari seluruh pernyataan Iklim Kerja ( $X_3$ ) dinyatakan 16 butir angket valid dan 1 butir angket tidak valid

Dari hasil pengujian validasi dan reliabilitas pada variabel Efektivitas kerja guru dapat dilihat dari berikut:

Tabel 3.7 Hasil Validasi Iklim Kerja

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	52.93	93.995	.387	.994	.746
X2	53.07	97.789	.203	.998	.760
X3	53.00	97.724	.311	.947	.752
X4	52.83	95.178	.346	.995	.749
X5	53.00	98.414	.191	.998	.761
X6	53.03	99.964	.172	.948	.761
X7	53.30	92.493	.422	.749	.743
X8	53.47	99.913	.148	.789	.763
X9	53.27	90.823	.523	.732	.736
X10	53.50	88.741	.634	.907	.727
X11	53.17	92.213	.414	.863	.744
X12	53.63	91.344	.547	.914	.735
X13	53.30	98.769	.251	.836	.756
X14	53.43	96.254	.262	.874	.756
X15	53.23	102.944	-.001	.053	.177
X16	53.23	92.323	.488	.827	.739
X17	53.40	94.869	.348	.862	.749
X18	53.37	100.102	.256	.874	.756
X19	53.00	95.034	.331	.771	.750
X20	53.47	97.706	.283	.270	.154

Angket yang diberikan kepada responden terdiri dari 20 butir pernyataan pada variabel efektivitas kerja guru. Pada hasil di atas dapat dilihat bahwa *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0.361 sehingga dari seluruh pernyataan Efektifitas Kerja (Y) dinyatakan 18 butir angket valid dan 2 butir angket tidak valid.

### 3.5.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat keterpercayaan terhadap suatu hasil pengukuran. Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Kadang-kadang reliabilitas disebut juga sebagai keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya, namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, artinya sejauh mana skor hasil pengukuran terbebas dari kekeliruan pengukuran (*measurement error*).

Berdasarkan skala pengukuran dari butir pernyataan pernyataan maka teknik perhitungan koefisien reliabilitas yang digunakan ada

lah koefisien realibilitas Alpha-Cronbach dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_{\text{total}}^2} \right)$$

Keterangan : k adalah banyaknya butir pernyataan.

$S_i^2$  adalah varians dari skor butir pernyataan ke-i

$S_{\text{total}}^2$  adalah varians dari total skor keseluruhan

butir pernyataan

Sedangkan rumus varians yang digunakan adalah :

$$S^2 = \frac{1}{(n-1)} \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2$$

Keterangan :  $S^2$  = varians

$n$  = banyaknya responden

$x_i$  = skor yang diperoleh responden ke

$\bar{x}$  = rata-rata

Setelah nilai koefisien reliabilitas diperoleh, maka perlu ditetapkan suatu nilai koefisien reliabilitas paling kecil yang dianggap reliabel. Dimana *disarankan* bahwa koefisien reliabilitas antara 0,70 – 0,80 cukup baik untuk tujuan penelitian dasar.

Untuk hasil reliabilitas pada variable kepuasan dengan Cronbach's Alpha 0,789 sebagai berikut:

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.711	.789	14

Untuk hasil reliabilitas pada variable motivasi dimana cronbach's alpha adalag 0,715 sebagai berikut :

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.715	.706	15

Untuk hasil reliabilitas pada variable motivasi dimana cronbach's alpha adalag 0,617 sebagai berikut :

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.617	.616	17

Untuk hasil reliabilitas pada variable motivasi dimana cronbach's alpha adalah sebagai berikut :

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.761	.763	20

## **3.6. Teknik Analisa Data**

### **3.6.1. Uji Asumsi Klasik**

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang mendasari penggunaan analisis regresi berganda. Ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari hasil pengujian tidak bias, diantaranya adalah uji Multikolinieritas, uji Normalitas dan Uji Linearitas.

### **3.6.2. Uji Multikolinearitas**

Menurut Umar (2011:177) uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui jika pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, jika terdapat korelasi maka terdapat masalah multi kolinearitas yang harus diatasi. Kriteria dalam uji multikolinearitas adalah jika uji VIF (Variance Inflation Factor) nilainya  $< 10$ , maka artinya tidak ada masalah multikolinearitas..

### **3.6.3. Uji Normalitas**

Menurut Umar (2011:181) menyatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi secara normal, mendekati normal. Menurut Sugiyono dan susanto (2015:323) pelaksanaan uji normalitas dapat menggunakan uji Kolmogorov Smirnov, dengan kriteria yang berlaku yaitu apabila hasil signifikansi  $> 0,05$  yang berarti residual berdistribusi normal.

### 3.6.4. Uji Linearitas

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015:323) uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity  $\leq 0,05$ , maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

## 3.7. Uji Hipotesis

### 3.7.1. Uji t (Parsial)

Digunakan untuk menguji masing-masing variabel dengan tingkat signifikan antara variabel  $x_1$  dengan variabel Y, variabel  $x_2$  dengan variabel Y dan variabel  $x_3$  dengan variabel y dan variabel  $x_1$ ,  $x_2$ , dan  $x_3$ , terhadap variabel y dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{b}{S_e}$$

Keterangan:

- t : Nilai t hitung  
 b : Nilai koefisien korelasi  
 $S_e$  : Standar error  
 n : Jumlah responden

Dengan kriteria keputusan:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak atau tingkat signifikansi  $> 0,05$
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau tingkat signifikansi  $< 0,05$ .

### 3.7.2. Uji F (Simultan)

Uji F secara simultan adalah pengujian secara bersama-sama antara variabel bebas (independent) yang mempunyai hubungan atau pengaruh terhadap variabel terikat (dependent) dengan rumus berikut:

$$F = \frac{JK_{reg}/k}{RSS/(n-k-1)}$$

Sumber : Sugiyono (2004:190)

Keterangan :

$JK_{reg}$  = Jumlah kuadrat regresi (*Regresione some of square*)

$k$  = Jumlah variasi

$JK_{RSS}$  = Jumlah kuadrat residu (*Residual some of square*)

$n$  = Jumlah sampel

Dengan kriteria keputusan:

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak atau tingkat signifikansi  $> 0,05$
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau tingkat signifikansi  $< 0,05$

### 3.7.3. Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. (Kuncoro 2013:240) Koefisien korelasi (R) memiliki nilai antara -1.00 hingga +1.00 . Semakin R mendekati angka 1.00 maka dapat diartikan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat dan bersifat negatif dan juga sebaliknya.

### 3.7.4. Uji Determinan ( $R^2$ )

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu dapat digunakan rumus sebagai determinasi sebagai berikut (Sugiyono, 2004:190)

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinan

R = Regresi linier

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Statistik Deskriptif

Data yang dijadikan dasar deskripsi hasil penelitian ini adalah data yang dihasilkan dari tiga variabel yaitu Kepuasan (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) dan Efektivitas Kerja Guru (Y). Untuk menyajikan statistik deskriptif, sehingga dapat diketahui beberapa data deskriptif antara lain: jumlah responden (N), nilai rata – rata (*mean*), nilai tengah (*median*), nilai yang sering muncul (*mode*), simpangan baku (*Standard Deviation*), varians (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum score*), skor tertinggi (*maksimum score*), maka dapat digunakan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS 20.0

Tabel 4.1 Rekapitulasi Data deskriptif variabel X1, X2,X3 dan Y

		Statistics			
		kepuasan kerja	motivasi kerja	iklim kerja	efektifitas
N	Valid	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0
Mean		34.50	40.33	46.34	51.52
Std. Deviation		12.332	14.430	16.132	16.979
Variance		152.079	208.224	260.230	288.289
Range		48	56	64	67
Minimum		12	14	16	20
Maximum		60	70	80	87
Sum		2001	2339	2688	2988

- Multiple modes exist. The smallest value is shown
- Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

### a. Kepuasan (X1)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel Kepuasan Kerja (X1) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 58 orang, nilai rata-rata (mean) sebesar 34.50, simpangan baku (Standard Deviation) sebesar 12.332, varians (Variance) sebesar 152.079, rentang (range) sebesar 48, skor terendah (minimum score) sebesar 12, skor tertinggi (maksimum score) sebesar 60. Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel Kepuasan (X1) ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi skor Kepuasan (X1)

	<b>Frekuensi</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
12-19	5	8.6	8.6	8.6
20-27	16	27.4	27.4	136.3
28-35	8	13.7	13.7	140.6
36-43	14	24	24	331
44-51	11	18.8	18.8	427.6
52-59	2	3.4	3.4	96.6
60-67	2	3.4	3.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Keterangan:

1) Menentukan rentang kelas Rentang kelas (R)

$$= \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$$

$$= 60 - 12 = 48$$

2) Menentukan jumlah kelas Jumlah kelas (K)

$$= 1 + (3.3) \log 58$$

$$= 1 + (3.3) 1.763$$

$$= 6.8179$$

3) Menentukan panjang kelas interval Panjang kelas interval (P)

= rentang kelas : kelas interval

=  $48/6.8179$

= 7.040 (menjadi 7)

#### b. Motivasi (X2)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel Motivasi (X2) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 58 orang, nilai rata-rata (*mean*)sebesar 40.33, simpangan baku (*Standard Deviation*) sebesar 14.430, varians (*Variance*) sebesar 208.224, rentang (*range*) sebesar 56, skor terendah(*minimum score*) sebesar 14, skor tertinggi (*maksimum score*) sebesar 70. Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel Motivasi Kerja (X2) ini adalah sebagai berikut: Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel Motivasi Kerja (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi skor Motivasi (X2)

	<b>Frekuensi</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
14-22	5	8.6	8.6	8.6
23-31	14	23.9	23.9	115.6
32-40	8	13.7	13.7	122.5
41-49	16	27.5	27.5	332.7
50-58	10	17.1	17.1	334.5
59-67	3	5.1	5.1	189.7
68-76	2	3.4	3.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Keterangan:

1) Menentukan rentang kelas Rentang kelas (R)

$$= \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$$

$$= 70-14$$

$$= 56$$

2) Menentukan jumlah kelas Jumlah kelas (K)

$$= 1 + (3.3) \log N$$

$$= 1 + (3.3) \log 58$$

$$= 1 + (3.3) 1.763$$

$$= 6.8179$$

3) Menentukan panjang kelas interval Panjang kelas interval (P)

$$= \text{rentang kelas} : \text{kelas interval}$$

$$= 56/6.8179$$

$$= 8.213 \text{ (menjadi 8)}$$

### c. Iklim Kerja (X3)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel iklim kerja (X3) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 58 orang, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 46.34, simpangan baku (*Standard Deviation*) sebesar 16.132, varians (*Variance*) sebesar 260.230, rentang (*range*) sebesar 64, skor terendah (*minimum score*) sebesar 16, skor tertinggi (*maksimum score*) sebesar 80. Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel

Iklm Kerja (X3) ini adalah sebagai berikut: Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel Iklm Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi skor iklim kerja (X3)

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
16-25	4	6.9	6.9	6.9
26-35	15	25.6	25.6	125.9
36-45	8	13.8	13.8	86.3
46-55	12	20.7	20.7	236.2
56-65	14	24.5	24.5	479.3
66-75	1	1.7	1.7	93.1
76-85	4	6.8	6.8	196.9
Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Keterangan:

1. Menentukan rentang kelas Rentang kelas (R)

= nilai tertinggi – nilai terendah

= 80-16

= 64

2. Menentukan jumlah kelas Jumlah kelas (K)

=  $1 + (3.3) \log N$

=  $1 + (3.3) \log 58$

=  $1 + (3.3) 1.763$

= 6.8179

3. Menentukan panjang kelas interval Panjang kelas interval (P)

= rentang kelas : kelas interval

=  $64/6.8179$

= 9.38 (menjadi 9)

#### d. Efektifitas Kerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel Efektifitas kerja guru (Y) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 58 orang, nilai rata-rata (*mean*)sebesar 51.52, simpangan baku (*Standard Deviation*) sebesar 16.979, varians (*Variance*) sebesar 288.289, rentang (*range*) sebesar 67, skor terendah(*minimum score*) sebesar 20, skor tertinggi (*maksimum score*) sebesar 87. Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel efektifitas (Y)ini adalah sebagai berikut: Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel Efektifitas (Y)adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi skor Efektifitas Kerja Guru (Y)

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-30	4	8.6	8.6	17.2
31-41	15	25.7	25.7	174.2
42-52	11	18.9	18.9	310.3
53-63	13	22.2	22.2	455.2
64-74	10	17.0	17.0	682.8
75-85	3	5.1	5.1	194.9
86-96	1	1.7	1.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

#### 4.1.2 Tingkat Penentuan Kecenderungan Variabel

Dalam menentukan *range* untuk nilai tingkat kecenderungan variabel penelitian, maka digunakan rumus sebagai berikut:

Tinggi =  $X \geq \text{Mean} + \text{Standar Devisiasi}$

Sedang =  $\text{Mean} - \text{Standar Devisiasi} \leq X < \text{Mean} + \text{Standar Devisiasi}$

Rendah =  $X < \text{Mean} - \text{Standar Devisiasi}$ .

**a. Kepuasan (X1)**

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai *Mean (M)* sebesar 34.50 dan *Standar Deviasi (SD)* sebesar 12.332

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 46.83$$

$$= X \geq 47 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 22.17 \leq X < 46.83$$

$$= 22 \leq X < 47 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Rendah} = X < M - SD = X < 22.17$$

$$= X < 22 \text{ (dibulatkan)}$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan kepuasan sebagai berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Kategorisasi Variabel Kepuasan (X1)

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 47$	9	15.5	Tinggi
2	$22 \leq X < 47$	44	75.8	Sedang
3	$X < 22$	5	8.62	Rendah

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel Kepuasan (X1) adalah:

1. Responden yang memiliki  $X \geq 47$  ada 9 orang atau sebanyak 15.5% dengan kategori tinggi.

2. Responden yang memiliki score  $22 \leq X < 47$  ada 44 orang atau sebanyak 75.8% dengan kategori sedang.
3. Responden yang memiliki score  $X < 22$  ada 5 orang atau sebanyak 8.62 % dengan kategori rendah

### b. Motivasi Kerja (X2)

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai *Mean (M)* sebesar 40.33 dan *Standar Deviasi (SD)* sebesar 14.430

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 54.76$$

$$= X \geq 55 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 25.90 \leq X < 54.76$$

$$= 26 \leq X < 55 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Rendah} = X < M - SD = X < 25.90$$

$$= X < 26 \text{ (dibulatkan)}$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Kategorisasi Variabel Motivasi (X2)

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 55$	9	15.5	Tinggi
2	$26 \leq X < 55$	42	72.4	Sedang
3	$X < 26$	7	12.0	Rendah

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecendrungan variabel motivasi kerja(X2) adalah:

1. Responden yang memiliki  $X \geq 55$  ada 7 orang atau sebanyak 15.5% dengan kategori tinggi.
2. Responden yang memiliki score  $26 \leq X < 55$  ada 42 orang atau sebanyak 72.4% dengan kategori sedang.
3. Responden yang memiliki score  $X < 26$  ada 7 orang atau sebanyak 12.0% dengan kategori rendah.

### c. Iklim Kerja (X3)

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai *Mean (M)* sebesar 46.34 dan *Standar Deviasi (SD)* sebesar 16.132

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 62.47$$

$$= X \geq 62 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 30.21 \leq X < 62.47$$

$$= 30 \leq X < 62 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Rendah} = X < M - SD = X < 30.21$$

$$= X < 30 \text{ (dibulatkan)}$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan iklim kerja sebagai berikut:

Tabel 4.8 Distribusi Kategorisasi Variabel iklim kerja (X3)

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 62$	9	15.5	Tinggi
2	$30 \leq X < 62$	43	74.1	Sedang
3	$X < 30$	6	10.3	Rendah

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecendrungan variabel pengembangan diri adalah:

1. Responden yang memiliki  $X \geq 62$  ada 9 orang atau sebanyak 15.5% dengan kategori tinggi.
2. Responden yang memiliki score  $30 \leq X < 62$  ada 43 orang atau sebanyak 74.1% dengan kategori sedang.
3. Responden yang memiliki score  $X < 30$  ada 6 orang atau sebanyak 10.3% dengan kategori rendah.

#### d. Efektifitas (Y)

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai *Mean (M)* sebesar 51.52 dan *Standar Deviasi (SD)* sebesar 16.979

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 68.49$$

$$= X \geq 68 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 34.55 \leq X < 68.49$$

$$= 35 \leq X < 68 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Rendah} = X < M - SD = X < 34.55$$

$$= X < 35 \text{ (dibulatkan)}$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria Efektifitas (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.9 Distribusi Kategorisasi Variabel Efektifitas (Y)

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 68$	9	15.5	Tinggi
2	$35 \leq X < 68$	41	70.6	Sedang
3	$X < 35$	8	13.7	Rendah

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel Efektifitas (Y) adalah:

1. Responden yang memiliki  $X \geq 68$  ada 9 orang atau sebanyak 15.5% dengan kategori tinggi.
2. Responden yang memiliki score  $35 \leq X < 68$  ada 41 orang atau sebanyak 70.6% dengan kategori sedang.
3. Responden yang memiliki score  $X < 35$  ada 8 orang atau sebanyak 13.7% dengan kategori rendah.

## **4.2 Pengujian Persyaratan Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2013: 210) untuk pengujian hipotesis dengan analisis inferensial yang menggunakan statistik parametrik memerlukan terpenuhinya banyak asumsi sebagai persyaratan analisis. Pengujian Persyaratan Analisis Data merupakan suatu model yang digunakan untuk menguji layak atau tidaknya suatu data untuk digunakan dalam suatu penelitian. Ada beberapa pengujian yang harus dijalankan terlebih dahulu untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

### **4.2.1 Uji Normalitas Data**

Uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi data apakah terdistribusi secara normal dalam model regresi berganda yang digunakan. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error ( $\epsilon$ ) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS 20.0. Hasil uji Normalitas yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

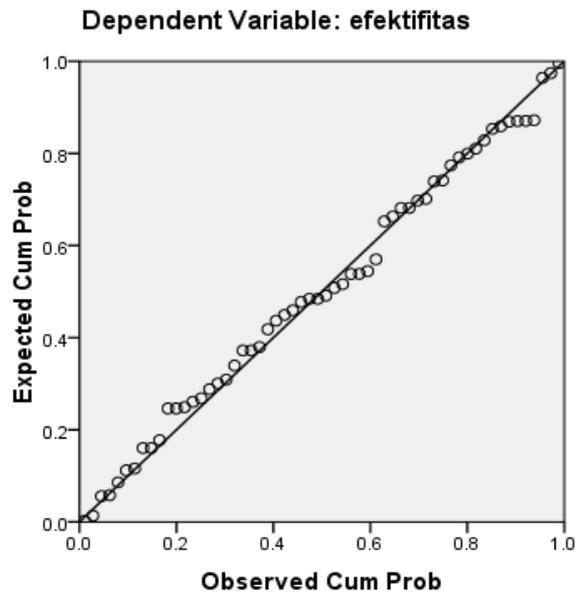
Tabel 4.10. Normalitas Kolmogorov-Smirnov Tests of Normality

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.41941730
Most Extreme Differences	Absolute	.165
	Positive	.110
	Negative	.165
Kolmogorov-Smirnov Z		1.256
Asymp. Sig. (2-tailed)		.785

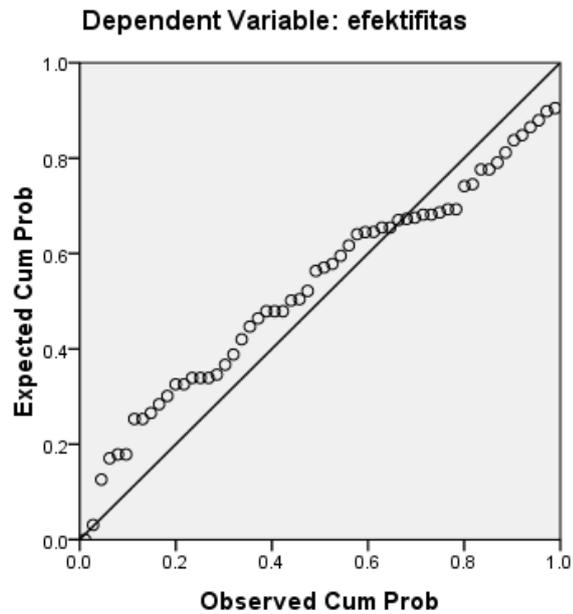
a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas data menurut Kolmogorov-Smirnov yang dilakukan dari 58 responden yang meliputi data variabel Kepuasan (X1), Motivasi Kerja (X2), Iklim Kerja (X3) dan Efektifitas (Y). Diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi (*2 – tailed*).

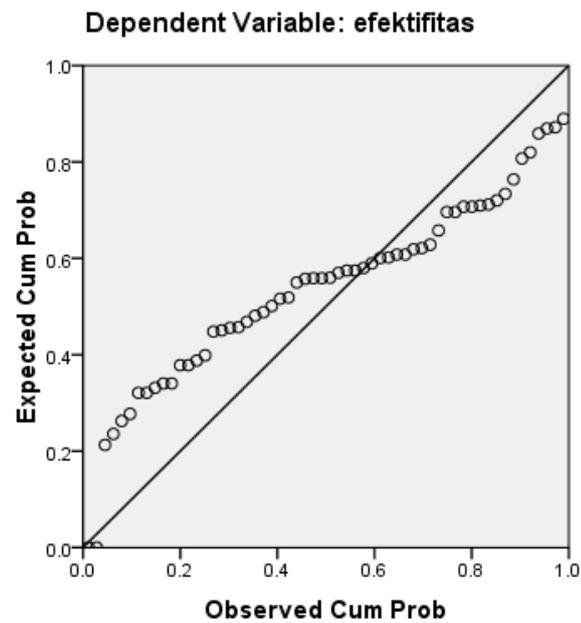
Berdasarkan hasil uji di atas, Kolmogorov-Smirnov Test adalah pengujian lain dalam uji normalitas yang menghasilkan nilai Asymp. Sig. (*2-tailed*) sebesar 0.785 lebih besar dari alpha (0.05), sehingga disimpulkan bahwa sebaran data terdistribusi secara normal. Untuk melihat apakah data berdistribusi secara normal maka salah satunya dapat melihat grafik P-Plots dan histogram dari ketiga variabel tersebut. Cara melihat grafik P-Plots adalah apabila titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Gambar 4.1 Grafik P-Plots Data kepuasan Kerja**

Dari gambar di atas, dapat dilihat titik-titik data menyebar dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dinyatakan bahwa data variabel Kepuasan terdistribusi normal.

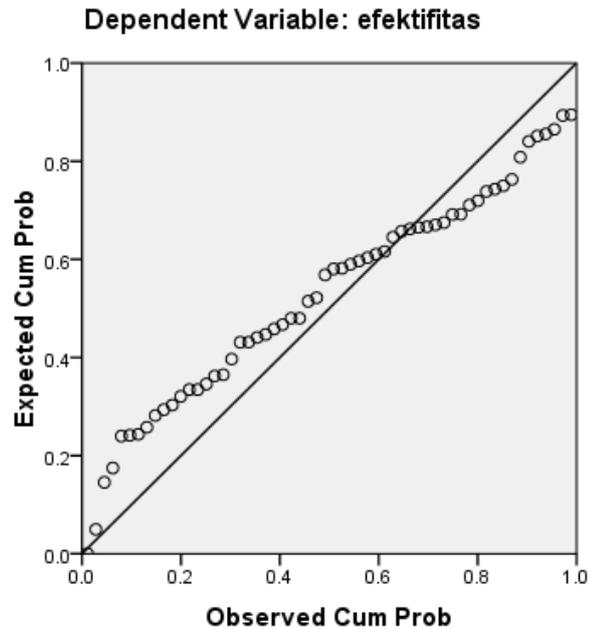
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Gambar 4.2. Grafik P-Plots Data Motivasi Kerja**

Dari gambar di atas, dapat dilihat titik-titik data menyebar dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dinyatakan bahwa data variabel motivasi kerja terdistribusi normal.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Gambar 4.3 Grafik P-Plots Data iklim kerja**

Dari gambar di atas, dapat dilihat titik-titik data menyebar dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dinyatakan bahwa data variabel iklim kerja terdistribusi normal.

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 4.4** Grafik P-Plots Data efektifitas

Dari gambar di atas, dapat dilihat titik-titik data menyebar dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dinyatakan bahwa data variabel efektifitas terdistribusi normal.

#### **4.2.2. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Jika terjadi hubungan maka dapat dikatakan terjadi permasalahan multikolinearitas. Beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas antara lain dengan melihat angka Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) hitungannya.

Pedoman keputusan berdasarkan nilai Tolerance:

- a. Jika nilai Tolerance  $> 0.10$ , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai Tolerance  $< 0,10$ , maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Pedoman keputusan berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF):

- a. Jika nilai VIF  $< 10,00$ , maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai VIF  $> 10,00$ , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Hasil uji Multikolinearitas yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS

20.0 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.11. Angka Tolerance dan VIF

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
kepuasan kerja	.706	1.417
motivasi kerja	.017	57.741
iklim kerja	.018	56.479

Dependent Variable: Efektivitas

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

- a. variabel kepuasan kerja nilai VIF 14.17 Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b. Variabel motivasi kerja nilai VIF . 57.741
- c. variabel iklim kerja nilai VIF 56.479

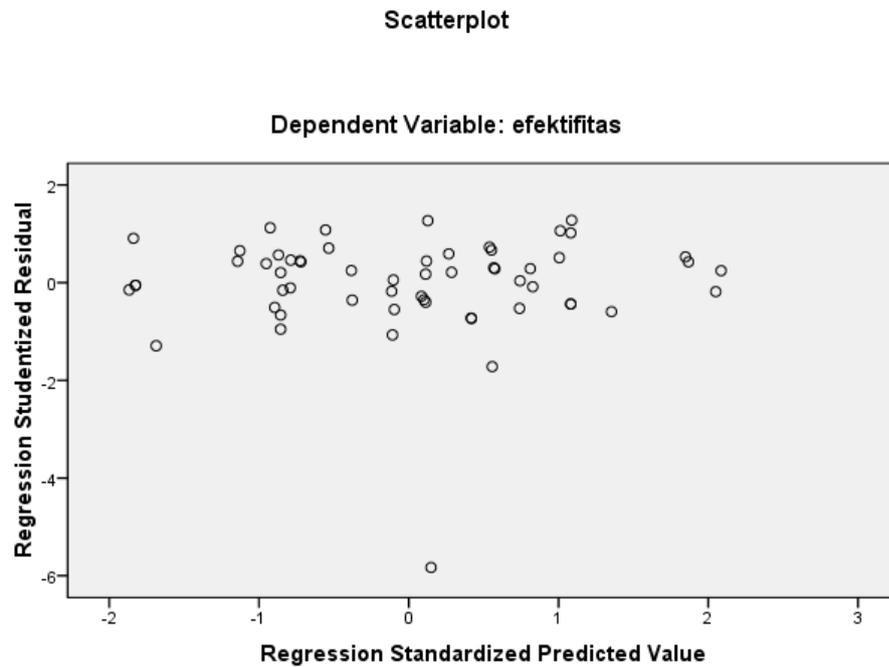
### 4.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas, antara lain dengan melihat grafik Scatterplot.

Grafik Scatterplot adalah cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- a. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka nol (0).
- b. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit dan melebur kembali.
- d. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Hasil uji Scatterplot yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:



**Gambar 4.5 Grafik Scatterplot**

Berdasarkan output Grafik *Scatterplot* diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

#### **4.2.4. Analisis Uji Linearitas Regresi**

Setelah didapatkan syarat analisis data, yaitu data yang terdistribusi secara normal, tidak terjadi permasalahan multikolinearitas dan tidak terjadi gejala heterokedastisitas, maka akan dilakukan analisis uji linearitas. Analisis uji Linearitas yang digunakan adalah uji analisis regresi. Analisis Regresi yang digunakan ada dua cara yaitu analisis regresi parsial dengan menggunakan uji t dan analisis regresi berganda dengan menggunakan uji F.

#### 4.2.5 Analisis Regresi Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial (terpisah) terhadap variabel terikat. Caranya yaitu dengan melakukan pengujian koefisien regresi setiap variabel bebas dengan menggunakan uji-t. Hasil pengolahan data yang dilakukan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh:

Tabel 4.12 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27.096	5.776		4.691	.000
kepuasan kerja	.708	.158	.514	4.485	.000
motivasi kerja	1.152	.032	.979	36.065	.000
iklim kerja	1.025	.032	.974	31.898	.000

Dependent Variable: efektifitas

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui ada tidaknya pengaruh variabel variabel kepuasan kerja (X1), variabel motivasi kerja (X2), dan Variabel iklim kerja (X3) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel efektifitas (Y). Dasar pengambilan keputusan Uji t Parsial dalam analisis regresi dapat dilakukan dengan cara:

- 1) Jika nilai signifikansi (Sig.) < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), atau Hipotesis Diterima.
- 2) Jika nilai signifikansi (Sig.) > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), atau Hipotesis Ditolak. Nilai t-tabel adalah 2.004.
  - a) Nilai signifikansi (Sig.) variabel Kepuasan (X1) adalah sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 4.485. Karena nilai signifikansi (Sig.) 0,000 <

probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel Kepuasan (X1) terhadap variabel efektifitas (Y), atau Hipotesis Ha Diterima. t hitung yang bernilai positif ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Kepuasan (X1) terhadap variabel efektifitas (Y).

- b) Nilai signifikansi (Sig.) variabel Motivasi Kerja (X2) adalah sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 36.065. Karena nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel efektifitas (Y), atau Hipotesis Ha Diterima. t hitung yang bernilai positif ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel efektifitas (Y).
- c) Nilai signifikansi (Sig.) variabel iklim kerja (X3) adalah sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 31.898. Karena nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel iklim kerja (X3) terhadap variabel efektifitas (Y), atau Hipotesis Ha Diterima t hitung yang bernilai positif ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel iklim kerja (X3) terhadap variabel efektifitas (Y).

#### **4.2.6 Analisis Regresi Berganda/ Uji Simultan (Uji F)**

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji F yaitu dengan cara membandingkan:

- 1) Apabila nilai signifikan F hitung < nilai signifikan  $\alpha = 0.05$  maka hipotesis yang diajukan diterima.
- 2) Sebaliknya jika nilai signifikan F hitung > nilai signifikan  $\alpha = 0.05$  maka hipotesis yang diajukan tidak dapat diterima.

Penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel bebas yang akan diuji untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat, maka proses analisis regresi yang dilakukan adalah menggunakan analisis regresi berganda.

Menurut Sugiyono (2015:277) "Analisis regresi ganda" digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasinya (dinaik-turunkannya)". Untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program SPSS 20.0.

Hasil uji Regresi Berganda yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.13 Analisis Regresi Berganda (Uji F)

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15766.015	3	5255.338	425.810	.000 <sup>a</sup>
	Residual	666.468	54	12.342		
	Total	16432.483	57			

a. Predictors: (Constant), iklim kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja

b. Dependent Variable: efektifitas

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi dalam uji F sebesar  $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan iklim kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap variabel efektifitas kerja guru. F tabel sebesar 2.77.

#### 4.2.7. Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Uji ini digunakan untuk melihat kontribusi (besarnya sumbangan) variabel bebas, yaitu Kepuasan (X1), Motivasi Kerja (X2), Iklim Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Efektifitas(Y). Dari data yang didapatkan pada uji F (simultan) diketahui bahwa variabel Kepuasan (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap variabel Efektifitas (Y). Tetapi belum diketahui berapa besar persentase pengaruh dari kedua variabel. Maka hasil uji Koefisien determinan (R<sup>2</sup>) dilakukan untuk mengetahui besar persentase pengaruh tersebut dengan menggunakan SPSS 20.0.

Hasilnya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.980 <sup>a</sup>	.959	.957	3.513	1.122

a. Predictors: (Constant), iklim kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja

b. Dependent Variable: efektifitas

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari variabel Kepuasan (X1), Motivasi Kerja (X2), Iklim Kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel efektifitas kerja guru (R square) maka dapat dilihat dari tabel diatas. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (kontribusi)

pengaruh variabel variabel Kepuasan (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel efektifitas kerja guru (R square) adalah sebesar 95.9 %. Artinya variabel Kepuasan (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel efektifitas kerja guru sebesar 95.9% dan 4.1% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

### **4.3 Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil uji persyaratan analisis, ternyata pengujian hipotesis dapat dilakukan sebab uji persyaratan analisis penelitian telah memenuhi persyaratan. Untuk menguji besarnya pengaruh Variabel Kepuasan (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) terhadap efektifitas kerja guru (Y) secara parsial digunakan analisis regresi linier sederhana dengan uji t. Sedangkan untuk menguji besarnya pengaruh variabel Kepuasan (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) terhadap efektifitas kerja guur(Y) secara bersama sama atau simultan digunakan analisis regresi linier sederhana dengan uji F.

#### **4.3.1 Hipotesis Pertama**

Hipotesis yang pertama menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan terhadap efektifitas”. Berikut hasil analisis regresi linier dengan menggunakan program SPSS 20.0.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.096	5.776		4.691	.000		
	kepuasan kerja	.708	.158	.514	4.485	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: efektifitas

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS yang ditampilkan pada tabel tersebut diperoleh persamaan regresi antara variabel kepuasan (X1) terhadap efektifitas (Y) adalah  $\hat{Y} = 27.096 + 0.708X_1$ . Persamaan regresi tersebut memberikan informasi bahwa setiap perubahan nilai kepuasan kerjasebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi kinerja dosen sebesar 0.708. Koefisien korelasi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja(X1) terhadap efektifitas (Y).

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh t hitung sebesar 4.485 dimana t hitung > t tabel (4.485 > 2.004) alpha 0,05 dan signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa t hitung 3.708 atau nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan regresi yang signifikan dan terdapat pengaruh antara kepuasan (X1) terhadap efektifitas (Y).

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.514 <sup>a</sup>	.264	.251	14.693

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja

b. Dependent Variable: efektifitas

Berdasarkan tabel tersebut, maka besarnya pengaruh kepuasan terhadap efektifitas sebesar 26.4%. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara kepuasan (X1) terhadap efektifitas (Y) adalah linear dan signifikan dengan besar pengaruh 26.4%. sehingga dapat dipertanggung jawabkan sebagai suatu alat dalam pengambilan keputusan penelitian ini dan pada penelitian selanjutnya. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa kepuasan memiliki pengaruh terhadap peningkatan efektifitas. Semakin baik kepuasan maka akan semakin baik pula efektifitas.

#### **4.3.2 Hipotesis Kedua**

Hipotesis yang pertama menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap efektifitas”. Berikut hasil analisis regresi linier dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.055	1.367		3.698	.000		
	motivasi kerja	1.152	.032	.979	36.065	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: efektifitas

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS yang ditampilkan pada tabel tersebut diperoleh persamaan regresi antara variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap efektifitas (Y) adalah  $\hat{Y} = 27.096 + 1.152X_2$ . Persamaan regresi tersebut memberikan informasi bahwa setiap perubahan nilai Motivasi Kerja sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi efektifitas sebesar 36.065. Koefisien korelasi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap efektifitas (Y).

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh t hitung sebesar 36.065 dimana t hitung > t tabel (36.065 > 2.004) alpha 0,05 dan signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa t hitung 36.065 atau nilai signifikansi (Sig.) 0,00 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan regresi yang signifikan dan terdapat pengaruh antara motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap efektifitas (Y).

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.979 <sup>a</sup>	.959	.958	3.480

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

b. Dependent Variable: efektifitas

Berdasarkan tabel tersebut, maka besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap efektifitas sebesar 95.9%. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara Motivasi Kerja (X2) terhadap efektifitas (Y) adalah linear dan signifikan dengan besar pengaruh 95.9%. sehingga dapat dipertanggung jawabkan sebagai suatu alat dalam pengambilan keputusan penelitian ini dan pada penelitian selanjutnya. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan efektifitas. Semakin baik Motivasi Kerja maka akan semakin baik pula efektifitas.

#### 4.3.3 Hipotesis Ketiga

Hipotesis yang pertama menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Kerja terhadap efektifitas”. Berikut hasil analisis regresi linier dengan menggunakan program SPSS 20.0.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.027	1.575		2.557	.013		
	iklim kerja	1.025	.032	.974	31.898	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: efektifitas

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS yang ditampilkan pada tabel tersebut diperoleh persamaan regresi antara variabel Iklim kerja(X3) terhadap efektifitas (Y) adalah  $\hat{Y} = 27.096 + 1.025X_3$ . Persamaan regresi tersebut memberikan informasi bahwa setiap perubahan nilai Iklim kerja sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi Efektivitas kerja sebesar 31.898. Koefisien korelasi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Iklim kerja (X3) terhadap efektifitas (Y).

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh t hitung sebesar 4.691 dimana t hitung > t tabel ( $31.898 > 2.004$ ) alpha 0,05 dan signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa t hitung 31.898 atau nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan regresi yang signifikan dan terdapat pengaruh antara Iklim kerja(X3) terhadap efektifitas(Y).

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 <sup>a</sup>	.948	.947	3.912

a. Predictors: (Constant), iklim kerja

b. Dependent Variable: efektifitas

Berdasarkan tabel tersebut, maka besarnya pengaruh iklim kerja terhadap efektifitas sebesar 94.8%. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara Iklim Kerja (X3) terhadap efektifitas (Y) adalah linear dan signifikan dengan besar pengaruh 94.8%. sehingga dapat dipertanggung jawabkan sebagai suatu alat dalam pengambilan keputusan penelitian ini dan pada penelitian selanjutnya. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa iklim kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan efektifitas. Semakin baik iklim kerja maka akan semakin baik pula efektifitas.

#### 4.3.4 Hipotesis Keempat

Hasil penelitian menunjukkan statistik Kepuasan (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) yang dimiliki oleh guru terhadap efektifitas berdasarkan hipotesis nol (Ho) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif Kepuasan (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) terhadap Efektifitas (Y) hipotesis alternatif

(Ha) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) diperoleh F hitung sebesar 425.810 dan f tabel adalah 2.77. Maka F hitung  $>$  F tabel dengan signifikansi (Sig.) 0,000. Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara Kepuasan (X1), Motivasi Kerja (X2), Iklim Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap efektifitas. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = .959, yang berarti bahwa Kepuasan (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap efektifitas sebesar 95.9% dan sisanya yaitu 4.1% ditentukan oleh faktor lainnya. Memperhatikan hasil analisis regresi ganda, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 27.096 + .708X_1 + 1.152X_2 + 1.025X_3$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Kepuasan (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3)) secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan skor efektifitas sebesar 95.9%. Dengan demikian, maka dari ketiga variabel di atas memiliki pengaruh terhadap efektifitas.

#### **4.4. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian diolah menggunakan program SPSS 20.0, dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjawab hipotesis yang diajukan yaitu adanya pengaruh Kepuasan (X1),

Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) terhadap efektifitas kerja guru baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun bersama-sama (simultan).

Secara keseluruhan temuan dalam penelitian ini, dapat dibahas dengan cara mengkonfirmasi terhadap teori-teori yang sudah ada, sebagaimana telah dikemukakan.

#### **4.4.1 Analisis Pembahasan Pengaruh Kepuasan terhadap efektifitas Kerja Guru**

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh Kepuasan terhadap efektifitas kerja guru berdasarkan hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif Kepuasan (X1) terhadap efektifitas kerja guru (Y) melawan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda yaitu uji t. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 4.485 dan signifikansi (sig.) sebesar 0,000. Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan cukup signifikan Kepuasan Kerja terhadap efektifitas kerja guru.

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = 26.4 yang berarti bahwa Kepuasan memberikan pengaruh terhadap efektifitas sebesar 26.4% dan sisanya yaitu 73.6% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 27.096 + .708X_1$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Kepuasan akan diikuti peningkatan skor efektifitas sebesar 0.708.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baik nilai kepuasan kerja guru – guru SMA Swasta di kecamatan Air Putih maka efektivitas kerja guru di sekolah – sekolah tersebut akan semakin meningkat. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan efektifitas kerja. Guru – guru yang memiliki kepuasan akan pekerjaannya akan lebih semangat dalam bekerja, bersyukur dan bangga atas profesinya dan cenderung untuk meningkatkan efektivitas kerjanya.

Sebagaimana Temuan penelitian Panggabean , Akrim, Irvan (2021:53) menunjukkan pengaruh kepuasan terhadap kinerja profesional guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai thitung variabel kepuasan sebesar 2.945 dan t tabel dengan  $\alpha = 5\%$  dianggap sebesar 1,67, sehingga t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai kepuasan yang signifikan sebesar  $0.005 < 0.05$  yang berarti dapat disimpulkan dari temuan menunjukkan bahwa kepuasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja profesional guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya kepuasan kerja yang ada disekolah terhadap guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi maka kinerja profesional guru tersebut akan semakin baik

#### **4.4.2 Analisis Pembahasan Motivasi terhadap efektifitas**

Hasil penelitian penelitian menunjukkan statistik pengaruh Motivasi kerja terhadap efektifitas berdasarkan hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan terdapat

pengaruh positif Motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap efektifitas (Y) melawan hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda yaitu uji t. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 36.065 dan signifikansi (sig.) sebesar 0,000. Dengan demikian, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan cukup signifikan Motivasi kerja terhadap efektifitas kerja guru.

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R<sup>2</sup> (R square) = 95.9 yang berarti bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh terhadap efektifitas sebesar 95.9 % dan sisanya yaitu 4.1% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 27.096 + 1.152X_2$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Motivasi kerja akan diikuti peningkatan skor efektifitas sebesar 1.152.

Hal ini menunjukkan semakin besar motivasi kerja guru – guru SMA Swasta di kecamatan Air Putih, maka semakin besar pula peningkatan efektivitas kerja guru di sekolah tersebut. Semakin besar motivasi, semakin semangat guru bekerja dan guru – guru dengan motivasi kerja yang tinggi akan semakin besar pula efektivitas kerja, semakin semangat dan termotivasi guru – gurunya maka tujuan – tujuan yang diharapkan sekolah dapat tercapai dengan lebih maksimal.

Hal ini sejalan dengan Siagian dalam Ferina dan Akrim (2021: 99) yang menyatakan bahwa motivasi bersumber dari dalam individu maupun luar individu. Motivasi dimana dihubungkan dengan hirarki kebutuhan manusia, maka

menyangkut kebutuhan tingkat lebih tinggi (higher level needs) yaitu esteem needs dan self actualization needs. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi berarti karyawan telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan. Motivasi penyemanagan seorang guru dapat juga di bagiakan pada pertisipasinya dalam melibatkan dan mengambil keputusan.

Berdasarkan hasil penelitian Darmada dkk (2013: 7) dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X3) dengan kinerja guru (Y) di Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana dengan kontribusi sebesar 64,2%. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa makin baik iklim kerja guru yang ada di sekolah, maka makin tinggi pula tingkat kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana, sedangkan sisanya lagi 61,8% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak diteliti.

#### **4.4.3 Analisis Pembahasan iklim kerja terhadap Efektifitas Kerja**

Hasil penelitian penelitian menunjukkan statistik pengaruh iklim kerja terhadap efektifitas berdasarkan hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif iklim kerja terhadap efektifitas melawan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda yaitu uji t. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 31.898 dan signifikansi (sig.) sebesar 0,000. Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan cukup signifikan iklim kerja terhadap efektivitas.

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  ( $R$  square) = 94.8% yang berarti bahwa iklim kerja memberikan pengaruh terhadap efektivitas sebesar 94.8 % dan sisanya yaitu 5.2% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 27.096 + .1.025X_3$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor iklim kerja akan diikuti peningkatan skor efektivitas kerja sebesar 1.025.

Hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja sangat mempengaruhi efektivitas kerja guru – guru SMA Swasta kecamatan Air Putih. Iklim kerja yang baik, termasuk lingkungan, hubungan dengan rekan kerja dan atasan menentukan efektivitas kerja guru. Ini membuktikan bahwa iklim kerja yang baik, akan mendukung peningkatan efektivitas kerja guru. Semakin baik iklim kerja, maka semakin besar peningkatan efektivitas kerja guru.

Sebagaimana Robbins dalam Ferina dan Akrim (2021: 98) iklim merupakan produk akhir dari perilaku sekelompok orang yang berada dalam suatu organisasi. Iklim kerja yang diterapkan dalam suatu organisasi akan dipandang sebagai di karenakan sifat – sifat dalam lingkungan kerja hanya dirasakan dan memengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatankegiatan di dalam organisasi. Konsep iklim kerja tersebut dianggap mempunyai kedudukan sebagai jembatan yang menghubungkan antarakebiasaan dan hasil kerja yang baik dan efektif.

#### 4.4.4 Analisis Pengaruh Kepuasan (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) dan Efektifitas Kerja Guru (Y)

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh Kepuasan (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) dan Efektifitas Kerja Guru (Y) berdasarkan hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif Kepuasan (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) dan Efektifitas Kerja Guru (Y) melawan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) diperoleh nilai F hitung sebesar 425.810 dan signifikansi (Sig.) 0,000.

Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan Kepuasan (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) dan Efektifitas (Y). Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = 0.959, yang berarti signifikan Kepuasan (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap efektifitas kerja guru sebesar 95.9 % dan sisanya yaitu 4.1% ditentukan oleh faktor lainnya. Memperhatikan hasil analisis regresi ganda, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 27.096 + .708X_1 + 1.152X_2 + 1.025X_3$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit Kepuasan (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan skor efektifitas (Y) sebesar 0,959 dengan demikian, maka dari ketiga variabel di atas memiliki pengaruhnya terhadap efektifitas kerja guru (Y).

Hal ini menunjukkan bahwa sangat besar pengaruh kepuasan, motivasi dan iklim kerja terhadap peningkatan efektivitas kerja guru –guru SMA Swasta kecamatan Air Putih. Guru – guru yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya, dan motivasi yang tinggi akan lebih bersemangat dalam bekerja serta didukung dengan iklim kerja yang baik akan secara signifikan meningkatkan efektivitas kerja guru. Semakin rendah kepuasan kerja, motivasi dan jika iklim kerja, maka guru – guru akan kurang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya sehingga efektivitas kerja guru juga akan menjadi rendah. Semakin tinggi nilai kepuasan kerja, motivasi kerja dan iklim kerja yang mendukung maka semakin besar pula efektivitas kerja guru.

Sebagaimana hasil hasil penelitian ketiga tentang iklim kerja di SMP Negeri 2 Singaraja, menunjukkan bahwa iklim kerja berada dikategori baik, dimana rata-rata skor mencapai 206.267 berada pada  $\bar{X} \geq 199,995$  dengan persamaan regresi  $\hat{y} = 25,190 + 0,343X_3$  dan Freg 65,897, kontribusi sebesar 25,40%. Hal ini berarti bahwa iklim kerja memberikan hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Singaraja. Semakin baik atas pandangan guru tentang iklim kerja maka semakin meningkat kinerja guru, dan sebaliknya jika iklim kerja buruk akan mengakibatkan kinerja guru menurun. Dalam hubungan kontribusi iklim kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Singaraja terdapat hubungan sebesar 0.532 dan sumbangan efektifnya sebesar 20,87%, menunjukkan bahwa pengaruh yang tinggi antara iklim kerja terhadap kinerja guru.

Dari hasil penelitian nyoman Ayu ratini dkk. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah, komitmen

organisasi, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Singaraja. Penelitian “ex-post facto” ini melibatkan 60 guru SMP Negeri 2 Singaraja sebagai subjek penelitian. Data dikumpulkan dengan kuesioner serta dianalisis dengan analisis regresi sederhana, teknik deskriptif statistik, regresi berganda dan korelasi parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara: (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektif sebesar 25,43%, (2) komitmen organisasi terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektif sebesar 20,02%, (3) iklim kerja terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektif sebesar 20,87%, (4) motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektif sebesar 15,97%, (5) secara simultan, terdapat kontribusi yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, komitmen organisasi, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 82,29% terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Singaraja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil data penelitian dengan persyaratan analisis data yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, serta uji regresi yang telah terpenuhi, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan terhadap efektifitas kerja guru . Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R<sup>2</sup> (R square) = 26.4 yang berarti bahwa Kepuasan memberikan pengaruh terhadap efektifitas kerja guru .sebesar 26.4% dan sisanya yaitu 73.6% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 27.096 + .708X_1$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai Kepuasan akan diikuti peningkatan nilai efektifitas sebesar 0.708
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap efektifitas. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R<sup>2</sup> (R square) = 95.9 yang berarti bahwa Motivasi kerja terhadap efektifitas kerja guru.sebesar 95.9% dan sisanya yaitu 4.1 % ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 27.096 + 1.152X_2$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai Motivasi Kerja akan diikuti peningkatan nilai efektifitas kerja guru sebesar 1.152.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim kerja terhadap efektifitas. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = 94.8 yang berarti bahwa iklim kerja pengaruh terhadap efektifitas sebesar 94.8% dan sisanya yaitu 5.2 % ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = :27.096+1.025X_3$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai iklim kerja akan diikuti peningkatan nilai efektifitas sebesar 1.578.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap Efektifitas kerja guru (Y). Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = 24.1, yang berarti bahwa Kepuasan (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap efektifitas kerja guru sebesar 24.1% dan sisanya yaitu 75.9% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan  $\hat{Y} = 27.096+ .708X_1 + 1.152X_2+1.025X_3$

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan tersebut, dibawah ini saran-saran yang dapat diberikan :

1. Bagi pihak sekolah untuk mempertahankan guru yang mendapatkan karir yang baik karena menunjukkan kinerja yang baik dan selanjutnya disarankan juga agar pihak sekolah memperhatikan guru yang tidak mendapatkan karir yang terus meningkat karena guru

kurang mengajar dengan baik. Dengan solusi memberikan berbagai insentif atas apa yang telah dicapai oleh guru, mewujudkan berbagai harapan guru pada profesi guru, dan memberikan pelatihan cara mengajar yang baik agar guru memiliki motivasi untuk terus mengajar dengan baik.

2. Pihak sekolah perlu memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi para guru untuk meneruskan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi, dan memperbaiki lingkungan kerja yang kondusif agar guruguru merasa nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan efektivitas kerja guru. Para guru hendaknya membina hubungan antar individu agar memiliki komunikasi yang baik dan harmonis agar dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja guru sehingga efektivitas kerja guru semakin meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Hamid. (2014). *Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung*. (Jurnal Al Bayan UIN Raden Intan, vol. 6, no. 2). Diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/>
- Abdul Kudus Abu Bakar. (2000). *Kepimpinan transformasi: Hubungannya dengan kepuasan kerja dan motivasi guru*. (Unpublished master's thesis, Universiti Utara Malaysia, Kedah, 2000). Diakses dari <https://etd.uum.edu.my/127/>
- Amadi Farid, Ph.D. 2022. *Mengoptimalkan Keunggulan Pendidikan di Indonesia*. Universitas Negeri Semarang. Diakses dari <https://unnes.ac.id/gagasan/mengoptimalkan-keunggulan-pendidikan-di-indonesia>.
- Ayu Ratmin, Natajaya, Sunu. (2019). *Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Organisasi, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Singaraja*. Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia Universitas Pendidikan Ganesha Vol. 10 No. 2 Tahun 2019. Diakses dari [https://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal\\_ap/article/view/2795](https://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap/article/view/2795)
- Barnawi, & Arifin, M. (2017). *Kinerja Guru Professional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bungawati.(2016). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar*. (Jurnal Competitiveness. Vol.10(2) Juli-Desember 2016. Hal: 1-15.) Diakses dari <http://journal.unismuh.ac.id/index.php/>
- Dalimunte Ferina, Akrim. (2021). *Pengaruh iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pramubakti Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara*. Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi (JMP-DMT) Vol. 2, No. 3, Juli 2021. Diakses dari <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JMP-DMT/article/view/7700>
- Dinas Pendidikan Sumatera Utara. (2020). *Laporan Kinerja Dinas Pendidikan Tahun 2019*. Diakses dari <https://disdik.sumutprov.go.id/dinasdownload/>
- Diyanti dkk. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga*

*Kependidikan Institut Pertanian Bogor*. (Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 3 No 3. 361). Diakses dari <https://journal.ipb.ac.id/>

Falahi A (2019) *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT Telkom Akses Medan*, (*Best Journal Biology Education Sains and Technology* Vol 2 No 2 Hal 17-23). Diakses dari <https://www.researchgate.net/publication>

Hamzah B. Uno. (2013). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasnimar, Hasnimar (2017) *Efektivitas Kinerja Guru dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di MTS Negeri Kampar Kecamatan Kampar Timur Kabupaten Kampar*. Other thesis, Universitas Islam Riau. Diakses dari <http://repository.uir.ac.id/2223/>

Hasibuan, SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.

Hisan, Khairatun. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Sekolah Singosari*. (Tesis pada Program Pendidikan Magister Psikologi Sains Universitas Sumatera Utara, 2021). Diakses dari <https://fpsi.usu.ac.id/index.php/>

<https://www.riau.go.id/home/skpd/1970/01/01/4360-peran-guru-menghasilkan-pendidikan-yang-berkualitas>. Diakses tanggal 20 April 2022

Irwani Teuku. (2017). *Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Dalam Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat*. (Bina Gogik: Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar Volume 4, No. 1 Hal. 65-74). Diakses di <https://ejournal.stkipbbm.ac.id/index.php/pgsd/article/download/27/26>

Indrasari Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka. Diakses dari <http://repository.unitomo.ac.id/549/1/Kepuasan%20Kerja%20dan%20Kinerja%20Karyawan.pdf>

Juniari, N. K. E, dkk. (2015). *Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di sekolah tinggi pariwisata Nusa Dua Bali*. (*E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*). Diakses dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/>

Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Raja Grafindo Persada

- Lannidar S Harahap, Indra Prasetya. 2021. Pengaruh Pemberdayaan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK di Padang Lawas. Thesis. Umsu. Diakses dari <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JMP-DMT/article/viewFile/7701/5787>
- Manurung, Lilis Oktapia. (2015). *Pengaruh Iklim Kerja dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. Repository Universitas Medan Area/ Student Paper (SP) Juli 2015. Diakses dari [http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/1284/5/118320089\\_file5.pdf](http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/1284/5/118320089_file5.pdf)
- Mohamad, Junaidah, dkk. (2013). *Kajian Tentang Kepuasan Bekerja Dalam Kalangan Guru-Guru Pendidikan Khas (A Study On Job Satisfaction Among Special Education Teachers)*. (Asia Pacific Journal of Educators and Education, Vol. 28). Diakses dari [http://apjee.usm.my/APJEE\\_28\\_2013/](http://apjee.usm.my/APJEE_28_2013/)
- Norlander-Case K,A, dkk. (2009). *Guru Profesional, Penyiapan dan Pembimbingan Praktisi Pemikir*. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang
- Panggabean Natalina, Akrim, Irvan. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi. Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi (JMP-DMT) Vol. 3 No. 2 Tahun 2022. Diakses dari <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JMP-DMT/article/view/10045>
- Prasetya, Indra. (2021). *Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya optimis akademik, pemberdayaan dan motivasi kerja terhadap keefektifan SMP Negeri Medan*. (Disertasi Doktoral, Universitas Negeri Medan, 2021). Diakses dari <http://digilib.unimed.ac.id/42210/>
- Pratomo Bima. (2013). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Biro Humas Sekretariat Daerah Provinsi Riau*. Diakses dari [https://repository.uin-suska.ac.id/9087/1/2013\\_201313ADN.pdf](https://repository.uin-suska.ac.id/9087/1/2013_201313ADN.pdf)
- Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana. (2012). *Guru Profesional*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sadirman, A.M. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Saeful Muh Hasan. (2020). *Pengaruh Efikasi Diri Dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pelabuhan Bajoe Kecamatan Tanete Riattang*

Timur Kabupaten Bone. Diakses dari <https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/12426>

- Santoso S. (2002). *Mengolah Data Statistik Secara Professional*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sudjono, Anas. 2010. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian pendidikan, pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulasmi E. dan Akrim. (2020). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Ditinjau Dari Aspek Manajemen Minat Belajar Siswa*. Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi (JMP-DMT), ISSN : 2715-9213 Vol 1 No 1 (Januari – April 2020). Diakses di <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JMP-DMT/article/download/3920/pdf>
- Sulati. (2020). *Penataan Manajemen Pendidikan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Tinggi*. Jurnal Manajemen Pendidikan dasar, Menenga dan Tinggi (JMP-DMT) Vol. 1, No. 3, Juli 2020. Diakses di <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JMP-DMT/article/view/5692>
- Uno, Hamzah. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- UU SPN. 2003. *Undang-Undang No. 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta
- Widiandaru Nanang. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Guru*. (Seminar Nasional Evaluasi Pendidikan Tahun 2014 hal. 412 - 421). Diakses dari <https://conf.unnes.ac.id/index.php/snep/II/paper/viewFile/214/107>
- Winardi. 2001. *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yani Tri Indah. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi, Perilaku Kerja dan Fungsi Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Pekanbaru Sudirman atas di Kota Pekanbaru*. (JOM Fekon, Vol 4 No. 1 (Februari) 2017 (402-413). Diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/185312-ID-pengaruh-iklim-organisasi-perilaku-kerja.pdf>
- Yuniar, Nurtjahjanti, dan Rusmawati. (2011). *Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Resiliensi dengan 15 Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Kantor Pusat PT.BPD Bali*. Jurnal Psikologi UNDIP

Vol. 9, No. 1, April 2011. Diakses dari <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/view/2878>

Yuwandi Hardi, David. (2019). *Analisis Pengaruh Iklim Kerja, Supervisi (Pengawasan) Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru*. Jurnal Ilmiah Manajemen Pelita Indonesia Vol 7. No. 2, Juni 2019 (185-196). Diakses dari <https://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/download/440/359>

Zuliyanti, Sri. 2005. *Pengaruh Pengembangan dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Bagian Produksi PT Tri Cahya Purnama*. Diakses dari <http://lib.unnes.ac.id/389/1/1096.pdf>

## LAMPIRAN

### INSTRUMEN PENELITIAN

Identitas responden (responden tidak perlu menulis nama)

1. No responden : \_\_\_\_\_ (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita\*
3. Usia : \_\_\_\_\_ tahun
3. Nama Sekolah : \_\_\_\_\_

Petunjuk pengisian angket

1. Sebelum Bapak/Ibu menjawab daftar pertanyaan yang telah disiapkan, terlebih dahulu isi daftar identitas yang telah disediakan
2. Bacalah dengan baik setiap pertanyaan, kemudian jawab yang dianggap paling tepat
3. Isilah angket ini dengan jujur serta penuh ketelitian sehingga semua soal dapat dijawab. Dan sebelumnya tak lupa saya ucapkan banyak terima kasih atas segala bantuannya.
4. Ketentuan dalam pengisian angket adalah sebagai berikut:

Skala	Nilai	Skala
Sangat setuju	5	Selalu
Setuju	4	Sering
Kurang setuju	3	Kadang-kadang
Tidak setuju	2	Jarang
Sangat tidak setuju	1	Tidak pernah

Kepuasan Kerja (X1)						
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		5	4	3	2	1
1	Saya merasa penghasilan dari pekerjaan saya saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari					
2	Saya belum mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji					
3	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya					
4	Saya merasa puas dengan waktu pembayaran yang menyangkut dengan kinerja saya setiap bulannya					
5	Saya bangga menjadi guru di sekolah saya bekerja saat ini					
6	Saya diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					

7	Saya merasa bahwa mengajar merupakan tantangan untuk mengembangkan kemampuan					
8	Saya merasa senang dengan interaksi individu antar teman sejawat					
9	Saya merasa puas dengan keharmonisan di antara teman sejawat					
10	Saya merasa senang bahwa setiap orang mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.					
11	Saya merasa senang karena kebijakan kenaikan promosi dilakukan secara adil					
12	Saya pulang sesuai jam pulang kerja yang di tentukan					
13	Saya merasa senang karena kenaikan jabatan/promosi didasarkan pada prestasi					
14	Saya merasa senang dengan sikap kepala sekolah					
15	Saya merasa senang dengan sistim monitoring yang dijalankan kepala sekolah					

<b>Motivasi Kerja (X2)</b>						
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		5	4	3	2	1
1.	Gaji yang saya terima mendorong saya untuk semangat dalam bekerja.					
2.	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab (jabatan) yang saya emban.					
3	Saya terdorong menyelesaikan tugas yang sulit atau memecakan masalah yang sulit					
4	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal					
5	Kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik					
6	Saya memiliki motivasi yang kuat untuk meningkatkan prestasi kerja					
7	Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya lakukan					
8	Saya melaksanakan perkerjaan agar mendapat penilaian yang baik dari kepala sekolah					
9	Saya mengembangkan diri dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang di selenggarakan oleh yayasan sesuai dengan bidangnya					

10	Saya mengembangkan diri agar mendapatkan kenaikan pangkat					
11	Saya aktif mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum atau kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP)					
12	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal					
13	Saya berusaha keras untuk memperbaiki kinerja saya sebagai seorang guru					
14	Saya melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri					

<b>Iklm Kerja (X3)</b>						
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		5	4	3	2	1
1.	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
2.	Saya bertanggung jawab penuh terhadap hasil kerja yang saya selesaikan					
3.	Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan ketentuan yang ada					
4.	Saya merasa bangga menjadi guru di sekolah saya bekerja saat ini					
5.	Saya berkeinginan untuk tetap bekerja di sekolah ini					
6.	Saya merasa bahwa suasana di sekolah ini sudah sesuai dengan harapan saya					
7.	Hubungan dan kerjasama antara guru dengan Kepala sekolah sangat baik					
8.	Sesama guru sering bertegur sapa dengan penuh keakraban					
9.	Saya menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja lainnya.					
10	Saya merasa senang dengan rekan kerja yang selalu mendukung pekerjaan yang sedang saya kerjakan.					
11	Bila ada masalah dalam pekerjaan, saya mendapat dukungan moril dari teman.					
12	Hubungan dan kerjasama antara guru dengan kepala sekolah sangat baik					

13	Kepala sekolah dan para guru menciptakan suasana kebersamaan di lingkungan sekolah					
14	Rasa hormat kepada atasan dan rekan sejawat adalah sebuah budaya yang harus selalu ditanamkan					
15	Lingkungan kerja di tempat saya mengajar sangat baik dan kondusif					
16	Lingkungan sekolah mendorong saya dalam menciptakan potensi saya agar menghasilkan kinerja yang tinggi					
17	Sarana dan prasarana sekolah dapat mendukung produktivitas kerja saya					

<b>Efektivitas Kerja (Y)</b>						
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		5	4	3	2	1
1.	Saya dapat menangani seluruh pekerjaan yang diberikan kepada saya					
2.	Masing-masing guru sudah mendapatkan beban kerja sesuai latar belakang dan tingkat pendidikan yang dimiliki					
3	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan					
4	Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada					
5	Saya teliti dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya					
6	Saya mampu memenuhi standar kerja yang ditentukan					
7	Saya dapat bekerja dengan cekatan dan tepat waktu					
8	Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu dan mengutamakan prinsip efisiensi					
9	Saya tidak membuang-buang waktu dalam bekerja dengan kegiatan yang lama					
10	Saya dapat dengan mudah menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan kerja					
11	Saya dapat dengan mudah bersosialisasi dengan rekan sekerja					
12	Saya cepat tanggap dalam memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan					

13	Saya melaksanakan tugas dalam tujuan meningkatkan prestasi kerja					
14	Prestasi yang sudah saya capai sekarang dapat memotivasi rekan sekerja saya					
15	Perhatian Kepala Sekolah terhadap guru sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki					
16	Saya dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan					
17	Saya merasa puas terhadap hasil kerja yang telah saya selesaikan					
18	Saya merasa puas dengan besar imbalan yang diterima					
19	Saya merasa puas dengan keharmonisan di antara teman sejawat					
20	Saya merasa puas dengan hasil kerja saya					



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Jl. Denal No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> [pps@umsu.ac.id](mailto:pps@umsu.ac.id) [f/umsuMEDAN](#) [i/umsuMEDAN](#) [t/umsuMEDAN](#) [u/umsuMEDAN](#)

Nomor : 820/IL.3.AU/UMSU-PPs/F/2022 Medan, 16 Dzulqaidah 1443 H  
Lamp. : - 16 Juni 2022 M  
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Kepada Yth :  
**Bapak/Ibu Kepala Sekolah**  
**SMA Swasta Teladan Indrapura**  
di  
T e m p a t.-

*Bismillahirrahmanirrahim*  
*Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh*

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : **MONIKA MARYANCE MAGDALENA TAMPUBOLON**  
NPM : 2020060038  
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi  
Judul Tesis : PENGARUH KEPUASAN, MOTIVASI DAN IKLIM KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU SMA SWASTA DI KECAMATAN AIR PUTIH KABUPATEN BATU BARA

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh*



An. Direktur  
Wakil Direktur  
  
**Assoc. Prof. Dr. Muhammad Fitra Zambak, M.Sc.**  
NIDN. 0127058701



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> [pps@umsu.ac.id](mailto:pps@umsu.ac.id) [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.linkedin.com/company/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Nomor : 820/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2022 Medan, 16 Dzulqaidah 1443 H  
Lamp. : - 16 Juni 2022 M  
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Kepada Yth :

**Bapak/Ibu Kepala Sekolah**  
**SMA Swasta Daerah Indrapura**  
di  
Tempat-

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh*

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : **MONIKA MARYANCE MAGDALENA TAMPUBOLON**  
NPM : 2020060038  
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi  
Judul Tesis : **PENGARUH KEPUASAN, MOTIVASI DAN IKLIM KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU SMA SWASTA DI KECAMATAN AIR PUTIH KABUPATEN BATU BARA**

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh*



An. Direktur  
Wakil Direktur  
**Assoc. Prof. Dr. Muhammad Fitra Zambak, M.Sc.**  
NIDN. 0127058701



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
DINAS PENDIDIKAN  
SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) SWASTA  
TELADAN INDRAPURA**

**Program Studi :**

**Matematika dan Ilmu Ilmu Alam – Ilmu Ilmu Sosial**

Jln. Datuk Umar Pelangi No. 08 Tanah Merah, Kode Pos. 21256, Kec. Air Putih – Kab. Batu Bara  
Telp. 0622 – 7231507, Fax. 0622 – 7231507, E-mail : smasteladan@gmail.com

---

Nomor : 422/046/SMA-TL.IND/BB/VI/2022

Indrapura, 27 Juni 2022

Lamp. : --

Hal : Pelaksanaan Riset

Kepada

Yth : Pimpinan Universitas Sumatera Utara

(IMSII) Program Pascasarjana

Jl. Denai No. 217 Medan

di –

Tempat.

Dengan hormat, berdasarkan surat yang kami terima dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Program

Pascasarjana nomor : 820/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2022 tanggal 16 Juni 2022 perihal Permohonan Izin Riset.

Maka dengan ini kami menyatakan bahwa :

Nama : MONIKA MARYANCE MAGDALENA TAMPUBOLON

NPM : 2020060038

Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Judul Tesis : PENGARUH KEPUASAN, MOTIVASI DAN IKLIM KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU SMA SWASTA DI KECAMATAN AIR PUTIH KABUPATEN BATU BARA

Telah melaksanakan riset di SMA Swasta Teladan Indrapura untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian kami sampaikan terima kasih.

Kepala SMA Swasta Teladan  
Indrapura

ATGINSU HASIBUAN, SPd  
NIP/



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
DINAS PENDIDIKAN  
SMA SWASTA DAERAH AIR PUTIH**

Alamat : Jl. Syarifuddin Desa Tanjung Kubah - Indrapura  
Kecamatan Air Putih Kabupaten Batu Bara Provinsi Sumatera Utara - 21256  
E-mail : smadaerahairputih@yahoo.co.id



Indrapura, 25 Juni 2022

Nomor : 05/SMA-DAP/VI/2022  
Lamp : -  
Hal : Izin penelitian

Kepada Yth  
di  
Medan

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan Surat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Pascasarjana Nomor 820/II.3. AU/UMSU-PPs/F/ 2022. Prihal Permohonan Izin Riset, maka dengan ini kami sampaikan bahwa kami menyetujui permohonan yang di maksud untuk melaksanakan izin Riset di SMA Swasta Daerah Air Putih Kepada

Nama : MONIKA MARYANCE MAGDALENA TAMPUBOLON  
NPM : 2020060038  
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi  
Judul Tesis : PENGARUH KEPUASAN ,MOTIVASI DAN IKLIM KERJA TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA GURU SMA SWASTA DI KECAMATAN AIR PUTIH DI KABUPATEN BATU BARA

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

