

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

Monika Maryance Magdalena Tampubolon¹, Syaiful Bahri², Elfrianto³
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara^{1,2,3}
monika20@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan, motivasi dan iklim kerja terhadap efektivitas kerja guru SMA Swasta di kecamatan Air Putih kabupaten Batu Bara dan dilaksanakan mulai Juni 2022 sampai dengan Agustus 2022. Hasil menunjukkan adanya pengaruh Kepuasan terhadap efektifitas kerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R² (R square) = 26.4 yang berarti bahwa kepuasan memberikan pengaruh terhadap efektifitas kerja guru sebesar 26.4% dan sisanya yaitu 73.6 menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = 27.096 + .708X_1$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai Kepuasan kerja akan diikuti peningkatan nilai efektifitas sebesar 0.708. Hasil juga menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap efektifitas kerja. Adanya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R² (R square) = 95.9 yang berarti bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap efektifitas kerja guru sebesar 95.9% dan sisanya yaitu 4.1 % ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil persamaan regresi $\hat{Y} = 27.096 + 1.152X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai motivasi kerja akan diikuti peningkatan nilai efektifitas kerja guru sebesar 1.152. Adanya pengaruh iklim kerja terhadap efektifitas kerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R² (R square) = 94.8 yang berarti bahwa iklim kerja pengaruh terhadap efektifitas sebesar 94.8% dan sisanya yaitu 5.2 % ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = :27.096 + 1.025X_3$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai iklim kerja akan diikuti peningkatan nilai efektifitas sebesar 1.578. Simpulan, Adanya pengaruh Kepuasan (X₁), Motivasi (X₂), Iklim Kerja (X₃) secara bersama-sama terhadap Efektivitas kerja guru (Y).

Keyword: Kepuasan, Motivasi, Iklim Kerja, Efektivitas Kerja Guru

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of satisfaction, motivation, and work climate on the effectiveness of private high school teachers in the Air Putih sub-district, Batu Bara district, and was carried out from June 2022 to August 2022. The results show that there is an effect of satisfaction on teacher work effectiveness. The magnitude of the influence is shown by the coefficient of determination R² (R square) = 26.4, which means that satisfaction affects the efficacy of teacher work by 26.4%. The remainder, 73.6, shows the regression equation $\hat{Y} = 27,096 + .708X_1$, which means that an increase will follow every rise of one value of job satisfaction in the effectiveness value of 0.708. The results also show that there is an influence of motivation on work effectiveness. The influence is indicated by the coefficient of determination R² (R square) = 95.9, which means that work motivation's effect on teacher work's effectiveness is 95.9%, and other factors determine the remaining 4.1%. The results of the regression equation $\hat{Y} = 27,096 +$

1,152X2, which means that an increase will follow everyone's increase in the value of work motivation in the teacher's work effectiveness value of 1,152. The influence of the work climate on the effectiveness of the work of teachers. The magnitude of the influence is indicated by the coefficient of determination R^2 (R square) = 94.8, which means that the working climate influences effectiveness by 94.8%, and other factors determine the remaining 5.2%. The results of a simple regression analysis show the regression equation $\hat{Y} = :27.096 + 1.025X_3$, which means that an increase will follow every rise in the work climate value in the effectiveness value of 1.578. In conclusion, there is an influence of satisfaction (X1), motivation (X2), and work climate (X3) together on the effectiveness of teacher work (Y).

Keywords: Satisfaction, Motivation, Work Climate, Teacher Work Effectiveness

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi semua orang pada era ini. Di Indonesia pendidikan juga sudah diperhatikan sejak dulu oleh pemerintah. Pendidikan menurut (UU no 20 tahun 2003) Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (RI, 2003). Di samping itu pendidikan merupakan usaha untuk membentuk manusia yang utuh lahir dan batin, cerdas, sehat, dan berbudi pekerti luhur. Pendidikan mampu membentuk kepribadian melalui pendidikan lingkungan yang bisa dipelajari baik secara sengaja maupun tidak. Pendidikan juga mampu membentuk manusia itu memiliki disiplin, pantang menyerah, tidak sombong, menghargai orang lain, bertaqwa, dan kreatif, serta mandiri. Dapat disimpulkan bahwa pendidikan baik sengaja maupun tidak, akan mampu membentuk kepribadian manusia yang matang dan wibawa secara lahir dan batin, menyangkut keimanan, ketakwaan, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan bertanggung jawab (Asrowi, 2021)

Manajemen pendidikan merupakan suatu proses untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya pendidikan seperti guru, sarana dan prasarana pendidikan seperti perpustakaan, laboratorium, dsb untuk mencapai tujuan dan sasaran pendidikan yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Dengan kata lain, Manajemen Pendidikan adalah suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan yang berupa proses pengelolaan usaha kerja sama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dan menggunakan fungsi-fungsi manajemen agar tercapainya tujuan secara efektif dan efisien (Wadudu et al., 2019)

Dalam Sulhati (2020), Engkoswara mengemukakan bawa manajemen dan pendidikan merupakan proses pekerjaan yang harus dilakukan untuk sampai kepada sasara dan tujuan yang telah ditetapkan. Jadi kalau kedua kata tersebut merupakan kata majemuk, maka pengertian dari manajemen pendidikan adalah suatu proses mengelola dan memberdayakan segenap sumber daya pendidikan secara efektif dan efisien melalui praktik perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Dipahami

bahwa manajemen pendidikan adalah sebuah usaha untuk mengelola bidang pendidikan, khususnya lembaga-lembaga pendidikan, agar seluruh fungsi manajemen bisa berjalan secara efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik. Pelaksanaan sebuah lembaga pendidikan tidak akan terlepas dari manajemen pendidikan karena operasional dari lembaga pendidikan dilola dengan manajemen yang baik.

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

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

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

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

Guru merupakan salah satu komponen yang penting dalam mendukung keberhasilan manajemen pendidikan di sekolah. Koswara (2008: 2) menyatakan bahwa, "Guru memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai- nilai yang diinginkan. Dari dimensi tersebut, peranan guru sulit digantikan oleh yang lain". Maka dari itu alangkah baiknya dan seharusnya guru memiliki sikap dan sifat yang baik agar para siswa yang diajarnya dapat meniru dan mencontohnya perilaku- perilaku baik tersebut. Dengan kata lain guru harus memiliki kualitas yang baik untuk menjadikan pendidikan lebih bermutu. Dalam pelaksanaan proses mengajar di sekolah, guru memiliki peran sangat penting demi mencapainya proses belajar mengajar yang baik. Berhubungan dengan peranan ini,

seorang guru dituntut harus memiliki kompetensi dan efektivitas kerja yang memadai dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

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

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

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

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

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

Kepuasan kerja guru tidak hadir dalam dirinya tanpa sebab, karena semua yang ada di luar diri guru adalah iklim organisasi sebagai salah satu prediktor yang akan

menentukan kepuasan kerja guru tersebut. Iklim organisasi berpengaruh kepada perasaan pekerja dalam sebuah organisasi berkenaan secara tidak langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Iklim kerja adalah salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja, iklim organisasi juga akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja, salah satu dari faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung.

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

Besarnya jumlah guru yang mengajar di sekolah lain dan masih terdapatnya guru yang terlambat mengajar dan terlambat mengumpulkan rencana pembelajaran diduga dapat mempengaruhi efektivitas kerja guru sehingga menjadi dasar pemikiran peneliti untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi, kepuasan dan iklim kerja terhadap efektivitas kerja guru di sekolah – sekolah SMA Swasta di Kecamatan Air Putih, Kabupaten Batu Bara.

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

METODE PENELITIAN

Penelitian ini pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisis data dan fakta yang diperoleh. Menurut Sugiyono (2016: 8) penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sampel dalam penelitian ini adalah guru-guru SMA Swasta di Kecamatan Air Putih berasal dari SMA Swasta Teladan dan SMA Swasta Daerah yang berjumlah 58 orang.

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

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yakni analisis deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk memaknai gambaran data dari variabel-variabel yang merepresentasikan jawaban atas pertanyaan penelitian.

Analisis inferensial digunakan dalam menganalisis data sampel untuk menggeneralisasikan populasi, dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan dilakukan uji hipotesis uji t, uji F simultan, dan uji determinan R.

HASIL PENELITIAN

Data penelitian ini dikumpulkan berdasarkan penyebaran angket yang disebar di SMA Swasta di Kecamatan Air Putih, Kabupaten Batu Bara yakni SMA Swasta Teladan Indrapura dan SMA Swasta Daerah Indrapura dengan jumlah guru sebanyak 58 orang. Penyebaran angket penelitian memuat tentang kepuasan, motivasi dan iklim kerja terhadap efektivitas kerja guru. Secara umum para guru yang menjadi responden penelitian menyambut baik penyebaran dan pengisian angket penelitian ini, dan sebanyak 58 angket telah dikembalikan kepada peneliti, yang selanjutnya oleh peneliti dijadikan data penelitian.

