

PENGARUH MOTIVASI DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN KERJA DI SMP BHAKTI PERTIWI PROBOLINGGO

M. Disin Asmoyo

disinasmoyo@gmail.com

SMP Bhakti Pertiwi Probolinggo

ABSTRACT

This research aims to 1) find out the description of Motivation, Infrastructure, Job Satisfaction and Teacher Performance at SMP Bhakti Pertiwi Probolinggo; 2) analyze the effect of Motivation on Teacher Job Satisfaction; 3) analyze the impact of Facilities and Infrastructure on Teacher Job Satisfaction; 4) analyze the effect of Job Satisfaction on Teacher Performance; 5) analyze the direct influence of Motivation on Teacher Performance; 6) analyze the direct impact of Infrastructure on Teacher Performance; 7) analyze the indirect effect of Motivation on Teacher Performance; 8) analyze the indirect effect of Infrastructure on Teacher Performance. The type of research is explanatory with a quantitative method approach. Research location at SMP Bhakti Pertiwi Probolinggo. The sample is all Bhakti pertiwi SMP teachers namely 32 people using the saturated sampling method. The data collection method used in this research: is questionnaire and documentation method. Data processing method using IBM SPSS 22 analysis. The results of the research: Motivation has a direct or indirect effect on the job satisfaction and performance of teachers; Infrastructural facilities have a direct impact on Job Satisfaction and indirectly on Teacher Performance. Job satisfaction has a direct impact on teacher.

Keywords: *motivation, infrastructure, job satisfaction and teacher performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan 1) mengetahui deskripsi Motivasi, Sarana Prasarana, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru; 2) menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru; 3) menganalisis pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap Kepuasan Kerja Guru; 4) menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru; 5) menganalisis pengaruh langsung Motivasi terhadap Kinerja Guru; 6) menganalisis pengaruh langsung Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru; 7) menganalisis pengaruh tidak langsung Motivasi terhadap Kinerja Guru; 8) menganalisis pengaruh tidak langsung Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru. Jenis penelitian adalah eksplanatori dengan pendekatan metode kuantitatif. Lokasi penelitian di SMP Bhakti Pertiwi Probolinggo. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh guru SMP Bhakti pertiwi sebanyak 32 orang dengan menggunakan metode sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: metode kuesioner dan dokumentasi. Metode pengolahan data menggunakan analisis IBM SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan: Motivasi memberikan pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru; Sarana Prasarana memberikan pengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja dan secara tidak langsung terhadap Kinerja Guru, Saranan Prasarana tidak memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja Guru; Kepuasan Kerja memberikan pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Guru.

Kata kunci: motivasi, sarana prasarana, kepuasan kerja, kinerja guru

PENDAHULUAN

Pendidikan yang bermutu merupakan syarat untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern dan sejahtera. Sebagaimana diketahui bahwa banyak negara yang tidak memiliki sumber daya alam yang melimpah namun dapat mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyatnya. Hal tersebut dapat terjadi akibat dari pendidikan yang mereka miliki mempunyai kualitas yang baik, sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Agar pendidikan dapat berkualitas salah satu faktor penting yang harus dipenuhi adalah pada keberadaan guru yang bermutu, yang profesional, sejahtera dan bermartabat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Dalam dunia pendidikan, gurulah yang berperan paling besar dalam memajukan sekolah. Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik yang diperlihatkan dengan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan pendidikan. Penilaian kinerja guru sangat diperlukan sebagai alat pemantauan guru dalam bekerja. Penilaian ini dijadikan sebagai bahan evaluasi lembaga pendidikan dalam upaya peningkatan kinerja guru. Guru yang memiliki kinerja optimal terlihat dari kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas perancangan pembelajaran yang sesuai dengan tuntutan sekolah, melaksanakan pembelajaran yang efektif, dan mengadakan penilaian pembelajaran yang mampu mengukur kemampuan peserta didik.

Masalah sumber daya guru menjadi tantangan tersendiri bagi setiap sekolah, salah satunya adalah bagaimana cara membentuk dan mempertahankan guru yang berprestasi, karena mempertahankan guru itu lebih sulit dari pada harus mencari guru baru. Berbagai cara akan

ditempuh lembaga pendidikan dalam meningkatkan dan mempertahankan kinerja gurunya. Lembaga pendidikan yang benar-benar memperhatikan kinerja gurunya dapat dilihat dengan bagaimana kinerja guru itu sendiri, seperti guru akan lebih bersemangat dalam bekerja serta selalu termotivasi untuk bekerja secara giat.

