

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU MADRASAH ALIYAH
NEGERI (MAN) 1 KEBUMEN**

Nilamuna Uxtufia

Program Studi Manajemen S1

STIE Putra Bangsa

nilamuna12@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh iklim organisasi, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Teknik Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan *SPSS for windows versi 21.0*. Dalam metode statistika dilakukan uji validitas, reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis dengan uji t maupun uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (2) Motivasi Intrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. (3) Motivasi Ekstrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Nilai *Adjusted R Square* diperoleh 0,613 artinya 61,3% variabel Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi oleh variabel iklim organisasi, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik. Sedangkan sisanya 38,7% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of organizational climate, intrinsic motivation, extrinsic motivation on teacher's job satisfaction of Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen. The population in this study were all the teachers of Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen and the sampling technique in this study was used the saturated sample method. Data collection techniques were done by distributing questionnaires. The analysis was used descriptive and statistical analysis with SPSS for windows version 21.0. In the statistical method the validity, reliability, classical assumption testing, multiple regression analysis, hypothesis testing using t test and F test were tested. The results of this study show that: (1) Organizational Climate was partially has a positive and significant effect on Job Satisfaction. (2) Intrinsic motivation was partially has a positive and significant effect on Job Satisfaction. (3) Extrinsic motivation was partially has a positive and significant effect on Job Satisfaction. Adjusted R Square value obtained 0.613 means that 61.3% of Job Satisfaction variables can be influenced by organizational climate variables, intrinsic motivation, and extrinsic motivation. While the remaining 38.7% can be influenced by other variables not present in this study.

Keywords: Organizational Climate, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kepuasan manusia akan tercapai jika kebutuhan tercukupi, terutama kebutuhan pokok. Kebutuhan pokok manusia tidak hanya sebatas sandang, pangan dan papan. Pendidikan juga merupakan kebutuhan pokok, tonggak berkembangnya negara dan faktor penting pembentukan karakter manusia. Sekolah sebagai wadah kegiatan belajar mengajar haruslah mencerminkan semangat untuk semakin menjunjung tinggi pendidikan berkualitas, salah satunya dengan terus memperbaiki mutu pendidik dan elemen lain yang berkaitan dengan pendidikan di sekolah itu sendiri.

Indonesia merupakan salah satu negara yang dewasa ini sedang giat membangun. Salah satu sektor penting dalam pembangunan adalah sektor pendidikan. Undang-Undang Dasar tahun 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak mendapatkan pendidikan. Pemerintah Indonesia melalui Departemen Pendidikan Nasional telah melakukan usaha-usaha perbaikan dalam pencapaian pendidikan yang ada dan untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Pada awal abad 21 ini, dunia pendidikan di Indonesia menghadapi tiga tantangan besar. Pertama, sebagai akibat dari krisis, ekonomi dunia pendidikan dituntut untuk dapat mempertahankan hasil-hasil pembangunan pendidikan yang telah dicapai. Hasil pembangunan pendidikan berupa generasi bangsa yang memberikan sumbangsinya untuk kemajuan negara Indonesia. Kedua, untuk mengantisipasi era global, dunia pendidikan dituntut untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten agar mampu bersaing di pasar kerja global. Pasar global adalah keniscayaan dan bisa dihadapi dengan mendidik generasi yang siap bersaing di era pasar bebas. Ketiga, sejalan dengan berlakunya otonomi daerah, perlu dilakukan perubahan dan penyesuaian sistem pendidikan nasional sehingga dapat mewujudkan proses pendidikan yang lebih demokratis. Otonomi daerah dalam dunia pendidikan sangat diperlukan agar anak didik yang dibentuk sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja setempat (depdiknas.go.id, 2018).

Tujuan pendidikan nasional dapat tercapai bila dilakukan penelitian terkait kondisi sekolah sebagai tempat belajar mengajar bagi para guru dan murid di sekolah setara SMA (Sekolah Menengah Atas), salah satunya Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen. Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen adalah lanjutan dari sekolah dasar dan menengah dan merupakan gabungan dari pendidikan dasar 9 tahun yang berlaku di Indonesia. Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen yang beralamat di Jalan Cincin Kota Kebumen memiliki visi untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dengan tujuan meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan,

akhlak mulia dan keterampilan untuk hidup sesuai norma agama dan norma lainnya.

Output yang diharapkan dalam dunia pendidikan adalah generasi yang berkualitas, sehingga untuk membentuk hal tersebut diperlukan juga SDM (Sumber Daya Manusia) yang tepat dan berkualitas. Sumber daya manusia merupakan sumber daya atau kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifat-sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungan. Prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan dan kepuasan kerja. Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan organisasi, hal yang perlu dilakukan adalah memberi daya pendorong yang menyebabkan, menyalurkan dan memelihara perilaku tenaga pendidik atau guru agar bersedia bekerja sesuai dengan yang di inginkan organisasi (Hasibuan, 2005:255).

Sebagaimana tenaga kerja lain, guru sebagai tenaga kerja pendidik juga memerlukan kepuasan kerja untuk membentuk tatanan kegiatan belajar mengajar yang efektif, efisien dan terstruktur. Kepuasan kerja guru menjadi bagian penting dalam keberhasilan *long term* pendidikan di Indonesia. Akan tetapi dari observasi sederhana penulis, ditemukan adanya rasa tidak puas dari beberapa guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen terhadap kondisi yang ada sekarang ini, sehingga mereka merasakan ketidaknyamanan dalam melaksanakan kewajiban sehari-hari. Ketidakpuasan kerja ini disebabkan kondisi hubungan antar individu kurang harmonis serta rendahnya motivasi internal dan eksternal untuk melakukan pekerjaan dengan semangat, antusias dan sebaik mungkin. Sesuai dengan uraian tersebut, kepuasan kerja adalah sesuatu yang signifikan, sehingga kepuasan kerja guru harus dibangun dengan baik agar kecintaan guru akan pekerjaannya dapat meningkat, sehingga tujuan belajar mengajar tercapai dengan cara menyenangkan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2005:202). Kepuasan ini juga dipengaruhi oleh motivasi kerja maupun kondisi-kondisi pekerjaan lain secara tidak langsung.

Setelah ditelusuri lebih jauh, penulis menemukan bahwa beberapa guru mengeluhkan ketidakpuasan karena kurangnya kepedulian sesama guru untuk membantu rekan guru lain dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu sering terjadi komunikasi yang keliru karena kurangnya koordinasi dalam melakukan kegiatan tertentu. Tata tertib yang sudah disepakati bersama juga tidak dilaksanakan dengan sepenuhnya. Kondisi semacam ini membuat iklim organisasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen tidak kondusif.

Iklim organisasi menurut Housler dan Wissler (Sunarcaya, 2008:41) adalah suasana kerja yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi yang

berlaku dalam organisasi. Iklim organisasi merupakan sarana bagi guru untuk melakukan pendekatan dengan lingkungan kerjanya dengan pandangan yang positif. Iklim organisasi mempunyai kaitan dengan prestasi, kepuasan dan kinerja guru. Jika iklim organisasi kondusif, suasana lingkungan manusia yang familiar maka akan membuat guru menjadi termotivasi karena puasnya guru terhadap organisasi. Sebaliknya jika iklim tidak kondusif maka mengakibatkan guru kurang bergairah dalam bekerja. Iklim dapat mempengaruhi prestasi dan kepuasan kerja. Para pegawai merasakan imbalance, kepuasan, frustrasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi. Iklim organisasi di sekolah bisa bergerak dari yang menyenangkan ke netral, sampai dengan tidak menyenangkan. Tetapi pada umumnya kepala sekolah, guru dan pegawai menginginkan iklim yang menyenangkan karena menyangkut keuntungan seperti prestasi yang lebih baik, kepuasan kerja dan dapat menimbulkan kinerja yang lebih baik lagi (Falaly, 2005:44).

Selain faktor iklim organisasi, kepuasan kerja guru yang menurun juga disebabkan karena banyaknya rekan guru tidak termotivasi dari dalam diri mereka sendiri (motivasi secara instrinsik) ketika melakukan tugasnya. Kesadaran untuk memenuhi kewajiban sebagai pengajar menurun, sehingga banyak rekan guru yang tidak sepenuhnya membuat Silabus (Rencana Pembelajaran secara umum) dan menyusun RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran secara khusus) sesuai target yang ditetapkan, yang menyebabkan angka akreditasi rendah.