Kepuasan Kerja

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

Tabel 1
Distribusi Frekuensi skor Kepuasan (X1)

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

Adapun tingkat kecenderungan kepuasan kerja ditunjukkan pada pada tabel dibawah ini:

Tabel 2
Distribusi Kategorisasi Variabel Kepuasan (X1)

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

Motivasi Kerja

Berdasarkan data penelitian untuk variabel Motivasi (X2) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 58 orang, nilai rata-rata (mean) sebesar 40.33, simpangan baku (Standard Deviation) sebesar 14.430, varians (Variance) sebesar 208.224, rentang (range) sebesar 56, skor terendah (minimum score)

sebesar 14, skor tertinggi (*maksimum score*) sebesar 70. Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel Motivasi Kerja (X2) ini adalah sebagai berikut: Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel Motivasi Kerja (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Distribusi Frekuensi skor Motivasi (X2)

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

Adapun tingkat kecenderungan motivasi ditunjukkan pada pada tabel dibawah ini:

Tabel 4
Distribusi Kategorisasi Variabel Motivasi (X2)

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

Iklm Kerja

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

Tabel 5
Distribusi Frekuensi skor iklim kerja (X3)

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

Adapun tingkat kecenderungan iklim kerja ditunjukkan pada pada tabel dibawah ini:

Tabel 6
Distribusi Kategorisasi Variabel iklim kerja (X3)

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

Efektivitas Kerja

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

Tabel 7
Distribusi Frekuensi skor Efektifitas Kerja Guru (Y)

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

Adapun tingkat kecenderungan efektivitas kerja ditunjukkan pada pada tabel dibawah ini:

Tabel 8
Distribusi Kategorisasi Variabel Efektifitas (Y)

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

Uji Normalitas Data

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

Tabel 9
Normalitas Kolmogorov-Smirnov Tests of Normality
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

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

Berdasarkan hasil uji normalitas data menurut Kolmogorov-Smirnov yang dilakukan dari 58 responden yang meliputi data variabel Kepuasan (X1), Motivasi Kerja (X2), Iklim Kerja (X3) dan Efektifitas (Y). Diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi (*2 – tailed*) sebesar 0.785 lebih besar dari alpha (0.05), sehingga disimpulkan bahwa sebaran data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

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

Tabel 10
Angka Tolerance dan VIF

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepuasan Kerja	.706	1.417
Motivasi Kerja	.017	57.741
Iklim Kerja	.018	56.479

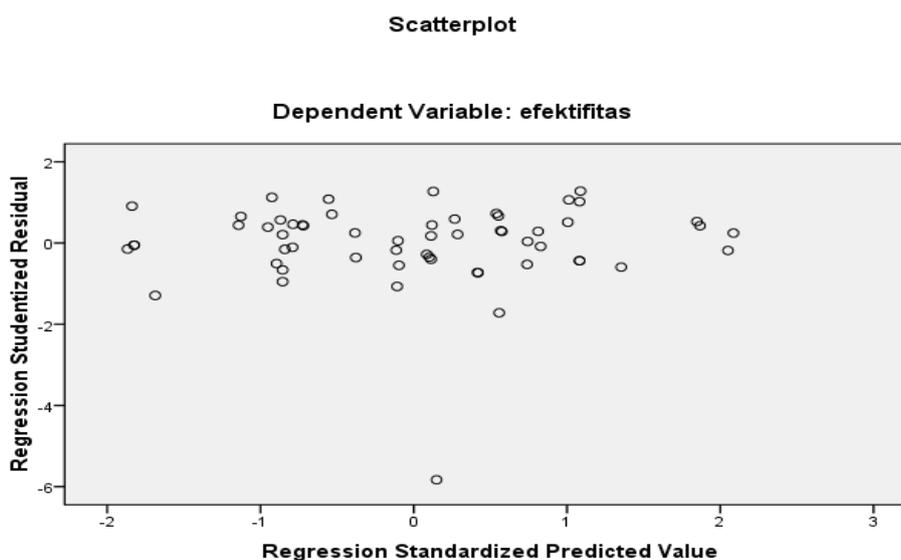
Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai VIF variabel kepuasan kerja nilai VIF 14.17 Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi; Nilai VIF Variabel motivasi kerja nilai VIF . 57.741. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi; Nilai VIF variabel variabel iklim kerja nilai VIF 56.479. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika

varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas, antara lain dengan melihat grafik *Scatterplot*. Grafik *Scatterplot* adalah cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Kriteria pengambilan keputusan adalah: Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka nol (0); Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja; Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit dan melebur kembali; Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

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



Gambar 1 Grafik Scatterplot

Berdasarkan output grafik *Scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu dengan jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Analisis Regresi Parsial (Uji t)

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

Tabel 11
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27.096	5.776		4.691	.000
Kepuasan Kerja	.708	.158	.514	4.485	.000
Motivasi Kerja	1.152	.032	.979	36.065	.000

Iklm Kerja	1.025	.032	.974	31.898	.000
------------	-------	------	------	--------	------

Dengan demikian berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa: Nilai signifikansi (Sig.) variabel Kepuasan (X1) adalah sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 4.485. Karena nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel Kepuasan (X1) terhadap variabel efektifitas (Y), atau Hipotesis Ha Diterima. t hitung yang bernilai positif ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Kepuasan (X1) terhadap variabel efektifitas (Y); Nilai signifikansi (Sig.) variabel Motivasi Kerja (X2) adalah sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 36.065. Karena nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel efektifitas (Y), atau Hipotesis Ha Diterima. t hitung yang bernilai positif ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel efektifitas (Y); Nilai signifikansi (Sig.) variabel iklim kerja (X3) adalah sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 31.898. Karena nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel efektifitas (Y), atau Hipotesis Ha Diterima t hitung yang bernilai positif ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel iklim kerja (X3) terhadap variabel efektifitas (Y).

Uji F (Uji Anova)

Adapun hasil uji regresi berganda yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.13
Analisis Regresi Berganda (Uji F)
ANOVA^b

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

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

b. Dependent Variable: efektifitas

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

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

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Terhadap Efektifitas Kerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis didapatkan Nilai signifikansi (Sig.) variabel Kepuasan (X1) adalah sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 4.485. Karena nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel Kepuasan (X1) terhadap variabel efektifitas (Y), atau Hipotesis Ha Diterima. t hitung yang bernilai positif ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Kepuasan (X1) terhadap variabel efektifitas (Y)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sembiring et al., (2021), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap efektivitas kerja guru di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan dengan nilai kepuasan kerja diperoleh dengan uji t hitung 3.871 dengan probabilitas 0.00 lebih kecil dari tingkat keyakinan (level of significant) $\alpha = 0.05$. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Mardhiah, (2021), dimana hasil yang didapatkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap efektivitas kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,969 dengan p value = 0.000.

Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam menjaga kualitas sumber daya manusia dan kehidupan setiap organisasi. Mereka mengatakan bahwa dalam dunia akademis, khususnya sekolah menengah, kepuasan kerja karyawan adalah salah satu pilar penting dari sekolah menengah yang lebih sehat (Msuya, 2016). Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan, perlu dibedakan apakah seseorang benar-benar puas di tempat kerja, atau hanya dipuaskan oleh beberapa faktor saja, sejauh mana berbagai aspek pekerjaan penting tersebut berefek bagi kepuasan kerjanya (intensitas) saat ini, dan untuk mengenali pada saat kapankah pegawai ini merasa puas dengan pekerjaannya dan kapan tidak merasa puas. Setiap pegawai tidak hanya berpikir untuk melakukan yang terbaik bagi tempat kerjanya, tapi juga mengharapkan imbalan atas pekerjaannya, dan jika remunerasi atas pekerjaannya tidak terpenuhi melalui system kompensasi yang baik, maka kecenderungannya mereka akan berhenti dan mencari pekerjaan lain. Hal ini juga berlaku bagi guru, semakin rendah tingkat kepuasannya maka ia akan mencari pekerjaan lain (Siahaan & Meilani, 2019).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) variabel Motivasi Kerja (X2) adalah sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 36.065. Karena nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel efektifitas (Y), atau Hipotesis Ha Diterima. t hitung yang bernilai positif ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel efektifitas (Y)

Hasil penelitian ini didukung oleh Kaspullah et al., (2020), dengan hasil terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansinya sebesar 0.00 yang mana $p = 0,00$. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif bagi kinerja guru. Motivasi kerja yang tinggi yang dilakukan oleh guru, maka mempengaruhi kinerja guru (Anggrayni et al., 2018). Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima dan terbukti benar, dimana variable motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru (Riyadi & Mulyapradana, 2017). Motivasi sebagai proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya (Rizal, 2019). Hasil ini juga cocok dengan beberapa pendapat ahli yang menyatakan keterkaitannya kepuasan dan kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja termasuk pembelajaran, motivasi, kepribadian, emosi, persepsi, pelatihan, efektivitas kepemimpinan, pekerjaan kepuasan, pengambilan keputusan individu, penilaian kinerja, pengukuran sikap, seleksi karyawan, desain kerja dan stres kerja (Kaspullah et al., 2020).

Pengaruh Variabel Iklim Kerja Terhadap Variabel Efektifitas Kerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan nilai signifikansi (Sig.) variabel iklim kerja (X3) adalah sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 31.898. Karena nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel efektifitas (Y), atau Hipotesis Ha Diterima t hitung yang bernilai positif ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel iklim kerja (X3) terhadap variabel efektifitas (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Meynita et al., (2020), dengan hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Timur. Hal ini dibuktikan dari nilai hasil pengujian hipotesis diperoleh pula nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari nilai $t_{(0,05)}$, selain itu, untuk nilai t hitung sebesar 5,494 dengan $t_{(0,05)}$ (1,987) Dengan demikian nilai t hitung (5,494) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,987) . Iklim kerja sekolah atau suasana kerja dapat bersifat kasat mata atau fisik dan dapat pula bersifat tidak kasat mata bersifat emosional. Guru berinteraksi dengan iklim sekolah atau suasana kerja misalnya lewat ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan dan sirkulasi udara yang memadai, sarana dan prasarana yang memadai, jaminan sosial yang memadai, promosi, jabatan, kedudukan, pengawasan, dan lain-lain. Lingkungan dan iklim organisasi menjadi variabel penting sebab kenyataannya menunjukkan bahwa semakin banyak organisasi yang secara ilmiah memantau kekuatan lingkungan. Pemantauan ini menjadi sumber informasi yang sangat dibutuhkan untuk mengadakan perubahan dan pengembangan organisasi. Maknanya, iklim sekolah yang kondusif mempengaruhi kinerja anggota organisasi sekolah. Kualitas sekolah bergantung pada kemampuan sekolah tersebut menciptakan lingkungannya dan kesediaan lingkungan untuk menerima keberadaannya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil data penelitian dengan persyaratan analisis data yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, serta uji regresi yang telah terpenuhi, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap Efektifitas kerja guru (Y). Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 24.1, yang berarti bahwa Kepuasan (X1), Motivasi (X2), Iklim Kerja (X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap efektifitas kerja guru sebesar 9.59% dan sisanya yaitu 4.1% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan $\hat{Y} = 27.096 + .708X_1 + 1.152X_2 + 1.025X_3$

DAFTAR PUSTAKA

- Anggrayni, D., Sarwiji, H., & Susantiningrum. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Pancasila 6 Jatisrono Kecamatan Jatisrono Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2(2). <https://jurnal.uns.ac.id/JIKAP/article/view/20800>
- Asrowi, A. (2021). Perencanaan Dan Pelaksanaan Supervisi Pendidikan Serta Ugensinya.

- E-Jurnal Aksioma Al-Asas*, 2(1). <https://doi.org/10.55171/jaa.v2i1.602>
- Kaspullah, K., Putra, P., & Wulandari, I. (2020). Pengaruh Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kabupaten Sambas. *Inspiratif Pendidikan*, 9(2), 110. <https://doi.org/10.24252/ip.v9i2.16033>
- Mardhiah, M. (2021). Pengaruh Tanggung Jawab Profesi, Komitmen Mengajar, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Guru. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 83. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v5i1.21156>
- Meynita, Fitria, H., & Nurkhalis. (2020). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Terhadap Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 3419–3428. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/866/782>
- Msuya, O. W. (2016). Exploring Levels of Job Satisfaction Among Teachers in Public Secondary Schools in Tanzania. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 8(2), 9–16. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1102240>
- RI, P. (2003). Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Sistem Pendidikan Nasional. In *Departemen Pendidikan Nasional*. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/43920/uu-no-20-tahun-2003>
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13. <https://doi.org/10.54911/litbang.v13i0.60>
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMP. *Jurnal Ulul Albab*, 23(1), 15. <https://doi.org/10.31764/jua.v23i1.658>
- Sembiring, I. A. B., Aktar, S., & Pratiwi, S. N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Kepuasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru di SD Negeri Se- Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 3(5), 8660–8667. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/2373/2069>
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem kompensasi dan kepuasan kerja guru tidak tetap di sebuah SMK swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 4(2), 141–149. <https://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/18008/pdf>
- Wadudu, H., Setiawan, A., & Mubarak, M. Z. (2019). Pengaruh Model Pembelajaran Student Teams-Achievement Divisions Terhadap Hasil Belajar Lari Cepat Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Kependidikan Jasmani Dan Olahraga*, 3(1), 8–16. <http://ejournal.stkipnu.ac.id/index.php/JKJO/article/view/77>