

**STUDI KORELASI ANTARA LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI,
DAN DISIPLIN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA GURU
KELAS AKSELERASI DI SMA NEGERI 2 WONOGIRI**



Oleh :
AGNES IWIN SIWIATRI
S 810108001

**PROGRAM STUDI TEKNOLOGI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA
2009**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan dan peningkatan mutu manajemen sekolah. Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang berarti. Sebagian sekolah, terutama di kota-kota, menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang cukup menggembirakan, namun sebagian besar lainnya masih memprihatinkan.

Peningkatan mutu pendidikan dewasa ini merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda lagi. Keberhasilan pembangunan suatu bangsa ditentukan terutama oleh keberadaan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, yang hanya dapat dihasilkan lewat pendidikan yang berkualitas pula.

Dikdasmen secara formal telah menetapkan penyelenggaraan program akselerasi. Proses perekrutan siswa akselerasi menggunakan konsep Renzuli yang mendasarkan pada tiga hal yaitu IQ, komitmen pada tugas dan kreativitas (Reniakbar - Hawadi, 2002). Dasar ini akan sangat ideal jika mengkaji secara seksama pembelajaran bahasa Indonesia di kelas akselerasi.

Program akselerasi merupakan program percepatan studi. Melalui program akselerasi, pendidikan tingkat SMA dapat ditempuh dalam dua tahun. Seperti dikemukakan di atas bahwa dalam sistem perekrutan siswa program akselerasi, syarat yang harus dipenuhi salah satunya adalah tingkat kreativitas yang memadai. Tentunya tes ini dikemas dalam tes terpadu untuk menghasilkan siswa yang memenuhi standard yang telah ditentukan.

Organisasi yang baik dalam segi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan maupun sarana teknologi yang dimiliki, semuanya itu tidak akan bisa berjalan apabila tidak ada faktor manusia yang menggerakkannya. Seseorang pada umumnya mulai awal bekerja hanya untuk mendapatkan upah sebagai hasil jerih payahnya dan sebagai balas jasanya guna mencukupi kebutuhan pokoknya, di samping itu juga perasaan takut menganggur. Perkembangan berikutnya di samping uang juga ada faktor lain yang memotivasi seseorang bekerja. Seseorang yang bekerja akan bersaing dengan orang lain dalam hal ini sesama pekerja untuk mendapatkan upah dan prestasi yang lebih tinggi untuk memenuhi kebutuhannya yang selalu berkembang, kemudian seseorang juga menuntut hal-hal lain demi kepuasan kerjanya, antara lain di lingkungan kerja yang menyenangkan, yang meliputi kondisi lingkungan, hubungan dengan unsur pimpinan, keamanan, kenyamanan, serta hubungan dengan sesama pekerja.

Kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, seseorang akan mendapatkan suatu ketenangan kerja dalam bekerja sehingga secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kepuasan kerjanya, dimana apabila seorang unsur pimpinan berusaha memperhatikan dan memenuhi tuntutan-

tuntutan tersebut di atas yaitu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, diharapkan akan menimbulkan suatu kepuasan kerja bagi para pekerjanya atau dalam penelitian ini guru kelas.

Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap guru kelas akselerasi, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dan disiplin kerja dalam berprestasi.

Kondisi yang ada saat ini pada guru kelas akselerasi SMA Negeri 2 Wonogiri dijumpai masih adanya guru kelas akselerasi sering datang terlambat masuk kerja, adanya sebagian guru tidak datang ke sekolah karena tidak ada jam mengajar, bersikap pasif terhadap pekerjaan, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan masih ada sebagian guru kelas akselerasi meninggalkan tugas pada jam mengajar tanpa keterangan yang sah. Kondisi tersebut merupakan permasalahan bagi unsur pimpinan untuk memberikan motivasi dan disiplin bagi guru kelas akselerasi, agar dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan kerja guru kelas, mengingat bahwa motivasi dan disiplin kerja guru kelas akselerasi SMA Negeri 2 Wonogiri belum optimal dalam mencapai kinerja yang diharapkan, misalnya : keterlambatan masuk kerja, tidak adanya pemberian penghargaan bagi guru kelas akselerasi yang berprestasi, mengakibatkan pekerjaan tidak memenuhi target, dan sering terlambat selesai.

Berawal dari kondisi ketidak sempurnaan manusia, tempat kesalahan dan kekhilafan, maka setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan tentang

disiplin kerja guru kelas akselerasi, yang harus ditaati oleh para guru, kondisi yang seharusnya terjadi pada SMA Negeri 2 Wonogiri yang memiliki cukup potensi untuk dapat bekerja secara optimal dengan meningkatkan disiplin kerja guru akselerasi, agar dapat menjawab tantangan reformasi dan memberikan kontribusi terhadap tugas pokok dan fungsi SMA Negeri 2 Wonogiri secara lebih optimal.

Konsekuensi logis dari tuntutan-tuntutan tersebut maka unsur pimpinan harus selalu melakukan pembinaan dan pengembangan guru kelas akselerasi secara terpadu dan berkelanjutan, agar guru kelas akselerasi dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, ketrampilan dan teknologi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Gambaran tersebut nampak begitu besar dan berat beban unsur pimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja guru kelas akselerasi dalam menghadapi masa depan. Kondisi tersebut perlu dirumuskan secara lebih rinci usaha-usaha yang harus dilakukan guna melakukan pembinaan kinerja guru kelas, supaya guru kelas bersedia bekerja sesuai dengan ketentuan disiplin guru kelas akselerasi, maka SMA Negeri 2 Wonogiri, melalui unsur pimpinannya harus berusaha dengan memberikan motivasi kepada guru kelasnya dengan baik.

Suatu pendekatan yang dilakukan oleh unsur pimpinan dalam organisasi dalam rangka penyatupaduan orang-orang ke dalam situasi kerja tertentu melalui kepemimpinan partisipatif, komunikasi persuasif dan pemberian motivasi, secara tepat dan terus menerus sehingga guru kelas akselerasi mampu bekerja dengan penuh semangat kerja sama dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja, disiplin kerja, serta menumbuhkan kepuasan kerja baik kepuasan ekonomis,

psikologis dan sosial. Melihat kenyataan di atas, SMA Negeri 2 Wonogiri sudah saatnya unsur pimpinan dapat lebih banyak memberikan kesempatan kepada guru kelas akselerasi mengembangkan sumber daya manusia agar lebih berprestasi dalam melaksanakan tugas pelayanan, terlebih lagi dalam rangka otonomi daerah.

Berdasarkan kajian di atas, kiranya perlu dirumuskan secara mendalam, usaha-usaha secara terpadu dan berkesinambungan melalui penerapan faktor-faktor lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru kelas akselerasi di SMA Negeri 2 Wonogiri.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat korelasi yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru kelas akselerasi ?
2. Apakah terdapat korelasi yang signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja guru kelas akselerasi ?
3. Apakah terdapat korelasi yang signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja guru kelas akselerasi ?
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berkorelasi signifikan dengan kepuasan kerja guru kelas akselerasi ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk memberikan bukti empiris bahwa variabel lingkungan kerja, berkorelasi signifikan dengan kepuasan kerja guru kelas akselerasi.
- b. Untuk memberikan bukti empiris bahwa variabel motivasi berkorelasi signifikan dengan kepuasan kerja guru kelas akselerasi.
- c. Untuk memberikan bukti empiris bahwa variabel disiplin kerja berkorelasi signifikan dengan kepuasan kerja guru kelas akselerasi.
- d. Untuk memberikan bukti empiris bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berkorelasi signifikan dengan kepuasan kerja guru kelas akselerasi.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat bagi Pemerintah, khususnya pada Dinas Pendidikan Kabupaten Wonogiri.

Mampu memberikan masukan kepada para pengambil keputusan terutama pada SMA Negeri 2 Wonogiri dalam rangka merumuskan kebijaksanaan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kepuasan kerja guru kelas akselerasi.

- b. Manfaat bagi kalangan akademis.

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan, baik konsep maupun teori

berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja guru kelas akselerasi, dan memberikan gambaran nyata mengenai implementasi lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja guru kelas akselerasi, serta sebagai masukan bagi peneliti lain apabila akan melanjutkan penelitian sejenis.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang cukup penting dalam pelaksanaan proses kegiatan organisasi atau perusahaan. Supardi (1993) memberikan definisi mengenai lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menenteramkan dan kesan krasan/betah bekerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja menurut Ahyari (1999 : 147-148), adalah kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan sehingga apabila perusahaan mempertimbangkan lingkungan kerja karyawan dengan tepat, maka para karyawan dapat bekerja dengan baik.

Dengan demikian sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja di dalam organisasi/kelembagaan bukan hanya terdiri dari kondisi kerja sama, tetapi bila kondisi kerja ini ditambah dengan beberapa aspek lain maka akan membentuk lingkungan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja:

- a. Pelayanan makan atau minum.
- b. Pelayanan kesehatan bagi karyawan dan keluarganya.
- c. Penyediaan kamar mandi/kamar kecil.
- d. Kondisi kerja.
- e. Penerangan cukup.
- f. Suhu udara yang tepat.
- g. Suara bising dapat dikendalikan.
- h. Penggunaan warna kantor.
- i. Ruang gerak cukup.
- j. Keamanan kerja.

Menurut Sumadi (2003 : 37) lingkungan kerja adalah merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan krasan dan betah bekerja. Sedangkan Alex. S. Nitisemito (2001 : 184) menyebutkan bahwa yang disebut lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada didalamnya. Hal ini ada tiga alasan, antara lain: 1) Ada bukti yang menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik pada lingkungan kerja dalam organisasi yang baik; 2) Ada bukti bahwa manajer (pemimpin) dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi, atau unit kerja yang dipimpin; 3) Kecocokan antara individu dengan organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai prestasi dan kepuasan individu itu sendiri dalam organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja/kondisi fisik menurut Nitisemito (2001 : 183-196), adalah :

a. Pewarnaan.

Kita mengetahui bahwa warna dapat berpengaruh dalam diri manusia. Dalam lingkungan kerja di perusahaan ada baiknya jika unsur pewarnaan ini juga diperhatikan. Komposisi warna pun juga mestinya mendapat perhatian, hal ini disebabkan karena komposisi warna yang salah akan dapat mempengaruhi pemandangan, sehingga dapat menimbulkan rasa tidak atau kurang menyenangkan bagi mereka yang memandangnya. Rasa tidak menyenangkan ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dari para karyawan.

b. Kebersihan.

Lingkungan yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja. Tingkat kebersihan perusahaan di sini sangat tergantung dari kepandaian menggunakan bahan-bahan, makin efisien pemakaian bahan makin sedikit sampah

c. Penerangan.

Dalam hal penerangan di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Selain itu harus diperhatikan pula bagaimana mengatur lampu tersebut sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan.

d. Pertukaran Udara.

Pertukaran udara yang baik menyegarkan badan dan menimbulkan rasa kesegaran, sehingga semangat dan kegairahan kerja dapat pula ditingkatkan.

e. Musik.

Musik akan mempengaruhi jiwa seseorang. Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana gembira, sehingga diharapkan akan berkurang kelelahan dan bertambah semangat kerjanya.

f. Keamanan.

Apabila perusahaan dapat memberikan jaminan keamanan karyawan, maka ketenangan dalam bekerja akan dapat ditimbulkan sehingga semangat kerja akan dapat meningkat.

g. Kebisingan.

Kebisingan dapat mempengaruhi kesehatan seseorang serta dapat mengacaukan konsentrasi dalam bekerja. Bila konsentrasi karyawan terganggu, maka banyak kesalahan dan kerusakan yang akan ditimbulkan oleh karyawan. Oleh karena itu kebisingan dalam ruangan kerja hendaknya dihilangkan atau setidaknya dikurangi.

2. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Bernard Berendoom dan Gary A Stainer dalam Sedarmayanti (2003 : 20), mendefinisikan motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Sedang Gibson dkk (2003 : 185), mendefinisikan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

Untuk mempermudah pemahaman tentang motivasi, maka terlebih dahulu dikemukakan pengertian mengenai motif dan motivasi. Abraham

Sperling (dalam Mangkunegara, 2004 : 93) mengemukakan bahwa "Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhir dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif". Selanjutnya William J. Stanton (dalam Mangkunegara, 2004 : 93) memberikan penjelasan bahwa "Suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.

Istilah motivasi mengandung tiga hal yang amat penting. Pertama, pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional. Tersirat pada pandangan ini bahwa dalam tujuan dan sasaran organisasi telah tercakup tujuan dan sasaran pribadi anggota organisasi. Pemberian motivasi hanya akan efektif apabila dalam diri bawahan yang digerakkan terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan maka tujuan pribadipun akan ikut pula tercapai. Kedua, motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Usaha merupakan ukuran intensitas kemauan seseorang. Apabila seseorang termotivasi, maka akan berusaha keras untuk melakukan sesuatu. Ketiga, kebutuhan. Kebutuhan adalah keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Artinya suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan "ketegangan" yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu pada diri seseorang.

Motivasi adalah dorongan atau kinerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Nawawi (2003 : 56) motivasi (*motivation*) berarti dorongan sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu, sehingga motivasi berarti adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi dapat juga diartikan sebagai keinginan yang terdapat pada seseorang atau individu yang melakukan aktivitas guna melakukan suatu tindakan.

Siagian (1995 : 128) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomi. Kemudian As'ad (2003 : 3) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu usaha untuk menimbulkan dorongan untuk melaksanakan tugas. Dari beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang dalam untuk melakukan suatu tindakan secara sadar sesuai dengan tujuan yang dikehendaki.

Ditinjau dari sudut asalnya, motivasi pada diri manusia dapat digolongkan sebagai berikut :

a. Motivasi biogenetis.

Motivasi biogenetis berasal dari kebutuhan-kebutuhan organisme manusia demi kelanjutan kehidupannya secara biologis. Motivasi ini bercorak universal dan kurang terikat kepada lingkungan kebudayaan tempat manusia itu berada dan berkembang. Motivasi ini berasal asli dari dalam diri manusia dan berkembang dengan sendirinya.

b. Motivasi sosiogenetis.

Motivasi sosiogenetis adalah motivasi yang dipelajari manusia dan berasal dari lingkungan kebudayaan tempat orang berada dan berkembang. Motivasi ini berkembang berdasarkan interaksi sosial dengan orang-orang atau hasil kebudayaan orang lain.

c. Motivasi teogenetis.

Motivasi teogenetis merupakan motivasi manusia sebagai makhluk yang berketuhanan. Motivasi ini bersal dari interaksi antara manusia dengan Tuhan, dimana manusia melaksanakan ibadah dan dalam kehidupan sehari-hari berusaha merealisasikan norma-norma agama yang diyakininya. (W.A. Gerungan, 1991 : 142-143)

Teori yang mendasarkan usaha pemberian motivasi kerja ada beberapa macam yaitu:

a. Teori Hierarkhi Kebutuhan (*Need Heirarchi Theory*)

Maslow (dalam Gitosudarmo, 1996: 77) menyatakan bahwa kebutuhan manusia mengandung unsur bertingkat atau memiliki hierarkhi dari kebutuhan yang rendah sampai yang prioritas tinggi. Kebutuhan manusia yang paling dasar adalah kebutuhan fisik seperti makan, minum dan pakaian. Apabila kebutuhan dasar ini belum terpenuhi secara cukup maka kebutuhan tersebut akan menduduki hierarkhi yang tertinggi dan kebutuhan yang lain menduduki hierarkhi rendah. Adapun kebutuhan manusia terdiri dari beberapa tingkat dengan urutan sebagai berikut:

- 1) Fisik.
- 2) Rasa aman.
- 3) Sosial/ kemasyarakatan.
- 4) Penghargaan.
- 5) Aktualisasi diri.

Kebutuhan fisik adalah kebutuhan yang paling dasar yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan biologis seperti makanan, minuman, pakaian dan papan tempat berteduh. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan atas perlindungan dari gangguan pihak lain baik yang berasal dari manusia lain maupun dari makhluk lain seperti binatang buas dan sebagainya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat berupa pemilikan alat-alat perlindungan, alat pertahanan diri, persenjataan, alat tanda bahaya, dan sebagainya. Kebutuhan rasa aman akan muncul setelah kebutuhan fisik terpenuhi.

Setelah kebutuhan urutan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman terpenuhi maka akan muncul kebutuhan urutan ketiga yaitu kebutuhan sosial. Kebutuhan sosial adalah berupa kebutuhan untuk bergaul dengan manusia lain atau anggota masyarakat yang lain. Kebutuhan ini dapat berupa memberi dan menerima rasa cinta kasih, rasa diterima dalam kelompok, rasa membutuhkan dan dibutuhkan, rasa berteman atau bekerja sama. Apabila kebutuhan urutan ketiga ini telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan berikutnya yaitu kebutuhan akan penghargaan diri (harga diri). Kebutuhan ini dapat berupa tuntutan atau keinginan

untuk dianggap sebagai pimpinan yang baik, sekretaris yang baik, dosen yang rajin, karyawan yang berprestasi, mahasiswa teladan dan sebagainya.

Kebutuhan pada urutan terakhir adalah kebutuhan atas aktualisasi diri yaitu suatu kebutuhan untuk menunjukkan kepribadian khusus seseorang, dengan mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya. Kebutuhan ini dapat berupa keinginan seseorang untuk menghasilkan sesuatu yang dapat diakui oleh umum bahwa hasil karyanya sangat baik dan bermanfaat bagi masyarakat atau orang lain.

Dari beberapa urutan kebutuhan manusia tersebut di atas apabila kebutuhan yang paling dasar sudah terpenuhi maka kebutuhan tingkat berikutnya menjadi dominan dan kebutuhan yang lain akan menjadi kurang dominan atau pada hierarkhi yang rendah.

b. Teori Dua Faktor (*Motivator-Hygiene Theory*)

Teori dua faktor dari Herzberg berusaha mencari sebab-sebab adanya rasa puas dan rasa tidak puas dari seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Dengan diketahuinya sebab-sebab tersebut, maka akan diusahakan untuk dapat diciptakan kepuasan sehingga para pekerja dapat terdorong atau termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Teori ini memberikan gambaran bahwa kepuasan akan hasil pekerjaan seseorang dipengaruhi oleh suatu faktor yang disebut faktor pemuas (*satisfier factor*).

Faktor pemuas tersebut timbul di dalam diri pekerja terhadap hasil pekerjaannya dan kemudian menciptakan perasaan berprestasi, dihargai, memperoleh kemajuan, telah mengerjakan yang cukup penting serta rasa tanggung jawab. Di pihak lain pada diri pekerja juga terdapat rasa ketidak-puasan yang disebut faktor kesehatan (*hygiene factor*). *Hygiene factor* berupa pengaruh lingkungan kerja, yaitu antara lain berupa hubungan dengan supervisor, hubungan dengan teman kerja, rasa tidak aman dalam bekerja, kondisi kerja, status pekerjaan atau jabatan, serta gaji yang cukup. Tersedianya faktor kesehatan berarti terciptanya lingkungan kerja yang sehat baik sehat fisik maupun sehat mental (Gitosudarmo, 1996: 82).

Kedua faktor yaitu *satisfier factor* dan *hygiene factor* harus tersedia atau disediakan oleh manajer sehingga terjadi dorongan untuk bekerja bersama secara efektif dan efisien. Implikasi teori ini bahwa seorang pekerja mempunyai dorongan untuk berkarya tidak sekedar mencari nafkah akan tetapi sebagai wahana untuk memuaskan berbagai kepentingan dan kebutuhannya, bagaimanapun kebutuhan itu dikategorisasikan (Siagian, 1995: 165).

c. Teori X dan Teori Y

Menurut Gregor dalam Gitosudarmo (1996: 83) terdapat dua macam sikap dasar dari setiap orang yaitu :

- 1) Sikap dasar yang didasari oleh teori X

Dalam teori ini diasumsikan bahwa pada dasarnya manusia memiliki sifat malas, lebih senang kepadanya diberikan petunjuk-petunjuk praktis saja daripada diberikan kebebasan berfikir dan memilih atau mengambil keputusan. Dalam hal ini mereka tidak senang menerima tanggung jawab, dia hanya menyenangi haknya saja serta selalu ingin aman. Motivasi kerja hanyalah untuk mendapatkan uang atau finansial saja (motif finansial). Manajer yang mendasarkan teori ini akan melakukan pengawasan sangat ketat dengan tidak memberikan kebebasan kepada bawahan, pekerjaan disusun dengan berstruktur secara rapi dan teliti, sedangkan pekerja tinggal mengikuti petunjuk-petunjuk pelaksanaan kerja tanpa kebebasan, kemudian memberikan hukuman atau paksaan dan hadiah atau ganjaran.

Kebijaksanaan manajer dengan teori X mengandung bahaya karena pengawasan yang terlalu ketat dan tanpa kebebasan akan menimbulkan perlawanan dan ketidakpuasan. Teori X banyak menunjukkan kebenaran pada masyarakat yang masih berpendidikan rendah yang pada umumnya mereka masih mendasarkan diri pada motif fisik dan rasa aman saja.

Penerapan teori X bagi seorang manajer tercermin pada sikap atau pandangannya terhadap bawahan yang berupa :

- a) Karyawan pada umumnya tidak suka bekerja dan akan selalu berusaha untuk menghindar apabila terdapat kesempatan untuk menghindari pekerjaan yang menjadi tugasnya;
 - b) Karyawan harus dipaksa diarahkan, diawasi dan apabila perlu diberikan ancaman hukuman agar tujuan perusahaan dapat tercapai;
 - c) Kebanyakan orang tidak kreatif, tidak berinisiatif dan tidak suka bertanggung jawab, maka manajer harus selalu memberikan pengarahan dan petunjuk kepada karyawannya.
- 2) Sikap dasar yang dilandasi oleh teori Y

Teori Y berasumsi bahwa manusia pada dasarnya senang bekerja. Bekerja adalah faktor alamiah bagi orang dewasa seperti halnya bermain bagi anak-anak kecil. Oleh karena itu, sebenarnya dimanapun dan kapanpun setiap orang dewasa akan selalu mencoba untuk bekerja. Dalam hal ini, manusia akan selalu bekerja untuk mencapai tujuannya. Pengendalian dan penempatan diri sendiri merupakan dasar motivasi kerja guna mencapai tujuan organisasi.

Pencerminan dari manajer yang menerapkan teori Y ini adalah berupa pemberian kelonggaran yang lebih besar kepada bawahan untuk berinisiatif, mengembangkan kreasi-kreasi mereka guna selalu meningkatkan efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Di samping itu manajer akan bersifat terbuka (open management), yaitu berusaha memberikan informasi-

informasi yang diperlukan untuk peningkatan kegiatan kerja baik diminta maupun tidak diminta oleh bawahan atau karyawannya. Gejala ini akan banyak dijumpai pada masyarakat yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi.

Penerapan teori Y bagi seorang manajer tercermin dalam sikap dan tindakannya yang berupa :

- a) Karyawan diberi kebebasan untuk bekerja dan berinisiatif karena bekerja adalah pada hakekatnya seperti halnya bermain pada anak-anak kecil;
- b) Paksaan dan pengawasan ketat tidak banyak dilakukan akan tetapi lebih banyak diadakan komitmen atau persetujuan dan kesepakatan bersama, karena dengan kesepakatan itu akan timbul dorongan dari dalam diri karyawan itu sendiri, dorongan yang timbul dari dalam diri adalah yang terbaik;
- c) Kreativitas karyawan dikembangkan karena pada hakekatnya karyawan tidak hanya ingin memperoleh tanggung jawab dari orang lain akan tetapi mereka juga mencari tanggung jawab dari dirinya sendiri.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa dengan adanya motivasi akan terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta bekerja sama itu maka produktivitas akan meningkat. Motivasi dapat dilaksanakan dengan berbagai cara antara lain dengan pendekatan finansial maupun pendekatan non finansial. Pendekatan finansial untuk

menimbulkan motivasi dapat dilakukan dengan memberikan upah serta upah insentif kepada karyawan, sedangkan pendekatan non finansial dapat dilakukan dengan cara mengadakan sinkronisasi kepentingan individu dengan kepentingan bersama atau kepentingan perusahaan.

Di samping itu motivasi dapat pula diciptakan dengan mengadakan pengaturan kondisi kerja yang sehat. Hal-hal tersebut akan menimbulkan motivasi kerja sehingga karyawan mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian, ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Dari beberapa teori motivasi yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan terdapat empat pola motivasi yang melatarbelakangi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yaitu :

a. Motivasi Prestasi.

Motivasi prestasi adalah suatu keinginan untuk mengatasi tantangan, kemajuan, dan pertumbuhan. Pegawai yang bermotivasi prestasi cenderung untuk selalu naik ke tingkat yang lebih tinggi.

b. Motivasi Afiliasi.

Motivasi afiliasi adalah satu dorongan untuk berhubungan dengan orang lain. Pegawai yang bermotivasi afiliasi bekerja lebih baik pada waktu mereka dipuji karena sikap dan kerjasama mereka yang menyenangkan.

c. Motivasi Kompetensi (Kemampuan).

Motivasi kompetensi adalah suatu dorongan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang bermutu. Pegawai yang bermotivasi kompetensi terus berusaha mencari penguasaan atas pekerjaan dan pertumbuhan profesi.

d. Motivasi Power (Wewenang).

Motivasi power adalah suatu dorongan untuk mengawasi. Pegawai yang bermotivasi power cenderung mengambil resiko yang agak tinggi dibandingkan dengan orang lain. Mereka mungkin menggunakan wewenang secara konstruktif, tetapi mungkin juga secara destruktif di dalam hubungan terhadap institusi dan manusia.

3. **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Bagaimanapun tingginya tingkat pendidikan dan kemampuan seorang pegawai, besarnya motivasi yang diberikan pimpinan, maupun besarnya kompensasi yang diberikan tidak banyak berarti apabila karyawan tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, faktor disiplin ini perlu mendapat perhatian yang besar, baik bagi pimpinan maupun karyawan yang bersangkutan. Seperti halnya pemberian motivasi kerja, penanaman disiplin pegawai pada umumnya baik. Hal ini terlihat dari tingginya kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi, memperhatikan jam kerja, berpakaian seragam, pemakaian peralatan, dan kualitas pekerjaan pegawai cukup memadai.

Menurut Munandar (1995), disiplin adalah kesadaran diri untuk mentaati nilai, norma dan aturan yang berlaku dalam lingkungan. Sedangkan menurut Nitisemito (2001) memberikan definisi kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan tertulis maupun biasa dari suatu perusahaan atau instansi. Dengan demikian setiap perusahaan menetapkan atau merumuskan suatu aturan yang diberlakukan untuk menjamin terlaksananya mekanisme kerja instansi tersebut, untuk menciptakan prosedur kerja yang teratur sehingga mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Harris (dalam Sahertian, 1995) mendefinisikan disiplin sebagai berikut : *“Discipline refers fundamentally to the principle that each organisme learns in some degree to control it elf so as to conform to the forces around it with wich it has experiences”*.

Sahertian (1995) lebih lanjut mengemukakan bahwa pengertian di atas mengandung makna tertentu yang berisi ide atau gagasan. Dari pengertian di atas paling tidak terdapat empat unsur penting di dalamnya, yaitu :

- a. Disiplin berisi moral yang mengatur tata kehidupan.
- b. Disiplin mengandung pengembangan ego (individualistik) dengan segala masalah intrinsiknya yang mengharuskan seseorang untuk menentukan pilihan.
- c. Disiplin memungkinkan munculnya pertumbuhan kekuatan untuk memberi jawaban terhadap setiap aturan yang disampaikan.

- d. Disiplin melahirkan penerimaan otoritas eksternal yang membantu seseorang untuk membentuk kemampuan dan keterbatasan.

Sedangkan Nitisemito (2001) mengemukakan bahwa “Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak”. Dengan demikian seorang baru dapat dikatakan disiplin bila karyawan yang bersangkutan dapat menunjukkan sikap tingkah laku atau perbuatan yang sesuai dengan aturan organisasi.

Moekijat (1989) menegaskan bahwa, “Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri sendiri yang teratur”. Oleh karena itu, setiap karyawan dituntut untuk belajar dari diri sendiri dan mengetahui siapa dirinya. Sehingga akan tumbuh rasa percaya diri dalam melaksanakan segala aktivitas yang dibebankan organisasi.

Senada dengan dua pendapat di atas, Westra (1990) dalam “Aneka Sari Ilmu Administrasi” menjelaskan bahwa : “Disiplin adalah kesetiaan dan ketaatan seseorang atau kelompok orang pada aturan-aturan, norma-norma, instruksi-instruksi dan lain-lain dinyatakan berlaku untuk setiap orang atau kelompok orang tersebut”.

Mengacu kepada pengertian di atas, maka seseorang atau sekelompok orang dikatakan melaksanakan disiplin apabila seseorang atau sekelompok orang tersebut :

- a. Dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya terhadap aturan-aturan yang berlaku bagi sebuah organisasi.

- b. Dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya terhadap norma-norma yang berlaku bagi sebuah organisasi tersebut.
- c. Dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya dalam melaksanakan instruksi-instruksi yang dibuat oleh pimpinan.

Pengertian yang keliru yang berkembang selama ini adalah menganggap disiplin sebagai hukuman, pengawasan, pemaksaan, kepatuhan, latihan, kemampuan tingkah laku dan sebagainya. Pengertian seperti ini adalah pengertian disiplin secara tradisional. Dengan pengertian seperti itu menjadikan penerapan disiplin organisasi menjadi kaku. Seseorang bisa melaksanakan disiplin, karena adanya pengawasan, takut mendapat hukuman dan sebagainya. Padahal disiplin lebih ditekankan pada pengembangan diri sendiri yang timbul sendiri dan dari kesadaran sendiri tanpa paksaan. Secara garis besar macam-macam disiplin adalah sebagai berikut :

- a. Disiplin tradisional adalah disiplin yang bersifat menekan, menghukum, mengawasi, memaksa dan akibatnya dapat merusak aktivitas organisasi.
- b. Disiplin modern memberikan penekanan pada penciptaan situasi yang memungkinkan agar karyawan dapat mengatur dirinya. Terciptanya situasi yang akrab, hangat, bebas dari rasa takut sehingga karyawan mampu mengembangkan kemampuan dirinya.
- c. Disiplin liberal adalah disiplin yang memberikan kebebasan berbuat/bekerja tanpa batas kepada karyawan.

Seperti telah disebutkan di atas, disiplin lebih ditekankan pada kesadaran diri sendiri. Oleh karena itu, kemampuan atau kekuatan yang ada pada setiap individu sangat diperlukan sebagai suatu cara untuk memahami ciri utama disiplin. Kekuatan (*force*) selalu terdapat dalam hubungan interaksi antara individu dengan lingkungan, sehingga melahirkan tiga prinsip dasar dari kehidupan lingkungan dalam katanya dengan disiplin. Ketiga prinsip itu adalah :

- a. Prinsip pertama, setiap individu tetap berinteraksi dengan objek nonpersonal yang membantu diri individu itu sendiri, dan bahwa individu akan menjadi patuh terhadap hukum pemerintah juga terhadap dirinya sendiri, sehingga memungkinkan seseorang menjadi seperti dirinya sendiri.
- b. Prinsip kedua, lingkungan itu sendiri terdiri dari kultur (*culture*) dan lembaga tempat seseorang berpartisipasi. Hukum alam dan hukum lingkungan tetap berlaku, tetapi lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor sosiologis, ekonomis, kekuatan politik, dan kepuasan. Perlu ditegaskan bahwa disiplin pribadi sangat berhubungan dengan tata kehidupan dalam suatu masyarakat.
- c. Prinsip ketiga, unsur lingkungan terdiri dari seorang pribadi lain yang berinteraksi dengan diri pribadi orang lain. Baik hukum alam maupun hukum sosial tetap berlaku, sementara antara manusia sudah harus saling memahami satu dengan lainnya. Di sini mulai berlaku norma-norma psikologis.

Kerlinger dan Pedhazur menyebutkan sejumlah ciri-ciri atau indikator disiplin kerja karyawan yaitu :

- a. Kepatuhan pegawai pada jam-jam kerja.
- b. Kepatuhan pegawai terhadap perintah dari pimpinan serta taat pada aturan dan tata tertib yang berlaku.
- c. Berpakaian seragam ke tempat kerja atau berpakaian pengenal perusahaan/organisasi
- d. Menggunakan dan memelihara alat-alat dan perlengkapan organisasi dengan hati-hati.
- e. Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

4. Kepuasan Kerja

Keith Davis dalam Mangkunegara (2004 : 117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami pegawai dalam bekerja. Kemudian Wexley dan Yuki dalam Mangkunegara (2004 : 117) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Dari dua pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Kepuasan kerja menurut Rivai (2003 ; 249) adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan

kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu diluar kerja. Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja seseorang adalah: kedudukan, pangkat dan jabatan, masalah umur, jaminan finansial dan jaminan sosial dan mutu pengawasan.

Kepuasan kerja sebagaimana diungkapkan oleh Kreitner dan Kinicki (2005, 271) adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Sebaliknya, seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya. Luthans (2005, 126) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai serangkaian perasaan senang dan tidak senang dan emosi seorang pekerja berkenaan dengan seberapa baik pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dianggap penting bagi dirinya.

Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.

- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Kreitner dan Kinicki (2005, 271) menyatakan bahwa kepuasan kerja disebabkan oleh beberapa hal antara lain:

- a. Pemenuhan kebutuhan.

Model ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan yang memungkinkan seseorang individu untuk memenuhi kebutuhannya. Artinya apabila seseorang tidak dapat memenuhi kebutuhannya dengan pekerjaannya maka seseorang tersebut cenderung merasakan ketidakpuasan demikian sebaliknya apabila ia dapat memenuhi kebutuhannya dengan imbalan atas pekerjaannya maka ia akan merasakan kepuasannya.

- b. Ketidakcocokan.

Model ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari harapan yang terpenuhi. Harapan yang terpenuhi mewakili perbedaan antara apa yang diharapkan oleh seorang individu dari sebuah pekerjaan, seperti upah, dan kesempatan, promosi yang baik, dan apa yang pada kenyataannya diterimanya. Pada saat harapan lebih besar daripada yang diterima, seseorang akan merasakan ketidakpuasan. Sebaliknya, model ini memprediksi bahwa individu akan puas pada saat ia

mempertahankan output yang diterimanya dan melampaui harapan pribadinya.

c. Penciptaan nilai.

Gagasan yang melandasi pencapaian nilai adalah kepuasan kerja berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai – nilai kerja yang penting dari seorang individu. Oleh karena itu, para pemimpin dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan melakukan strukturisasi lingkungan kerja, penghargaan, dan pengakuan yang berhubungan dengan nilai – nilai karyawan.

d. Persamaan.

Dalam model ini, kepuasan kerja adalah suatu fungsi dari bagaimana seorang individu diperlakukan secara adil di tempat kerja. Kepuasan kerja berasal dari persepsi seseorang bahwa output pekerjaan, relatif sama inputnya, perbandingan yang mendukung output/input lain yang signifikan.

e. Komponen watak/genetik.

Model kepuasan kerja ini berusaha menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari sifat pribadi maupun genetik. Oleh karena itu, perbedaan individu yang stabil adalah sama pentingnya dalam menjelaskan kepuasan kerja dengan karakteristik lingkungan.

Kemudian Harold E. Burt dalam bukunya Moh. As'ad (1995) mengemukakan pendapatnya tentang faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja :

a. Faktor hubungan antar karyawan :

1) Hubungan manajer-karyawan.

Yaitu hubungan kerja antara manajer atau pimpinan dengan karyawan atau bawahan dalam menjalankan tugas pekerjaan sehari-hari.

2) Hubungan sosial antar karyawan.

Yaitu adanya hubungan saling tolong menolong, bekerjasama, dan bersimpati dengan rekan kerja di luar kegiatan pokok yang mereka laksanakan.

3) Sugesti dari teman sekerja.

Yaitu adanya saran, anjuran atau dorongan dari teman sekerja dalam memberikan keyakinan atau kepercayaan diri untuk keberhasilan pelaksanaan tugas atau pekerjaan sehari-hari.

4) Emosi dan situasi kerja.

Kepuasan kerja seorang karyawan/pegawai merupakan salah satu perwujudan sikap emosi terhadap situasi dan kondisi kerja yang dihadapi. Situasi kerja yang kurang kondusif tentunya akan menghambat kelancaran kerja dan dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja individu-individu yang ada di dalamnya.

b. Faktor individu :

1) Sikap terhadap pekerjaan.

Yaitu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan melalui sikap dan perbuatan. Pada umumnya seseorang yang merasa

puas akan pekerjaannya menunjukkan sikap dan perbuatan yang positif dan sebaliknya orang yang kurang atau tidak puas akan lebih banyak menunjukkan sikap dan perbuatan yang negatif.

2) Umur.

Umur sangat mempengaruhi pandangan atau sikap seseorang terhadap kepuasan kerjanya. Orang yang muda usia mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda dengan orang yang lebih tua karena mereka mempunyai ukuran dan indikator yang berbeda.

3) Jenis kelamin.

Laki-laki dan perempuan seringkali mempunyai cara pandang yang berbeda mengenai tingkat kepuasan kerja yang dicapainya terkait dengan sifat-sifat khas yang dimiliki keduanya. Hal-hal yang oleh kaum laki-laki dinilai sudah memuaskan belum tentu dinilai serupa oleh kaum perempuan.

c. Faktor luar :

1) Keadaan keluarga karyawan.

Kondisi keluarga karyawan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karena pada dasarnya seorang karyawan dalam bekerja bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya.

2) Rekreasi.

Rutinitas kerja sehari-hari dapat menyebabkan kejenuhan dan menurunkan kualitas kerja seseorang, oleh karena itu perlu

diadakan kegiatan-kegiatan yang dapat menyegarkan kembali pikiran dan semangat kerja melalui rekreasi dan sejenisnya. Kegiatan rekreasi yang dilaksanakan secara berkala dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

3) Pendidikan (*training, up grading* dan sebagainya).

Pendidikan merupakan sarana bagi seseorang untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan seseorang. Pemberian kesempatan yang seluas-luasnya kepada karyawan/pegawai untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi akan memberikan kepuasan kerja karena mereka akan merasa sangat dihargai dan diperhatikan.

Smith, Kendall dan Hullin dalam bukunya Walker telah menyarankan adanya lima ukuran karakteristik penting kepuasan kerja, yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri, adalah pekerjaan seseorang atas tugas yang menyenangkan dan menarik, kesempatan belajar serta penerimaan tanggung jawab.
- b. Gaji, yaitu sejumlah uang imbalan yang dapat diterima dan tingkatan perbandingannya dengan beberapa orang lain.
- c. Kesempatan promosi merupakan perubahan kemajuan dalam tingkatan hirarki.
- d. Atasan yaitu kemampuan atasan untuk menyiapkan asistensi teknik dan tingkah laku dukungan.
- e. Kolega kerja, yaitu tingkat peran serta karyawan dalam bentuk penggunaan kecakapan teknik dan dukungan kemasyarakatan.

Terdapat beberapa teori yang mencoba menjelaskan tentang kepuasan kerja, yaitu :

a. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*).

Komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person* dan *equity in equity*. Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*), maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

b. Teori Perbedaan (*Disrepancy Theory*).

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter, yang menyatakan bahwa kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Sedangkan Locke (1969) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai.

c. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*).

Kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

d. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*).

Kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.

e. Teori Dua Faktor dari Herzberg.

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas dan tidak puas adalah faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian. Faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan organisasi, kualitas, pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinat, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor permotivasi meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

f. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*).

Teori ini dikembangkan oleh Victor H. Vroom dan kemudian diperluas oleh Porter dan Lawler. Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya. Pengharapan

merupakan suatu aksi yang berhubungan dengan hasil dari *range* 0 – 1. Jika pegawai merasa tidak mungkin mendapatkan hasil tertentu, maka harapannya adalah 0. Jika aksinya berhubungan dengan hasil tertentu, maka harapannya bernilai 1. Harapan pegawai secara normal adalah di antara 0 – 1.

B. Penelitian yang Relevan

Budiningsih (2002) dalam penelitiannya tentang "Pengaruh Variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehewan Perikanan dan Kelautan Kabupaten Wonogiri" menyimpulkan bahwa keadaan kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai Dinas Kehewan Perikanan dan Kelautan Kabupaten Wonogiri adalah baik. Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kehewan Perikanan dan Kelautan Kabupaten Wonogiri. Secara akumulatif koefisien determinasi $R^2 = 0,4992$ sehingga boleh dikatakan variabel yang diambil dalam penelitian mampu (49,92 %) memberikan gambaran mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sisanya sebesar 51,08 % dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Dadang (2003) yang mengkaji tentang pengaruh disiplin dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Pati menyimpulkan bahwa disiplin dan kepuasan kerja karyawan

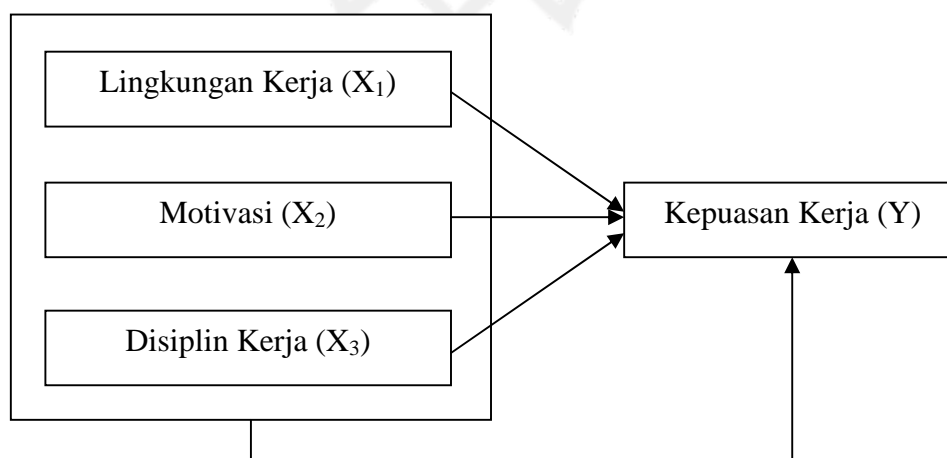
secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Pati.

Hidayati (2004) dalam penelitiannya menguji pengaruh faktor-faktor gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan budaya kerja organisasi terhadap kinerja pelayanan prima pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan budaya kerja organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pelayanan prima pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar.

C. Kerangka Berpikir

Suatu penelitian, untuk memecahkan masalah lebih mudah bila berdasarkan suatu kerangka pemikiran yang sudah tersusun dan terarah pada pemecahan masalah tersebut. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian serta tinjauan pustaka di atas, kerangka pemikiran ini dapat dijelaskan dengan hubungan antar variabel melalui skema berikut ini :

Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran



Selanjutnya dapat dijelaskan hubungan antar variabel sebagai berikut :

1. Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menenteramkan dan kesan kerasan/betah bekerja dan sebagainya. Kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, seseorang akan mendapatkan suatu ketenangan kerja dalam bekerja sehingga secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kepuasan kerjanya, dimana apabila seorang unsur pimpinan berusaha memperhatikan dan memenuhi tuntutan-tuntutan tersebut di atas yaitu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, diharapkan akan menimbulkan suatu kepuasan kerja bagi para pekerjanya atau dalam penelitian ini guru kelas akselerasi.

2. Hubungan antara motivasi terhadap kepuasan kerja.

Motivasi adalah suatu kegairahan kerja pegawai negeri sipil, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Dengan volume tugas dan beban pekerjaan yang tidak sama di antara masing-masing guru kelas akselerasi tersebut akan terjadi suasana batin seorang individu dalam unit organisasi dan berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaannya. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda setiap guru kelas akselerasi, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi

dalam berprestasi. Berarti apabila motivasinya terpenuhi, maka kinerja meningkat dan akan meningkatkan kepuasan kerja guru kelas akselerasi.

3. Hubungan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib seorang pegawai untuk tunduk pada peraturan yang telah ada dengan senang hati. Tingginya hasil kerja guru kelas akselerasi adalah prestasi yang dicapai oleh guru kelas akselerasi itu pada tingkat tertentu. Prestasi kerja guru akselerasi bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya kedisiplinan. Karena prestasi kerja akan dapat tercapai apabila didahului dengan perbuatan yakni melaksanakan tugas yang dibebankan. Guru kelas akselerasi dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh kedisiplinan yang mendorong guru kelas akselerasi itu bekerja dengan tekun dan dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja yang tingkat tertentu akan berdampak meningkatkan kinerjanya, yang secara linier berpengaruh terhadap hasil kerjanya, sudah tentu kepuasan kerja dapat tercapai.

4. Hubungan antara lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja seorang guru kelas akselerasi dalam suatu organisasi tertentu, tidak hanya tergantung pada lingkungan kerjanya yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan, tentunya dengan kondisi lingkungan kerja yang baik guru kelas akselerasi akan merasakan kepuasan batinnya, begitu juga adanya bentuk motivasi dari pimpinan sangat

meningkatkan semangat kerja, yang tentunya akan selaras dengan kepuasan kerja yang didapat. Guru kelas akselerasi yang mempunyai dedikasi disiplin kerja yang tinggi, tentunya akan mendapatkan perhatian dari pimpinan untuk pelaksanaan tugasnya yang biasanya akan selaras dengan fasilitas yang didapatkan sehingga guru kelas akselerasi tersebut akan merasa lebih puas dalam bekerja.

D. Hipotesis

- H_{a1} : Ada korelasi yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru kelas akselerasi.
- H_{a2} : Ada korelasi yang signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja guru kelas akselerasi.
- H_{a3} : Ada korelasi yang signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja guru kelas akselerasi.
- H_{a4} : Ada korelasi yang signifikan antara lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru kelas akselerasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

D. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada SMA Negeri 2 Wonogiri. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2008 sampai dengan bulan Maret 2009.

E. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian dengan titik berat pada penelitian di lapangan, dengan menggunakan pendekatan deskripsi korelasional, yaitu untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor yang berkaitan dengan variasi faktor lain dari variabel tersebut berdasarkan koefisien korelasi.

F. Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan obyek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto dan Subagyo, 2000 : 107). Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diduga

dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru kelas akselerasi di SMA Negeri 2 Wonogiri sebanyak 42 orang. Selanjutnya yang akan dijadikan sebagai sampel penelitian sejumlah 30 orang dengan menggunakan metode *random sampling*.

G. Jenis dan Sumber Data.

1. Data Primer.

Adalah data yang diperoleh dari hasil angket atau kuesioner yang disebarakan kepada guru kelas akselerasi di SMA Negeri 2 Wonogiri yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

2. Data Sekunder.

Adalah data yang diperoleh bukan diusahakan sendiri atau hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain. Misalnya data yang diperoleh dari arsip, dokumen, buku dan catatan-catatan yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

H. Definisi Konsep dan Operasional Variabel

1. Definisi Konsep.

Variabel independen terdiri dari : Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3). Variabel dependen adalah Kepuasan Kerja (Y).

2. Definisi Operasional.

a. Lingkungan Kerja (X1).

Lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar guru kelas akselerasi di

SMA Negeri 2 Wonogiri melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja akan diukur dengan indikator pewarnaan, penerangan, kebersihan, pertukaran udara, kebisingan dan keamanan.

b. Motivasi (X2).

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang dalam untuk melakukan suatu tindakan secara sadar sesuai dengan tujuan yang dikehendaki. Motivasi akan diukur dengan indikator motivasi prestasi, motivasi afiliasi, motivasi kompetensi dan motivasi power (kekuasaan).

c. Disiplin Kerja (X3).

Disiplin kerja adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan akan diukur dengan indikator kepatuhan terhadap jam kerja, kepatuhan terhadap perintah dari pimpinan, ketaatan pada aturan dan tata tertib yang berlaku.

d. Kepuasan Kerja (Y).

Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan diri guru kelas akselerasi yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Variabel kepuasan kerja diukur dengan indikator-indikator faktor hubungan antar guru, faktor individu dan faktor eksternal guru.

I. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner.

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan secara tertutup, dimana setiap pertanyaan sudah disertai alternatif jawaban yang sudah disediakan, kemudian diberikan kepada responden untuk dipilih satu jawabannya, sesuai dengan kondisi yang sebenarnya dialami responden.

Data yang diperoleh nantinya akan ditabulasikan dengan menggunakan skala

Likert. Adapun kriteria yang dipakai adalah sebagai berikut :

- a. Sangat setuju = 5.
 - b. Setuju = 4.
 - c. Tidak berpendapat (netral) = 3.
 - d. Tidak setuju = 2.
 - e. Sangat tidak setuju = 1.
- (Singarimbun dan Sofian Effendi, 1995 : 137)

Adapun kisi-kisi kuesioner dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

TABEL 1
KISI-KISI KUESIONER PENELITIAN

No	Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1	Lingkungan Kerja	1. Pewarnaan	3,10,15	3
		2. Penerangan	4,11,13	3
		3. Kebersihan	5,6,18,19	4
		4. Pertukaran udara	1,16,17	3
		5. Kebisingan	2,7	2
		6. Keamanan	8,9,12,14,20	5
		Jumlah		20
2	Motivasi	1. Motivasi prestasi	1,2,3,9,10,11,17	7
		2. Motivasi afiliasi	4,12,16	3
		3. Motivasi kompetensi	5,6,13,14,15,20	6
		4. Motivasi power (kekuasaan).	7,8,18,19	4
		Jumlah		20
3	Disiplin Kerja	1. Kepatuhan terhadap jam kerja	5,15,16,17	4
		2. Kepatuhan terhadap perintah dari pimpinan	1,2,18	3
		3. Ketaatan pada aturan dan tata tertib yang berlaku	3,4,6,7,8,9,10,11,12,13,14,19,20	13

			Jumlah	20
4	Kepuasan Kerja	1. Faktor hubungan antar guru	1,2,3,11,12,13,16,18	8
		2. Faktor individu	4,5,6,9,10,14,20	7
		3. Faktor eksternal guru	7,8,15,17,19,	5
			Jumlah	20

2. Dokumentasi.

Yaitu mengumpulkan data dari arsip-arsip atau dokumen pada SMA Negeri 2 Wonogiri yang berhubungan dengan rumusan masalah dalam penelitian ini.

J. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data sebagai berikut :

1. Uji Instrumen Penelitian.

Dalam penelitian ini disebarkan kuesioner kepada responden yang berisi daftar pertanyaan mengenai lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Ada dua syarat penting yang berlaku bagi sebuah kuesioner, yaitu harus valid dan reliabel. Oleh karena itu terlebih dahulu harus dilakukan :

a. Uji Validitas.

Suatu kuesioner dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk uji validitas ini digunakan korelasi *product moment* atau yang dikenal dengan korelasi Pearson. Adapun rumus korelasi Pearson adalah :

$$r = \frac{n(\sum XY) - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}} \quad (\text{Djarwanto, PS, 2000 : 327})$$

Keterangan :

r = korelasi antar skor pertanyaan dan skor total

X = skor pertanyaan tertentu

Y = skor total

Suatu pertanyaan dikatakan valid jika $r > r_{\text{tabel}}$ dan sebaliknya jika $r < r_{\text{tabel}}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel (andal), jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner tersebut adalah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk menentukan reliabilitas suatu pertanyaan digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \quad (\text{Usman, 2003 : 291})$$

Keterangan :

r = reliabilitas.

k = banyaknya pertanyaan.

σ_b^2 = jumlah variansi tiap pertanyaan.

σ_t^2 = variansi total.

Apabila angka *Alpha Cronbach* mendekati 1, maka semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya. Angka *Alpha Cronbach* antara 0,600 – 0,799 dikategorikan reliabilitasnya diterima, sedangkan nilai *Alpha Cronbach* $< 0,600$ dikategorikan reliabilitasnya kurang baik (Setiaji 2004 : 59).

2. Hasil Uji Instrumen Penelitian.

a. Uji Validitas.

Uji validitas bertujuan untuk memastikan secara statistik apakah butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian valid atau tidak. Kriteria valid atau tidaknya suatu butir pertanyaan didasarkan pada besarnya koefisien korelasi (r) *product moment* yang dibandingkan dengan angka kritis pada tabel korelasi nilai r . Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid (gugur). Selanjutnya butir pertanyaan yang tidak valid (gugur) dikeluarkan atau tidak dipakai dalam analisis data.

Butir pertanyaan dalam kuesioner yang disebarakan kepada 30 responden berjumlah 80 pertanyaan dengan masing-masing variabel diwakili 20 butir pertanyaan. Dalam pengujian ini ditentukan taraf signifikansi 5 % dan derajat bebas $(n-2) = 28$, sehingga diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,361$. Dengan bantuan program SPSS 1173.00 telah diperoleh hasil perhitungan validitas untuk masing-masing variabel :

TABEL 2
HASIL UJI VALIDITAS
VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X1)

Butir Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
X1_1	0,598	0,361	Valid
X1_2	0,480	0,361	Valid
X1-3	0,703	0,361	Valid
X1_4	0,655	0,361	Valid
X1_5	0,491	0,361	Valid
X1_6	0,803	0,361	Valid
X1_7	0,424	0,361	Valid
X1_8	0,790	0,361	Valid
X1_9	0,678	0,361	Valid
X1_10	0,716	0,361	Valid
X1_11	0,584	0,361	Valid
X1_12	0,412	0,361	Valid
X1-13	0,398	0,361	Valid
X1_14	0,489	0,361	Valid
X1_15	0,359	0,361	Tidak Valid
X1_16	0,584	0,361	Valid
X1_17	0,684	0,361	Valid
X1_18	0,771	0,361	Valid
X1_19	0,550	0,361	Valid
X1_20	0,688	0,361	Valid

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel di atas terlihat bahwa ada 1 (satu) butir pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja yang tidak valid, yaitu pertanyaan nomor 15 karena $r_{hitung} < r_{tabel}$. Dengan demikian pertanyaan nomor 15 dianggap gugur dan tidak dipergunakan untuk proses analisis selanjutnya.

TABEL 3
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI (X2)

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Status
X2_1	0,640	0,361	Valid
X2_2	0,611	0,361	Valid
X2-3	0,778	0,361	Valid
X2_4	0,527	0,361	Valid
X2_5	0,723	0,361	Valid
X2_6	0,622	0,361	Valid
X2_7	0,783	0,361	Valid
X2_8	0,530	0,361	Valid
X2_9	0,808	0,361	Valid
X2_10	0,579	0,361	Valid
X2_11	0,540	0,361	Valid
X2_12	0,518	0,361	Valid
X2-13	0,433	0,361	Valid
X2_14	0,458	0,361	Valid
X2_15	0,443	0,361	Valid
X2_16	0,613	0,361	Valid
X2_17	0,581	0,361	Valid
X2_18	0,345	0,361	Tidak Valid
X2_19	0,604	0,361	Valid
X2_20	0,405	0,361	Valid

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel 3 di atas diketahui terdapat 1 (satu) butir pertanyaan untuk variabel motivasi yang tidak valid, yaitu pertanyaan nomor 18 karena $r_{hitung} < r_{tabel}$. Dengan demikian pertanyaan nomor 18 dianggap gugur dan tidak dipergunakan untuk proses analisis selanjutnya.

TABEL 4
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA (X3)

Butir Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
X3_1	0,457	0,361	Valid
X3_2	0,349	0,361	Tidak Valid
X3-3	0,541	0,361	Valid
X3_4	0,534	0,361	Valid
X3_5	0,598	0,361	Valid
X3_6	0,455	0,361	Valid
X3_7	0,485	0,361	Valid
X3_8	0,781	0,361	Valid
X3_9	0,719	0,361	Valid
X3_10	0,604	0,361	Valid
X3_11	0,502	0,361	Valid
X3_12	0,526	0,361	Valid
X3-13	0,419	0,361	Valid
X3_14	0,550	0,361	Valid
X3_15	0,567	0,361	Valid
X3_16	0,465	0,361	Valid
X3_17	0,461	0,361	Valid
X3_18	0,401	0,361	Valid
X3_19	0,475	0,361	Valid
X3_20	0,470	0,361	Valid

Sumber : Data Primer diolah

Tabel di atas menunjukkan adanya 1 (satu) butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja yang tidak valid, yaitu pertanyaan nomor 2 karena $r_{hitung} < r_{tabel}$. Dengan demikian pertanyaan nomor 2 dianggap gugur dan tidak dipergunakan untuk proses analisis selanjutnya.

TABEL 5
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)

Butir Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
Y_1	0,466	0,361	Valid
Y_2	0,550	0,361	Valid
Y_3	0,519	0,361	Valid
Y_4	0,830	0,361	Valid
Y_5	0,767	0,361	Valid
Y_6	0,700	0,361	Valid
Y_7	0,639	0,361	Valid
Y_8	0,401	0,361	Valid
Y_9	0,392	0,361	Valid
Y_10	0,710	0,361	Valid
Y_11	0,273	0,361	Tidak Valid
Y_12	0,444	0,361	Valid
Y_13	0,580	0,361	Valid
Y_14	0,794	0,361	Valid
Y_15	0,723	0,361	Valid
Y_16	0,505	0,361	Valid
Y_17	0,251	0,361	Tidak Valid
Y_18	0,401	0,361	Valid
Y_19	0,415	0,361	Valid
Y_20	0,680	0,361	Valid

Sumber : Data Primer diolah

Hasil uji validitas seperti yang terlihat pada tabel di atas di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja adalah valid kecuali untuk pertanyaan nomor 11 dan 17 yang tidak valid. Hal ini dikarenakan nilai r_{hitung} pertanyaan nomor 11 dan 17 lebih kecil dari nilai r_{tabel} . Oleh karena itu pertanyaan nomor 11 dan 17 dinyatakan gugur dan tidak digunakan untuk proses analisis berikutnya.

b. Uji Reliabilitas.

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Dalam pengujian ini digunakan uji statistik *Alpha Cronbach* (α) dengan kriteria apabila nilai *Alpha Cronbach* (α) > 0,60, maka instrumen yang digunakan adalah reliabel.

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 17.00 disajikan dalam tabel 6 sebagai berikut :

TABEL 6
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Koefisien Alpha	r _{tabel}	Status
Lingkungan Kerja (X1)	0,891	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,879	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,834	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,878	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Alpha Cronbach* pada masing-masing variabel nilainya lebih besar dari 0,60 sehingga semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah handal dan dapat digunakan untuk selanjutnya.

3. Analisis Koefisien Korelasi Berganda.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja guru kelas akselerasi di SMA Negeri 2 Wonogiri.

Rumus :

$$r_{y \cdot x_1 x_2 x_3} = \sqrt{\frac{r^2 y x_1 + r^2 y x_2 + r^2 y x_3 - 2r y x_1 r y x_2 r y x_3 r x_1 x_2 r x_1 x_3 r x_2 x_3}{1 - r^2 x_1 x_2 r^2 x_1 x_3 r^2 x_2 x_3}}$$

(Usman, 2003 : 232)

Keterangan :

$r_{y \cdot x_1, x_2, x_3}$: Koefisien Korelasi Ganda antara variabel X_1 (lingkungan kerja), X_2 (motivasi) dan X_3 (disiplin kerja) secara bersama-sama dengan variabel Y (kepuasan kerja).

$r_{y \cdot x_1}$: Koefisien Korelasi antara variabel X_1 (lingkungan kerja) dengan variabel Y (kepuasan kerja).

$r_{y \cdot x_2}$: Koefisien Korelasi antara variabel X_2 (motivasi) dengan variabel Y (kepuasan kerja).

$r_{y \cdot x_3}$: Koefisien Korelasi antara variabel X_3 (disiplin kerja) dengan variabel Y (kepuasan kerja).

$r_{x_1 x_2}$: Koefisien Korelasi antara variabel X_1 (lingkungan kerja) dengan variabel X_2 (motivasi).

$r_{x_1 x_3}$: Koefisien Korelasi antara variabel X_1 (lingkungan kerja) dengan variabel X_3 (disiplin kerja).

$r_{x_2 x_3}$: Koefisien Korelasi antara variabel X_2 (motivasi) dengan variabel X_3 (disiplin kerja).

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi tersebut digunakan program SPSS 17.00 dengan kriteria pengujian sebagai berikut (Algifari, 2000 : 74) :

- a. Apabila nilai probabilitas (p-value) $< 0,05$ maka hipotesis nihil (H_0) ditolak yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Apabila nilai probabilitas (p-value) $> 0,05$ maka hipotesis nihil (H_0) diterima yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel X_1 , X_2 dan Y maka digunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagaimana tabel berikut :

TABEL 7
ARTI KOEFISIEN KORELASI

Nilai r	Interpretasi
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 1998 : 149.

Nilai R yang bertanda positif menunjukkan korelasi yang positif, dengan arti kenaikan (penurunan) X akan menyebabkan kenaikan (penurunan) Y dan sebaliknya. Nilai nol menunjukkan tidak adanya korelasi antara X dan Y.

4. Analisis Koefisien Korelasi Parsial.

Korelasi parsial adalah korelasi antara sebuah variabel terikat dengan sebuah variabel bebas tertentu, sementara sejumlah variabel bebas lainnya yang ada atau yang diduga ada hubungannya dengan variabel terikat tersebut sifatnya

konstan atau tetap. Adapun rumus koefisien korelasi parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Djarwanto PS, 2000 : 352) :

- a. Koefisien Korelasi Y dengan X₁ dengan X₂ dan X₃ dianggap tetap atau konstan.

$$r_{y1.23} = \frac{r_{y1.2} - r_{y3.2}r_{13.2}}{\sqrt{(1 - r_{y3.2}^2)(1 - r_{13.2}^2)}}$$

- b. Koefisien Korelasi Y dengan X₂ dengan X₁ dan X₃ dianggap tetap atau konstan.

$$r_{y2.13} = \frac{r_{y2.3} - r_{y1.3}r_{21.3}}{\sqrt{(1 - r_{y1.3}^2)(1 - r_{21.3}^2)}}$$

- c. Koefisien Korelasi Y dengan X₃ dengan X₁ dan X₂ dianggap tetap atau konstan.

$$r_{y3.12} = \frac{r_{y3.1} - r_{y2.1}r_{32.1}}{\sqrt{(1 - r_{y2.1}^2)(1 - r_{32.1}^2)}}$$

Selanjutnya untuk uji signifikansi korelasi parsial dilakukan uji t mempergunakan program SPSS 17.00 dengan kriteria pengujian sama dengan uji F pada koefisien korelasi berganda di atas.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R²).

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas (X₁, X₂ dan X₃) terhadap variabel terikat (Y), dengan rumus sebagai berikut (Harun Al Rasyid, 1994 : 47) :

$$R^2 = (R)^2$$

Keterangan :

R^2 : Koefisien Determinasi.

R : Koefisien Korelasi.

6. Sumbangan Prediktor.

Sumbangan prediktor digunakan untuk mengetahui berapa sumbangan (kontribusi) masing-masing variabel bebas. Ada dua jenis sumbangan, yaitu sumbangan efektif dan sumbangan relatif. Jumlah sumbangan efektif untuk semua variabel sama dengan koefisien determinasi, sedangkan jumlah sumbangan relatif untuk semua variabel bebasnya sama dengan 1 atau 100% (Budiono, 2004: 293).

a. Sumbangan Efektif (SE).

1) Sumbangan Efektif Lingkungan Kerja (X1).

$$SE (X1)\% = \beta_{X1} \times r_{xy1} \times 100\%$$

2) Sumbangan Efektif Motivasi (X2).

$$SE (X2)\% = \beta_{X2} \times r_{xy2} \times 100\%$$

3) Sumbangan Efektif Disiplin Kerja (X3).

$$SE (X3)\% = \beta_{X3} \times r_{xy3} \times 100\%$$

b. Sumbangan Relatif (SR).

1) Sumbangan Relatif Lingkungan Kerja (X1).

$$SR (X1)\% = \frac{SE (X1)\%}{R^2} \times 100 \%$$

2) Sumbangan Relatif Motivasi (X2).

$$SR (X2)\% = \frac{SE (X2)\%}{R^2} \times 100 \%$$

- 3) Sumbangan Relatif Disiplin Kerja (X3).

$$SR (X3)\% = \frac{SE (X3)\%}{R^2} \times 100 \%$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Sejarah Berdirinya SMA Negeri 2 Wonogiri

Atas prakarsa menteri Pendidikan dan Kebudayaan Bp. Mashuri, SH pada tahun 1973 beliau mendirikan unit-unit sekolah baru yang diberi nama SMPP (Sekolah Menengah Persiapan Pembangunan) di seluruh Indonesia. Di Jawa Tengah dibuka 6 SMPP yaitu : di Kabupaten Brebes, Kodya Purwokerto, Kabupaten Bantul (DIY), Kabupaten Purwodadi, Kodya Surakarta dan Kabupaten Wonogiri. Pendirian SMPP di Wonogiri bersama dengan SMPP lainnya di seluruh Indonesia berdasarkan SK Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0256/0/1973 tanggal 18 Desember 1973. Gedung SMPP di Wonogiri dibangun pada area seluas 4,3 Ha yang dahulunya merupakan lahan Perhutani kemudian alih tukar dengan Pemda Wonogiri dan menjadi wilayah Pemerintah Daerah Wonogiri, tepatnya sekarang di Kelurahan Wonokarto, Kecamatan Wonogiri.

Pertama-tama SMPP Wonogiri diampu dan diasuh oleh guru-guru SMA Negeri 1 Wonogiri. Pada bulan Januari 1974 baru dilaksanakan penerimaan siswa baru. Pada tahun ajaran pertama (1974) SMPP menerima

siswa sebanyak 2 kelas sebanyak 80 anak dan semenjak tanggal 3 Januari 1974 dinyatakan sebagai hari jadi SMPP. Selanjutnya pada tahun 1976 secara resmi SMPP dilepas dari asuhan SMA Negeri 1 Wonogiri dan berdiri sendiri dengan Kepala Sekolah Bp. Soejono.

Pada tahun 1985 sewaktu kepala SMPP dijabat Bp. Sihiman, BA nama SMPP diubah menjadi SMA Negeri 2 Wonogiri berdasarkan SK menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 0353/01985 tanggal 9 Agustus 1985. Dalam perkembangannya SMA Negeri 2 Wonogiri telah membuka Kelas Akselerasi dan RSBI selain kelas reguler. Sampai dengan saat ini SMA Negeri 2 Wonogiri mempunyai 27 kelas dengan rincian :

- a. Kelas I, 9 Kelas terdiri dari kelas RSBI, Kelas Akselerasi, dan Reguler.
- b. Kelas II, 9 Kelas, terdiri dari jurusan IPA, IPS dan Bahasa.
- c. Kelas III, 9 Kelas, terdiri dari jurusan IPA, IPS dan Bahasa.

2. Visi dan Misi SMA Negeri 2 Wonogiri

Visi SMA Negeri 2 Wonogiri adalah ” AKADEMIK, KREATIVITAS, AKTIVITAS, DISIPLIN, KEPEDULIAN SOSIAL DAN BERPIJAK PADA BUDAYA DAN BANGSA ”.

Selanjutnya guna mencapai visi tersebut, BKD Kabupaten Wonogiri menetapkan misi sebagai berikut :

- a. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif.
- b. Menumbuhkan semangat keunggulan kepada seluruh warga sekolah.
- c. Mendorong dan membantu siswa untuk mengenal potensi dirinya.

- d. Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama dan budaya bangsanya.
- e. Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga sekolah.

3. Keadaan Pegawai SMA Negeri 2 Wonogiri

Dalam kegiatan belajar mengajar dan tugas-tugas administrasi SMA Negeri 2 Wonogiri didukung oleh 109 orang pegawai dengan rincian sebagai berikut :

- a. Kepala Sekolah : 1 orang.
- b. Guru PNS : 58 orang.
- c. Guru PNS Depag : 1 orang.
- d. Guru Tidak Tetap : 17 orang.
- e. Tenaga Administrasi : 32 orang.

Adapun jumlah guru yang dipercaya untuk menangani program akselerasi sejumlah 35 orang guru yang terdiri dari 24 orang laki-laki dan 11 orang perempuan.

Menurut pangkat/golongan ruang, komposisi pegawai SMA Negeri 2 Wonogiri dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 8
KOMPOSISI PEGAWAI SMA NEGERI 1 WONOGIRI
MENURUT PANGKAT/GOLONGAN RUANG

No	Pangkat/Golongan Ruang	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Golongan IV	38	34,86
2	Golongan III	26	23,85

3	Golongan II	11	10,09
4	Golongan I	1	0,92
5	Non PNS	33	30,28
Jumlah		109	100,00

Sumber : SMA Negeri 2 Wonogiri

Dari tabel di atas terlihat bahwa sebagian besar pegawai SMA Negeri 2 Wonogiri adalah pegawai golongan IV sebanyak 38 orang pegawai (34,86 %).

Selanjutnya menurut tingkat pendidikannya, komposisi pegawai SMA Negeri 2 Wonogiri seperti tersaji pada tabel 2 di bawah ini :

TABEL 9
KOMPOSISI PEGAWAI SMA NEGERI 2 WONOGIRI
MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SLTA	23	21,10
2	D III	2	1,83
3	Sarjana Muda	2	1,83
4	Sarjana (S-1)	72	66,06
5	Pasca Sarjana (S-2)	10	9,17
Jumlah		109	100,00

Sumber : SMA Negeri 2 Wonogiri

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai SMA Negeri 2 Wonogiri didominasi oleh pegawai berpendidikan sarjana (S-1) sejumlah 72 orang atau 66,06 %. Berikutnya adalah pegawai berpendidikan SLTA sebanyak 23 orang atau 21,10 %.

B. Hasil dan Analisis

1. Identitas Responden

Mengingat bahwa latar belakang dari masing-masing responden kemungkinan akan mempengaruhi jawaban yang diberikan, maka terlebih dahulu akan dijelaskan mengenai identitas responden. Adapun identitas responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

TABEL 10
KEADAAN RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	19	63,33
2	Perempuan	11	33,37
Jumlah		30	100,00

Sumber : Data Primer (diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden penelitian yang merupakan guru kelas akselerasi sebagian besar berjenis kelamin laki-laki.

Selanjutnya berdasarkan kelompok usianya, maka keadaan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 11
KEADAAN RESPONDEN BERDASARKAN KELOMPOK USIA

No	Kelompok Usia	Frekuensi	Persentase (%)
----	---------------	-----------	----------------

1	30 - 39 tahun	8	25,67
2	40 - 49 tahun	16	53,33
3	50 - 59 tahun	6	20,00
Jumlah		30	100,00

Sumber : Data Primer (diolah)

Tabel di atas memberikan gambaran tentang responden penelitian yang didominasi oleh pegawai yang berusia antara 40 – 49 tahun sebanyak 16 responden (53,33 %) dan berusia antara 30 - 39 tahun sejumlah 8 responden (25,67 %).

Ditinjau dari tingkat pendidikannya, maka keadaan responden dijelaskan pada tabel di bawah ini :

TABEL 12
KEADAAN RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	-	-
2	D-III	2	6,67
4	Sarjana (S-1)	28	93,33
5	Pasca Sarjana (S-2)	-	-
Jumlah		30	100,00

Sumber : Data Primer (diolah)

Tabel 8 di atas memperlihatkan bahwa sebagian besar responden mempunyai tingkat pendidikan pendidikan Sarjana (S1) yaitu 28 responden (93,33 %). Berikutnya adalah responden dengan tingkat pendidikan SLTA sejumlah 2 responden (6,67 %).

2. Analisis Data

a. Analisis Koefisien Korelasi Berganda.

Data yang dipergunakan dalam analisis koefisien korelasi berganda adalah data hasil revisi setelah membuang butir-butir pertanyaan pada masing-masing variabel yang tidak valid. Adapun data hasil revisi tersaji pada tabel berikut :

TABEL 13
DATA JAWABAN RESPONDEN YANG TELAH DIREVISI

NO	LINGKUNGAN KERJA (X1)	MOTIVASI (X2)	DISIPLIN KERJA (X3)	KEPUASAN KERJA (Y)
1	95	86	95	89
2	92	95	85	90
3	76	80	77	75
4	95	95	87	90
5	77	75	78	72
6	81	81	86	77
7	79	81	90	80
8	86	93	95	89
9	79	78	79	84
10	95	95	93	88
11	82	75	84	83
12	86	82	95	84
13	77	74	76	77
14	81	94	80	83
15	76	75	78	78
16	74	91	95	88
17	87	78	81	84
18	82	82	79	73
19	77	76	78	70
20	79	81	86	76
21	77	81	93	79
22	85	93	95	88
23	92	86	89	88
24	84	76	81	80
25	82	69	81	72
26	81	79	82	80
27	76	80	77	76

28	95	95	87	90
29	95	95	83	87
30	93	93	88	88

Sumber : Data Primer diolah

TABEL 14
HASIL ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LINGKUNGAN	30	74	95	83.87	7.031
MOTIVASI	30	69	95	83.80	8.036
DISIPLIN	30	76	95	85.10	6.440
KEPUASAN	30	70	90	81.93	6.275
Valid N (listwise)	30				

Penjelasan dari hasil analisis statistik deskriptif terhadap data jawaban responden yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel Lingkungan Kerja (X1) :
 - a) Nilai terendah : 74
 - b) Nilai tertinggi : 95
 - c) Rata-rata (Mean) : 83,87
 - d) Standar Deviasi : 7,031
- 2) Variabel Motivasi (X2) :
 - a) Nilai terendah : 69

- b) Nilai tertinggi : 95
- c) Rata-rata (Mean) : 83,80
- d) Standar Deviasi : 8,036
- 3) Variabel Disiplin Kerja (X3) :
- a) Nilai terendah : 76
- b) Nilai tertinggi : 95
- c) Rata-rata (Mean) : 85,10
- d) Standar Deviasi : 6,440
- 4) Variabel Kepuasan Kerja (Y)
- a) Nilai terendah : 70
- b) Nilai tertinggi : 90
- c) Rata-rata (Mean) : 81,93
- d) Standar Deviasi : 6,275

Berdasarkan hasil analisis terhadap data pada tabel 13 di atas dengan menggunakan program SPSS 17.00 diperoleh hasil analisis koefisien korelasi berganda (R) sebagai berikut :

TABEL 15
HASIL ANALISIS KOEFISIEN KORELASI BERGANDA

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.764	.736	3.223

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, LINGKUNGAN, MOTIVASI

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi berganda untuk hubungan antara lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja guru kelas akselerasi di SMA Negeri 2 Wonogiri adalah 0,874.

Hasil uji F dengan menggunakan program SPSS 17.00 disajikan pada tabel di bawah ini :

TABEL 16
HASIL UJI F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	871.852	3	290.617	27.984	.000 ^a
	Residual	270.015	26	10.385		
	Total	1141.867	29			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, LINGKUNGAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN

Hasil uji F di atas menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja guru kelas akselerasi di SMA Negeri 2 Wonogiri secara bersamaan.

Koefisien korelasi berganda sebesar 0,874 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja guru sebagaimana kriteria yang ditetapkan oleh Sugiyono yang telah disampaikan pada bab III.

b. Analisis Koefisien Korelasi Parsial.

Korelasi parsial adalah korelasi antara sebuah variabel terikat dengan sebuah variabel bebas tertentu, sementara sejumlah variabel bebas lainnya yang ada atau yang diduga ada hubungannya dengan variabel terikat tersebut sifatnya konstan atau tetap. Dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 17.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y) dimana Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) dianggap tetap atau konstan.

TABEL 17
HASIL KOEFISIEN KORELASI PARSIAL
LINGKUNGAN KERJA (X1) DENGAN KEPUASAN KERJA (Y)

Correlations				
Control Variables			LINGKUN GAN	KEPUASA N
MOTIVASI & DISIPLIN	LINGKUNGAN	Correlation	1.000	.470
		Significance (2-tailed)	.	.012
		df	0	26
KEPUASAN	LINGKUNGAN	Correlation	.470	1.000
		Significance (2-tailed)	.012	.
		df	26	0

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi parsial antara Lingkungan Kerja (X1) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y) dengan asumsi nilai variabel Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) dianggap tetap adalah sebesar 0,470 dengan nilai signifikansi 0,012 < $\alpha = 0,05$ yang berarti koefisien korelasi parsial tersebut signifikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan kepuasan kerja guru akselerasi SMA Negeri 2 Wonogiri.

- 2) Koefisien Korelasi Motivasi (X2) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y) dimana Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X3) dianggap tetap atau konstan.

TABEL 18
HASIL KOEFISIEN KORELASI PARSIAL
MOTIVASI (X2) DENGAN KEPUASAN KERJA (Y)

Correlations				
Control Variables			MOTIVASI	KEPUASAN
DISIPLIN & LINGKUNGAN	MOTIVASI	Correlation	1.000	.509
		Significance (2-tailed)	.	.006
		df	0	26
	KEPUASAN	Correlation	.509	1.000
		Significance (2-tailed)	.006	.
		df	26	0

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi parsial antara Motivasi (X2) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y) dengan asumsi nilai variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X3) dianggap tetap adalah sebesar 0,509 dengan nilai signifikansi $0,006 < \alpha = 0,05$ yang berarti koefisien korelasi parsial tersebut signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan kepuasan kerja guru akselerasi SMA Negeri 2 Wonogiri.

- 3) Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X3) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y) dimana Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) dianggap tetap atau konstan.

TABEL 19
HASIL KOEFISIEN KORELASI PARSIAL
DISIPLIN KERJA (X3) DENGAN KEPUASAN KERJA (Y)

Correlations			DISIPLIN	KEPUASAN
Control Variables			DISIPLIN	KEPUASAN
LINGKUNGAN & MOTIVASI	DISIPLIN	Correlation	1.000	.426
		Significance (2-tailed)	.	.024
		df	0	26
	KEPUASAN	Correlation	.426	1.000
		Significance (2-tailed)	.024	.
		df	26	0

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi parsial antara Disiplin Kerja (X3) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y) dengan asumsi nilai variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) dianggap tetap adalah sebesar 0,426 dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ yang berarti koefisien korelasi parsial tersebut signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan kepuasan kerja guru akselerasi SMA Negeri 2 Wonogiri.

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan nilai R^2 adalah 0,764 berarti variabel yang dipilih pada variabel independen (lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja) dapat menerangkan variasi variabel dependen (kepuasan kerja) dengan kontribusi 76,4 %, sedangkan sisanya 23,6 % diterangkan oleh variabel lain.

d. Sumbangan Prediktor.

1) Sumbangan Efektif. (SE)

4) Sumbangan Efektif Lingkungan Kerja (X1).

$$SE (X1)\% = 0,345 \times 0,735 \times 100 \% = 25,4 \%$$

5) Sumbangan Efektif Motivasi (X2).

$$SE (X2)\% = 0,417 \times 0,795 \times 100\% = 33,2 \%$$

6) Sumbangan Efektif Disiplin Kerja (X3).

$$SE (X3)\% = 0,275 \times 0,649 \times 100\% = 17,8 \%$$

Dari hasil perhitungan di atas dapat dijelaskan bahwa sumbangan efektif secara keseluruhan dari variabel lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah 76,4 % ($X1 = 25,4 \% + X2 = 33,2 \% + X3 = 17,8 \%$). Dengan demikian berarti ada 23,6 % yang mempengaruhi kepuasan kerja guru kelas akselerasi yang ditentukan oleh variabel/faktor lain yang tidak diteliti.

2) Sumbangan Relatif (SR).

a) Sumbangan Relatif Lingkungan Kerja (X1).

$$SR (X1)\% = 25,4 : 76,4 = 33,2 \%$$

b) Sumbangan Relatif Motivasi (X2).

$$SR (X2)\% = 33,2 : 76,4 = 43,5 \%$$

c) Sumbangan Relatif Disiplin Kerja (X3).

$$SR (X3)\% = 17,8 : 76,4 = 23,3 \%$$

Sehingga diketahui secara keseluruhan jumlah sumbangan relatif adalah 100% ($X1 = 33,2 \%$ + $X2 = 43,5 \%$ + $X3 = 23,3\%$)

C. Pembahasan

Memperhatikan hasil analisis di atas terlihat bahwa lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja guru kelas akselerasi SMA Negeri 2 Wonogiri yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,874. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa peningkatan lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja berbanding lurus dengan kepuasan kerja Guru Kelas Akselerasi SMA Negeri 2 Wonogiri, begitu juga sebaliknya.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi tersebut adalah signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa korelasi antara lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja guru kelas akselerasi SMA Negeri 2 Wonogiri sangat kuat. Hubungan yang sangat kuat ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Kreitner dan Kinicki (2005) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja disebabkan oleh beberapa hal antara lain

penciptaan nilai oleh pimpinan yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi untuk pemenuhan kebutuhan seseorang.

Hasil analisis korelasi parsial memperlihatkan bahwa hubungan yang positif, cukup kuat dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja apabila variabel motivasi dan disiplin kerja dianggap tetap. Hasil ini sesuai dengan pendapat Burt (1995) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah faktor luar, dalam hal ini lingkungan kerja.

Apabila variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dianggap tetap, maka hasil analisis menyimpulkan bahwa motivasi mempunyai hubungan yang positif, cukup kuat dan signifikan dengan kepuasan kerja. Kesimpulan tersebut mendukung pendapat Smith, Kendall dan Hullin tentang adanya ukuran karakteristik penting kepuasan kerja yaitu antara lain gaji dan kesempatan promosi.

Selanjutnya hasil analisis korelasi parsial antara disiplin kerja dengan kepuasan dengan dimana variabel lingkungan kerja dan motivasi dianggap tetap menunjukkan adanya hubungan yang positif, cukup kuat dan signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja. Hasil tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Rivai (2003) bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu diluar kerja. Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja seseorang antara lain adalah kedudukan, pangkat

dan jabatan, masalah umur, jaminan finansial dan jaminan sosial dan mutu pengawasan atau disiplin.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat dikemukakan bahwa salah satu upaya yang penting dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru kelas akselerasi SMA Negeri 2 Wonogiri adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan motivasi dan meningkatkan disiplin kerja. Namun demikian faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru kelas akselerasi tidak boleh dilupakan dan tetap harus diperhatikan.

BAB V

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Ada korelasi yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru kelas akselerasi SMA Negeri 2 Wonogiri yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,470 yang termasuk dalam kategori korelasi yang cukup kuat (sedang).*
2. *Ada korelasi yang signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja guru kelas akselerasi SMA Negeri 2 Wonogiri yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar*

- 0,509 yang termasuk dalam kategori korelasi yang cukup kuat (sedang).*
- 3. Ada korelasi yang signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja guru kelas akselerasi SMA Negeri 2 Wonogiri yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,426 yang termasuk dalam kategori korelasi yang cukup kuat (sedang).*
 - 4. Ada korelasi yang signifikan antara lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru kelas akselerasi SMA Negeri 2 Wonogiri yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,878 yang termasuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat.*
 - 5. Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka seluruh hipotesis penelitian yang penulis terbukti dan dapat diterima kebenarannya.*

Saran-saran

Dari kesimpulan tersebut di atas, maka penulis memberikan saran bagi SMA Negeri 2 Wonogiri sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja di kelas akselerasi SMA Negeri 2 Wonogiri perlu lebih ditata lebih baik lagi guna menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif bagi para siswa dan para guru yang sedang melaksanakan tugas mengajar. Misalnya dengan pola penataan ruang kelas akselerasi dan melengkapi sarana pembelajaran yang belum tersedia.
2. Kepala SMA Negeri 2 Wonogiri perlu terus menumbuhkan motivasi dari para guru kelas akselerasi melalui pemberian insentif yang lebih baik, kesempatan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, kesempatan promosi untuk menduduki suatu jabatan yang dalam pelaksanaannya harus memperhatikan unsur keadilan dan transparansi.
3. Penegakan disiplin kerja di SMA Negeri 2 Wonogiri hendaknya dilakukan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku, tanpa diskriminasi dan harus konsisten. Disiplin merupakan langkah awal dari keberhasilan suatu kegiatan. Oleh karena itu melalui kedisiplinan yang tinggi maka proses belajar mengajar di kelas akselerasi akan dapat menghasilkan siswa-siswa yang berprestasi sebagaimana yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 1999. *Manajemen Produksi, Perencanaan Sistem Produksi, Buku II*. Yogyakarta : BPFE.
- Al Rasyid, Harun. 1994. *Statistika Sosial*. Bandung : Program Pasca Sarjana Unpad.
- As'ad, Moh. 2003. *Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusi.*, Yogyakarta : Liberty.

- Budiono. 2004. *Statistika Untuk Penelitian*. Surakarta : Sebelas Maret University Press.
- Djarwanto PS dan Subagyo, Pangestu. 2000. *Statistik Induktif*. Edisi Keempat, Yogyakarta : BPFE.
- Gerungan, W.A. 1991. *Psikologi Sosial*. Bandung : PT. Eresco.
- Gibson JL, Ivancevich JM, Donnely Jr. JH. 2003. *Organizations, 8th ed.*, Boston, Massachusetts : Irwin, Inc.
- Gitosudarmo, Indriyo. 1996. *Prinsip Dasar Manajemen*, Yogyakarta : BPFE.
- Kreitner dan Knicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behavior*. San Fransisco, New York, USA : Mc Graw Hill Inc.,
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Moekijat. 1989. *Kamus Manajemen*. Bandung : Penerbit Alumni.
- Nawawi, Hadari. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. cetakan Kedua, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nitiseminto, Alex S. 2001. *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Reni Akbar Hawadi. 2002. *Identifikasi Keberbakatan Intelektual Melalui Metode Non-Tes : Dengan Pendekatan Konsep Keberbakatan Renzulli*, Jakarta : Grasindo,
- Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Sahertian, Piet A, 1995. *Dimensi Administrasi Pendidikan*. Surabaya : Usaha Nasional.
- Sedarmayanti. 2003. *Sumberdaya Manusia dan Produksi Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Setiaji, Bambang. 2004. *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta : Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofyan. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3ES
- Sugiyono. 1998. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Supardi dan Anwar, Syaiful. 2002. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Penerbit UII Press.
- Suryabrata, Sumadi. 2004. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Usman, Husaini dan Akbar, R Purnomo Setiady. 2003. *Pengantar Statistika*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Westra, Pariastra, 1990, *Aneka Sari Ilmu Administrasi*, Yogyakarta, Balai Pembinaan Administrasi AAN.

