

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DUKUNGAN ORGANISASI DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK SWASTA  
DI KECAMATAN SUMBERSARI**

**Madaam Anieq Fatati, Diana Sulianti K Tobing dan Sri Wahyu Lelly Hana**  
Program Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Jember  
madaam.fatati@gmail.com

**ABSTRACT**

*This research includes explanatory research because it is intended to measure and analyze the presence or absence of influence of job satisfaction factors and organizational support for work motivation and teacher performance at SMK Private Sumbersari District Jember. Analyzer used in this research is path analysis. This is so that researchers can analyze the direct influence of each variable studied. The variables used are job satisfaction variable and organizational support as independent variable affecting work motivation variable as intervening and teacher performance as dependent variable. In this research the population is a teacher at SMK Swasta Sumbersari District Jember a number of 49 people consisting of 13 people as a teacher SMK Trunojoyo, 26 people as a teacher SMK Kartini and 10 people as teachers SMK Muh.Sroedji. The sampling technique used in this study is saturated or census sampling, where all members of the population are sampled.*

*Keyword : Satisfaction, Organizational, Motivation, Performance*

## **I. PENDAHULUAN**

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat strategis dalam menghasilkan sumber daya yang berkualitas. Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematik supaya dapat memecahkan suatu masalah. Upaya mencapai tujuan pendidikan di sekolah peranan sumberdaya manusia sangatlah diperlukan, maka hadirnya guru yang memiliki kinerja tinggi sangat dibutuhkan, agar proses pengajaran dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang

optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Douglas (2000) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi Rochmaloka (2010:25).

Salah satu elemen yang mempengaruhi perilaku guru adalah lingkungan dari karyawan itu sendiri, yang dalam hal ini dukungan organisasi yang melingkupinya. Dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap guru akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja karyawan akan terpacu untuk lebih baik. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat tim para pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu serta adanya hubungan baik antar pekerja didalam lingkungan kerja Shaam *et al.*, (1999).

## **II. KAJIAN LITERATUR DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kepuasan Kerja**

Asa'ad (2001:57) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sifat umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. Sedangkan menurut Handoko (2004:193) kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik hasil pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthan, 2006:243)

### **Dukungan Organisasi**

Menurut Robbins (2001:278) dukungan organisasi adalah dimana organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah agar organisasi menyesuaikan diri. Menurut Flippo (1994:97) dukungan organisasi adalah bantuan dari penerapan teknologi, manusia melaksanakan fungsi atau tugas yang menuntun kepada tercapainya sasaran yang ditentukan secara rasional. Menjelaskan organisasi merupakan perangkat sosial dan teknologi yang terdiri dari faktor-faktor manusia dan

fisik. Menurut Mathis dan Jackson (2001:84) dukungan organisasi adalah dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif. Dukungan organisasi dipandang sangat penting bagi perilaku pekerjanya.

### **Motivasi Kerja**

Sutrisno (2009), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, suatu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan dan keinginan orang tersebut. Dimensi motivasi pegawai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah keadaan yang menciptakan suatu kondisi dimana individu-individu yang termotivasi secara intrinsik nampak “menjadi bagian dari tugas” yang dikerjakan (Krivonos, 2006).

### **Kinerja**

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2004). Lebih lanjut Rivai menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat – sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Menurut Gibson (2008 : 70), kinerja ( *performance* ) adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Dan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi. Sedangkan menurut Murdijanto (2001:29) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

## **Hipotesis**

Berdasarkan pengembangan pemikiran teoritis maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

- H1: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja di SMK Swasta Kecamatan Sumpalsari Jember.
- H2: Terdapat pengaruh dukungan organisasi terhadap motivasi kerja di SMK Swasta Kecamatan Sumpalsari Jember.
- H3: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Sumpalsari Jember.
- H4: Terdapat pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Sumpalsari Jember.
- H5: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Sumpalsari Jember.

## **III. METODE PENELITIAN**

### **Rancangan Penelitian**

Kegiatan penelitian ini dilakukan pada guru SMK Swasta Kecamatan Sumpalsari Jember. Adapun alasan pemilihan objek penelitian ini adalah ingin mengetahui sejauhmana mengenai pengaruh kepuasan kerja dukungan organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek, yaitu data penelitian yang berupa opini, sikap atau karakter dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian/ responden (Indriantoro & Supomo, 2010). Sedangkan sumber data dari penelitian ini adalah sumber data primer, yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti Indriantoro dan Supomo (2002).

Selain data primer penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah jenis data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti Indriantoro dan Supomo (2002). Data sekunder penelitian ini diperoleh dari SMK Swasta Kecamatan Sumpalsari Jember. Data sekunder juga diperoleh melalui internet, maupun jurnal-jurnal yang diperlukan dalam penelitian ini.

Penelitian ini termasuk *explanatory research* (penelitian penjelasan) karena dimaksudkan untuk mengukur dan menganalisa ada tidaknya pengaruh faktor kepuasan kerja dan dukungan organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Sumbersari Jember. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Hal ini agar peneliti dapat menganalisa pengaruh langsung dari setiap variabel yang diteliti. Penggunaan variabel kepuasan kerja dan dukungan organisasi sebagai variabel independen yang mempengaruhi variabel motivasi kerja dan kinerja guru variabel dependen.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data menurut (Supranto, 2001:267) merupakan prosedur sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara:

- a. Observasi (pengamatan), dilakukan terhadap berbagai fenomena yang terjadi dilokasi penelitian yang berkaitan dengan faktor manajemen sumber daya manusia atau personalia pada guru SMK Swasta Kecamatan Sumbersari Jember.
- b. Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan tertulis kepada responden sampel, yaitu guru di SMK Swasta Kecamatan Sumbersari Jember.