Jika guru sering tidak membuat silabus maupun RPP, maka akan sulit untuk mengarahkan jalannya Kegiatan Belajar Mengajar sesuai kurikulum yang ada. Apalagi jika banyak guru yang terlambat masuk kerja dan mengajar maka akan sulit untuk menularkan semangat belajar untuk memerangi keterbelakangan. Hal ini berawal dari rendahnya motivasi guru secara instrinsik.

Banyak rekan guru yang tidak termotivasi dari luar (motivasi secara ekstrinsik) karena tidak ada *reward* ataupun apresiasi bagi yang disiplin dan bekerja maksimal. Mereka juga tidak puas karena tidak tegasnya penerapan sanksi bagi yang tidak disiplin dan tidak melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini berakibat pada tidak tertibnya pelaksanaan tugas guru secara individu maupun kelompok.

Menurut Munandar (2006:323), secara umum motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Jadi, motivasi kerja merupakan dorongan dari diri seseorang yang muncul karena adanya kebutuhan-kebutuhan untuk menciptakan kepuasan kerja, agar tujuan dari pekerjaannya dapat tercapai. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman,

kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.

Menurut Herzberg *et al*, terdapat *two-factors theory* yang secara khusus membagi motivasi menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (*hygiene*). Faktor intrinsik adalah faktor motivasi yang berasal dari kesadaran dan kemauan diri dan pekerjaan itu sendiri, seperti prestasi yang ingin diraih (*achievement*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*recognition*), tanggung jawab pribadi (*responsibility*). Faktor *intrinsic* merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi (faktor motivasi) lebih memungkinkan seseorang untuk berforma tinggi daripada pemuasan kebutuhan lebih rendah (Robbins, 2006:55).

Faktor ekstrinsik atau *hygiene factor* adalah faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan, berhubungan dengan *job context* atau aspek ekstrinsik pekerja, dan terdiri antara lain *working condition* (kondisi kerja), *interpersonal relation* (hubungan antar pribadi), *company policy and administration* (kebijaksanaan perusahaan dan pelaksanaannya), *job security* (perasaan aman dalam bekerja), *pay* (upah), *status* (jabatan), *supervision technical* (teknik pengawasan). Menurut Herzberg, faktor *hygiene/extrinsic* tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial (Robbins, 2006:55).

Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor agar mutu pendidikan terus terjaga, agar menghasilkan generasi bangsa yang juga bermutu dan berkualitas. Kualitas pendidikan dapat dicapai melalui beberapa faktor, antara lain: kompetensi tenaga pendidik, motivasi intrinsik-ekstrinsik, proses belajar mengajar, evaluasi belajar mengajar, prasarana dan sarana serta keuangan Kompetensi tenaga pendidik menyangkut tingkat pendidikan guru, kemampuan dan keahlian guru dalam memberikan materi pelajaran kepada siswa. Motivasi intrinsik-ekstrinsik guru menyangkut dorongan yang diberikan kepada guru untuk meningkatkan cara keterampilan dan kemampuan guru. Proses belajar mengajar menyangkut persiapan mengajar, bahan ajar, dan pemberian materi kepada siswa. Evaluasi belajar mengajar menyangkut pemberian tes kepada siswa (Latif, 2017:03).

Tinjauan jurnal dan penelitian terdahulu menggambarkan, jika iklim organisasi sangat berdampak pada kepuasan kerja, seperti dalam penelitian Liana (2012) dan Darmadi (2016). Selain itu, penelitian yang dilakukan Putri dan Budi (2018) serta Hadian (2018) juga ditemukan adanya pengaruh positif motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian lain, Witarsana (2012) menemukan bahwa motivasi ekstrinsik

pekerja mempengaruhi kepuasan kerja karena menjadi faktor kuatnya keberhasilan kerja individu dan tim.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang diatas, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen.”**

METODE

1. Kepuasan Kerja

Menurut Gibson *et al* dalam (Hasibuan, 2005:202) : Kepuasan kerja yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Ada lima faktor yang dapat menjadi indikator kepuasan kerja, antara lain :

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Atasan atau penyelia
- c. Rekan sekerja
- d. Kesempatan promosi
- e. Gaji

2. Iklim Organisasi

Menurut Housler dan Wissler (Sunarcaya, 2008:41) adalah suasana kerja yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi yang berlaku dalam organisasi. Indikator Iklim Organisasi Menurut Steer, (Liana, 2012:08) :

- a. Kualitas kepemimpinan
- b. Kadar Kepercayaan
- c. Komunikasi
- d. Pekerjaan yang bermanfaat
- e. Tanggung Jawab Organisasi
- f. Keadilan Imbalan
- g. Tekanan yang wajar
- h. Kesempatan
- i. Pengendalian
- j. Birokrasi yang Wajar
- k. Keikutsertaan guru

3. Motivasi instrinsik

Motivasi instrinsik yaitu faktor motivasi yang berasal dari kesadaran atau kemauan diri dan pekerjaan itu sendiri (Herzberg dalam Robbins, 2006:55).

Indikatornya yaitu:

- a. Prestasi
- b. Pengakuan
- c. peluang untuk maju
- d. tanggung jawab pribadi
- e. pengembangan

4. Motivasi ekstrinsik

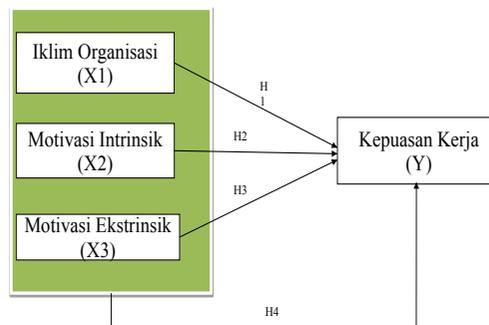
Motivasi ekstrinsik yaitu faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan, berhubungan dengan job context atau aspek ekstrinsik pekerja (Herzberg dalam Robbins, 2006:56). Indikatornya yaitu:

- a. kondisi kerja
- b. hubungan antar pribadi
- c. kebijaksanaan organisasi
- d. perasaan aman dalam bekerja
- e. tunjangan
- f. jabatan
- g. teknik pengawasan

Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas sebelumnya yang menyakut variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab adalah berubahnya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Variabel *independent* dalam penelitian ini yaitu pengaruh iklim organisasi, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan variabel terikat (*dependent*) kepuasan kerja guru.

Gambar 1. Kerangka Teoritis



Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang didasari penelitian terdahulu. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ = Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen.

H₂ = Terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen.

H₃ = Terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen.

H₄ = Terdapat pengaruh iklim organisasi, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan terhadap kepuasan kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen.

Objek dan Subjek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah semua guru MAN 1 Kebumen. Obyek dalam penelitian ini adalah iklim organisasi, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini adalah penelitian dengan sampel jenuh dimana semua populasi diambil sebagai sampel, yaitu sejumlah 68 orang Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen.

Alat Analisis Data

Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan SPSS *for windows versi 21.0*. Dalam metode statistika dilakukan uji validitas, reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis dengan uji t maupun uji F.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Kuesioner dinyatakan valid apabila pernyataan yang diajukan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur pada kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dalam penelitian ini, digunakan

product moment dengan r tabel pada 65 (N – df = 68-3) sebesar 0,240. Syarat minimum dianggap valid adalah dengan korelasi nilai r hitung > r tabel, dan signifikan lebih kecil dari 0,05 (Arikunto, 2009:162). Hasil uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel kepuasan kerja, iklim organisasi, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Minimum	Status
Iklim Organisasi	0,953	0,6	Reliabel
Motivasi Intrinsik	0,888	0,6	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik	0,859	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,775	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (handal) karena nilai r alpha cronbach hasil perhitungan lebih besar dari 0,6.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

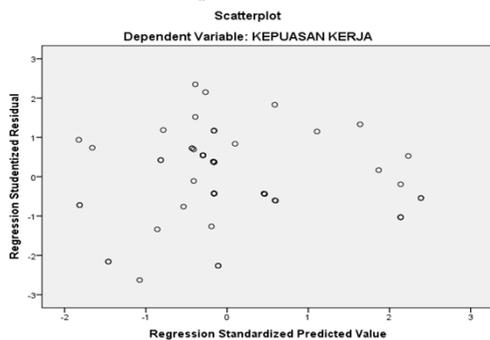
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
IKLIM ORGANISASI	,736	1,359
MOTIVASI INTRINSIK	,702	1,425
MOTIVASI EKSTRINSIK	,748	1,336

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1, artinya VIF dan *tolerance* di sekitar angka 1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

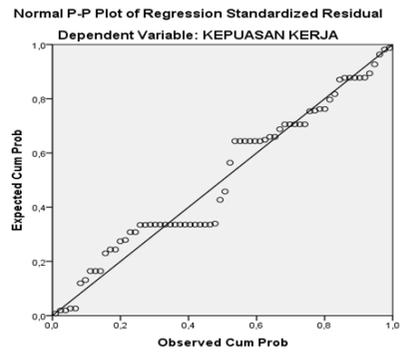
Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Gambar 3. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar uji normalitas diatas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Regresi linier berganda

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1,435	1,534			,935	,353
IKLIM ORGANISASI	,201	,036	,489		5,512	,000
MOTIVASI INTRINSIK	,217	,074	,267		2,946	,004
MOTIVASI EKSTRINSIK	,201	,077	,229		2,607	,011

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

$$Y = 1,435 + 0,201X_1 + 0,217X_2 + 0,201X_3 + e$$

1. Konstanta (a) = 1,435
Menunjukkan nilai konstanta atau nilai tetap kepuasan kerja yang tidak dipengaruhi oleh variabel iklim organisasi, motivasi ekstrinsik dan Motivasi intrinsik, maka nilai kepuasan kerjanya sebesar 1,435 satuan.
2. $b_1 = 0,201$
Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,201, artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel iklim organisasi (X_1) maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,201 satuan, apabila variabel independen lain nilainya tetap.
3. $b_2 = 0,217$
Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,217 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel motivasi intrinsik (X_2) maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,217 satuan, apabila variabel independen lain nilainya tetap.
4. $b_3 = 0,201$
Koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,201, artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel motivasi ekstrinsik (X_3) maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,201 satuan, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

Uji t (Parsial)

Untuk mengetahui hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3. Tabel tersebut menunjukkan hal berikut:

1. Variabel Iklim organisasi menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $5,512 > t_{tabel}$ 2,000 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, ini berarti variabel Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Variabel Motivasi intrinsik menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $2,946 > t_{tabel}$ 2,000 dengan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$, ini berarti variabel Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Variabel Motivasi ekstrinsik menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $2,607 > t_{tabel}$ 2,000 dengan tingkat signifikansi $0,011 < 0,05$, ini berarti variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji F (simultan)

Tabel 4. Uji F ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	173,334	3	57,778	36,330	,000 ^b
Residual	101,784	64	1,590		
Total	275,118	67			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI EKSTRINSIK, IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI INTRINSIK

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Tabel di atas menunjukkan F_{hitung} adalah $36,330 > F_{tabel}$ 2,740 dengan tingkat signifikansi 0,000, lebih kecil dari 0,05, sehingga diartikan bahwa variabel iklim organisasi, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,794 ^a	,630	1,26110

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI EKSTRINSIK, IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI INTRINSIK

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA
nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,613 artinya 61,3% kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen dipengaruhi oleh variabel iklim organisasi, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Sedangkan sisanya 38,7 % dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Implikasi Manajerial

1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja guru

Sesuai dengan uji t variabel Iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen menunjukkan pengaruh yang signifikan yaitu t_{hitung} $5,512 > t_{tabel}$ 2,000 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, ini berarti variabel Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Implikasi manajerial

dari penelitian ini adalah diperlukannya usaha mempertahankan kualitas kepala Madrasah, memperlancar komunikasi guru, memperkuat rasa tanggung jawab guru, meningkatkan partisipasi guru dan pengendalian internal/eksternal guru supaya kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Nasution (2018), Darmadi (2016) dan Liana (2012) yang menemukan pengaruh signifikan Iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja guru

Sesuai dengan uji t variabel motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen menunjukkan pengaruh yang signifikan yaitu t_{hitung} sebesar $2,946 > t_{tabel}$ 2,000 dengan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$, ini berarti variabel Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah diperlukannya peningkatan motivasi intrinsik secara signifikan dengan menekankan para guru supaya lebih bersemangat dalam memiliki kemauan untuk berprestasi, untuk mengembangkan diri dan merasa bangga pada profesi guru. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Liana (2012) serta Putri dan Budi (2018) dan Hadian (2018) yang menemukan pengaruh positif motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja guru

Sesuai dengan uji t variabel motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen menunjukkan pengaruh yang signifikan yaitu $2,607 > t_{tabel}$ 2,000 dengan tingkat signifikansi $0,011 < 0,05$, ini berarti variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah diperlukannya motivasi ekstrinsik guru dalam mengajar dengan adanya apresiasi dari pihak sekolah baik secara material dan non material bagi yang berprestasi supaya kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen terus meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Witasana (2018) yang menemukan pengaruh positif motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja guru

Sesuai dengan uji F diperoleh F_{hitung} sebesar $36,330 > F_{tabel}$ 2,740 dengan tingkat signifikansi 0,000, lebih kecil dari 0,05, sehingga diartikan bahwa iklim organisasi, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja, yang berarti diperlukan peningkatan Iklim organisasi yang kondusif, motivasi intrinsik yang terus ditumbuhkan dan motivasi ekstrinsik kerja guru yang terus dipertahankan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen dan menghasilkan anak didik yang berkualitas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode analisis deskriptif dan statistika yang dilatarbelakangi adanya penurunan kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen, terutama yang berkaitan dengan penerapan iklim organisasi, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Sesuai dengan pengujian variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen menunjukkan pengaruh signifikan. Jika iklim organisasi meningkat maka kepuasan kerja guru juga akan meningkat. Iklim organisasi meningkat berimplikasi terhadap kualitas kepala madrasah, memperlancar komunikasi guru, memperkuat rasa tanggung jawab guru, meningkatkan partisipasi guru dan pengendalian internal/eksternal guru.
- b. Sesuai dengan pengujian variabel motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen menunjukkan pengaruh signifikan. Jika motivasi intrinsik meningkat maka kepuasan kerja guru juga akan meningkat. motivasi intrinsik meningkat berimplikasi dengan menekankan para guru supaya lebih bersemangat dalam memiliki kemauan untuk berprestasi, untuk mengembangkan diri dan merasa bangga pada profesi guru.
- c. Sesuai dengan pengujian variabel motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen menunjukkan pengaruh yang signifikan. Semakin tinggi motivasi ekstrinsik maka kepuasan kerja guru juga akan meningkat. Motivasi ekstrinsik kerja meningkat berimplikasi dengan adanya apresiasi dari pihak sekolah baik secara material dan non material bagi yang berprestasi serta adanya pengawasan yang seimbang pada perkembangan guru supaya kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen terus meningkat.
- d. Sesuai dengan pengujian secara simultan mengindikasikan bahwa Iklim Organisasi, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja, yang berarti diperlukan peningkatan Iklim Organisasi yang konsisten, Motivasi Intrinsik yang terus dikembangkan dan Motivasi Ekstrinsik kerja guru yang semakin dipertahankan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen dan menghasilkan anak didik yang berkualitas.

Saran

Saran yang bisa disampaikan penulis sesuai dengan hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Institusi Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen

- a. Pengujian variabel Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen menunjukkan pengaruh signifikan. Hendaknya pihak sekolah mempertahankan suasana yang

kondusif, nyaman untuk mengajar dengan cara mengeratkan kerjasama antar guru dan membuat kelompok guru sesuai dengan jurusan yang diampu.

- b. Pengujian variabel Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen menunjukkan pengaruh signifikan. Sebaiknya tiap guru selalu berusaha mempertahankan motivasinya dengan cara mengikuti instruksi kepala madrasah, bersemangat dan tepat waktu dalam mengumpulkan tugas-tugasnya.
- c. Pengujian variabel Motivasi Ekstrinsik terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hendaknya pihak sekolah harus mampu menjaga kepuasan kerja guru dengan cara memberi bonus tambahan, *Reward* dan kompensasi bagi guru yang berprestasi sehingga menimbulkan kepuasan kerja tersendiri bagi guru.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,613 artinya 61,3 % Kepuasan Kerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen dipengaruhi oleh variabel Iklim Organisasi, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik. Sebaliknya 38,7 % yang lain disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja selain Iklim Organisasi, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik, seperti komitmen organisasi dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- As'ad, Moh. 2003. *Psikologi Industri. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Liberty
- Bagian Umum MAN 1 Kebumen. 2018. *Gambaran Umum Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen*. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen(*Unpublished*)
- Bagian Kurikulum MAN 1 Kebumen. 2019. *Database Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kebumen*. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen(*Unpublished*)

- Darmadi. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Tenaga Kerja Indonesia*. Jurnal Eksekutif Volume 13 No 2 Desember 2016. Jakarta: Magister Manajemen Universitas Pancasila
- Departemen Pendidikan Nasional. 2018. *Pengantar Pendidikan*. <http://www.depdiknas.go.id/pengantar>. Unduh 12 Maret 2019
- Dessler, Garry. 2007. *Human Resources Management, Jilid 2 (Terjemah)*. Jakarta : PT Prenhallindo
- Falahy. 2005. *Studi Korelasi Antara Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Guru (Studi pada guru SMK Samarinda)*. Tesis dipublikasikan (www.geocities.com/guruvalah)
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Cetakan Keempat*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Cetakan Kelima*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadian, Dedi. 2018. *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kemampuan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kabupaten Bandung Barat*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 12, No. 1, April 2018, 47-56 Universitas Pasundan. Bandung: Universitas Pasundan.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara
- _____. 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan Kedua. Jakarta: BumiAksara
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Riset Jilid II*. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset
- Kreitner, R dan Kinicki, Angelo. 2005. *Organizational Behavior Key Concept Skills and Best Practice*. New York: Mc Graw-Hill (Edisi Terjemahan Bahasa Indonesia)
- Latif, Zulkefi MA; Ridwan dan Tottanan, Calarce. 2017. *Pengaruh Kompetensi Profesional dan Pedagogik Terhadap Kinerja Guru Akutansi di Madrasah Aliyah Negeri di Kota Palu*. Jurnal Katalogis Volume 5 No 3 Maret 2017 hal 67-77. Riau: Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako
- Liana, Yuyuk. 2012. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Kabupaten Malang*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 1, Nomor 2, Agustus 2012 STIE Malang. Malang: Badan Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Malang
- Manullang, M. 2005. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Munandar. A.S. 2006. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Pembangunan Nasional*. Jakarta: LPPM
- Nasution, M Amri. 2018. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT Naga Hari Utama Medan*. Jurnal Warta Fakultas Ekonomi Universitas Dharmawangsa Edisi 55 Januari 2018. Surabaya: Badan Penerbit Universitas Dharmawangsa
- Profil MAN 1 Kebumen. 2019. Unduh tanggal 20 April 2019 dari <http://www.mansakebumen.sch.id/index.php/web/data>
- Putri, Natasya Adinda Ayu dan Budi, Yohanes Arianto. 2018. *Pengaruh Motivasi*

- Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Solusindo Mitra Sejahtera*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Tahun 2018. Jakarta : Universitas Atma Jaya
- Robbins, SP dan Judge. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat
- Santoso, Singgih. 2004. *SPSS; Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sunarcaya, Putu. 2008. *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- _____. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Witarsana, I Gusti Agung Gede. *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Ekspatriat di Hotel Bintang Lima Nusa Dua Bali dengan Cross Culture Adjustment Sebagai Moderasi*. Jurnal Bisnis Volume 1 Nomor 1 Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. Bali : Badan Penerbit Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua