

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Guru

Cindy Maharati, Helka Patimah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Riyadlul Jannah Mojokerto

* Kontak: jurnal@rijan.ac.id

Abstract

Teachers are the spearhead and mover of educational progress, not limited to routines carrying out obligations with rewards set by the government. Because it is not easy to bear the burden as a teacher. Teachers are faced with internal problems that are still complex, accompanied by demands to promote cultured education. The purpose of this study was to analyze the simultaneous, partial and dominant influence of work motivation and work environment on teacher job satisfaction. This type of research is explanatory research to analyze the influence between two variables of Work Motivation and Work Environment on Teacher Job Satisfaction. The research population was the teacher of Riyadlul Jannah Pacet Junior High School, Mojokerto. The number of samples is 49 people, while the data analysis uses multiple linear regression. The results showed that: 1) There was a simultaneous influence of work motivation and work environment on job satisfaction. 2) There is a partial effect of work motivation on job satisfaction and there is a partial effect of work environment on job satisfaction. 3) the work environment has a more dominant effect on job satisfaction than work motivation.

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

A. Latar Belakang

Islamic Work Ethics (IWE) atau Etika Kerja Islami sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan apa yang benar dari apa yang salah dalam konteks Islam (Veithzal, 2013:213) adalah orientasi terhadap pekerjaan dan pendekatan pekerjaan sebagai kebajikan dalam kehidupan manusia, dan merupakan konsep multidimensi yang menghubungkan kemakmuran organisasi dan kesejahteraan masyarakat. Dikatakan bahwa empat elemen IWE - usaha, persaingan, transparansi, dan perilaku yang bertanggung jawab secara moral - memiliki janji untuk memperkuat perdagangan dan kemajuan ekonomi di dunia saat ini "Untuk melakukan pekerjaan dengan pengabdian, Allah adalah teman pekerja keras yang bekerja dengan tangannya, diampuni dosaduanya, dan tidak ada seorang pun yang makan makanan yang lebih baik dari apa yang dia makan dari pekerjaannya" (Ali & Al-Owaihah, 2008 dalam I.R.M.A, 2015:1520). Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh (Arbangi, 2016:3). Pemerintah, dalam hal ini Menteri Pendidikan Nasional telah mencanangkan "Gerakan Peningkatan Mutu Pendidikan" pada tanggal 2 Mei 2002 (Zaenab, 2015:162), dan lebih terfokus lagi, setelah diamanatkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang

Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Ardiana, 2017:15).

Guru merupakan ujung tombak dalam setiap jalannya pelaksanaan pendidikan di sekolah (Suryana, 2016:307). Hal ini didasarkan pada hakikat bahwa seorang gurulah yang memiliki peran utama untuk menggerakkan kegiatan belajar mengajar di sekolah serta untuk menciptakan peserta didik yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab sesuai dengan amanat dari tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam Undang Undang SISDIKNAS (Kosoema, 2016:56). Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut maka kepuasan kerja guru menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan (Octavia, 2019:47). Hal ini berkaitan dengan asumsi bahwa apabila para guru telah merasa puas pada dunia kerjanya yang memiliki peran sebagai tenaga pendidik di sekolah tentu harapan dari tujuan pendidikan akan dapat terlaksana, begitu sebaliknya apabila para guru tidak merasakan kepuasan kerja maka apa yang menjadi cita-cita dan amanat dari pendidikan nasional akan sangat sulit untuk diwujudkan (Subagia, Yudana, & Divayana, 2019:102). Pentingnya peran Guru dalam membentuk manusia yang cerdas ilmu dan akhlak, berkarakter dan berbudi pekerti maka sudah seharusnya guru mendapat perhatian yang lebih dalam lingkungan kerjanya (Siregar, 2017:129). Pemerintah dan lembaga yang menaunginya harus mampu memberikan perasaan bahagia dan mengupayakan kepuasan kerja guru (Octavia, 2019:48). Hal itu dapat dilakukan dengan memberikan fasilitas dan jaminan bagi guru (Wahyono, 2013:36). Namun di lapangan sering dijumpai bahwa fasilitas yang didapat oleh para guru untuk menjalankan tugas pekerjaannya masih dikatakan kurang memadai, baik dari segi sarana prasarana, suasana kerja, fasilitas finansial terkait upah atau gaji yang diterima, maupun pengawasan terhadap kinerjanya yang tujuannya untuk meningkatkan kompetensi mereka menjadi seorang pendidik (Subagia, Yudana & Divayana, 2019:102).

Permasalahan yang dihadapi dalam meningkatkan kemampuan profesional para guru melaksanakan pembelajaran dapat digolongkan ke dalam dua macam, yaitu permasalahan pada diri guru itu sendiri (internal), dan permasalahan yang ada di luar diri guru (eksternal) (Said, 2019:41). Permasalahan internal menyangkut sikap guru yang masih konservatif, rendahnya motivasi guru untuk mengembangkan kompetensinya, dan guru kurang/tidak mengikuti berbagai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan permasalahan eksternal menyangkut sarana dan prasarana yang terbatas. Akadum dalam Octavia, (2019:32-33) mengemukakan bahwa ada lima penyebab rendahnya profesionalisme guru:

1. Masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara total.
2. Rentan dan rendahnya kepatuhan guru terhadap norma dan etika profesi keguruan.
3. Pengakuan terhadap ilmu pendidikan dan keguruan masih setengah hati dari pengambilan kebijakan dan pihak-pihak terlibat. Hal ini terbukti dari masih belum mantapnya kelembagaan pencetak tenaga keguruan dan kependidikan.

4. Masih belum smooth-iiya perbedaan pendapat tentang proporsi materi ajar yang diberikan kepada calon guru.
5. Masih belum berfungsi PGRI sebagai organisasi profesi yang berupaya secara maksimal meningkatkan profesionalisme anggotanya.

Jelantik, (2019:93) menjelaskan bahwa “Faktor lingkungan kerja juga memegang peran penting terhadap terciptanya kinerja guru. Lingkungan kerja bukan saja dalam arti sempit yakni di dalam kelas, namun juga dalam arn yang lebih luas yakni lingkungan di luar sekolah. Seorang guru tentunya tidak akan mampu menjalankan tugas dengan baik jika suasana di dalam kelas kurang mendukung seperti ventilasi ruangan yang tidak optimal, sehingga menyebabkan ruang belajar pengap. Atau kurangnya penerangan di dalam kelas yang menyebabkan mangan gelap. Sementara lingkungan luar erat kaitannya dengan terciptanya hubungan harmonis antara sekolah dengan lingkungan sekitarnya”. Selain itu “Kerja sama dan pembinaan hubungan antar guru di lingkungan tempat kerja merupakan upaya yang sangat penting. Sebab dengan pembinaan kerja sama antar guru di lingkungan kerja dapat meningkatkan kelancaran mekanisme kerja dan peningkatkan mutu profesi guru secara kelompok. Dengan membina hubungan yang baik antara sesama guru secara keseluruhan dapat membantu guru memperoleh informasi baru dalam pengajaran dan menambah pengalaman-pengalaman antara sesama guru di lingkungan kerja mereka” (Wardan, 2019:191).

Guru merupakan ujung tombak dan penggerak kemajuan pendidikan, tidak sebatas rutinitas melaksanakan kewajiban dengan imbalan yang ditetapkan pemerintah. Karena itu tidak mudah memikul beban sebagai guru. Guru dihadapkan pada permasalahan internal yang masih kompleks, dibarengi tuntutan memajukan pendidikan yang berbudaya. Hal yang menjadi beban guru dalam menghadapi hari-harinya adalah menjadi tenaga profesional namun dengan tingkat apresiasi dari lingkungan yang masih rendah. Sebagian masyarakat masih menganggap remeh profesi seorang guru, kultur murid yang membicarakan guru, sampai pemberian gaji dari pemerintah yang sangat rendah kepada guru (Danumiharja, 2014:29). Untuk mendukung keberhasilan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya maka Tabrani, dkk. mengemukakan bahwa: "Keberhasilan kinerja guru didukung oleh beberapa faktor yakni: (1) Motivasi kinerja guru; (2) Etos kinerja; (3) Lingkungan kinerja; (4) Tugas dan tanggung jawab serta (5) Optimalisasi kinerja" (Pianda, 2018:27).

Ada beberapa faktor yang ikut mempengaruhi kepuasan guru dalam melaksanakan tugasnya, yaitu Imbalan kerja atau sesuatu yang diperoleh dari melaksanakan tugas sebagai guru, baik berupa material ataupun nonmaterial; rasa aman dalam pekerjaan (kebutuhan memperoleh keselamatan). Umumnya guru merasakan adanya keamanan lahir maupun batin dalam melaksanakan tugasnya, sehingga mereka mendapatkan kepuasan kerja yang berdampak pada kemajuan kerja; kondisi kerja yang baik (kebutuhan sosial). Kondisi kerja guru yang lebih baik akan menghasilkan hasil akhir yang baik pula; kesempatan pengembangan diri (Danumiharja, 2014:30). Guru akan merasa puas jika dalam tugasnya sebagai guru memperoleh banyak kesempatan untuk memperluas dan mengembangkan diri demi kepentingan di masa depan.

Kepuasan kerja guru juga dari banyak kesempatan untuk membina hubungan pribadi, terutama dengan siswa. Jika kebutuhan tersebut terwujud, menurut Maslow, akan sangat mudah mencapai tujuan yang diharapkan secara sempurna, perlu berpikir kembali tentang perlunya pemahaman mendalam tentang profesi guru (Danumiharja, 2014:30).

Penelitian dilakukan pada hakekatnya untuk menjawab permasalahan. Harus dapat menjelaskan bahwa keinginan untuk meneliti masalah tersebut timbul, karena peneliti melihat adanya kesenjangan antara yang seharusnya dengan kenyataan di lapangan (Firdaus, 2018:18). Dalam konteks ini Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja yang berjalan atau dilaksanakan dengan baik sesuai dengan harapan, maka Kepuasan kerja Guru akan baik pula sehingga peran Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mampu menciptakan Kepuasan kerja Guru yang seauai dengan harapan. Dalam praktek Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja di SMP Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto tidak selalu mempengaruhi Kepuasan kerja Guru, oleh karena itu perlu adanya kejelasan kedudukan SMP Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto dalam meningkatkan Kepuasan kerja Guru. Dari latar belakang diatas, penulis tertarik menuangkan dalam penelitian yang berjudul: Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Guru di SMP Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto.

B. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh secara simultan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Guru.
2. Menganalisis pengaruh secara parsial Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja.

C. Landasan Teori

1. Motivasi Kerja

Robbins & Judge, (2016:222) sebagaimana dikutip oleh Busro, (2018:50) mendefinisikan motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini diantaranya adalah intensitas, arah, dan ketekunan (Lantara & Nusran, 2019:43). Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, teori X dan Y Douglas McGregor maupun teori motivasi kontemporer, arti motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu (Hasanuddin, 2017:446). Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang (Lantara & Nusran, 2019:43). Berbeda dengan motivasi dalam pengertian yang berkembang di masyarakat yang seringkali disamakan dengan semangat. Perlu dipahami bahwa ada perbedaan penggunaan istilah motivasi di masyarakat. Ada yang mengartikan motivasi sebagai sebuah alasan, dan ada juga yang mengartikan motivasi sama dengan semangat (Lantara & Nusran, 2019:43).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas

pembelajaran (Izzan, 2012:157), Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan kerja (Kompri, 2017:125). Motivasi merupakan suatu hal yang penting dimiliki oleh setiap guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam sebuah lembaga pendidikan. Motivasi mempersoalkan apa yang menjadi alasan dan bagaimana upaya untuk mendorong suatu gairah kerja para guru agar mereka mau untuk bekerja dengan sebaik mungkin dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan sekolah (Mardijani, 2010). Pengertian motivasi kerja menurut Sergiovani dalam Yudana, (2011:55) adalah "keinginan (*desire*) dan kemauan (*willingness*) seseorang untuk mengambil keputusan, bertindak, dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial, dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu". Terkait dengan bagaimana seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuannya ini Abraham Maslow mengemukakan teori Hierarki Kebutuhan yang dapat digunakan untuk mengukur hal tersebut dengan membagi lima kebutuhan dasar manusia antaranya: (1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan akan rasa aman, (3) kebutuhan sosial, (4) kebutuhan harga diri, (5) kebutuhan aktualisasi diri. Sehingga berdasarkan atas teori Maslow tersebut, asumsinya apabila kelima kebutuhan dasar manusia tersebut terpenuhi maka kepuasan kerjapun akan terwujud (Cullingworth, 2004:54; Talloo, 2007:146).

Menurut Mc Clelland yang di kutip Mangkunegara, (2013:103), indikator-indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

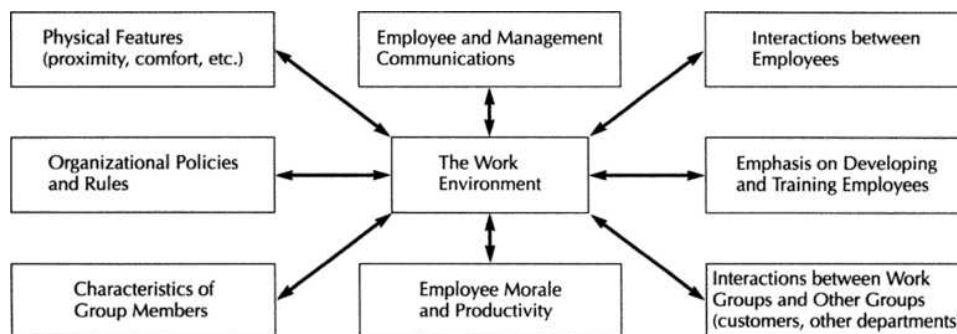
- 1) Motif. Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Suatu dorongan di dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.
- 2) Harapan. Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang pegawai dapat dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini upaya tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik; suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan kepada karyawan) seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi; dan ganjaran itu akan memuaskan tujuan pribadi karyawan.
- 3) Insentif. Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan Edwin Locke (Mangkunegara, 2005: 74) yang menyimpulkan bahwa insentif berupa uang jika pemberiannya dikaitkan dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan terpecut motivasi kerjanya dan mampu mencapai produktivitas kerja maksimal.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan sosial yang sangat penting. Di sana setiap orang dapat mengalami diterima atau ditolak oleh orang lain. Siapa yang mau ditolak orang yang sehari-hari dijumpainya? Diterima oleh

lingkungan sangat menentukan kesejahteraan psikologis seseorang (Widyarini, 2009:69). Lingkungan kerja, juga diberi label iklim kerja, mengacu pada karakteristik sosial-psikologis dari suatu lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup sikap karyawan terhadap tugas kerja dan komunikasi mereka satu sama lain dan dengan supervisors mereka. Setiap set kerja mengembangkan "gaya" atau iklim kerja, yang mempengaruhi bagaimana keputusan dibuat dan menentukan pola khas interaksi di tempat kerja (Jones, Steffy, & Bray, 1991:552). Lingkungan kerja adalah suasana di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya (Afandi, 2016:51). Lingkungan kerja yang baik Penting melakukan apa pun demi terciptanya atmosfer kerja yang kondusif untuk mencapai tingkat kinerja tertinggi dengan tidak memberi kesempatan masuknya energi bergetaran rendah ke dalam tempat kerja. Penataan ruang kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar untuk membangun frekuensi energi kolektif karyawan (Wharton, 2009:111).

Lingkungan kerja ditentukan oleh banyak faktor, termasuk fitur fisik dan kebijakan organisasi dalam pengaturan kerja dan perilaku karakteristik orang di tempat kerja. Panah mencerminkan interaksi timbal balik antara iklim kerja dan aspek-aspek kunci dari sebuah organisasi. (Jones, Steffy, & Bray, (Eds.) (1991:552).



Gambar 1 Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Aspek Kunci Fungsi Organisasi (Jones, Steffy, & Bray, (Eds.) (1991:552).

Manajer terkait langsung dengan lingkungan kerja. Misalnya, stres kerja dan semangat rendah sangat erat kaitannya dengan kecepatan dan tekanan dari interaksi yang terus-menerus dengan orang lain, seperti pelanggan, vendor, penuntut, siswa, dan klien. Manajemen karyawan dan serikat pekerja untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang positif secara psikologis. Karyawan juga ahli untuk menemukan peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan profesional dalam pekerjaan mereka. Manajer menghadapi tuntutan yang semakin meningkat untuk menarik karyawan baru yang baik, menjaga moral karyawan yang ada, dan menjaga reputasi karyawan tetap rendah sambil menciptakan iklim yang mendorong inovasi dan produktivitas. Ketahanan iklim

kerja dapat membantu manajer memenuhi tuntutan beragam ini (Jones, Steffy, & Bray, 1991:552).

Secara umum lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu 1) lingkungan kerja fisik dan 2) lingkungan kerja non fisik/psikis (Sedarmayanti, 2009:21; Afandi, 2016:52) Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja (Afandi, 2016:52).

3. Kepuasan kerja Guru

“Kepuasan kerja guru didefinisikan sebagai respon emosional yang dirasakan guru setelah melakukan penilaian terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya sebagai guru (Hidayat, Patras, & Laihad, 2018:250). Kreitner & Kinicki, (2008) menyatakan seseorang akan tetap puas melaksanakan suatu pekerjaan, sementara banyak orang lain tidak suka dan tidak puas atas pekerjaan tersebut. Value attainment menekankan bahwa kepuasan karyawan terletak pada penghargaan pada hal-hal yang bernilai bagi karyawan. Sementara itu genetic component menekankan bahwa kepuasan seseorang atas pekerjaan berkaitan dengan bakat dan faktor genetik dari orang tersebut (Kreitner dan Kinichi, 2008). Berpijak dari teori tersebut maka guru akan tetap menjadi guru dan puas atas pekerjaannya, walaupun dari beberapa aspek orang lain tidak menyukainya.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal (Ratnasari & Hartati, 2019:21). Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (Afandi, 2016:58). Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Lantara & Nusran, 2019:67). Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya). Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan

tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja (Lantara & Nusran, 2019:69). Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu:

- 1) Two Factor Theory. Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivators dan hygiene factors. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai hygiene atau maintainance factors. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivators.
- 2) Value Theory. Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001; 225) yaitu sebagai berikut:

- 1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*). Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- 2) Perbedaan (*Discrepancies*). Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
- 3) Pencapaian nilai (*Value attainment*). Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- 4) Keadilan (*Equity*). Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
- 5) Komponen genetik (*Genetic components*). Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

D. Metode Penelitian

Objek penelitian ini adalah Guru SMP Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto. Penelitian ini adalah penelitian Observasional Korelasional, berifat eksplanasi, sebagaimana pendapat Fernandes, (2018:124) “Penelitian yang bertujuan ingin mengetahui keterkaitan (hubungan) antar variabel dinamakan penelitian korelasional. Perlu dipahami bahwa dalam penelitian korelasional, analisis datanya tidak harus analisis korelasi, tetapi tergantung permasalahannya. Jika permasalahannya berkaitan dengan pencarian model hubungan (atau bentuk hubungan) maka yang lebih tepat digunakan adalah analisis regresi”. Variabel yang akan diuji dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel dependen Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel (variabel independen) Kepuasan kerja Guru (Y). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode angket atau kuesioner. “Kuesioner pada dasarnya adalah teknik terstruktur untuk mengumpulkan data primer. Ini umumnya merupakan serangkaian pertanyaan tertulis yang harus dijawab oleh responden” (Bell 1999 dalam Beiske, 2003:3). Metode angket disebut pula sebagai metode kuesioner atau dalam bahasa Inggris disebut *questionnaire* (daftar pertanyaan). Metode angket merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Setelah diisi, angket dikirim kembali atau dikembalikan kepetugas atau peneliti (Bungin, 2017:133).

Populasi dalam istilah penelitian adalah seluruh kelompok elemen yang ingin dipelajari peneliti (Bachman & Schutt, 2008 dalam Hartley, 2010:127); populasi terkadang juga disebut sebagai kerangka sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto sejumlah 49 orang. Cara pengambilan sampel pada penulisan ini menggunakan sampling Jenuh/Sensus dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Duli, 2019:65). Dalam penelitian ini untuk pengukuran variabel pemberian insentif, motivasi, produktivitas kerja pegawai menggunakan Skala Likert dengan lima pilihan dalam memberikan rekomendasi jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (R), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) (Pianda, 2018:98). Model analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda (multiple regression analysis) yang diolah melalui program aplikasi komputer, yaitu melalui paket program SPSS (Statistical Program for Social Sciences) 26.0. untuk meringkas hubungan antara hasil (variabel dependen) dan variabel penjelas tunggal (independen). Persamaan yang memungkinkan kita untuk mempelajari pengaruh variabel hasil dari sejumlah variabel penjelas (explanatory) (Bruce, Pope, & Stanistreet, 2013:243)

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + + \epsilon$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat (Kepuasan kerja Guru)

b₀: Konstanta (intereseption point)

X₁: Motivasi Kerja

X_2 : Lingkungan Kerja

b_1, b_2 : Koefisien regresi

ϵ : Epsilon (Variabel error)

Untuk membuktikan Hipotesis yang dirumuskan dalam Penelitian ini dilakukan dengan Uji F dan Uji t. dalam Penelitian ini ditetapkan tingkat kepercayaan (confidence interval) = 95% ($\alpha = 5\%$). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mencakup pengujian terhadap pengaruh simultan maupun parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun uji statistik yang digunakan adalah:

- a) Pengujian hipotesis distribusi F pada model regresi berganda

Tabel F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah/ urutan menguji hipotesa dengan distribusi F

- 1) Merumuskan hipotesa

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

- 2) Menentukan daerah keputusan, yaitu daerah dimana hipotesa nol diterima atau tidak

H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

- b) Uji F (Beta) juga digunakan untuk menguji hipotesis pada variabel-variabel bebas (X) yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat (Y) dilakukan dengan menggunakan Uji ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis pada variabel-variabel yang mempunyai nilai beta tertinggi dibandingkan dengan nilai variabel lainnya.
- c) Pengujian hipotesis distribusi t (Uji t) pada model Regresi berganda. Pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Tujuan dari uji t adalah untuk menguji koefisien regresi secara individual.

E. Hasil

1. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Guru secara simultan adalah dari hasil

perhitungan dalam tabel model summary, khususnya angka R square sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,351 ^a	,123	,085	3,94601	1,520

a. Predictors: (Constant), lingkungan_kerja_X2, motivasi_kerja_X1

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja_Y

Besarnya angka Adjusted R square (R^2) adalah 0,085. Angka tersebut digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

$$KD = 0,085 \times 100 \%$$

$$KD = 8,5\%$$

Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) adalah 8,5%. Sedangkan sisanya 91,5% (100% - 8,5%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model ini, sehingga besarnya dihitung dengan menggunakan rumus $1 - R^2$ adalah $1 - R^2 = 1 - 0,085 = 0,914$

2. Hasil Uji Hipotesis

a) Uji F (Simultan)

Pengujian secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100,714	2	50,357	3,234	,049 ^b
	Residual	716,266	46	15,571		
	Total	816,980	48			

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja_Y

b. Predictors: (Constant), lingkungan_kerja_X2, motivasi_kerja_X1

Tabel analisis varian (anova) ditampilkan hasil uji F yang dapat dipergunakan untuk menguji model apakah variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kepuasan

kerja Guru. Dari tabel diatas. didapatkan nilai signifikansi 0,049 dengan F hitung 3,234 dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada $\alpha = 5\%$ ($0,049 < 0,05$) berarti bahwa terdapat kecocokan antara model dengan data. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

b) Uji T (Parsial)

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	53,394	7,182		7,434	,000
	motivasi_kerja_X1	-,445	,214	-,450	-2,076	,044
	lingkungan_kerja_X2	,265	,105	,550	2,536	,015

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja_Y

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui hasil pengujian dari:

1. Pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) pegawai terhadap Kepuasan kerja Guru (Y).

Hasil pengujian pada Tabel 3, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X1) adalah 0,043 dengan t hitung -2,07. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai α ($0,043 < 0,05$) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah -0,44 atau -45,0% yang ditunjukkan dari besarnya nilai Standardized Coefficients β dari penelitian.

2. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja Guru (Y).

Hasil pengujian pada Tabel 3, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X2) adalah 0,014 dengan t hitung 2,536. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai α ($0,014 < 0,05$) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 0,549 atau 55,0% yang ditunjukkan dari besarnya nilai Standardized Coefficients β dari penelitian.

c) Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel bebas Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) maupun variabel terikat Kepuasan kerja

Guru (Y) yang diolah menggunakan SPSS Version 26 for windows, maka diperoleh perhitungan sebagaimana Tabel 3 dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 53,393 - 0,44X_1 + 0,265X_2$$

Persamaan diatas dijelaskan sebagai berikut:

a = 53,393 merupakan nilai konstanta, jika nilai motivasi kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) dianggap 0, maka nilai dari kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 53,393.

b₁ = -0,44 artinya variabel motivasi kerja (X₁) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Y), apabila variabel motivasi kerja (X₁) meningkat 1 satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar -0,44 dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X₂) konstan.

b₂ = 0,265 artinya variabel lingkungan kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y), apabila variabel lingkungan kerja (X₂) meningkat 1 satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,265 dengan asumsi variabel motivasi kerja (X₁) konstan.

Hasil regresi dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja (X₂) memiliki pengaruh positif dan terbesar atau lebih dominan. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja (X₂) merupakan variabel yang paling mempengaruhi variabel terikat kepuasan kerja (Y).

F. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Guru

Berdasarkan perhitungan analisis program SPSS didapatkan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X₁) adalah 0,043 dengan t hitung -2,07. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai α ($0,043 < 0,05$) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja (X₁) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah -0,44 atau -45,0% yang ditunjukkan dari besarnya nilai Standardized Coefficients β dari penelitian. b₁ = -0,44 artinya variabel motivasi kerja (X₁) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Y), apabila variabel motivasi kerja (X₁) meningkat 1 satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar -0,44 dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X₂) konstan.

Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh. Pemerintah, dalam hal ini Menteri Pendidikan Nasional telah mencanangkan "Gerakan Peningkatan Mutu Pendidikan" pada tanggal 2 Mei 2002, dan lebih terfokus lagi, setelah diamanatkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu,

cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Ardiana, 2017:15)

Guru merupakan ujung tombak dalam setiap jalannya pelaksanaan pendidikan di sekolah. Hal ini didasarkan pada hakikat bahwa seorang gurulah yang memiliki peran utama untuk menggerakkan kegiatan belajar mengajar di sekolah serta untuk menciptakan peserta didik yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab sesuai dengan amanat dari tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam Undang Undang SISDIKNAS. Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut maka kepuasan kerja guru menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Hal ini berkaitan dengan asumsi bahwa apabila para guru telah merasa puas pada dunia kerjanya yang memiliki peran sebagai tenaga pendidik di sekolah tentu harapan dari tujuan pendidikan akan dapat terlaksana, begitu sebaliknya apabila para guru tidak merasakan kepuasan kerja maka apa yang menjadi cita-cita dan amanat dari pendidikan nasional akan sangat sulit untuk diwujudkan (Subagia, Yudana & Divayana, 2019:102).

Menurut D. Alrisna Sita (2012:126) dalam kertas kerjanya yang dipublikasikan melalui eprints.uny.ac.id, motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya, untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya, yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Jadi bisa disimpulkan di sini bahwa dalam motivasi kerja ada faktor pendorong (dari dalam maupun luar diri seseorang), faktor semangat, kemampuan dan ketrampilan, serta adanya tujuan yang hendak dicapai. Hal ini ditambah dengan adanya kepuasan yang dirasakan apabila hasil kerja itu sesuai dengan keinginan. Dengan demikian dapat juga ditarik kesimpulan bahwa hilangnya salah satu faktor tersebut dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja seseorang. Perlu ditambahkan di sini bahwa faktor lingkungan juga bisa mempengaruhi motivasi kerja, mengingat manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan penerimaan, kerjasama, keakraban dan rasa memiliki.

Motivasi kerja tidak hanya berwujud kepentingan ekonomis saja, tetapi biasanya juga berbentuk kebutuhan psikis untuk lebih melakukan pekerjaan secara aktif. Menurut Dimiyati (2006) "motivasi adalah dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia". Motivasi sering kali dikatakan menjadi kunci bagi kreativitas kerja. Kreativitas kerja dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas dan peran positif yang dimiliki seseorang (Ardiana, 2017:18). Antara motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan dengan pengawasan/supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, atasan / manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja sehingga mereka secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Guru

Berdasarkan perhitungan analisis program SPSS didapatkan bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X2) adalah 0,014 dengan t hitung 2,536. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai α ($0,014 < 0,05$) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 0,549 atau 55,0% yang ditunjukkan dari besarnya nilai Standardized Coefficients β dari penelitian. $b_2 = 0,265$ artinya variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y), apabila variabel lingkungan kerja (X2) meningkat 1 satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,265 dengan asumsi variabel motivasi kerja (X1) konstan.

Jelantik, (2015:93) menjelaskan bahwa "Faktor lingkungan kerja juga memegang peran penting terhadap terciptanya kinerja guru. Lingkungan kerja bukan saja dalam arti sempit yakni di dalam kelas, namun juga dalam arti yang lebih luas yakni lingkungan di luar sekolah. Seorang guru tentunya tidak akan mampu menjalankan tugas dengan baik jika suasana di dalam kelas kurang mendukung seperti ventilasi ruangan yang tidak optimal, sehingga menyebabkan ruang belajar pengap. Atau kurangnya penerangan di dalam kelas yang menyebabkan ruangan gelap. Sementara lingkungan luar erat kaitannya dengan terciptanya hubungan harmonis antara sekolah dengan lingkungan sekitarnya". Selain itu "Kerja sama dan pembinaan hubungan antar guru di lingkungan tempat kerja merupakan upaya yang sangat penting. Sebab dengan pembinaan kerja sama antar guru di lingkungan kerja dapat meningkatkan kelancaran mekanisme kerja dan meningkatkan mutu profesi guru secara kelompok. Dengan membina hubungan yang baik antara sesama guru secara keseluruhan dapat membantu guru memperoleh informasi baru dalam pengajaran dan menambah pengalaman-pengalaman antara sesama guru di lingkungan kerja mereka" (Wardan, 2019:191).

Pianda, (2018:29) menjelaskan bahwa "Lingkungan yang baik untuk bekerja akan menimbulkan perasaan nyaman dan kerasan dalam bekerja. Moekijat mengatakan bahwa: "Faktor penting dari kondisi kerja fisik dalam kebanyakan kantor adalah penerangan, warna, musik, udara dan suara." Sedangkan Tabrani mengatakan bahwa: "Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien adalah lingkungan sosial psikologis dan lingkungan fisik." Dengan lingkungan yang baik akan dapat meningkatkan semangat kerja para guru sehingga produktivitas kinerja meningkat, kualitas kinerja lebih baik dan prestise sekolah bertambah baik yang selanjutnya menarik pelanggan datang ke sekolah. Sedangkan lingkungan kotor, kacau, hiruk-pikuk dan bising dapat menimbulkan ketegangan, malas dan tidak konsentrasi bekerja".

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Guru

Berdasarkan perhitungan analisis program SPSS didapatkan bahwa nilai signifikansi 0,000 dengan F hitung 3,2340 dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada $\alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,05$) berarti bahwa terdapat kecocokan antara model dengan

data. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan Hasil regresi dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan terbesar atau lebih dominan. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja (X2) merupakan variabel yang paling mempengaruhi variabel terikat kepuasan kerja (Y).

Ada interpretasi yang berbeda dari istilah kepuasan kerja. Sederhananya, itu berarti kebahagiaan dan perasaan nyaman seseorang di tempat kerja. Berbagai faktor dapat berkontribusi pada situasi seperti itu: gaji yang baik, atasan yang baik, lingkungan kerja yang nyaman (pengaturan kantor, ruang kerja), penghargaan atas pekerjaan yang baik, fleksibilitas dalam jam kerja dan insentif lainnya. Kepuasan kerja adalah perasaan puas terhadap pekerjaan (Bullock, 1984). Robbins (1996) mengidentifikasi faktor-faktor seperti hubungan antara rekan kerja, hubungan dengan majikan, mengamati aturan dan kebijakan organisasi, mencapai kinerja yang diharapkan, lingkungan tempat kerja, pekerjaan itu sendiri, bawahan, gaji dan kesempatan promosi semuanya penting untuk memastikan kepuasan kerja. Melihat berbagai aspek kepuasan kerja dan hasil yang sama, dari perspektif Islam, Yousef (2001) menemukan bahwa etos kerja Islami yang menekankan pada orientasi orang daripada orientasi tugas secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara positif (Khan, 2014:247).

Penelitian dilakukan pada hakekatnya untuk menjawab permasalahan. Harus dapat menjelaskan bahwa keinginan untuk meneliti masalah tersebut timbul, karena peneliti melihat adanya kesenjangan antara yang seharusnya dengan kenyataan di lapangan (Firdaus, 2018:18). Dalam konteks ini Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja yang berjalan atau dilaksanakan dengan baik sesuai dengan harapan, maka Kepuasan kerja Guru akan baik pula sehingga peran Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mampu menciptakan Kepuasan kerja Guru yang sesuai dengan harapan. Dalam hal ini Sardiman, berpendapat bahwa: (a) Motivasi dari dasar pembentukannya, (b) Menurut pembagian dari Woord Worth dan Marquis, (c) Motivasi jasmani dan rohani, dan (d) Motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Sedangkan menurut Tabrani mengemukakan bahwa: "Motivasi terbagi dua yakni intrinsik dan ekstrinsik." Dengan ketekunan keyakinan dan usaha yang sungguh-sungguh serta adanya motivasi yang kuat, maka guru akan dapat mengemban tugasnya dengan sebaik-baiknya dan berusaha meningkatkan keberhasilan kinerjanya, meskipun banyak rintangan yang dihadapi dalam melaksanakan tugas (Pianda, 2018:28).

G. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan Terdapat pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

H. Daftar Pustaka

Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.

- Arbangi. (2016). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02).
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Cullingworth, N. (2004). *BTEC National Public Services*. Nelson Thornes.
- Danumiharja, M. (2014). *Profesi Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fernandes, A. A. R. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Perspektif Sistem: Mengungkap Novelty dan Memenuhi Validitas Penelitian*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Hasanuddin. (2017). *Biopsikologi Pembelajaran : Teori dan Aplikasi*. Banda Aceh: Syiah Kuala University Press.
- Hidayat, R., Patras, Y. E., & Laihad, G. H. (2018). Kepuasan Kerja Guru dan Peran Kepemimpinan Pendidikan: Survei Guru di Bogor dan Sekitarnya. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 7(3).
- I.R.M.A, (Information Resources Management Association). (2015). *Business Law and Ethics: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications*. IGI Global.
- Izzan, A. (2012). *MEMBANGUN GURU BERKARAKTER*. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=NhpMDwAAQBAJ>
- Jelantik, A. A. K. (2019). *Dinamika Pendidikan Dan Era Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta: Deepublish.
- Jones, J. W., Steffy, B. D., & Bray, D. W. (1991). *Applying Psychology in Business: The Handbook for Managers and Human Resource Professionals*. Lexington Books.
- Khan, M. A. (2014). *Diverse Contemporary Issues Facing Business Management Education*. IGI Global.
- Kompri, M. P. I. (2017). *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional Edisi Pertama*. Kencana.
- Kosoema, D. A. (2016). *Pendidikan Karakter di Zaman Keblinger*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2008). *Organizational behavior: key concepts, skills & best practices*.
- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). *Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardijani, P. (2010). *MOTIVASI SEBAGAI PENDORONG GAIRAH KERJA. CENDEKIA :EDISI JUNI 2010*. Publikasi.Uniska-Kediri.Ac.Id.
- Octavia, S. A. (2019). *Sikap Dan Kinerja Guru Profesional*. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=08qsDwAAQBAJ>
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Ratnasari, S. L., & Hartati, Y. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Penerbit Qiara
-

Media.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi Keenam Belas. Diterjemahkan Oleh Ratna Saraswati Dan Febriella Sirait. Jakarta: Salembah Empat.*
- Said, K. D. M. M. (2019). *Pengembangan Profesi Guru Pada Kurikulum 2013.* Riau: Zahen Publisher.
- Sedarmayanti, M. S. D. M. R. (2009). *Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Rafika ADITAMA, Bandung.*
- Siregar, A. H. (2017). *Membela Guru pada Masa Tiga Mendikbud: dari Mohammad Nuh, Anies Baswedan hingga Muhadjir Effendy: Sebuah Pengalaman Guru yang Konfrontatif dan Emosional.* Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=S4hJDwAAQBAJ>
- Subagia, N. K. T. F., Yudana, M., & Divayana, D. G. H. (2019). Kontribusi Supervisi Klinis Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Iklim Kerja Dan Tunjangan Profesi Terhadap Kepuasan Kerja Guru TK di Kecamatan Kuta Utara. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia, 10(2)*, 101-110.
- Suryana, D. (2016). *Pendidikan Anak Usia Dini: Stimulasi & Aspek Perkembangan Anak.* Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=qQRBDwAAQBAJ>
- Taloo. (2007). *Business Organisation & Management (For B.Com Couese Of Delhi University).* McGraw-Hill Education (India) Pvt Limited.
- Veithzal, R. P. D. S. E. M. M. (2013). *Islamic Economics and Finance.* Jakarta: Gramedia.
- Wahyono, J. (2013). *Sekolah Kaya Sekolah Miskin Guru Kaya Guru Miskin.* Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Wardan, K. (2019). *Guru sebagai profesi.* Yogyakarta: Deepublish.
- Wharton, A. S. (2009). The sociology of emotional labor. *Annual Review of Sociology, 35*, 147-165.
- Widyarini, D. (2009). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kreativitas Auditor/Pegawai Inspektorat Kabupaten Banjarnegara.* Diponegoro University.
- Yudana, M. (2011). *Supervisi Akademik dalam Peningkatan Profesionalisme Guru. Buku Ajar. Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Pendidikan Ganesha.*
- Zaenab, S. (2015). *Profesionalisme Guru PAUD Menuju NTB Bersaing: (Pengantar Manajemen Pendidikan, Praktik, Teori, dan Aplikasi).* Yogyakarta: Deepublish.