### **Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah guru di SMK Swasta Kecamatan Sumbersari Jember sejumlah 49 orang yang terdiri dari 13 orang sebagai guru SMK Trunojoyo, 26 orang sebagai guru SMK Kartini dan 10 orang sebagai guru SMK Muh.Sroedji.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu 49 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode observasi, yaitu pengumpulan data dengan pengamatan langsung pada tempat penelitian serta mempelajari berbagai dokumen yang mendukung penelitian ini.

### **Skala Pengukuran**

Penelitian ini menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial (Kuncoro, 2007:20). Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi

indikator variable kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan dengan tingkat pembobotan sebagai berikut: skor 5 Sangat setuju mempunyai, skor 4 Setuju mempunyai, skor 3 Cukup Setuju mempunyai, skor 2 Tidak setuju mempunyai, skor 1 Sangat tidak setuju.

### **Metode Analisis**

#### **Uji Validitas**

Menurut Rochaety (2007:59) Uji Validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur itu mengukur sesuatu yang ingin diukur dalam sebuah penelitian secara tepat. Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan terhadap yang diukur. Untuk mengetahui valid tidaknya variable yang diuji, hasil korelasi dibandingkan dengan table korelasi dengan taraf signifikan 5%.

#### **Uji Reliabilitas**

Menurut Nasution (2001:23) Reliabilitas adalah *index* yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat menunjukkan dipercaya atau tidak uji dilakukan setelah uji validitas dan dilakukan pada pernyataan yang sudah memiliki validitas. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing item pertanyaan dalam suatu *variable*.

$$\frac{r}{1-(k-1)r}$$

dimana :

$r$  : koefisien reliabilitas

$r$  : koefisien rata-rata korelasi antar *variable*

$k$  : jumlah *variable* dalam persamaan

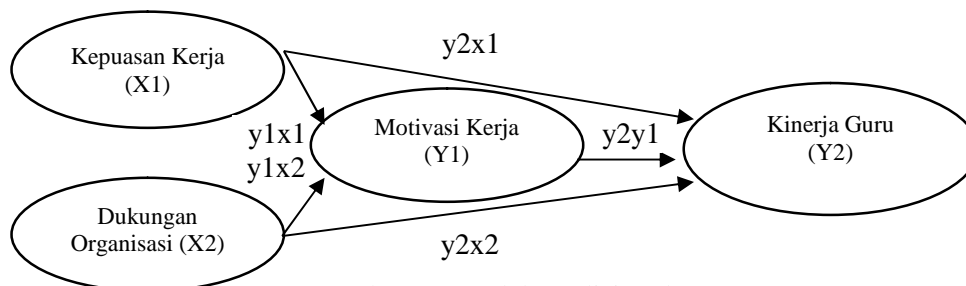
Instrumen yang dipakai dalam variable diketahui handal (*reliabel*) apabila memenuhi cronbach  $> 0,05$ .

### **Teknik Analisis**

#### **Analisis Jalur (Path Analisis)**

Analisis jalur (path analisis) adalah analisis untuk mengetahui besarnya sumbangan pengaruh setiap variable X dan Y yang menggunakan regresi dengan variable dibakukan (standardize). Dengan path analisis akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variable dan kedudukan masing-masing variable dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung signifikan model tampak berdasarkan koefisien beta ( ) yang disignifikasikan terhadap jalur.

Untuk penjelasan jalur maka perlu mengetahui adanya path diagram maupun path coefficients (koefisien jalur). Adapun model analisis jalur disajikan pada gambar 1 berikut ini.



Gambar 1 : Model Analisis Jalur

Keterangan:

$y_{1x1}$  : Koefisien jalur pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

$y_{1x2}$  : Koefisien jalur pengaruh langsung dukungan organisasi terhadap kinerja guru

$y_{2x1}$  : Koefisien jalur pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap Motivasi kerja.

$y_{2x2}$  : Koefisien jalur pengaruh langsung dukungan organisasi terhadap motivasi kerja.

$y_{2y1}$  : Koefisien jalur pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural berikut:

$$X = 0 + y_{1x1}X_1 + y_{1x2}X_2 + y_{2x1}X_3 + y_{x2}X_4 + 1 \dots\dots\dots (1)$$

$$Y = 0 + y_{1x1}X_1 + y_{1x2}X_2 + y_{2x1}X_3 + y_{x2}X_4 + y_{2y1}X_5 + 2 \dots\dots\dots (2)$$

Dimana:

$X_1$  : Kepuasan kerja

$X_2$  : Dukungan organisasi

$Y_1$  : Motivasi kerja

$Y_2$  : Kinerja Guru

0 : *Intercept*

1,2 : *Residual variable/ error*

Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh Kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan dukungan organisasi ( $X_2$ ) secara langsung berpengaruh terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ) dan kinerja guru ( $Y_2$ ). Sebelum menguji ada tidaknya pengaruh langsung pada masing-masing jalur diuji signifikansinya terlebih dahulu. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka diberlakukan penghilangan atau penghapusan jalur yang tidak signifikan (*trimming theory*). Kemudian dari hasil struktur yang baru tersebut dihitung

kembali masing-masing koefisien jalurnya. Berdasarkan hasil analisis dari masing-masing koefisien jalurnya dapat diketahui besarnya pengaruh langsung atau tidak berpengaruh dan pengaruh totalnya.

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedasitas dan uji outokorelasi keseluruhan uji asumsi klasik diproses dengan menggunakan program SPSS.

#### **a. Uji Normalitas**

Menurut Amir (2006:22) uji normalitas sampel baik yang menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* maupun *Shapiro-Wilk* menghasilkan besaran statistik dan taraf kepercayaan (*significance level*). Jika ditemukan besaran 0,000 atau jauh lebih kecil dari taraf kepercayaan yang ditemukan, misalnya 0,05 maka besaran ini menunjukkan bahwa data sampel berdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Menurut Sudarmanto (2005:136) uji multikolinieritas untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (*independen*) satu dengan variabel bebas (*independen*) lainnya. Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak di luar batas-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan tidak terjadi masalah multikolinieritas.

#### **c. Uji Heterokedasitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2011:139).

#### **d. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  atau sebelumnya (Imam Ghozali, 2011:110).

### **Pengujian Hipotesis**

Dalam melakukan interpretasi terhadap uji hipotesis ditetapkan sebagai berikut :

1. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis observasi ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak



2. Apabila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka hipotesis observasi ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima

Kriteria tersebut diatas juga berlaku untuk hasil pengujian hipotesis pertama hingga hipotesis kelima dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,5.

### **Menghitung Jalur**

Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ), dan dukungan organisasi ( $X_2$ ) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja Guru ( $Y_2$ ) SMK Trunojoyo Jember yaitu melalui intervening motivasi kerja ( $Y_1$ ). Sebelum menghitung jalur, maka sebelumnya masing-masing jalur harus diuji signifikannya. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka dilakukan trimming theory yaitu menghilangkan jalur yang tidak signifikan. Kemudian dari jalur yang baru tersebut dihitung kembali masing-masing koefisien jalurnya. Perhitungan dilakukan dengan menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung.

## **IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Melalui data yang diperoleh pada saat pra riset tidak bisa dipungkiri bahwa Jember merupakan kota pelajar. Indikatornya adalah keberadaan Perguruan Tinggi Negeri yakni Universitas Jember. Universitas ini menjadi tujuan utama para mahasiswa yang berasal dari Jawa, Bali dan Nusa Tenggara. Di Level SMK, Kabupaten Jember mempunyai jumlah SMK yang termasuk banyak, 8 buah SMK Negeri dan 125 buah SMK swasta. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah guru di SMK Swasta Kecamatan Sumbersari Jember yaitu guru SMK Trunojoyo, guru SMK Kartini, dan guru SMK Muh.Sroedji.

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia responden terbagi dalam 3 kelompok dari 49 responden, yang terdiri atas usia 27 – 35 tahun, 36 – 46 tahun, dan di atas 46 tahun. Responden yang menjadi guru di SMK Swasta Kecamatan Sumbersari Jember adalah 47% responden yang berusia diantara 36 – 46 tahun dimana produktivitas seorang guru diusia tersebut terjaga dengan baik dan mampu memberikan kontribusi terhadap pendidikan lebih efektif, sedangkan minoritas responden yang menjadi guru yang berusia diantara 27 – 35 adalah guru yang masih berkembang dan butuh sekali banyak pengalaman mengajar dan di atas 46 tahun masuk guru dalam masa pensiun dan produktifitas sudah mulai berkurang.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden terbagi dalam 2 kelompok dari 49 responden, yaitu laki – laki dan perempuan. Responden yang menjadi guru di SMK Swasta Kecamatan Sumbersari Jember adalah 65% responden yang berjenis kelamin guru laki-laki lebih mayoritas dan 35% responden yang berjenis kelamin guru perempuan minoritas, dikarenakan guru laki-laki lebih bersifat mengayomi dan lebih cepat dalam mengambil keputusan, dibandingkan guru perempuan.

### Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Karakteristik dalam variabel penelitian dapat diketahui berdasarkan distribusi jawaban responden penelitian yang berguna untuk mendukung hasil analisis data. Adapun distribusi jawaban responden, sebagai berikut:

#### Interpretasi variabel Kepuasan Kerja (X1)

Penilaian responden terhadap variabel Kepuasan kerja fisik menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan tentang Kepuasan kerja dijelaskan pada tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja

Pertanyaan	Jawaban SS/SP	Jawaban S/P	Jawaban TT	Jawaban TS/TP	Jawaban STS/STP
X1 <sub>1</sub>	9	34	4	2	-
X1 <sub>2</sub>	9	29	7	3	1
X1 <sub>3</sub>	10	29	7	-	4
X1 <sub>4</sub>	15	28	4	-	2
X1 <sub>5</sub>	20	26	1	1	1
X1 <sub>6</sub>	14	30	4	-	1
X1 <sub>7</sub>	11	31	7	-	-

Sumber : Data primer diolah 2017

Berdasarkan data kuesioner di atas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru di SMK Swasta Kecamatan Sumbersari Jember bisa di katakan kondusif. Dari hasil pengkategorisasian di atas dapat di ketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh dalam menentukan kinerja suatu guru di SMK Swasta Kecamatan Sumbersari Jember.

#### Interpretasi Variabel Dukungan Organisasi (X2)

Penilaian responden terhadap variabel dukungan organisasi menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan tentang budaya organisasi dijelaskan pada tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Budaya Organisasi

Pertanyaan	Jawaban SS	Jawaban S	Jawaban TT	Jawaban TS	Jawaban STS
X2 <sub>1</sub>	9	34	4	2	-
X2 <sub>2</sub>	13	20	6	10	-
X2 <sub>3</sub>	18	21	4	5	1
X2 <sub>4</sub>	14	30	5	-	-
X2 <sub>5</sub>	16	27	4	2	-
X2 <sub>6</sub>	14	31	4	-	-

Sumber : Data primer diolah 2017

Berdasarkan data kuesioner di atas dapat dikatakan bahwa rata – rata dukungan organisasi yang dimiliki oleh guru di SMK Swasta Kecamatan Sumbersari Jember kuat, dari kategorisasi di atas dapat diketahui bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada guru di SMK Swasta Kecamatan Sumbersari Jember. Jadi disini ketika suatu dukungan organisasi itu kuat dalam artian dukungan organisasi ekstrinsik yang mengacu pada reward atau punishment di suatu sekolah itu kuat, hal tersebut bisa menjadi suatu senjata yang ampuh dalam meningkatkan suatu kinerja guru dalam memajukan sekolahnya.

### **Interpretasi Motivasi Kerja (Y1)**

Penilaian responden terhadap variabel disiplin kerja menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan tentang motivasi kerja dijelaskan pada tabel 3 sebagai berikut

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja

Pertanyaan	Jawaban SS	Jawaban S	Jawaban TT	Jawaban TS	Jawaban STS
Y1 <sub>1</sub>	7	34	6	2	-
Y1 <sub>2</sub>	9	26	7	6	1
Y1 <sub>3</sub>	14	28	6	1	-
Y1 <sub>4</sub>	13	28	7	1	-

Sumber : Data primer diolah 2017

Berdasarkan data kuesioner di atas dapat dikatakan bahwa rata – rata motivasi kerja yang dimiliki oleh guru di SMK Swasta Kecamatan Sumbersari Jember bisa terbilang tinggi, dari hasil kategorisasi di atas dapat di ketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh dalam menilai kinerja suatu guru di SMK Swasta Kecamatan Sumbersari Jember.

### **Interpretasi variabel Kinerja Guru (Y2)**

Penilaian responden terhadap variabel kinerja guru menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan tentang kinerja guru yang dijelaskan pada tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Guru

Pertanyaan	Jawaban SS	Jawaban S	Jawaban TT	Jawaban TS	Jawaban STS
Y2 <sub>1</sub>	5	35	6	1	2
Y2 <sub>2</sub>	7	31	9	1	1
Y2 <sub>3</sub>	8	35	5	1	-
Y2 <sub>4</sub>	13	24	9	3	-
Y2 <sub>5</sub>	11	33	3	2	-

Sumber : Data primer diolah 2017

Berdasarkan data kuesioner di atas dapat dikatakan bahwa rata – rata kinerja guru pada SMK Swasta Kecamatan Sumbersari Jember bisa di katakan tinggi, hal ini membuktikan bahwa tingkat antusiasme guru pada SMK Swasta Kecamatan Sumbersari Jember dalam menyelesaikan pekerjaannya lumayan baik hal tersebut dapat diketahui dari hasil jawaban dari kuisisioner yang telah peneliti berikan kepada tiap – tiap guru di SMK Swasta Kecamatan Sumbersari Jember tersebut.

### Analisis Data

#### a. Uji Validitas Data

Berdasarkan pegujian validitas dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil bahwa semua variabel menunjukkan hasil valid karena keseluruhan nilai *Corrected Item Total Correlation* berada di atas r tabel yakni di atas 0,240. Hal ini seluruh item pernyataan yang telah diserahkan keseluruhannya adalah valid dan hasil selengkapnya pengujian validitas untuk variabel komunikasi disajikan pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5 Validitas Instrumen Penelitian

Variabel Item	Item	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Hasil
Kepuasan Kerja X1	1	,456	Valid
	2	,340	Valid
	3	,337	Valid
	4	,546	Valid
	5	,472	Valid
	6	,649	Valid
	7	,278	Valid
Dukungan Organisasi X2	1	,563	Valid
	2	,464	Valid
	3	,251	Valid
	4	,452	Valid
	5	,369	Valid
	6	,501	Valid
Motivasi Kerja Y1	1	,539	Valid
	2	,430	Valid

	3	,568	Valid
	4	,471	Valid
Kinerja Guru Y2	1	,374	Valid
	2	,453	Valid
	3	,309	Valid
	4	,366	Valid
	5	,680	Valid

Sumber : Data primer diolah 2017

Berdasarkan Tabel 5 rekapitulasi uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dikatakan valid, karena terlihat dari nilai hitung  $> r$  tabel dan 1% atau 5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data telah memenuhi persyaratan dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

#### b. Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan koefisien *Cronbach Alpha* ( ) dan diproses melalui program komputer SPSS V.15. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliable jika memiliki nilai *Cronbach alpha* ( ) lebih besar dari 0,05 (Zurroidah, 2002 : 33). Hasil pengujian reliabilitas terhadap masing-masing variabel disajikan pada tabel 6 berikut ini.

Tabel 6 Reliabilitas Instrumen Penelitian

Item Pertanyaan	Item	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> ( )
Kepuasan Kerja X1	7	,718
Dukungan Organisasi X2	6	,673
Motivasi Kerja Y1	4	,702
Kinerja Guru Y2	5	,673

Sumber : Data primer diolah 2017

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner dapat dipercaya sebab hasil pengukuran relatif konsisten.

#### Analisis Jalur

Pengujian penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda. Analisis regresi dilakukan sebanyak dua kali. Analisis regresi yang pertama untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel bebas (independent) terhadap variabel mediasi (intervening). Analisis regresi yang kedua untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent).

Hasil uji dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja (X1), dukungan organisasi (X2), motivasi kerja (Y1), berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y2). Dalam penelitian ini, analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* komputer SPSS (*Statistic Program for Social Science*) 15, hasil dari analisis dengan menggunakan SPSS tersebut ditampilkan dalam Tabel 7, 8, dan Gambar 2 :

Tabel 7 Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Std.	Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Error	Beta	B	Error		
1	(Constant)	,507	1,669				,304	,763
	Kepuasan Kerja	,175	,100		,270		1,756	,086
	Dukungan Organisasi	,428	,115		,571		3,712	,001

a Dependent Variable: Motivasi Kerja

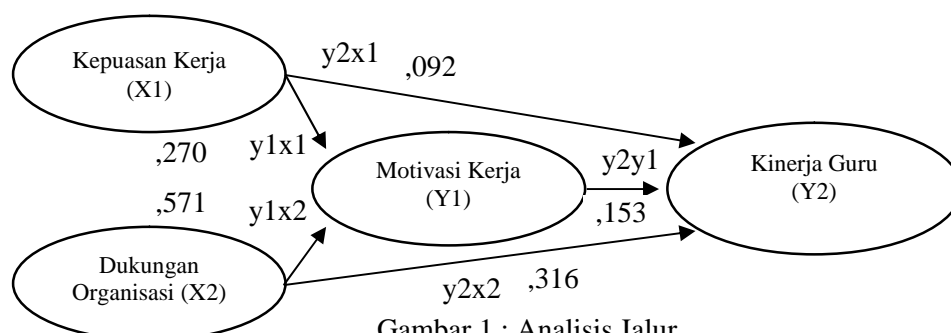
Sumber : Data primer diolah 2017

Tabel 8 Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Std.	Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Error	Beta	B	Error		
1	(Constant)	8,952	2,670				3,352	,002
	Kepuasan Kerja	,065	,165		,092		,395	,694
	Dukungan Organisasi	,259	,210		,316		1,232	,224
	Moivasi Kerja	,167	,236		,153		,707	,483

a Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data primer diolah 2017



Gambar 1 : Analisis Jalur

Sumber : Data primer diolah 2017

Berdasarkan Gambar 1 dapat diperoleh rumus analisis jalur sebagai berikut:

$$Y1 = (0,507) + 0,270 X1 + 0,571 X2 + e$$

$$Y_2 = (8,952) + 0,092 X_1 + 0,316 X_2 + 0,153 Y_1 + e$$

1) Konstanta (a)

Nilai konstanta memberikan informasi bahwa, jika nilai pada variable kepuasan kerja, budaya organisasi, dan Motivasi kerja tidak ada perubahan maka nilai variable kinerja guru akan tetap atau konstan. Dengan asumsi jika terdapat perubahan nilai pada salah satu variabel, nilai variabel kinerja guru juga ikut berubah.

2) Faktor Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y_2$ )

Kepuasan Kerja menunjukkan nilai positif terhadap kinerja guru. Apabila adanya perubahan kenaikan dukungan organisasi sebesar 10% dan variabel bebas yang lain dianggap tetap (tidak ada perubahan), maka akan diikuti oleh kenaikan variabel Kinerja guru sebesar 0,092.

3) Faktor Dukungan Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y_2$ )

Dukungan Organisasi menunjukkan nilai positif terhadap kinerja guru. Apabila adanya perubahan kenaikan kepuasan kerja sebesar 10% dan variable bebas yang lain dianggap tetap (tidak ada perubahan), maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja guru sebesar 0,316.

4) Faktor Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $Y_1$ )

Faktor Kepuasan Kerja menunjukkan nilai positif terhadap motivasi kerja. Apabila adanya perubahan kenaikan dukungan organisasi sebesar 10% dan variabel bebas yang lain dianggap tetap (tidak ada perubahan), maka akan diikuti oleh kenaikan variabel motivasi kerja sebesar 0,270.

5) Faktor Dukungan Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $Y_1$ )

Dukungan organisasi menunjukkan nilai positif terhadap motivasi kerja. Apabila adanya perubahan kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 10% dan variable bebas yang lain dianggap tetap (tidak ada perubahan), maka akan mengakibatkan kenaikan Motivasi Kerja sebesar 0,571.

6) Faktor Motivasi Kerja ( $Y_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y_2$ )

Motivasi menunjukkan nilai positif terhadap nilai kinerja guru. Apabila adanya perubahan kenaikan motivasi kerja sebesar 10% dan variable terikat yang lain dianggap tetap (tidak ada perubahan), maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru sebesar 0,153.

### Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan model empiris yang tepat maka koefisien regresi harus memenuhi syarat *Best Linear Unbiased Estimation* (BLUE). Untuk memperoleh hasil koefisien yang BLUE harus memenuhi asumsi klasik yaitu tidak ada multikolinearitas, tidak heteroskedastisitas, dan tidak terjadi autokorelasi.

#### a. Uji Normalitas Data

Normalitas adalah syarat yang harus dipenuhi oleh suatu sebaran data sebelum melakukan analisis. Hal ini berguna untuk menghasilkan model yang baik. Model yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a. Jika signifikansi  $>$  maka data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi  $<$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 9 Uji Normalitas Data

		Kepuasan Kerja	Dukungan Organisasi	Moivasi Kerja	Kinerja Guru
N		49	49	49	49
Normal Parameters(a,b)	Mean	28,3061	24,3265	15,8776	19,7347
	Std. Deviation	3,44120	2,98180	2,23264	2,43905
Most Extreme Differences	Absolute	,155	,176	,192	,180
	Positive	,155	,176	,192	,180
	Negative	-,128	-,136	-,103	-,157
Kolmogorov-Smirnov Z		1,084	1,234	1,347	1,257
Asymp. Sig. (2-tailed)		,191	,095	,053	,085

Sumber : Data primer diolah 2017

Dengan melihat Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai kolmogorov – smirnov test untuk masing–masing variabel yaitu 1,084 1,234 1,347 1,257 seluruh variabel mempunyai nilai lebih besar dari derajat keyakinan yang telah ditentukan yaitu lebih dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesalahan penyangga yang memiliki varian sama atau tidak (Gujarati,1999:348). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, pengujiannya dilakukan dengan uji Glejser yaitu dengan cara meregresikan absolut residual dengan variabel bebasnya. Apabila diketahui nilai uji secara parsial menunjukkan angka lebih besar dari (0,1) maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sebaliknya jika angka lebih kecil dari maka terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 10 sebagai berikut;

Tabel 10 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	Keterangan
Kepuasan Kerja X1	,694	Sig >10%
Dukungan Organisasi X2	,224	
Motivasi Kerja Y1	,483	

Sumber : Data primer diolah 2017

Hasil Tabel 10 Uji Heteroskedastisitas menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Hal ini dapat dilihat dengan diperolehnya nilai signifikansi untuk masing-masing variabel lebih besar dari  $= 10\%$  Sehingga menyimpulkan bahwa semua variabel X1 (Kepuasan Kerja), X2 (Dukungan Organisasi) dan Y1 (Motivasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y2 (Kinerja Guru).

### c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti terjadi interkolerasi antara variabel bebas dimana menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang signifikan. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada sebuah variabel dapat diketahui dengan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *Tolerance* masing-masing dari variabel bebasnya. Apabila nilai  $VIF < 10$  dan nilai  $Tolerance > 0,1$  maka dapat dinyatakan tidak ada indikasi multikolinearitas antara variabel bebasnya (Bhuono Agung Nugroho, 2005 : 58).

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui masing-masing nilai *Variance Inflation Factors (VIF)* dan nilai *Tolerance (TOL)* yang disajikan pada Tabel berikut ini :

Tabel 11 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	TOL	Hasil
Kepuasan Kerja X1	3,368	,297	Tidak ada gejala
Dukungan Organisasi X2	4,102	,244	multikol
Motivasi Y1	2,897	,345	

Sumber : Data primer diolah 2017

Berdasarkan Tabel 11 hasil perhitungan menunjukkan bahwa dalam model yang dihasilkan tidak terjadi multikolinearitas, hal ini dapat dilihat dari VIF yang  $< 10$  dan nilai TOL yang  $> 0,1$ . Artinya pada persamaan ini tidak terdeteksi adanya gejala multikolinearitas.

### d. Uji Autokolerasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji *Durbin-Watson* (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika  $d$  lebih kecil dari  $dL$  atau lebih besar dari  $(4-dL)$  maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- 2) Jika  $d$  terletak antara  $dU$  dan  $(4-dU)$ , maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- 3) Jika  $d$  terletak antara  $dL$  dan  $dU$  atau diantara  $(4-dU)$  dan  $(4-dL)$ , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti sehingga tidak dapat ditentukan apakah terdapat autokorelasi atau tidak.

Tabel 12 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,527(a)	,277	,229	2,14150	1,767

Sumber : Data primer diolah 2017

Nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% dengan jumlah sampel 49 ( $n$ ) dan jumlah variabel independen 2 ( $K_2$ ), maka diperoleh nilai  $du$  1.615. Nilai DW 1.767 lebih besar dari batas atas  $du$  yakni 1.615 dan kurang dari  $(4-du)$   $4-1.645= 2.385$  dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi. Sehingga pada model regresi tersebut memenuhi asumsi autokorelasi.

### Uji t (t-test)

Dalam rangka menguji taraf signifikansi dari hipotesis yang telah diterapkan, maka penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis yakni uji t pada  $alpha = 0,05$  atau  $p-value < 0,05$  pemilihan  $alpha$  atau tingkat signifikansi didasarkan pada tingkat yang paling menguntungkan sebagai taraf signifikansi dari pengaruh langsung variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Pada penelitian ini  $n = 49$   $t_{tabel} = ( /2; n-k-1)$  sehingga dapat diperoleh  $t_{tabel} = 1,677$ . Jika  $t_{tabel} < t_{hitung}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan sebaliknya apabila  $t_{tabel} > t_{hitung}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Nilai koefisien dan pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 13 yang menampilkan nilai beta, dan nilai  $p$  ( $p-value$ ) sebagai berikut :

Tabel 13 Nilai Koefisien Dan Pengujian Hipotesis

Variabel Bebas	Variabel Terikat	thitung	p-value	Keterangan
Kepuasan Kerja	Kinerja	,395	,694	Ho diterima
Dukungan Organisasi		1,232	,224	Ho diterima
Motivasi		,707	,483	Ho diterima
Kepuasan Kerja	Motivasi	1,756	,086	Ha diterima
Dukungan Organisasi		3,712	,001	Ha diterima

Sumber : Data primer diolah 2017

1) Pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap kinerja guru.

Ho : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Summersari Jember.

Ha : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Summersari Jember.

Berdasarkan Tabel 13 dapat dilakukan pengujian hipotesis penelitian menggunakan program SPSS 15. Dengan Uji t, diperoleh nilai p-value sebesar 0,694. Karena p-value > atau  $0,694 > 0,1$  maka variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y2), sedangkan hasil yang diperoleh t hitung dengan nilai dari  $t_{hitung} = 0,395 < t_{tabel} = 1,677$ . Hasil tersebut membuktikan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Summersari Jember.

2) Pengaruh langsung Dukungan Organisasi terhadap kinerja guru.

H0 : Dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Summersari Jember.

Ha : Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Summersari Jember.

Berdasarkan Tabel 13 dapat dilakukan pengujian hipotesis penelitian menggunakan program SPSS 15. Dengan Uji t, diperoleh nilai p-value sebesar 0,224. Karena p-value > atau  $0,224 > 0,1$  maka variabel dukungan organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y), sedangkan hasil yang diperoleh t hitung dengan nilai dari  $t_{hitung} = 1,232 < t_{tabel} = 1,677$ . Hasil tersebut membuktikan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Summersari Jember.

3) Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru.

H<sub>0</sub> : Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Sumbersari Jember.

H<sub>a</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Sumbersari Jember.

Berdasarkan Tabel 13 dapat dilakukan pengujian hipotesis penelitian menggunakan program SPSS 15. Dengan Uji t, diperoleh nilai p-value sebesar 0,483. Karena p-value > atau 0,483 > 0,1 maka variabel motivasi (Y<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y<sub>2</sub>), sedangkan hasil yang diperoleh t hitung dengan nilai dari  $t_{hitung} = 0,707 < t_{tabel} = 1,677$ . Hasil tersebut membuktikan bahwa H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh tidak secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Sumbersari Jember.

4) Pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Motivasi.

H<sub>0</sub> : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja guru di SMK Swasta Kecamatan Sumbersari Jember.

H<sub>a</sub> : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja guru di SMK Swasta Kecamatan Sumbersari Jember.

Berdasarkan Tabel 13 dapat dilakukan pengujian hipotesis penelitian menggunakan program SPSS 15. Dengan Uji t, diperoleh nilai p-value sebesar 0,086. Karena p-value < atau 0,086 < 0,1 maka variabel kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap motivasi (Y<sub>1</sub>), sedangkan hasil yang diperoleh t hitung dengan nilai dari  $t_{hitung} = 1,756 > t_{tabel} = 1,677$ . Hasil tersebut membuktikan bahwa H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMK Swasta Kecamatan Sumbersari Jember.

5) Pengaruh langsung dukungan Organisasi terhadap Motivasi Kerja.

H<sub>0</sub> : Dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMK Swasta Kecamatan Sumbersari Jember.

H<sub>a</sub> : Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di SMK Swasta Kecamatan Sumbersari Jember.

Berdasarkan Tabel 13 dapat dilakukan pengujian hipotesis penelitian menggunakan program SPSS 15. Dengan Uji t, diperoleh nilai p-value sebesar 0,001. Karena p-value < atau 0,001 < 0,1 maka variabel dukungan organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja (Y<sub>1</sub>), sedangkan hasil yang

diperoleh  $t$  hitung dengan nilai dari  $t_{hitung}=3,712 > t_{tabel} = 1,677$ . Hasil tersebut membuktikan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMK Swasta Kecamatan Sumbersari Jember.

### **Pembahasan Penelitian**

Berdasarkan hasil yang ada dalam analisis regresi linier berganda didapatkan bahwa kedua variabel yaitu variabel kepuasan kerja, dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap motivasi kerja serta kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Sumbersari Jember. Dari hasil analisis tersebut akan menghasilkan kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja, dukungan organisasi mempengaruhi motivasi secara signifikan dan kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya sehari – hari memiliki pengaruh positif. Variabel Dukungan Organisasi disini memberikan pengaruh bagi kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Sumbersari Jember. Dukungan organisasi disini lebih ditujukan kepada dukungan organisasi ekstrinsik yang menekankan kepada sistem aturan baik itu *reward* maupun *punishment*. Hal ini menggambarkan bahwa dukungan organisasi bisa menjadi senjata bagi suatu sekolah karena ketika suatu dukungan organisasi itu kuat hal itu menunjukkan bahwa setiap guru yang ada mengikuti atau menjalankan dukungan organisasi yang sudah diterapkan oleh sekolah dan hal itu tentu saja memperlancar jalannya kegiatan pekerjaan dalam keseharian di dalam suatu sekolah.

### **Pengaruh secara Parsial**

Pengaruh secara parsial berarti pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang dihitung satu persatu (tidak bersama-sama).

#### **a. Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $Y_1$ )**

Kepuasan kerja fisik ( $X_1$ ) sebagai variabel bebas dan berpengaruh secara tidak signifikan terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ). Hasil tersebut juga diperkuat dengan analisis uji  $t$  yang menunjukkan  $t_{hitung}= 1,756 > t_{tabel} = 1,677$ , yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Oleh karena itu, hipotesis 1 yang diajukan peneliti sesuai dengan hasil penelitian, yaitu kepuasan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMK Swasta Kecamatan Sumbersari Jember. Hal tersebut juga diperkuat dengan hasil perhitungan signifikansi yang menyatakan bahwa diperoleh nilai  $p$ -value sebesar 0,086. Karena  $p$ -value  $<$  atau  $0,086 < 0,1$  maka variabel kepuasan kerja ( $X_1$ )

berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja ( $Y_2$ ). Hasil yang diperoleh pada penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmatullah (2013) kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.

**b. Pengaruh Dukungan Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Motivasi ( $Y_1$ )**

Dukungan Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi ( $Y_1$ ) kerja guru di SMK Swasta Kecamatan Sumbersari Jember. Hal tersebut diperkuat oleh hasil analisis dengan uji t thitung=3,712 > ttabel = 1,677. Perhitungan yang diperoleh tersebut berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti sesuai dengan hasil penelitian, yaitu Dukungan Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMK Swasta Kecamatan Sumbersari Jember. Hal tersebut juga diperkuat dengan hasil perhitungan signifikansi yang menyatakan bahwa dukungan organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi guru ( $Y_1$ ) diperoleh nilai p-value sebesar 0,001. Karena p-value < atau  $0,001 < 0,1$  maka variabel dukungan organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ). Hasil yang diperoleh pada penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nanda (2009) dukungan organisasi berpengaruh terhadap motivasi berprestasi tetapi penilaian kinerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi berprestasi guru PT. Trakindo Utama Medan.

**c. Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y_2$ )**

Kepuasan kerja ( $X_1$ ) sebagai variabel bebas dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru ( $Y_2$ ). Hasil dengan analisis uji t yang menunjukkan thitung= 0,395 < ttabel = 1,677, yang berarti  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi (2013) dimana kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh (tidak signifikan) terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Hal ini dikarenakan lingkungan fisik dan non fisik di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak kurang memadai dan kurang mendukung bagi kegiatan belajar mengajar.

**d. Pengaruh dukungan Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y_2$ )**

Dukungan Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja guru ( $Y_2$ ) dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Sumbersari

Jember. Hal tersebut dapat dilihat dengan hasil analisis yang telah dilakukan yaitu melalui hasil uji t diperoleh hasil thitung= 1,232 < ttabel = 1,677. Perhitungan yang diperoleh tersebut berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yaitu dukungan Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Summersari Jember. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan Kuncoro (2009), yang menyebutkan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Apabila dukungan organisasi ditingkatkan maka kinerja juga akan mengalami peningkatan.

#### **e. Pengaruh Motivasi ( $Y_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y_2$ )**

Motivasi ( $Y_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y_2$ ) motivasi guru ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ( $Y_2$ ) guru di SMK Swasta Kecamatan Summersari Jember. Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa diperoleh nilai p-value sebesar 0,483. Karena p-value > atau  $0,483 > 0,1$  maka variabel motivasi ( $Y_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ( $Y_2$ ), sedangkan hasil yang diperoleh t hitung dengan nilai dari thitung= 0,707 < ttabel = 1,677, sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan oleh peneliti tidak sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, sehingga motivasi guru ( $Y_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ( $Y_2$ ) guru di SMK Swasta Kecamatan Summersari Jember. Hasil penelitian ini memiliki kesimpulan yang sama dengan hasil penelitian Dwika (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Karena hasil penelitian yang dilakukan di Fakultas Ekonomi Universitas Jember menunjukkan bahwa peningkatan pada motivasi kerja berpengaruh sejalan terhadap kinerja guru di dalam suatu sekolah.

## **V. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian di SMK Swasta Kecamatan Summersari Jember tentang pengaruh kepuasan kerja, dukungan organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru menghasilkan kesimpulan bahwa:

Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Tetapi dengan hasil koefisien yang positif dari kepuasan kerja maka lambat-laun meningkatkan kinerja pada sekolah untuk menghasilkan kerja yang lebih baik butuh proses cukup panjang dengan didukung oleh lingkungan yang kondusif maka hasil pekerjaan akan maksimal sesuai dengan yang diinginkan sekolah.

Dukungan Organisasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Tetapi dengan hasil koefisien yang positif dari dukungan Organisasi maka lambat-laun meningkatkan kinerja pada sekolah, dukungan organisasi yang baik akan menghasilkan output yang baik pula sehingga penataan kembali terhadap kebiasaan bekerja yang tidak tuntas perlu dihindarkan, budayakanlah kerja tuntas sehingga pekerjaan tidak tertunda yang nantinya akan menjadi nilai positif terhadap kinerja guru.

Motivasi secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Guru. Tetapi dengan hasil koefisien yang positif dari Motivasi kerja maka lambat-laun meningkatkan kinerja pada sekolah, motivasi perlu ditingkatkan sebagai usaha untuk menstimulasi kinerja guru, dengan reward yang atas pekerjaan yang setimpal maka guru akan meningkatkan kinerjanya yang akan berdampak positif terhadap sekolah.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bhuono Agung Nugroho, 2005 Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS Yogyakarta: Andi
- Gibson. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta.
- Gujarati, Damodar. 1999. *Ekonomitrika Dasar*, Terjemahan Sumarno Zain, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. H. 2004, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Krivonos, Paul D, (2006), *The Relationship of Intrinsic-Extrinsic Motivation and Communication Climate in Organizations*, *The Journal of Business Communication*
- Kuncoro, A,K dan Acin, Efendi. 2009. *Pengaruh Effort, Support dan Ability Terhadap Kinerja Guru*, *Jurnal Manajemen : ISEI Cabang Jakarta Komisariat Universitas Bina Nusantara Volume I – 2009*.
- Luthan, F, 2006, *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: Liberty
- Nanda 2009, *Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Berprestasi Guru PT. Trakindo Utama Di Medan*.
- Rahmatullah 2012 *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar*.
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana