

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AN WORK MOTIVATIO OF KINDERGARTEN TEACHER AT PAYUNG SEKAKI DISTRICT OF PEKANBARU CITY

Ida Apriyanti, Wilson, Febrialismanto

apriyantiida08@gmail.com (085265595050), wilsonumarunri@gmail. com, febrialisman@gmail.com

Teacher Training of Early Childhood Education Program

Faculty of Teacher Training and Education University of Riau

Abstract: *This study aimed to determine the relationship of job satisfaction and work motivation of kindergarten teacher in Payung Sekaki District of Pekanbaru city. The population in this study were 123 teachers. The sample used in this study were 94 teachers. This study used correlation method to see how much the relationship between independent variables and dependent variable. The technique of collecting data that used was questionnaire in the form of a Likert scale. The data were analyzed using analysis-scale testing and the statistical methods that used was SPSS for Window Ver. 19. The hypothesis of this study was that there is a positive and significant relationship between job satisfaction and work motivation of kindergarten teacher in Payung Sekaki District of Pekanbaru city. It can be seen from the value of the correlation coefficient of 0.512. The level of relationship between job satisfaction and work motivation included was in the medium category. Determinant coefficient that obtained was $r^2 = 0.262$, that's mean that the job satisfaction have influence on work motivation kindergarten teacher on the amount of 26.2%*

Key Words: *Job Satisfaction, Work Motivation*

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK DI KECAMATAN PAYUNG SEKAKI PEKANBARU

Ida Apriyanti, Wilson, Febrialismanto

apriyantiida08@gmail.com (085265595050), wilsonumarunri@gmail.com,
febrialisman@gmail.com

**Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau**

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja guru TK di Kecamatan Payung Sekaki Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah 123 orang guru. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 94 orang guru. Penelitian ini menggunakan metode korelasi untuk melihat seberapa besar hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Adapun teknik pengumpulan data yaitu dengan kuisioner dalam bentuk skala likert. Teknik analisis data menggunakan uji coba skala dan analisa metode statistik dengan program SPSS for Window Ver. 19. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja guru TK di Kecamatan Payung Sekaki Pekanbaru. Hal ini dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,512. Tingkat hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja termasuk dalam kategori sedang. Koefisien determinan yang dihasilkan adalah sebesar $r^2 = 0,262$ memiliki makna bahwa kepuasan kerja memberi pengaruh sebesar 26,2% terhadap motivasi kerja guru TK.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi, lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari semua elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Persaingan di berbagai bidang membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Sumber daya manusia yang dalam hal ini guru pada sebuah sekolah atau lembaga pendidikan, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, guru menunjukkan motivasi tertentu sehingga mencapai kerja pada tingkat tertentu.

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang atau tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Menurut Veithzal dan Deddy (2003) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Di sisi lain, kebutuhan dari guru dalam memenuhi keinginannya semakin meningkat. Guru bekerja juga dengan harapan akan memperoleh upah atau gaji yang untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang saat ini sangat begitu kompleks dari hal yang paling pokok atau primer terutama masalah kebutuhan sandang, pangan, perumahan, pendidikan, istirahat kerja yang cukup, perlu mendapatkan skala prioritas utama dalam hal pemenuhannya. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para guru akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan (kepala sekolah) terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru dalam tugas dan fungsinya di sekolah, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Sebagai salah satu faktor internal yang mendorong seseorang memilih profesi guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal (Hamzah, 2012). Motivasi dari diri seseorang tersebut tidak lepas dari adanya aspek-aspek kebutuhan yang memicu seseorang untuk melakukan tindakan atau pekerjaan agar sampai pada hasil yang ingin dicapainya. Ketika seseorang telah mencapai pada hasil yang diinginkannya maka seseorang tersebut akan merasakan kepuasan kerja.

Taman Kanak-kanak yang ada di Kecamatan Payung Sekaki merupakan sekolah atau lembaga pendidikan yang berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mutu peserta didik dari bidang formal maupun non formal. Di sekolah inilah aktifitas para guru diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan yang mampu mencerdaskan dan mempersiapkan peserta didiknya lebih baik untuk ke depannya. Namun, dilihat di sisi motivasi kerja kenyataannya masih rendah. Ada beberapa kelemahan yang ditunjukkan oleh guru, diantaranya yang penulis amati

yaitu masih ada guru yang bermalas-malasan saat mengajar, dan ada sebagian guru yang tidak betah dengan profesinya sebagai guru Taman Kanak-kanak.

Bila dilihat dalam hal kepuasan kerja guru, dijumpai fenomena antara lain yaitu, adanya sebagian guru yang merasa kurang puas dengan gaji yang diterima. Adanya sebagian guru yang merasa kurang dilibatkan dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh dinas seperti kegiatan pelatihan kurikulum dan sebagainya. Adanya sebagian guru yang mengatakan kurang harmonisnya hubungan antara guru dengan guru maupun guru dengan kepala sekolah. Jika fenomena-fenomena di atas dibiarkan terus menerus, maka akan berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran dan juga berdampak pada tingkat pencapaian anak. Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimanakah kepuasan kerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Payung Sekaki Pekanbaru? Bagaimanakah motivasi kerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Payung Sekaki Pekanbaru? Apakah ada hubungan antarkedukasi kerja dengan motivasi kerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Payung Sekaki Pekanbaru? Adapun tujuan penelitian sebagai berikut: Untuk mengetahui kepuasan kerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Payung Sekaki Pekanbaru. Untuk mengetahui motivasi kerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Payung Sekaki Pekanbaru. Untuk mengetahui adanya hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Payung Sekaki Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah 123 orang guru TK di Kecamatan Payung Sekaki Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *random sampling* atau teknik acak. Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 94 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket skala *Likert*. Data dianalisis dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment*. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi, yaitu untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (*independen* dan *dependen*), yaitu “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Guru TK di Kecamatan Payung Sekaki Pekanbaru”

HASIL DAN PEMBAHASAN

Agar dapat melihat gambaran tentang data penelitian secara umum dapat dilihat pada tabel deskripsi data penelitian, dimana dari data tersebut dapat diketahui fungsi-fungsi statistik secara mendasar.

Tabel 4.1 Deskripsi Hasil Penilaian

Variabel	Skor X yang Dimungkinkan (Hipotetik)				Skor X yang Diperoleh (Empirik)			
	Xmax	Xmin	Mean	SD	Xmax	Xmin	Mean	SD
Kepuasan Kerja	84	21	52,5	10,5	81	49	68,36	7,36
Motivasi Kerja	136	34	85	17	121	78	104,51	8,51

Tabel 4.1 secara umum menggambarkan bahwa tingkat kepuasan kerja sangat bervariasi. Ini terlihat dari rentang skor yang bergerak dari 81 sampai 49 sedangkan skor tingkat motivasi kerja antara 121 sampai 78. Tabel di atas juga memberikan perbandingan antar skor yang dimungkinkan (hipotetik) dengan skor yang diperoleh setelah dilakukan penelitian (empirik). Pada variabel kepuasan kerja, skor rata-rata empirik 68,36 berada di atas rata-rata hipotetik 52,5 dan variabel motivasi kerja, rata-rata empirik 104,51 berada di atas rata-rata hipotetik 85.

Setelah analisis deskriptif statistik, selanjutnya dibuat kategori masing-masing variabel penelitian, kategorisasi yang dibuat berdasarkan batasan-batasan menurut Suharsimi (2003), yaitu:

- 81%-100% = Sangat Baik
- 61%-80% = Baik
- 41%-60% = Cukup
- 21%-40% = Kurang
- 0%-20% = Sangat Kurang

Hasil penelitian yang diperoleh untuk variabel kepuasan kerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Payung Sekaki Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Kategori Skor Kepuasan Kerja Guru

Indikator	K	Skor Empirik	Skor ideal	Persentase %	Kategori
1) Rasa aman dalam bekerja dengan kelompok	4	1177	1504	78,25%	Baik
2) Kepuasan terhadap atasan	4	1252	1504	83,24%	Sangat Baik
3) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	3	1003	1128	88,91%	Sangat Baik
4) Gaji	3	851	1128	75,44%	Baik
5) Kemajuan	3	882	1128	78,19%	Baik
6) Kesempatan untuk maju	4	1261	1504	83,84%	Sangat Baik
	Σ	6426	7896	81,38%	Sangat Baik

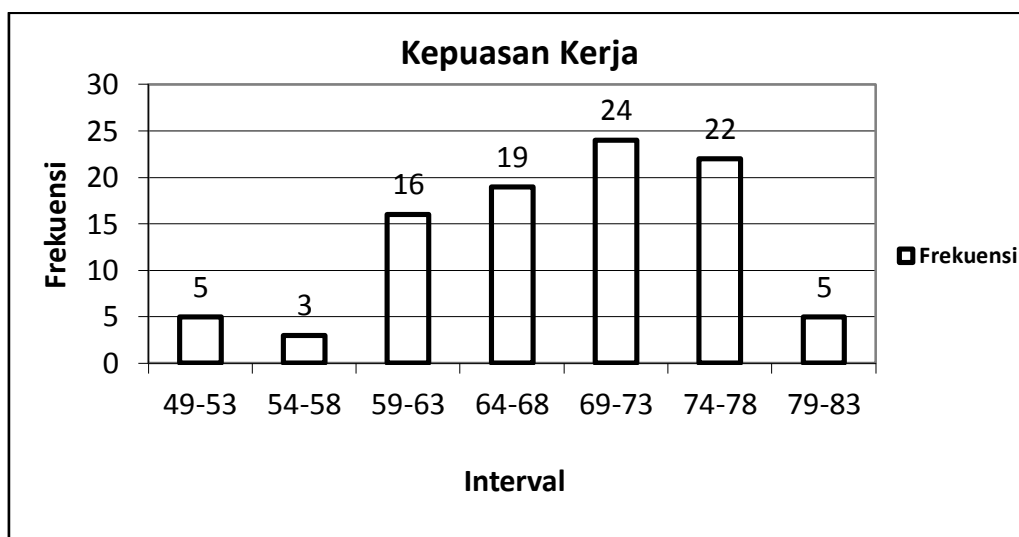
Data mengenai kepuasan kerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Payung Sekaki Pekanbaru secara keseluruhan yaitu nilai (skor) kepuasan kerja adalah 6426 atau sekitar 81,38%. Data tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja termasuk dalam kategori sangat baik yaitu 81,38 dalam rentang 81%-100% sesuai dengan kriteria Suharsimi (2003).

Dari sebaran secara keseluruhan terdapat skor kepuasan kerja yang disajikan dalam daftar distribusi frekuensi dengan jumlah kelas sebanyak 7 dan panjang kelas 5. Penyebaran distribusi frekuensi data kepuasan kerja untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Data Kepuasan Kerja

No	Interval	F	Persentase (%)
1	49-53	5	5
2	54-58	3	3
3	59-63	16	17
4	64-68	19	20
5	69-73	24	26
6	74-78	22	23
7	79-83	5	5
	Jumlah	94=n	100%

Penyebaran distribusi frekuensi data kepuasan kerja guru dapat disajikan juga dalam bentuk diagram batang, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram batang dibawah ini:



Gambar 4.1 Diagram Batang Sebaran Data Kepuasan Kerja

Hasil pengumpulan data kepuasan kerja yang diperoleh menunjukkan bahwa skor tertinggi adalah 81 dan skor terendah adalah 49 berarti rentangan skor 32.

Data motivasi kerja guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.4 Kategori Skor Motivasi Kerja

Indikator	K	Skor Empirik	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
1) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas	4	1272	1504	84,57%	Sangat Baik
2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	3	758	1128	67,19%	Baik
3) Memiliki tujuan yang jelas dan	4	1296	1504	86,17%	Sangat Baik

menantang						
4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaan	3	935	1128	82,89%	Sangat Baik	
5) Memiliki perasaan senang dalam bekerja	2	696	752	92,55%	Sangat Baik	
6) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain	4	1099	1504	73,07%	Baik	
7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan	3	907	1128	80,40%	Baik	
8) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja	2	635	752	84,44%	Sangat Baik	
9) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan	3	810	1128	71,80%	Baik	
10) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif	4	907	1504	60,30%	cukup	
11) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	2	509	752	67,68%	Baik	
Σ		9824	12784	76,84%	Baik	

Data mengenai motivasi kerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Payung Sekaki Pekanbaru secara keseluruhan yaitu nilai (skor) motivasi kerja adalah 9824 atau sekitar 76,84%. Data tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja termasuk dalam kategori baik yaitu 76,84 dalam rentang 61%-80% sesuai dengan kriteria Suharsimi (2003).

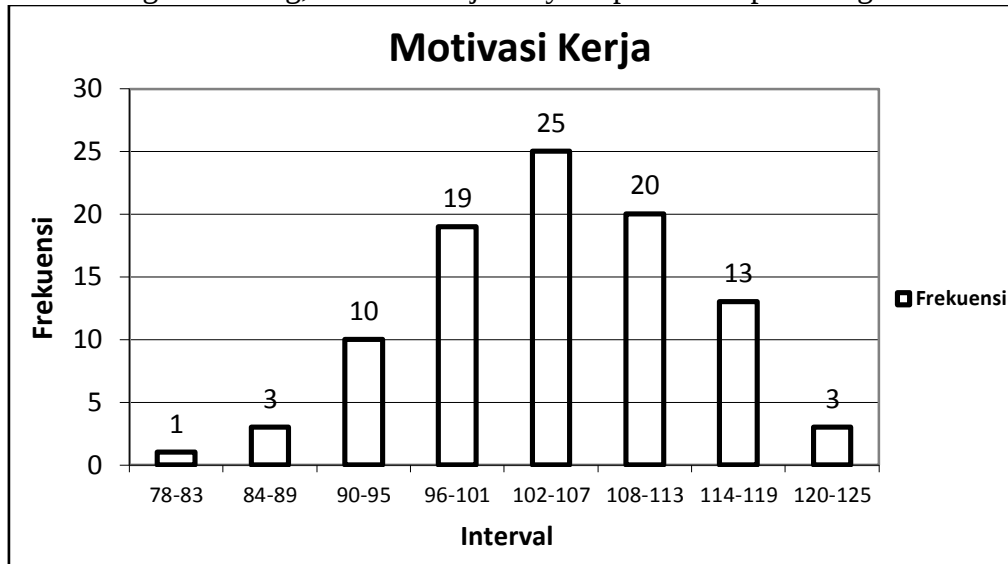
Dari sebaran secara keseluruhan terdapat skor motivasi kerja yang disajikan dalam daftar distribusi frekuensi dengan jumlah kelas sebanyak 8 dan panjang kelas 6. Penyebaran distribusi frekuensi data motivasi kerja untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5 Data Motivasi Kerja

No	Interval	F	Persentase (%)
1	78-83	1	1
2	84-89	3	3
3	90-95	10	11
4	96-101	19	20
5	102-107	25	27

6	108-113	20	21
7	114-119	13	14
8	120-125	3	3
	Jumlah	94=n	100%

Penyebaran distribusi frekuensi data motivasi kerja dapat disajikan juga dalam bentuk diagram batang, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram di bawah ini:



Gambar 4.2 Diagram Batang Sebaran Data Motivasi Kerja

Hasil pengumpulan data motivasi kerja yang diperoleh menunjukkan bahwa skor tertinggi adalah 121 dan skor terendah adalah 78 berarti rentangan skor 43.

1. UJI PERSYARATAN

a. Uji Normalitas

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Normalitas Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja

	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja
N	94	94
Normal Parameters ^{a,b}	68.36	104.51
	7.367	8.519
Most Extreme Differences	0.108	0.097
	0.049	0.071
	-0.108	-0.097
Kolmogorov-Smirnov Z	1.043	0.944
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.227	0.335

Dari tabel hasil pengujian uji normalitas data di atas, untuk kepuasan kerja (X) diperoleh nilai $p = 0,227 > 0,05$ dan untuk motivasi kerja (Y) diperoleh nilai $p = 0,335 > 0,05$, berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi dapat dikatakan bahwa semua variabel

secara statistik telah terdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

b. Uji Linieritas

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Linieritas Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	3148,404	25	125,936	2,378	,003
	Linearity	1769,510	1	1769,510	33,414	,000
	Deviation from Linearity	1378,895	24	57,454	1,085	,383
Within Groups		3601,085	68	52,957		
Total		6749,489	93			

Hasil uji linieritas antara variabel kepuasan kerja (X) dan motivasi kerja (Y) dapat diketahui hasil $F = 1,085$ dengan nilai $p = 0,383 > 0,05$. Jadi demikian dapat dikatakan bahwa hubungan garis antara kepuasan kerja (X) dan motivasi kerja (Y) ternyata berbentuk linier.

c. Uji Homogenitas

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Homogenitas Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,476	20	68	,120

Berdasarkan dari hasil uji homogenitas di atas diperoleh nilai statistik sebesar 1,476 dan nilai probabilitas sebesar 0,120. Karena nilai $p > 0,05$ ($0,120 > 0,05$) maka data dari penelitian ini homogen.

d. Uji Hipotesis

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Hipotesis Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja

Variabel	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja	68,36	7,367	94
Motivasi Kerja	104,51	8,519	94

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Korelasi Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja

		Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	0.512**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	94	94

Motivasi	Pearson Correlation	0.512 ^{**}	1
Kerja	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	94	94

Untuk jumlah skor masing-masing indikator dari kepuasan kerja, dimana secara deskriptif dapat ditunjukkan bahwa nilai (skor) dari indikator pertama yaitu rasa aman dalam bekerja dengan kelompok dengan persentase 78,25% termasuk dalam kategori baik, indikator kedua yaitu kepuasan terhadap atasan dengan persentase 83,24% termasuk dalam kategori sangat baik, indikator ketiga yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dengan persentase 88,91% termasuk dalam kategori sangat baik, indikator keempat yaitu gaji dengan persentase 75,44% termasuk dalam kategori baik, indikator kelima yaitu kemajuan dengan persentase 78,19% termasuk dalam kategori baik, dan indikator keenam yaitu kesempatan untuk maju dengan persentase 83,84% termasuk dalam kategori sangat baik.

Untuk jumlah skor masing-masing indikator dari motivasi kerja, dimana secara deskriptif dapat ditunjukkan bahwa nilai (skor) dari indikator pertama yaitu tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas dengan persentase 84,57% termasuk dalam kategori sangat baik, indikator kedua yaitu melaksanakan tugas dengan target yang jelas dengan persentase 67,19% termasuk dalam kategori baik, indikator ketiga yaitu memiliki tujuan yang jelas dan menantang dengan persentase 86,17% termasuk dalam kategori sangat baik, indikator keempat yaitu ada umpan balik atas hasil pekerjaan dengan persentase 82,89% termasuk dalam kategori sangat baik, indikator kelima yaitu memiliki perasaan senang dalam bekerja dengan persentase 92,55% termasuk dalam kategori sangat baik, indikator keenam yaitu selalu berusaha untuk mengungguli orang lain dengan persentase 73,07% termasuk dalam kategori baik, indikator ketujuh yaitu diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan dengan persentase 80,40% termasuk dalam kategori baik, indikator kedelapan yaitu selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja dengan persentase 84,44% termasuk dalam kategori sangat baik, indikator kesembilan yaitu senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan dengan persentase 71,80% termasuk dalam indikator baik, indikator kesepuluh yaitu bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif dengan persentase 60,30% termasuk dalam kategori cukup, dan indikator kesebelas yaitu bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan dengan persentase 67,68% termasuk dalam kategori baik.

Adapun hasil analisis data mengenai kepuasan kerja guru TK di Kecamatan Payung Sekaki Pekanbaru menunjukkan angka sebesar 81,38% yang termasuk dalam kategori “Sangat Baik”. Ini menunjukkan bahwa guru TK di Kecamatan Payung Sekaki Pekanbaru sudah memiliki kepuasan kerja yang sangat baik. Apabila dilihat dari angka persentase perindikator pada variabel kepuasan kerja, terdapat indikator yang mempunyai angka persentase yang paling rendah diantaranya, yaitu indikator keempat yang menunjukkan angka sebesar 75,44% yang termasuk dalam kategori “Baik”.

Hal ini menunjukkan bahwa diantara keenam indikator pada variabel kepuasan kerja, indikator yang paling memerlukan perhatian khusus adalah gaji. Guru TK di Kecamatan Payung Sekaki Pekanbaru sudah memiliki gaji yang baik namun masih perlu adanya peningkatan. Ini sejalan dengan pendapat Rivai (Kadarisman, 2012) yang mengatakan bahwa karena dengan gaji guru akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari

jabatannya. Dengan kurangnya gaji untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, maka akan menimbulkan ketidakpuasan atas gaji yang diterimanya. Sehingga hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Nitisemito (2002), bahwa “Gaji harus dapat memenuhi kebutuhan minimum karyawan”. Dari pendapat tersebut jelas bahwa rendahnya gaji yang diterima oleh guru yang belum dapat memenuhi kebutuhan minimal atau kebutuhan primer dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja guru. Secara keseluruhan guru TK di Kecamatan Payung Sekaki Pekanbaru telah memiliki kepuasan kerja yang sangat baik. Artinya guru sudah merasa aman dalam bekerja dengan kelompok, guru sudah merasakan kepuasan terhadap atasan dan terhadap pekerjaan itu sendiri, sudah memiliki gaji dan kemajuan yang baik, serta mempunyai kesempatan untuk maju yang baik.

Adapun hasil analisis data mengenai motivasi kerja guru TK di Kecamatan Payung Sekaki Pekanbaru menunjukkan angka sebesar 76,84% yang termasuk dalam kategori “Baik”. Ini menunjukkan bahwa guru TK di Kecamatan Payung Sekaki Pekanbaru sudah memiliki motivasi kerja yang baik. Apabila dilihat dari angka persentase perindikator pada variabel motivasi kerja, terdapat indikator yang mempunyai angka persentase yang paling rendah diantara yang lain, yaitu indikator kesepuluh yaitu bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif yang menunjukkan angka sebesar 60,30% yang termasuk dalam kategori “Cukup”.

Hal ini menunjukkan bahwa diantara kesebelas indikator pada variabel motivasi kerja, indikator yang paling memerlukan perhatian khusus adalah bekerja dengan harapan ingin memperoleh intensif. Guru TK di Kecamatan Payung Sekaki Pekanbaru sudah bekerja dengan harapan ingin memperoleh intensif dengan baik namun masih perlu adanya peningkatan. Ini sejalan dengan pendapat Yuniarsih dan Suwatno (Kadarisman, 2012) yang mengatakan bahwa intensif adalah penghargaan/imbilan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Dan menurut Handoko (Kadarisman, 2012) yang mengatakan bahwa tujuan intensif pada hakikatnya adalah untuk meningkatkan motivasi guru dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial di atas dan melebihi upah dan gaji dasar, serta untuk mempertahankan guru yang berprestasi. Secara keseluruhan guru TK di Kecamatan Payung Sekaki Pekanbaru telah memiliki motivasi kerja yang baik. Artinya guru sudah bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan baik, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, mempunyai umpan balik atas hasil pekerjaan, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan, selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan, bekerja dengan harapan ingin memperoleh intensif, dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Hasil analisis korelasi *Pearson Product Moment* dan SPSS didapatkan nilai $r_{hitung} = 0,512$ sedangkan nilai $r_{tabel} (5\%) (dk = n - 2 = 94 - 2 = 92) = 0,207$, karena $r_{hitung} > r_{tabel} (0,512 > 0,207)$ pada taraf kepercayaan 95% (= 5%), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima maka terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Selain itu untuk mengetahui uji hipotesis “uji t”, didapatkan hasil $t_{hitung} = 5,715$ sedangkan nilai $t_{tabel} (5\%) (dk = n - 2 = 94 - 2 = 92) = 2,000$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel} (5,715 > 2,000)$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima maka terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja guru

TK. Hasil uji t diperkuat dengan probabilitas (Sig. (2-tailed)) yang diperoleh, yaitu $0,000 < 0,05$. Koefisien determinan yang dihasilkan adalah $r^2 (0,512^2) = 0,262$, maka dapat dilihat bahwa kepuasan kerja memberi pengaruh sebesar 26,2% terhadap motivasi kerja guru TK. Tingkat hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja termasuk pada kategori sedang dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,512.

Dari penelitian ini terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja yang positif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendra dan Seger (2013) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Dengan arah hubungan antara kedua variabel adalah positif. Yang memiliki arti bahwa semakin bertambah kepuasan kerja maka semakin meningkat juga motivasi kerja.

Dengan kepuasan kerja yang dimiliki oleh para guru, maka guru akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Begitu besar pengaruh kepuasan dalam suatu pekerjaan, sehingga menjadi salah satu faktor yang harus dipertimbangkan oleh suatu instansi pendidikan untuk bisa membuat guru merasa puas dengan pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh kepuasan kerja, maka akan menimbulkan motivasi kerja yang tidak maksimal.

Jadi untuk memperoleh motivasi kerja yang diinginkan maka kepuasan kerja harus ditingkatkan lebih baik, sistematis, berencana dan terus-menerus untuk mengimbangi kondisi dari lingkungan yang selalu membutuhkan tugas kerja yang cakap dan siap dalam menghadapi berbagai tantangan dan masalah-masalah yang timbul dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu memegang tanggung jawabnya masing-masing.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan analisis terhadap hasil penelitian, disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan kerja guru TK di Kecamatan Payung Sekaki Pekanbaru termasuk dalam kategori “Sangat Baik”. Artinya secara umum guru TK di Kecamatan Payung Sekaki Pekanbaru sudah memiliki kepuasan kerja yang sangat baik, karena guru sudah merasa aman dalam bekerja dengan kelompok, guru sudah merasakan kepuasan terhadap atasan dan terhadap pekerjaan itu sendiri, sudah memiliki gaji dan kemajuan yang baik, serta mempunyai kesempatan untuk maju yang baik.
2. Motivasi kerja guru TK di Kecamatan Payung Sekaki Pekanbaru termasuk dalam kategori “Baik”. Artinya secara umum guru TK di Kecamatan Payung Sekaki Pekanbaru sudah memiliki motivasi kerja yang baik, karena guru sudah bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan baik, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, mempunyai umpan balik atas hasil pekerjaan, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan, selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan, bekerja dengan harapan ingin memperoleh intensif, dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang guru

maka semakin baik pula motivasi kerja guru tersebut. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang guru maka semakin buruk pula motivasi kerja guru tersebut. Kepuasan kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 26,2% terhadap motivasi kerja dan terdapat 73,8% varian lain diluar kepuasan kerja dan tidak dinyatakan dalam penelitian ini, yang mempengaruhi motivasi kerja.

Adapun rekomendasi yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah
Dapat dijadikan perhatian bagi kepala sekolah bahwa perlu adanya peningkatan motivasi kerja gurunya yang lebih baik agar dapat tercapainya kepuasan kerja guru yang lebih baik pula.
2. Bagi Dinas Pendidikan
Bagi dinas pendidikan dalam meningkatkan motivasi kerja guru, diharapkan memberikan pembinaan dan pelatihan serta memberikan penghargaan kepada guru atau kepala sekolah yang berprestasi, sehingga kepuasan kerja dapat tercapai oleh semua guru.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Hasil uji r^2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru, karena dengan semakin baik kepuasan kerja dari guru maka akan berpengaruh baik juga bagi sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik)*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2012. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Ar-Ruzz Media. Jogjakarta.
- Danang Sunyoto. 2013. *Metode dan Instrumen Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*. CAPS. Jakarta.
- Didit Darmawan. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta. Surabaya.
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Faustino Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta.
- Hamid Darmadi. 2013. *Dimensi-Dimensi Metode Penelitian dan Sosial*. Alfabeta. Bandung.
- Hamzah B. Uno. 2012. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Bumi Aksara. Jakarta.

- Jamal Ma'mur. 2011. *Tuntunan Lengkap Metodologi Praktis Penelitian Pendidikan*. Diva Press. Yogyakarta.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Hendra Indy dan Seger Handoyo. 2013. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. (2). p. 3 (Online). [journal.unair.ac .id/filer PDF/jpio5c64776188full.pdf](http://journal.unair.ac.id/filer/PDF/jpio5c64776188full.pdf) (diakses 9 maret 2015).
- Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam. Pekanbaru.
- Mochammad As'ad. 2004. *Psikologi Industri*. Liberty. Jakarta.
- Muhammad Nisfiannoor. 2009. *Pendekatan Statistik Modern untuk Ilmu Sosial*. Salemba Humanika. Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional* .Andi. Yogyakarta.
- Sudarwan Danim. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta. Bandung.
- Suharsimin Arikunto. 2003. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers. Jakarta.