Rendahnya kinerja pegawai diduga disebabkan oleh rendahnya motivasi pegawai. Motivasi sebagai daya penggerak dari dalam individu untuk melakukan pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan (Busro, 2018:51). Demikian juga kinerja guru yang belum optimal dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja guru. Menjaga motivasi tenaga pendidik atau guru itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, guru akan lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari definisi di atas dapat dicermati bahwa motivasi merupakan bagian yang sangat penting yang mendasari seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan yang diinginkan. Sikap mental guru yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja guru adalah sarana prasarana yang ada. Betapapun hebatnya penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi guru, tanpa didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai maka hasil yang di dapatkan tidak dapat dicapai secara maksimum di samping itu, media pembelajaran dan alat-alat pembelajaran lainnya digunakan sebagai salah satu usaha untuk menghasilkan *verbalisme* dalam situasi belajar anak dan usaha-usaha ke arah pencapaian tujuan pengajaran itu

sendiri. Keberhasilan guru dalam kegiatan pembelajaran ditunjang oleh kelengkapan sumber belajar yang ada di sekolah.

Proses pendidikan sangat besar kaitannya dengan sarana prasarana yang ada di sekolah. Pelaksanaan proses pendidikan harus bisa memenuhi komponen-komponen sarana prasarana yang dibutuhkan selama proses pembelajaran berlangsung. Oleh karenanya pemenuhan sarana prasarana memang sangat penting dilakukan karena apabila sarana prasarana kurang bisa terpenuhi akan mengganggu proses pendidikan dan bisa menggagalkannya. Sarana prasarana adalah alat yang sangat penting bagi lembaga pendidikan dan merupakan bagian dari delapan standar Nasional Pendidikan. Karena pentingnya sarana prasarana dalam dunia pendidikan, sehingga setiap instansi berpacu untuk bisa memenuhi kriteria standar sarana prasarana pendidikan demi memajukan proses pembelajaran yang berkualitas (Ristianah, 2018).

Faktor ketiga yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja guru yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh organisasi dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Pada hakekatnya seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan dari pada keadaan sekarang.

Kepuasan guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, dan kualitas kerjanya (Lismeida et al., 2017). Guru yang merasakan kepuasan kerja akan selalu meningkatkan kerjanya. Kepuasan kerja dapat berdampak terhadap pencapaian target waktu menyelesaikan pekerjaan, dan mengoptimalkan kualitas. Sedangkan guru yang merasakan ketidakpuasan akan cenderung tidak mempunyai dorongan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Sehingga guru

merasa tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Di dunia pendidikan, kesetiaan dan ketidaksetiaan orang tua murid sangat tergantung pada cara guru berhubungan dengan orang tua murid dan peserta didik. Guru yang puas lebih ramah, ceria, responsive yang dihargai orang tua murid. Guru yang puas memiliki kemungkinan kecil untuk mengundurkan diri, sehingga orang tua murid dan murid itu sendiri lebih sering menjumpai wajah-wajah akrab dan berpengalaman. Ciri-ciri tersebut membangun kepuasan dan kesetiaan orang tua murid. Adanya peningkatan kepuasan kerja pada guru tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya. Kepuasan kerja guru menjadi penentu pembentukan komitmen organisasi. Kepuasan kerja guru perlu mendapat perhatian yang serius, karena kepuasan kerja itu memungkinkan timbulnya dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian ini diuraikan sebagai berikut yaitu 1) mendeskripsikan Motivasi, Sarana Prasarana, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi Probolinggo; 2) membuktikan dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi Probolinggo; 3) membuktikan dan menganalisis pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi Probolinggo; 4) membuktikan dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi Probolinggo; 5) membuktikan dan menganalisis pengaruh langsung Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi Probolinggo; 6) membuktikan dan menganalisis pengaruh langsung Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi Probolinggo; 7) membuktikan dan menganalisis pengaruh tidak langsung Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi Probolinggo; 8) membuktikan dan menganalisis pengaruh

tidak langsung Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi Probolinggo.

Kinerja guru SMP Bhakti Pertiwi Probolinggo yang berjumlah 32 baik yang GTY (Guru Tetap Yayasan) maupun GTTY (Guru Tidak Tetap Yayasan) mengalami dinamika terkait dengan motivasi, kepuasan kerja dan pemenuhan sarana dan prasarana lembaga. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan jumlah siswa yang cukup banyak dibutuhkan motivasi kerja yang tinggi, disamping itu jika sarana prasarana kurang memadai, maka akan menjadi permasalahan tersendiri. Kendala kurangnya sarana dan prasarana baik fasilitas sekolah maupun media pembelajaran bisa berpengaruh terhadap kepuasan kerja sekaligus kinerja guru. Oleh karena itu penting untuk melaksanakan penelitian ini.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Guru

Erjati (2017: 24) mengatakan kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanah dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, dan membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkannya. Jika kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas.

Jadi menurut bahasa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang

tersebut. Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab II Pasal 6 disebutkan bahwa guru adalah tenaga pendidik profesional yang bertujuan untuk melaksanakan pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak, mulia, sehat, kreatif, mandiri, cakap serta menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Motivasi

Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Sarana Prasarana

Sarana pendidikan adalah peralatan atau perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan berfungsi untuk menunjang kelancaran dari proses pendidikan yang ada di sekolah, khususnya proses pembelajaran yang menjadi tempat belajar mengajar yang dilakukan oleh guru pada peserta didik, seperti gedung, ruang kelas, meja, kursi, serta alat-alat dan media pengajaran (Slameto, 2019: 98).

Dalam Permendikbud No. 24 Tahun 2007 menyebutkan sarana adalah perlengkapan pembelajaran yang dapat dipindah-pindah sedangkan prasarana

adalah fasilitas dasar untuk menjalankan fungsi sekolah/madrasah. Menurut Tim Penyusun Pedoman Pembakuan Media Pendidikan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, "Sarana pendidikan adalah semua fasilitas yang diperlukan dalam proses belajar-mengajar, baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak agar pencapaian tujuan pendidikan dapat berjalan dengan lancar, teratur, efektif, dan efisien". Sarana dan prasarana merupakan salah satu bagian dari manajemen yang ada pada lembaga pendidikan sarana dan prasarana mempunyai peranan yang sangat penting dalam satuan lembaga pendidikan. Tanpa adanya sarana dan prasarana yang mendukung maka proses pembelajaran tidak akan berjalan sebagaimana mestinya.

Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019: 74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Wibowo (2016: 415) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya.

Frederick Herzberg (dalam Wibowo, 2016: 416) menemukan teori tentang kepuasan kerja, yaitu a) *Two - Factor Theory*. Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa satisfaction (kepuasan) dan dissatisfaction (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. b) *Value Theory*. Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin

banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil mana pun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka.

Kepuasan kerja pada dasarnya merujuk pada seberapa besar seorang pegawai menyukai pekerjaannya. Seorang guru yang bergabung dalam suatu sekolah mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu yang menyatu dalam membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempat mengajarnya. Kepuasan berasal dari kata puas artinya merasa senang karena terpenuhi hasrat hidupnya. Kepuasan guru artinya guru merasa senang karena terpenuhi hasrat hidupnya. Kaitannya dengan pembelajaran, kepuasan guru dapat diartikan guru merasa senang ketika terpenuhi kebutuhannya pada proses pembelajaran. Banyaknya aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan, pemimpin sekolah sangat berperan untuk mengkondisikan sekolah agar dapat memenuhi aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan guru yang dapat memberi dampak pada peningkatan kerja. Seseorang dengan sikap kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, sebaliknya seseorang yang tidak puas menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Guru profesional bertanggungjawab atas pekerjaannya yakni membantu siswa belajar, oleh karena itu dalam proses pembelajaran selalu berupaya menciptakan inovasi pembelajaran sehingga siswa mendapat kemudahan dalam mencapai tujuan. Guru profesional mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan.

Berdasar uraian di atas dan penelitian terdahulu, maka bisa disusun hipotesis: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi Probolinggo. Sarana Prasarana berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi Probolinggo. Kepuasan

Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi Probolinggo. Motivasi berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Guru SMP di SMP Bhakti Pertiwi Probolinggo. Sarana & Prasarana berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi Probolinggo. Motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi Probolinggo melalui Kepuasan Kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu Metode Deskriptif dengan pendekatan kuantitatif; jenis penelitiannya *Explanatory Survey* (dilakukan pada populasi besar maupun kecil dan data sampel yang diambil dari populasi tersebut); studi yang dikembangkan berupa studi kepustakaan, studi dokumentasi dan studi lapangan; teknik pengumpulan data dengan angket / kuesioner. Penelitian ini bertempat di SMP Bhakti Pertiwi Desa Sukodadi Kecamatan Paiton Kabupaten Probolinggo Provinsi Jawa Timur. Jenis dan sumber data secara kualitatif bersumber dari Profil SMP Bhakti Pertiwi Probolinggo, secara kuantitatif berdasarkan jumlah guru dan hasil angket. Data primer diperoleh dari hasil angket sedangkan data sekunder diambil dari buku referensi dan Internet. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMP Bhakti Pertiwi. Sampel Penelitian ini dengan metode Sampling Jenuh (*Non Probability Sampling*). Variabel Motivasi, Sarana Prasarana, Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan menggunakan responden guru sebanyak 32 orang.

Dalam penelitian ini instrument yang digunakan berupa angket atau kuisisioner. Angket atau kuisisioner ini berisi butiran-butiran pertanyaan atau pernyataan yang relevan dengan masing-masing variabel penelitian. Pernyataan atau pertanyaan dalam angket diukur menggunakan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau

kelompok tentang fenomena sosial. Instrument dalam penelitian ini berupa angket yang diberikan secara langsung kepada responden untuk dijawab sesuai dengan karakteristik dirinya. Pengambilan data dilakukan dengan menentukan pengukuran item yang terdiri dari lima alternatif jawaban dan mempunyai gradasi positif dan negatif. Instrument yang valid berarti instrumen yang mampu mengukur tentang apa yang diukur. Dengan menggunakan product moment, item pertanyaan dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0.30. Bila nilai signifikansi (sig) hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid. Reliabilitas. Apabila variabel yang diteliti mempunyai cronbach's alpha (α) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel yaitu dapat dipercaya sebagai alat ukur. Teknik analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan temuan berkenaan dengan Karakteristik Guru di SMP Bhakti Pertiwi, antara lain Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan, dan Masa Kerja di SMP Bhakti Pertiwi Probolinggo. Setelah dilakukan analisa data maka langkah selanjutnya adalah membandingkan signifikansinya dengan taraf signifikan 0.05. dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan apakah hipotesis nol (H_0) atau hipotesis alternative (H_a) tersebut ditolak atau diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

SMP Bhakti Pertiwi berlokasi di Desa Sukodadi Kecamatan Paiton Kabupaten Probolinggo Provinsi Jawa Timur. SMP Bhakti Pertiwi berdiri pada tahun 2003 di bawah naungan Yayasan Bhakti Pertiwi yang didukung oleh salah satu PLTU di Paiton. Dengan luas lahan sekolah 2.900 meterpersegi, SMP Bhakti Pertiwi berusaha mengoptimalkan segala potensi yang ada. Tujuan utama program pendidikan disekolah ini adalah membangun siswa yang seutuhnya. Membangun potensi pribadi keimanan dan akhlak, prestasi akademis dan non akademis, ketrampilan hidup (*life skill*),

dan kesadaran akan pentingnya menjaga dan melestarikan lingkungan hidup. Siswa bukan hanya sebagai objek dalam program pendidikan lingkungan hidup, tapi juga sebagai subyek yang melaksanakan kegiatan tersebut, baik di sekolah maupun di luar sekolah.

Hasil uji deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebanyak 20 orang atau 62,5 % responden berjenis kelamin pria, dan sisanya sebanyak 12 orang atau 37,5 % responden berjenis kelamin wanita. Hal ini menjelaskan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin pria. Hasil responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden guru SMP Bhakti Pertiwi kebanyakan di rentang usia < 20 tahun sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, usia 21-30 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 9,3%, usia 31-40 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 53,1%, dan usia 40 > tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 37,6%. Hasil responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa responden guru SMP Bhakti Pertiwi berpendidikan SMA sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, D3 sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, S1 sebanyak 31 orang dengan persentase 96,8%, S2 sebanyak 1 orang dengan persentase 3,2%. Hasil responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa responden guru SMP Bhakti Pertiwi lamanya bekerja 1-3 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 9,3%, 4-6 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 25%, 7-10 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 28%, di atas 10 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 37,7%.

Hasil

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi menunjukkan nilai t hitung 3,174 dan p value (Sig) sebesar 0,003 yang di bawah alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan nilai t hitung > t tabel yaitu $3,174 > 2,045$ dengan tingkat signifikansi

$0,003 < 0,05$ Artinya bahwa ada pengaruh yang positif antara motivasi terhadap Kepuasan Kerja guru di SMP Bhakti Pertiwi. Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi menunjukkan nilai t hitung 2,561 dan p value (Sig) sebesar 0,016 yang di bawah alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan nilai t hitung > t tabel yaitu $2,561 > 2,045$ dengan tingkat signifikansi $0,016 < 0,05$ Artinya bahwa ada pengaruh yang positif antara Sarana Prasarana terhadap Kepuasan Kerja guru di SMP Bhakti Pertiwi. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi menunjukkan nilai t hitung 4,098 dan p value (Sig) sebesar 0,000 yang di bawah alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan nilai t hitung > t tabel yaitu $4,098 > 2,045$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ Artinya bahwa ada pengaruh yang positif antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi menunjukkan nilai t hitung 2,627 dan p value (Sig) sebesar 0,013 yang di bawah alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan nilai t hitung > t tabel yaitu $2,627 > 2,045$ dengan tingkat signifikansi $0,013 < 0,05$ Artinya bahwa ada pengaruh yang positif antara Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi. Pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi menunjukkan nilai t hitung 2,040 dan p value (Sig) sebesar 0,050 sama dengan nilai alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan nilai t hitung < t tabel yaitu $2,040 < 2,045$ dengan tingkat signifikansi $0,050 = 0,05$ Artinya bahwa tidak ada pengaruh yang positif antara Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi. Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi menunjukkan nilai t hitung 4,129 dan p value (Sig) sebesar 0,000 yang di bawah alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan nilai t hitung > t tabel yaitu $4,129 > 2,045$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ Artinya bahwa ada pengaruh yang positif antara Motivasi dan

kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi. Pengaruh Sarana prasarana dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi menunjukkan nilai t hitung 3,996 dan p value (Sig) sebesar 0,000 yang di bawah alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $3,996 > 2,045$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ Artinya bahwa ada pengaruh yang positif antara Sarana prasarana dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi.

Pembahasan

Hasil penelitian ini dapat menerima hipotesis yang menyatakan "Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi Probolinggo". Menurut Sedarmayanti (2017 : 154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Menurut Sardiman (2018:25), fungsi motivasi ada 3 yaitu: 1) mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan. 2) Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuan. 3) Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Hasil penelitian dapat menerima hipotesis yang menyatakan "Sarana Prasarana berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi Probolinggo". Sarana dan

prasarana bukan hanya berperan besar terhadap proses pembelajaran bagi siswa saja akan tetapi sarana dan prasarana juga akan sangat memberi dampak yang besar terhadap keberhasilan guru dalam menyampaikan materi, selain keberhasilan dalam menyampaikan materi juga akan mengarah kepada kepuasan kerja, kepuasan kerja adalah suatu perilaku umum dari individu mengenai pekerjaan mereka (Ristiana, 2018: 57).

Hasil penelitian dapat menerima hipotesis yang menyatakan "Sarana Prasarana berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi Probolinggo". Malayu (dalam Nasution Irfan, 2017) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja/kinerja. Menurut Wibowo (2016: 415) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya.

Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif antara Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi. Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Hasil penelitian ini menolak hipotesis yang menyatakan "Sarana dan prasarana tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi Probolinggo". Hal ini dapat disebabkan yaitu perlunya peningkatan Sarana Prasarana di SMP Bhakti Pertiwi

sehingga mampu meningkatkan Kinerja Guru sesuai dengan tujuan lembaga, disamping itu secara umum guru di SMP Bhakti Pertiwi belum maksimal dalam memanfaatkan sarana prasarana sekolah terutama sarana prasarana dan media untuk pembelajaran. Munawirsyah (2017) yang menemukan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sejalan dengan penelitian Fudin (2020), ternyata kinerja guru telah dipengaruhi secara positif oleh sarana prasarana yang ada di sekolah. Sarana prasarana yang lengkap akan memberikan dorongan dan motivasi kepada guru dalam memenuhi tugasnya dalam memberikan pelajaran kepada siswa. Guru akan lebih mudah dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan menarik. Oleh karena itu tujuan dalam pembelajaran akan lebih mudah tercapai.

Hasil penelitian dapat menerima hipotesis yang menyatakan "Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi Probolinggo". Hal ini sejalan dengan Imron (2018:6) menyatakan bahwa kinerja guru banyak dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu faktor internal diantaranya persepsi, sikap, komitmen, motivasi, kepuasan dan emosi. Faktor eksternal diantaranya kepemimpinan, struktur, budaya, lingkungan, orang dan imbalan. Artinya bahwa naik turunnya kinerja mengajar guru disebabkan oleh kondisi internal dan eksternal.

Hasil penelitian dapat menerima hipotesis yang menyatakan "Sarana & Prasarana berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi Probolinggo melalui Kepuasan Kerja". Sejalan dengan penelitian Refki, dkk (2021) kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai. Nasution Irfan, (2017), mengatakan bahwa istilah job satisfaction (kepuasan kerja) mengacu pada objek individu karyawan itu sendiri terhadap pekerjaannya. Jika seorang

karyawan menunjukkan sikap yang positif dalam bekerja di tempat tersebut, maka dapat menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Bohari (2019) mengatakan bahwa jika sarana prasarana kerja tersebut baik, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik pula dan apabila sarana prasarana tersebut buruk, maka kinerja pegawai juga tidak akan maksimal.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Di SMP Bhakti Pertiwi Probolinggo dapat ditarik kesimpulan yaitu variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi yang berarti bahwa Motivasi Guru SMP Bhakti Pertiwi sangat tinggi sehingga diharapkan dapat mencapai Kepuasan Kerja yang diinginkan oleh organisasi.

Sarana Prasarana berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi yang berarti bahwa Sarana Prasarana di SMP Bhakti Pertiwi sangat mendukung sehingga diharapkan dapat mencapai Kepuasan Kerja Guru yang diinginkan oleh organisasi. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi yang berarti bahwa Kepuasan Kerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi sangat tinggi sehingga diharapkan dapat mencapai Kinerja Guru yang diinginkan oleh organisasi.

Motivasi berpengaruh yang positif terhadap Kinerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi yang berarti bahwa Motivasi Guru SMP Bhakti Pertiwi sangat tinggi sehingga diharapkan dapat mencapai Kinerja Guru yang diinginkan oleh organisasi. Sarana Prasarana tidak berpengaruh positif secara langsung terhadap Kinerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi yang berarti bahwa Sarana Prasarana di SMP Bhakti Pertiwi perlu ditingkatkan untuk mencapai Kinerja Guru yang diinginkan oleh organisasi.

Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi yang berarti Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi sangat tinggi sehingga diharapkan dapat mencapai Kinerja Guru yang diinginkan oleh organisasi. Sarana Prasarana berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru di SMP Bhakti Pertiwi melalui Kepuasan Kerja yang berarti Sarana Prasarana sangat mendukung terhadap Kepuasan Kerja Guru sehingga diharapkan menghasilkan Kinerja Guru yang diinginkan oleh organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bohari, dkk. 2019. Pengaruh Kompensasi, Sarana Prasarana Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutan Kabupaten Bulukumba, *Jurnal of Management Yume* Vol,2 No.2 (2019).
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Erjati. 2017. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Fudin, Armansyah. 2020. Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Matan Hilir Utara Ketapang. *Manajemen Pendidikan* <https://doi.org/10.23917/mp.v15i1.10611>.
- Hafidzi, dkk. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Imron. 2018. *Aspek Spiritualitas Dalam Kinerja*. UNIMMA Press. Magelang.
- Lismeida, R.A., Meilani, R.I. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja guru: sebuah studi terhadap para guru smk tersertifikasi di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. 2(1): 57-65.
- Munawirsyah, I. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(1), 44-51.
- Nasution, Irfan. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume VII, No. 3, Okt 2017. Medan: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Refki, dkk. 2021. Analisis Motivasi, Disiplin Kerja dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Business and Management*, 4(1), Desember 2021, Halaman: 58-69, <https://doi.org/10.35965/jbm.v4i1.1188>.
- Ristianah, N. 2018. Perencanaan Sarana Prasarana Pendidikan. Intizam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2 (1).

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.

Slameto, 2019. *Pembauran Manajemen Pendidikan*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.