

Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Para Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Islam Terpadu As Salaam Jayapura

Lajimu*

*Dosen Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura

ARTICLE INFO

Riwayat Artikel:

Diterima 23 Desember 2024

Disetujui 22 Januari 2024

Keywords:

Motivasi,
Kepuasan Kerja,
Kinerja Guru

ABSTRAK

Abstract : This study aims to test and find out how much to know and analyze the effect of motivation on teacher performance, the effect of job satisfaction on teacher performance and the effect of motivation and job satisfaction simultaneously on teacher performance at As Salaam Jayapura Integrated Islamic School. In this study, the author used an associative research approach, which aims to determine the relationship between two or more variables. The data analysis technique of this study is the use of multiple linear regression models. The test results show that: 1) Work motivation has a positive and significant influence on teacher performance at As Salam Jayapura Integrated Islamic School. In this case, the higher the teacher's work motivation, the higher the teacher's performance. Thus the first hypothesis was accepted. 2) Job satisfaction has a positive and significant influence on teacher performance at As Salam Jayapura Integrated Islamic School. In this case, the higher the teacher's job satisfaction, the higher the teacher's performance. Thus the second hypothesis is accepted. 3) Work motivation and job satisfaction simultaneously have a positive and significant influence on teacher performance at As Salam Jayapura Integrated Islamic School. In this case, work motivation is higher and followed by high teacher job satisfaction, teacher performance will also be higher. Thus the third hypothesis is accepted.

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui berapa besar untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja guru pada Sekolah Islam Terpadu As Salaam Jayapura. Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Teknik Analisa data penelitian ini adalah penggunaan model Regresi linear berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa : 1) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Islam Terpadu As Salam Jayapura. Dalam hal ini semakin tinggi motivasi kerja guru maka kinerja guru semakin tinggi pula. Dengan demikian hipotesis pertama diterima. 2) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Islam Terpadu As Salam Jayapura. Dalam hal ini semakin tinggi kepuasan kerja guru maka kinerja guru juga semakin tinggi. Dengan demikian hipotesis kedua diterima. 3) Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Islam Terpadu As Salam Jayapura. Dalam hal ini motivasi kerja semakin tinggi dan diikuti kepuasan kerja guru yang tinggi pula maka kinerja guru juga akan semakin tinggi. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

Open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Alamat Korespondensi :

Lajimu,
Dosen Program Studi Manajemen,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura,
Jl. Beringin Entrop, Kota Jayapura, Papua
E-Mail : lajimu9@gmail.com

Pendahuluan

Keberhasilan pembangunan suatu bangsa sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam memperbaiki dan memperbarui sektor pendidikannya. Upaya tersebut diarahkan untuk pencapaian dan peningkatan mutu pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh sumber daya manusia yang terlibat dan berperan dalam proses dunia pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu pada tingkat tinggi rendahnya mutu pendidikan.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru, baik secara individu maupun kelompok diharapkan dengan kemampuan mengajarnya dapat mengubah suatu kondisi belajar menjadi lebih berkualitas. Kemampuan guru tersebut memegang peranan utama dalam pembangunan dan peningkatan kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan tidak akan mencapai hasil yang optimal tanpa guru yang bermutu, artinya tanpa guru yang berkualitas dan profesional, maka mutu pendidikan akan sulit ditingkatkan. Untuk meningkatkan mutu pendidikan tersebut, maka baik secara individu maupun kelompok, guru diharapkan memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya di sekolah.

Dalam paradigma baru Pendidikan Nasional guru ditempatkan sebagai tenaga profesional yang terlibat dalam menentukan mutu pendidikan, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 pada pasal 7 ayat 1 bahwa guru harus memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai bidang tugasnya dan komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh profesional dan kinerja guru. Kinerja guru yang baik akan memberikan kontribusi yang optimal terhadap tujuan pendidikan nasional.

Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, antara lain: pengalaman kerja, keterampilan teknis, tingkat pendidikan, gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sebagaimana dinyatakan oleh Robbins (2001), bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh kemangkiran, komitmen, kompetensi, produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai kinerja guru yang optimal. Motivasi guru dalam kegiatan belajar mengajar perlu dikondisikan sedemikian rupa sehingga dapat mendukung kelancaran dan peningkatan kualitas pendidikan. Gibson et.al (2013) mengatakan, motivasi adalah kekuatan yang mendorong seorang karyawan untuk menyebabkan dan mengarahkan perilaku. Demikian juga dengan Handoko (2013) yang mendefinisikan motivasi sebagai kondisi dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu dalam rangka mencapai tujuan. Sedangkan Luthans (2012) mengatakan bahwa motivasi adalah proses yang dimulai dengan kekurangan psikologis atau membutuhkan dorongan yang ditujukan pada tujuan atau insentif.

Fathoni (2006) berpendapat, selain bantuan yang tepat, kepuasan kerja karyawan adalah pendorong utama modal kerja, disiplin, dan kinerja karyawan dalam mendukung realisasi tujuan organisasi". Senada dengan Sinambela (2012) mengatakan bahwa, "kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja selain faktor lain yang dicapai, dan motivasi". Menurut Handoko (2012) bahwa perlu memastikan pekerja mendapatkan kepuasan kerja, selain itu kepuasan kerja perlu meningkatkan karyawan agar lebih responsif terhadap motivasi kerja yang diciptakan".

Sekolah Islam Terpadu (SIT) As Salaam Jayapura di bawah naungan yayasan As Salaam. Sekolah Islam Terpadu pada hakekatnya adalah sekolah yang mengimplementasikan konsep pendidikan Islam berlandaskan Al-Qur'an dan As Sunnah. Sekolah Islam Terpadu adalah sekolah Islam yang diselenggarakan dengan memadukan secara integrative nilai dan ajaran Islam dalam bangunan kurikulum dengan pendekatan pembelajaran yang efektif dan pelibatan yang optimal dan koperatif antara guru dan orang tua, serta masyarakat untuk membina karakter dan kompetisi murid.

Dalam aplikasinya sekolah Islam terpadu diartikan sebagai sekolah yang menerapkan pendekatan penyelenggaraan dengan memadukan pendidikan umum dan pendidikan agama menjadi suatu jalinan kurikulum. Sekolah islam terpadu juga menekankan keterpaduan dalam metode pembelajaran sehingga dapat mengoptimalkan ranah kognitif, afektif dan konatif atau Psikomotorik. Sekolah Islam Terpadu juga memadukan pendidikan aqliyah, ruhiyah dan jasadiyah. Dalam penyelenggaraannya memadukan keterlibatan dan partisipasi aktif lingkungan belajar yaitu sekolah, rumah dan masyarakat.

Sekolah Islam Terpadu (SIT) As Salaam Jayapura menaungi beberapa sekolah yaitu Pendidikan Anak Usia Dini Islam Terpadu (PAUD IT) Permata Hati, Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Permata Hati dan Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMPIT) As Salaam. Yayasan As-Salaam sebagai sebuah lembaga yang bergerak di bidang sosial, pendidikan dan keagamaan terus berupaya meningkatkan performa yayasan agar menjadi lembaga yang semakin solid, dinamis dan profesional, melalui guru-guru yang memiliki motivasi, kepuasan kerja dan kinerja yang baik.

Berdasarkan pengamatan awal dan prawawancara yang dilakukan dengan pihak Yayasan, diketahui bahwa hasil kerja guru belum sesuai dengan yang diharapkan. Guru sangat sering datang terlambat ke tempat

kerja. Menurut Sekretaris Yayasan guru belum menunjukkan keinginan untuk datang tepat waktu atau hadir secara rutin di tempat kerja, karena keterlambatan terjadi berulang-ulang. Selain itu setelah datang terlambat ke tempat kerja, guru juga tidak memberikan kinerja yang maksimal sehingga target maksimal dari setiap tugas yang diberikan tidak dapat dicapai. Tingkat motivasi kerja yang rendah ditunjukkan melalui sikap tidak semangat guru dalam menyelesaikan pekerjaan, beberapa guru juga tidak memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja sehingga konflik antar guru mengganggu aktivitas operasional sekolah yang sudah berjalan.

Dari fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan suatu kajian ilmiah untuk mengukur pengaruh motivasi dan kepuasan kerja para guru terhadap kinerja guru pada Sekolah Islam Terpadu As Salaam Jayapura, sehingga dari hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan referensi bagi para pembaca karya ilmiah ini.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka masalah akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Islam Terpadu As Salaam Jayapura?
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Islam Terpadu As Salaam Jayapura?
- 3) Apakah motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru pada Sekolah Islam Terpadu As Salaam Jayapura?

Kajian Teori

Motivasi

Pengertian Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.

Menurut Siagian (1995) dalam Linda Lerebulan (2022) menyatakan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela megarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan kewajiban dalam rangka pencapaian dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

Ciri-ciri Karyawan yang Termotivasi dengan baik

Edward Murray dalam Mangkunegara (2010) berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut :

- a. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya
- b. Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan
- c. Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan,
- d. Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu
- e. Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan
- f. Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti
- g. Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.

Ciri-ciri karyawan yang termotivasi dengan buruk

Menurut Adie (2008) Untuk mengetahui apakah seorang karyawan kehilangan motivasi, tidak selalu mudah karena jarang diungkapkan. Namun hal ini dapat diketahui dari perubahan sikap yang terjadi pada dirinya yang dapat diamati. Tanda-tanda sikap karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja adalah :

- a. Tidak bersedia bekerja sama
- b. Tidak mau menjadi sukarelawan
- c. Selalu datang terlambat, pulang awal dan mangkir tanpa alasan
- d. Memperpanjang waktu istirahat dan bermain game dalam waktu kerja
- e. Tidak menepati tenggat waktu tugas
- f. Tidak mengikuti standar yang ditetapkan
- g. Selalu mengeluh tentang hal sepele
- h. Saling menyalahkan
- i. Tidak mematuhi peraturan

Tujuan Motivasi

Seseorang akan merasa sangat dihargai atas kerja keras yang dilakukannya sebab pegawai yang telah merasa termotivasi akan menganggap suatu pekerjaan menjadi sangat berharga dan mengerjakannya dengan senang hati serta bekerja keras. Artinya suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan senang hati sesuai dengan standar yang benar dan skala waktu yang telah ditentukan. Kepemimpinan dan motivasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Dalam kebanyakan hal, motivasi seorang individu akan timbul karena pengaruh pemimpin yang efektif. Jadi Efektifitas kepemimpinan akan tampak bagaimana dapat memotivasi anggotanya secara efektif.

Mangkunegara (2010), juga mengemukakan bahwa terdapat 2 (dua) teknik memotivasi kerja pegawai yaitu: 1) Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. 2) Teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah “AIDDAS” yaitu *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (aksi atau tindakan), dan *Satisfaction* (kepuasan). Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi kerja diartikan sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, atau dapat dikatakan pendorong semangat kerja. Menurut Mathis (2009), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah atasan, rekan kerja, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan, dan tantangan.

Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dalam teori Herzberg motivasi dibagi menjadi dua faktor diantaranya motivator atau yang sering disebut dengan motivasi intrinsik dan faktor hygiene atau yang sering disebut dengan motivasi ekstrinsik yang dipisahkan menjadi dua dimensi, dimana masing-masing dimensi mempengaruhi satu aspek yang terpisah dari kepuasan kerja. Berikut dimensi motivasi Menurut Herzberg dalam Teck Hong dan Waheed (2011) :

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg dalam Teck Hong dan Waheed (2011) yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

- a. *Achievement* (Prestasi kerja) adalah Keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas.
- b. *Advancement* (pengembangan diri) adalah suatu keinginan seseorang untuk mengembangkan karier dibidang keuangan.
- c. *Work it self* (pekerjaan itu sendiri) adalah variasi pekerjaan dan kontrol atas metode serta langkah-langkah kerja
- d. *Recognition* (pengakuan) artinya karyawan memperoleh pengakuan dari koperasi bahwa ia adalah orang berprestasi baik diberi penghargaan, dan pujian.
- e. *Responsibility* (Tanggung jawab), artinya karyawan diserahi tanggung jawab dalam pekerjaan yang dilaksanakannya, tidak hanya semata-mata melaksanakan pekerjaan.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*. Menurut Herzberg dalam Teck Hong dan Waheed (2011) yang tergolong sebagai *hygiene factor* antara lain ialah sebagai berikut:

- a) *Company policy* (kebijakan perusahaan) adalah aturan yang ditetapkan oleh organisasi sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan.
- b) *Relationship with peers* (hubungan dengan rekan kerja) adalah komunikasi antar karyawan dalam menyelesaikan tugas.
- c) *Work security* (keamanan kerja) adalah persepsi individu karyawan terhadap karyawan variabilitas nilai imbalan, mutasi wilayah, peluang pemutusan hubungan.
- d) *Salary* (Gaji) adalah imbalan finansial yang diterima oleh karyawan meliputi upah, premi bonus, dan tunjangan.
- e) *Relationship with supervisor* (Hubungan dengan atasan) merupakan unsur utama dari kepuasan kerja karyawan

Kepuasan Kerja

Menurut Hariandja (2009) dalam Linda Lerebulan (2022) menyatakan bahwa :“Kepuasan kerja adalah sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi atau tugas-tugas dalam pekerjaan.

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. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau dari pada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-Kebutuhan dasar (Robbins dan Judge, 2015).

Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut pendapat As'ad (2004), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentrangan kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
- b. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.
- c. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain - lain.
- d. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

- a. Dampak terhadap produktivitas
Produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor moderator di samping kepuasan kerja. Lawler dan Porter dalam Waluyo, (2009); mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik dan ekstrinsik yang diterima keduanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul.
- b. Dampak terhadap ketidakhadiran (*absenteisme*) dan keluar (*turnover*).
Porter dan Steers dalam Waluyo (2009) berkesimpulan bahwa ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Dari penelitian ditemukan bahwa tidak adanya hubungan antara ketidakhadiran dengan kepuasan kerja. Munandar (2014), terdapat empat cara mengungkapkan ketidakpuasan karyawan. Pertama: Keluar, ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan. Termasuk dengan mencari pekerjaan yang lainnya. Kedua: menyuarakan yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk memberikan saran perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasannya. Ketiga yaitu mengabaikan, artinya ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, misalnya sering absen atau datang terlambat, kesalahan yang dibuat semakin banyak. Keempat adalah kesetiaan, yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar dan percaya bahwa organisasi dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi.
- c. Dampak terhadap kesehatan
Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser dalam Waluyo (2009) tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja. Meskipun jelas bahwa kepuasan berhubungan dengan kesehatan, namun hubungan kausal keduanya masih belum jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan saling berkesinambungan peningkatan dari yang satu dapat mempengaruhi yang lain, begitupun sebaliknya jika terjadi penurunan.

Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2012) ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya. Dimensi itu adalah:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*)
Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- b. Atasan (*Supervision*)
Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
- c. Teman sekerja (*Workers*)
Merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- d. Promosi (*Promotion*)
Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- e. Gaji/Upah (*Pay*)
Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Celluci dan De Vries dalam Fuad (2004) merumuskan indikator-indikator kepuasan kerja dalam 5 indikator sebagai berikut:

a) Kepuasan dengan gaji

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat adil berdasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Jika gaji yang diberikan lebih rendah dibandingkan dengan gaji yang berlaku maka akan timbul ketidakpuasan kerja karyawan terhadap gaji.

b) Kepuasan dengan promosi

Kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan. Proses pemindahan dari jabatan satu ke jabatan lain yang lebih tinggi (promosi) selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya. Dengan promosi akan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang meningkat. Apabila promosi dibuat dengan cara yang adil diharapkan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan.

c) Kepuasan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama antar rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat atau saran serta bantuan kepada sesama rekan kerja. Kelompok kerja yang baik membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Baiknya hubungan antara rekan kerja sangat besar artinya bila rangkaian pekerjaan tersebut memerlukan kerja sama tim yang tinggi. Tingkat keeratan hubungan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok.

d) Kepuasan dengan penyelia

Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi. Gaya kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal.

e) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Unsur ini menjelaskan pandangan karyawan mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan tersebut karyawan mempunyai kesempatan untuk belajar, dan memperoleh peluang untuk menerima tanggung jawab

Kinerja

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang seharusnya memiliki kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010).

Menurut Ambar Teguh Sulistiyarningsih (2003) dalam Ohorela (2021) Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai akan tetapi juga untuk mengembangkan serta memotivasi pegawai. Penilaian tersebut juga akan memberikan dampak yang positif dan semangat dalam diri pegawai untuk lebih berkeaktifitas dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Wibowo (2011) menyatakan bahwa penilaian kinerja seharusnya menciptakan gambaran akurat dari kinerja perorangan. Penilaian tidak dilakukan hanya untuk mengetahui kinerja buruk. Hasil-hasil yang baik dan dapat diterima harus dapat diidentifikasi sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian hal lainnya. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian hendaknya terkait dengan pekerjaan dan praktis, termasuk standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang terukur.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: 1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Ketrampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi dan 11) Kesempatan berprestasi.

Selanjutnya menurut Simamora (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah : Faktor individual, yang terdiri dari kemampuan, keahlian, latar belakang, tingkat pendidikan serta demografi. Faktor psikologis, yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi. Faktor organisasi, yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job designe*.

Dimensi dan Indikator Kinerja

Dari beberapa teori yang dijabarkan di atas mengenai definisi kinerja, penulis menggunakan dimensi sebagai bahan acuan untuk mengisi data operasional variabel dari Sedarmayanti (2011) yang meliputi dimensi sebagai berikut :

- a. *Quality of work* (kualitas pekerjaan)
Kualitas pekerjaan dan kesesuaian hasil dengan standar pekerjaan.
- b. *Promptness* (kecepatan)
Penyelesaian tugas tepat waktu dan pekerjaan tercapai sesuai dengan target.
- c. *Initiative* (prakarsa)
Memberikan ide-ide untuk menunjang tercapainya tujuan dan mampu memanfaatkan waktu luang.
- d. *Capability* (kemampuan)
Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan praktis dan rapi.
- e. *Communication* (komunikasi)
Mampu berkomunikasi dengan baik dengan atasan/pimpinan dan sesama rekan kerja.

Metode Penelitian

Uji Validitas Data

Validitas menunjuk kepada sejauh mana alat pengukur itu dapat melakukan fungsinya mengukur dengan cermat dan tepat sesuai yang diharapkan. Menurut Ghazali (2005), Pengujian uji validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai *Correlated Item-Total Correlation* $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} dan nilainya positif, maka butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2005), Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu, yaitu; 1 *Repeated Measure* atau pengukuran ulang; 2 *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan atau dianalisis dengan teknik *Cronbach Alfa α* . Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikanniai *Cronbach Alfa* $>$ 0,60.

Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan uji statistik menggunakan analisis regresi, maka perlu diketahui apakah sampel berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui

hal tersebut adalah dengan uji normalitas yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Menurut Santoso (2002), dasar pengambilan keputusan distribusi itu normal atau tidak, dapat dilakukan berdasarkan probabilitas yaitu: Jika probabilitas > 0.05 maka distribusi dari populasi adalah normal, namun jika probabilitas < 0.05 maka populasi tidak berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke satu pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau jika tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005). Pada saat mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat ditentukan dengan melihat grafik Plot (*Scatterplot*) antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residual (*SRESID*). Jika grafik plot menunjukkan suatu pola titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika tidak ada pola yang jelas, serat titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah kondisi terdapatnya linier atau korelasi yang tinggi antara masing-masing variabel independen dalam model regresi. Multikolinieritas biasanya terjadi ketika sebagian besar variabel yang digunakan saling terkait dalam suatu model regresi. Masalah multikolinieritas tidak dijumpai pada regresi sederhana karena dalam regresi sederhana hanya melibatkan satu variabel independen saja. Multikolinieritas terjadi apabila nilai *tolerance* $Tolerance < 0.10$ dan $2 \text{ Variance inflation faktor } VIF > 10$. Uji multikolinieritas ini dilakukan dengan melihat nilai *variance inflationfactor* VIF. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik, sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya dengan melihat 1 nilai *tolerance* dan lawannya, 2 *variance inflationfactor*. *Tolerance* mengukur variabilitas bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF karena $VIF = 1 / tolerance$ dan menunjukkan adanya kolenieritas yang tinggi. Nilai *cut off*, yang dipakai oleh nilai *tolerance* 0,10 atausama dengan nilai VIF di atas 10. Apabila terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak multikoleniaritas antar variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2005).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda ini dipilih karena variabel terikat dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel bebas atau variabel penjelas. Regresi linier berganda menggunakan model persamaan sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja guru
- a = Konstanta
- X₁ = Motivasi
- X₂ = Kepuasan kerja
- b_{1,2} = Koefisien regresi variabel

Pengujian Hipotesis

a. Uji F Uji Serempak

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka variabel bebas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat akan diuji pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan $\alpha = 0,05\%$.

b. Uji t Uji Parsial

Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja guru Sekolah Islam Terpadu As Salaam Jayapura. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik t dengan kriteria pengambilan keputusan jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka variabel bebas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat akan diuji pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan $\alpha = 0,05\%$.

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat/tidaknya hubungan linier antar dua variabel. Koefisien korelasi biasa dilambangkan dengan huruf r dimana nilai r dapat bervariasi dari -1 sampai $+1$. Nilai r yang mendekati -1 atau $+1$ menunjukkan hubungan yang kuat antara dua variabel tersebut dan nilai r yang mendekati 0 mengindikasikan lemahnya hubungan antara dua variabel tersebut. Sedangkan tanda $+$ (positif) dan $-$ (negatif) memberikan informasi mengenai arah hubungan antara dua variabel tersebut. Jika bernilai $+$ (positif) maka kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang searah. Dalam arti lain peningkatan X akan bersamaan dengan peningkatan Y dan begitu juga sebaliknya. Jika bernilai $-$ (negatif) artinya korelasi antara kedua variabel tersebut bersifat berlawanan. Peningkatan nilai X akan dibarengi dengan penurunan Y . (Sugiyono, 2014)

Tabel 1 Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 - 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 - 0,399 | Rendah |
| 0,40 - 0,599 | Sedang |
| 0,60 - 0,799 | Kuat |
| 0,80 - 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber: Sugiyono, 2014

Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara nol dan satu. Nilai R^2 mendekati 0 menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya bila R^2 semakin besar mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila variabel independen ditambahkan ke dalam model penelitian. (Ghozali, 2016).

Tabel 2 Kriteria Koefisien Determinasi

| Interval Koefisien | Tingkat Pengaruh |
|--------------------|------------------|
| 0% - 19,9% | Sangat Rendah |
| 20% - 39,9% | Rendah |
| 40% - 59,9% | Sedang |
| 60% - 79,9% | Kuat |
| 80% - 100% | Sangat Kuat |

Sumber: Sugiyono, 2014

Hasil Penelitian

Uji Validitas Data

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur ketepatan dan kecermatan suatu variabel terkait fungsinya dalam suatu penelitian. Validitas dalam penelitian adalah derajat ketepatan alat ukur terhadap objek yang diukur. Pengujian uji validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai *Correlated Item-Total Correlation* $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} dan nilainya positif, maka butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid. Berdasarkan daftar t_{tabel} , nilai r_{tabel} pada sampel sebanyak 56 adalah sebesar 0,2632.

Tabel 3 Uji Validitas Vairabel Motivasi

| Pernyataan Variabel | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|---------------------|--------------|-------------|------------|
| Item_1 | 0,568 | 0,2632 | Valid |
| Item_2 | 0,654 | 0,2632 | Valid |
| Item_3 | 0,626 | 0,2632 | Valid |
| Item_4 | 0,843 | 0,2632 | Valid |
| Item_5 | 0,656 | 0,2632 | Valid |

Sumber : Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari setiap indikator variabel Motivasi dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan seluruh nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} .

Tabel 4 Uji Validitas Vairabel Kepuasan Kerja

| Pernyataan Variabel | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|---------------------|--------------|-------------|------------|
| Item_1 | 0,816 | 0,2632 | Valid |
| Item_2 | 0,699 | 0,2632 | Valid |
| Item_3 | 0,767 | 0,2632 | Valid |
| Item_4 | 0,645 | 0,2632 | Valid |
| Item_5 | 0,542 | 0,2632 | Valid |

Sumber : Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari setiap indikator variabel kepuasan kerja dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan seluruh nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} .

Tabel 5 Uji Validitas Vairabel Kinerja Guru

| Pernyataan Variabel | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|---------------------|--------------|-------------|------------|
| Item_1 | 0,864 | 0,2632 | Valid |
| Item_2 | 0,719 | 0,2632 | Valid |
| Item_3 | 0,798 | 0,2632 | Valid |
| Item_4 | 0,866 | 0,2632 | Valid |
| Item_5 | 0,457 | 0,2632 | Valid |

Sumber : Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari setiap indikator variabel Kinerja Guru dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan seluruh nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang menunjukkan apakah suatu instrumen yang digunakan untuk memperoleh informasi dapat dipercaya untuk mengungkap informasi di lapangan sebagai alat pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alfa* > 0,60.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|--------------------------|-------------------------|-----------------|
| Motivasi (X_1) | 0,693 | <i>Reliable</i> |
| Kepuasan Kerja (X_2) | 0,730 | <i>Reliable</i> |
| Kinerja Guru (Y) | 0,797 | <i>Reliable</i> |

Sumber : Ouput SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel dinyatakan *Reliable*. Hal ini dikarenakan seluruh nilai *Cronbach's Alpha* adalah lebih besar dari 0,60.

Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai kontribusi atau tidak. Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hal tersebut adalah dengan uji normalitas yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Menurut Santoso (2002), dasar pengambilan keputusan distribusi itu normal atau tidak, dapat dilakukan berdasarkan probabilitas yaitu: Jika probabilitas > 0.05 maka distribusi dari populasi adalah normal, namun jika probabilitas < 0.05 maka populasi tidak berdistribusi normal.

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------------|-------------------------|
| N | | 56 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | ,84033743 |
| | Absolute | ,084 |
| Most Extreme Differences | Positive | ,084 |
| | Negative | -,080 |
| | Kolmogorov-Smirnov Z | ,629 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,824 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

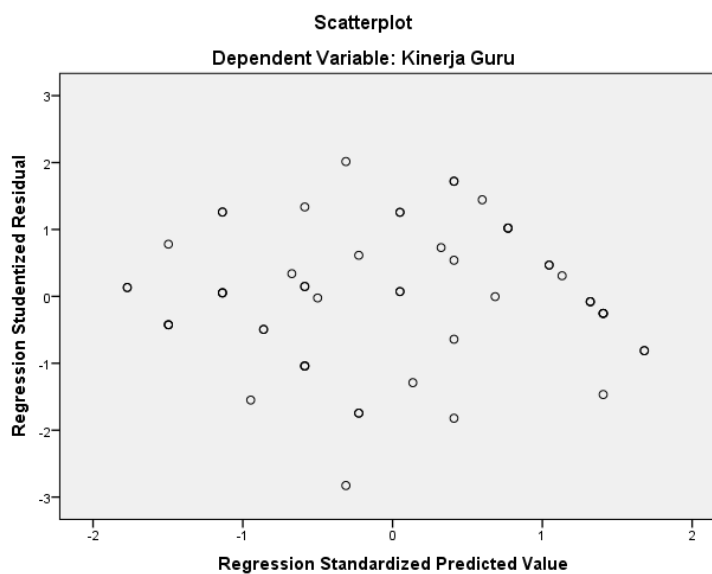
Sumber : Output SPSS, 2022

Berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji normalitas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan dimana terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya pada model regresi. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*, dimana sumbu Y adalah yang diprediksi dan sumbu X adalah residual. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh data hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut:

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS, 2022

Dari output di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik, sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Apabila terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak multikoleniaritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | Collinearity Statistics | |
|--------------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Motivasi (X_1) | 0,394 | 2,541 |
| Kepuasan Kerja (X_2) | 0,394 | 2,541 |

Sumber : Output SPSS, 2022

Berdasarkan nilai *coefficients* pada bagian *collinearity statistics* diketahui nilai *Tolerance* untuk variabel motivasi dan kepuasan kerja adalah 0,394 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF untuk variabel motivasi dan kepuasan kerja adalah 2,541 lebih kecil dari 10,00. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda ini dipilih karena variabel terikat dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel bebas atau variable penjelas. Adapun hasil analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | -0,601 | 1,281 | | -0,469 | 0,641 |
| Motivasi | 0,604 | 0,110 | 0,539 | 5,482 | 0,000 |
| Kepuasan Kerja | 0,460 | 0,111 | 0,408 | 4,151 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Output SPSS, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda di atas, maka diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,601 + 0,604X_1 + 0,460X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar -0,601; artinya jika Motivasi (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka Kinerja Guru akan mengalami penurunan sebesar 0,601.
- Koefisien regresi variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,604; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi mengalami kenaikan 1 persen, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,604. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja guru, semakin baik motivasi kerja guru pada Sekolah Islam Terpadu As Salaam Jayapura, maka semakin baik pula kinerja guru.
- Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,460; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kepuasan Kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,460. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kepuasan Kerja dengan kinerja guru, semakin baik kepuasan kerja guru pada Sekolah Islam Terpadu As Salaam Jayapura, maka semakin baik pula kinerja guru.

Uji t Parsial

Uji t parsial adalah analisis statistik dalam regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas (X) secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variable terikat (Y). Untuk mengetahui pengaruh X terhadap Y signifikan atau tidak, hipotesis secara pengambilan keputusan yaitu jika nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} , dan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Berdasarkan daftar nilai t_{tabel} diketahui bahwa nilai t_{tabel} pada sampel 56 adalah sebesar 2,00575.

- Nilai t_{hitung} variabel Motivasi adalah sebesar 5,482 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, maka sesuai ketentuan uji t dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Islam Terpadu As Salaam Jayapura, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $5,482 > 2,00575$ dan nilai signifikan $< \alpha$, yaitu $0,000 < 0,05$.
- Nilai t_{hitung} variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 4,151 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, maka sesuai ketentuan uji t dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Islam Terpadu As Salaam Jayapura, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $4,151 > 2,00575$ dan nilai signifikan $< \alpha$, yaitu $0,000 < 0,05$.

Uji Serempak

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen, yaitu: Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap satu variabel dependen, yaitu Kinerja Guru. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara bersama-sama seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, dapat juga dengan melihat nilai probabilitas. Jika nilai

probabilitas lebih kecil daripada 0,05 (untuk tingkat signifikansi = 0,05), maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar daripada 0,05. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10 ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|-------|
| 1 Regression | 154,018 | 2 | 77,009 | 105,087 | 0,000 |
| Residual | 38,839 | 53 | 0,733 | | |
| Total | 192,857 | 55 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi

Sumber : Output SPSS, 2022

Nilai F_{tabel} pada $df = 56$ adalah 3,17, maka berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu $105,087 > 3,17$, dengan nilai signifikan lebih kecil dari alfa, yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian terbukti bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru pada Sekolah Islam Terpadu As Salaam Jayapura.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat/tidaknya hubungan linier antar dua variabel. Koefisien korelasi disimbolkan dengan R. Sedangkan Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil pengolahan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 11 Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,894 ^a | ,799 | ,791 | ,85605 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Output SPSS, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi $R = 0,894$ atau 89,4%, nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja guru masuk dalam kategori *Sangat Kuat*. Sedangkan koefisien determinasi (*adjust R square*) sebesar 0,791 atau sama dengan 79,1%. Nilai tersebut mengandung arti bahwa motivasi dan kepuasan kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Islam Terpadu As Salaam Jayapura sebesar 79,1%, sedangkan sisanya sebesar 20,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, kompetensi, dan variabel lainnya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan deskripsi pada hasil analisis dan pembahasan maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Islam Terpadu As Salam Jayapura. Dalam hal ini semakin tinggi motivasi kerja guru maka kinerja guru semakin tinggi pula. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Islam Terpadu As Salam Jayapura. Dalam hal ini semakin tinggi kepuasan kerja guru maka kinerja guru juga semakin tinggi. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.
3. Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Islam Terpadu As Salam Jayapura. Dalam hal ini motivasi kerja semakin tinggi dan diikuti kepuasan kerja guru yang tinggi pula maka kinerja guru juga akan semakin tinggi. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh (2004) Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia, Penerbit. Liberty, Yogyakarta
 Ghozali, Imam (2005) Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
 Gibson (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga
 Handoko, T. Hani (2012) Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE
 Handoko, T. Hani (2013) Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE. Yogyakarta

- Hariandja, MARIHOT (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Linda Lerebulan, S. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI PAPUA. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 152–159. <https://doi.org/10.55049/jeb.v14i2.190>
- Luthans, Fred (2012) Perilaku Organisasi . Yogyakarta: Penerbit Andi
- Mangkunegara, A.A . Anwar Prabu (2010) Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Munandar, Ashar S (2014) Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Ohorela, M. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA CABANG JAYAPURA. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 127–133. <https://doi.org/10.55049/jeb.v12i1.91>
- Robbins, Stephen P (2001) Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid. 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta
- Santoso, S. (2002) SPSS Versi 11.5 Cetakan Kedua: Gramedia, Jakarta.
- Simamora, Henry (2006) Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Sekolah. Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sinambela, Lijan Poltak (2012) Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Teck Hong, Tan, Amna Waheed. (2011) Herzberg's Motivation-Hygiene Theory And Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money. Sunway University, School of Business.5, Jalan Universiti, Bandar Sunway 46150 Petaling Jaya. Selangor, Malaysia. *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 16, No 1, pp. 73 – 94
- Wibowo, (2011) Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.