

BAB IV

HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN

A. Data Penelitian

1. Deskripsi Data Responden

Responden dalam penelitian ini adalah guru yang pada Madrasah Aliyah negeri dan Madrasah Aliyah swasta yang ada pada Kota Banjarbaru. Adapun data-data mengenai responden tentang usia; jenis kelamin; status kepegawaian; dan masa kerja dijabarkan sebagai berikut.

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	F	%
1	Laki-laki	50	36
2	Perempuan	90	64
Total		140	100

Berdasarkan data tabel 4.1 di atas diperoleh informasi jenis kelamin responden yang terbanyak adalah perempuan dengan jumlah 90 responden atau (64%). Sedangkan responden dengan jenis kelamin laki-laki ada 50 orang (36%). Sehingga disimpulkan jumlah guru terbanyak adalah yang berjenis kelamin perempuan.

b. Status Kepegawaian

Tabel 4.2
Status Kepegawaian Responden

No.	Status Kepegawaian	F	%
1	Guru PNS	30	21
2	Guru Non PNS	110	79
Total		140	100

Berdasarkan dari data tabel 4.2 di atas didapat bahwa status kepegawaian terbanyak yaitu guru Non PNS yaitu berjumlah 110 responden atau 79% dari jumlah responden, sedangkan Guru bersetatus PNS berjumlah 30 Responden atau 79 % dari total jumlah responden. Guru bersetatus Non PNS melingkup Guru Tetap Yayasan dan Guru Tidak Tetap Yayasan.

c. Masa Kerja

Tabel 4.3
Status Masa Kerja Responden

No.	Status Kepegawaian	F	%
1	Lebih dari 10 Tahun	43	31
2	Lebih dari 5 Tahun	31	22
3	Lebih dari 3 Tahun	24	17
4	Lebih dari 2 tahun	24	17
5	1 Tahun	7	5
6	kurang dari 1 tahun	11	8
Total		140	100

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 didapat informasi bahwa masa kerja lebih dari 10 tahun memiliki jumlah yang terbanyak dengan 43 responden atau 31% dari total responden. Sedangkan responden dengan masa kerja 1 tahun hanya berjumlah 7 orang atau 5% dari total responden.

2. Hasil Deskripsi Variabel

a. *Perceived Organizational Support*

Adapun hasil distribusi frekuensi pada variabel X_1 dengan jumlah responden 140 orang sebagai berikut.

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Variabel X₁

No. Item	Indikator	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Sekolah Peduli kepada Kesejahteraan Guru	45	32%	84	60%	11	8%	0	0%	0	0%
2		47	34%	80	57%	12	9%	1	1%	0	0%
3		50	36%	79	56%	10	7%	1	1%	0	0%
Jumlah		142		243		33		2		0	
Rata-rata		47,3	34%	81,0	58%	11,0	8%	0,7	0%	0,0	0%
4	Sekolah Menghargai Kontribusi dan Effort Guru	47	34%	85	61%	8	6%	0	0%	0	0%
5		31	22%	89	64%	20	14%	0	0%	0	0%
6		43	31%	85	61%	12	9%	0	0%	0	0%
Jumlah		121		259		40		0		0	
Rata-rata		40,3	29%	86,3	62%	13,3	10%	0,0	0%	0,0	0%
7	Sekolah Bersedia Membantu Guru terhadap Permasalahannya	32	23%	93	66%	15	11%	0	0%	0	0%
8		51	36%	78	56%	10	7%	1	1%	0	0%
9		41	29%	88	63%	11	8%	0	0%	0	0%
Jumlah		124		259		36		1		0	
Rata-rata		41,3	30%	86,3	62%	12,0	9%	0,3	0%	0,0	0%

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, untuk Variabel Percieved Organizational Support (X₁), terdapat 3 Indikator dengan jumlah Item instrumen berjumlah 9 item. Pada indikator pertama yaitu “sekolah peduli kepada kesejahteraan guru”, jumlah instrumen berjumlah 3 Item, dengan Rata-rata jumlah responden yang memilih jawaban “Sangat Setuju” sejumlah 47 orang; yang memilih “Setuju” rata-rata berjumlah 81 orang ; yang memilih “Netral/ragu-ragu” rata-rata berjumlah 11 orang; sedangkan yang menjawab “tidak setuju” hanya terjawab 2 soal dari 3 Item ; dan untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju” tidak ada yang memilih. Selanjutnya pada indikator kedua “Sekolah Menghargai kontribusi dan effort Guru” terdapat 3 Item instrumen Pernyataan dengan jumlah rata-rata memilih jawaban “Sangat Setuju” berjumlah 40 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Setuju” berjumlah 86 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Netral/ragu-ragu” rata-rata berjumlah

13 orang; sedangkan yang menjawab “tidak setuju” dan jawaban “Sangat Tidak Setuju” tidak ada yang memilih. Selanjutnya pada indikator kedua “Sekolah bersedia membantu Guru terhadap Permasalahannya” terdapat 3 Item instrumen Pernyataan dengan jumlah rata-rata memilih jawaban “Sangat Setuju” berjumlah 41 orang; yang memilih “Setuju” rata-rata berjumlah 86 orang ; yang memilih “Netral/ragu-ragu” rata-rata berjumlah 12 orang; sedangkan yang menjawab “tidak setuju” hanya terjawab 1 soal dari 3 Item ; dan untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju” tidak ada yang memilih.

Simpulan dari penjabaran hasil angket untuk Variabel X_1 di atas didapat bahwa, terdapat 91% dari total Responden atau sejumlah 127 orang yang menyatakan setuju dengan pernyataan pada Instrumen variabel *Percieved Organizational Support* (X_1). Dari hasil angket ini menunjukkan bahwa Organisasi sekolah telah berupaya maksimal dalam memberikan dukungannya kepada guru-gurunya, baik itu berupa kepedulian terhadap kesejahteraan guru; sekolah mampu memberikan penghargaan atas kontribusi dan effort guru di sekolah; dan kesediaan pihak Sekolah dalam memberikan bantuan kepada permasalahan-permasalahan guru, dan juga dari sisi guru-guru Madrasah Aliyah se Kota Banjarbaru yang dapat merasakan Dukungan Organisasi Sekolah dengan Sangat Baik. Dengan demikian pihak sekolah dapat terus mempertahankan dan atau meningkatkan upaya sekolah dalam memberikan dukungan kepada Guru-guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah.

b. *Intra Organizational Trust*

Adapun hasil distribusi frekuensi pada variabel X₂ dengan jumlah responden 140 orang sebagai berikut.

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Variabel X₂

No. Item	Indikator	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
10	Integritas	53	38%	80	57%	7	5%	0	0%	0	0%
11		80	57%	57	41%	3	2%	0	0%	0	0%
12		74	53%	61	44%	5	4%	0	0%	0	0%
Jumlah		207		198		15		0		0	
Rata-rata		69,0	49%	66,0	47%	5,0	4%	0,0	0%	0,0	0%
13	Kompetensi	23	16%	97	69%	20	14%	0	0%	0	0%
14		24	17%	93	66%	23	16%	0	0%	0	0%
Jumlah		47		190		43		0		0	
Rata-rata		23,5	17%	95,0	68%	21,5	15%	0,0	0%	0,0	0%
15	Konsistensi	30	21%	88	63%	19	14%	3	2%	0	0%
16		32	23%	97	69%	10	7%	1	1%	0	0%
17		35	25%	99	71%	6	4%	0	0%	0	0%
Jumlah		97		284		35		4		0	
Rata-rata		32,3	23%	94,7	68%	11,7	8%	1,3	1%	0,0	0%
18	Loyalitas	46	33%	90	64%	4	3%	0	0%	0	0%
19		38	27%	86	61%	15	11%	1	1%	0	0%
20		30	21%	88	63%	20	14%	2	1%	0	0%
Jumlah		114		264		39		3		0	
Rata-rata		38,0	27%	88,0	63%	13,0	9%	1,0	1%	0,0	0%
21	Keterbukaan	26	19%	90	64%	23	16%	1	1%	0	0%
22		36	26%	82	59%	22	16%	0	0%	0	0%
23		54	39%	78	56%	8	6%	0	0%	0	0%
24		51	36%	86	61%	3	2%	0	0%	0	0%
25		48	34%	89	64%	3	2%	0	0%	0	0%
Jumlah		215		425		59		1		0	
Rata-rata		43,0	31%	85,0	61%	11,8	8%	0,2	0%	0,0	0%

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, untuk Variabel *Intra Organizational Trust* (X₂), terdapat 3 Indikator dengan jumlah Item instrumen berjumlah 16 item. Pada indikator pertama yaitu “*Integritas*”, jumlah instrumen berjumlah 3 Item, dengan

Rata-rata jumlah responden yang memilih jawaban “Sangat Setuju” sejumlah 69 orang; yang memilih “Setuju” rata-rata berjumlah 66 orang ; yang memilih “Netral/ragu-ragu” rata-rata berjumlah 5 orang; sedangkan yang menjawab “tidak setuju” dan jawaban “Sangat Tidak Setuju” tidak ada yang memilih. Selanjutnya pada indikator kedua “*Kompetensi*” terdapat 2 Item instrumen Pernyataan dengan jumlah rata-rata memilih jawaban “Sangat Setuju” berjumlah 24 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Setuju” berjumlah 95 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Netral/ragu-ragu” rata-rata berjumlah 23 orang; sedangkan yang menjawab “tidak setuju” dan jawaban “Sangat Tidak Setuju” tidak ada yang memilih. Selanjutnya pada indikator ketiga “*Konsistensi*” terdapat 3 Item instrumen Pernyataan dengan jumlah rata-rata memilih jawaban “Sangat Setuju” berjumlah 32 orang; yang memilih “Setuju” rata-rata berjumlah 95 orang ; yang memilih “Netral/ragu-ragu” rata-rata berjumlah 12 orang; sedangkan yang menjawab “tidak setuju” hanya terjawab 1 orang ; dan untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju” tidak ada yang memilih. Selanjutnya pada indikator keempat “*Loyalitas*” terdapat 3 Item instrumen Pernyataan dengan jumlah rata-rata memilih jawaban “Sangat Setuju” berjumlah 38 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Setuju” berjumlah 88 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Netral/ragu-ragu” rata-rata berjumlah 13 orang; sedangkan yang menjawab “tidak setuju” rata-rata berjumlah 1 orang; dan jawaban “Sangat Tidak Setuju” tidak ada yang memilih. Selanjutnya pada indikator kelima “*Keterbukaan*” terdapat 5 Item instrumen Pernyataan dengan jumlah rata-rata memilih jawaban “Sangat Setuju” berjumlah 43 orang; yang memilih “Setuju” rata-rata berjumlah 85 orang ; yang memilih “Netral/ragu-ragu” rata-rata berjumlah 12

orang; sedangkan yang menjawab “tidak setuju” hanya terjawab 1 soal dari 5 soal; dan untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju” tidak ada yang memilih.

Simpulan dari penjabaran hasil angket untuk Variabel *Intra Organizational Trust* X_2 di atas didapat bahwa, terdapat 91% dari total Responden atau sejumlah 128 orang yang menyatakan setuju dengan pernyataan pada Instrumen variabel *Intra Organizational Trust* (X_2). Dari hasil angket ini menunjukkan bahwa Sekolah telah mewujudkan interaksi sosial yang baik antar guru di sekolah. Antar guru tercipta suasana lingkungan yang terbuka, dan guru-guru Madrasal Aliyah di Kota Banjarbaru memiliki Integritas yang sangat baik, berkompetensi, Konsisten dan Loyalitas yang tinggi.

c. Motivasi Kerja

Adapun hasil distribusi frekuensi pada variabel X_3 dengan jumlah responden 140 orang sebagai berikut.

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel X_3

No. Item	Indikator	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
26	Kebutuhan akan prestasi (need for achievement)	53	38%	80	57%	7	5%	0	0%	0	0%
27		80	57%	57	41%	3	2%	0	0%	0	0%
Jumlah		133		137		10		0		0	
Rata-rata		66,5	48%	68,5	49%	5,0	4%	0,0	0%	0,0	0%
28	Kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation)	26	19%	90	64%	23	16%	1	1%	0	0%
29		36	26%	82	59%	22	16%	0	0%	0	0%
30		54	39%	78	56%	8	6%	0	0%	0	0%
31		51	36%	86	61%	3	2%	0	0%	0	0%
32		48	34%	89	64%	3	2%	0	0%	0	0%
Jumlah		215		425		59		1		0	
Rata-rata		43,0	31%	85,0	61%	11,8	8%	0,2	0%	0,0	0%
33		26	19%	90	64%	23	16%	1	1%	0	0%

No. Item	Indikator	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
34	Kebutuhan akan kekuasaan (need for power)	36	26%	82	59%	22	16%	0	0%	0	0%
35		54	39%	78	56%	8	6%	0	0%	0	0%
36		51	36%	86	61%	3	2%	0	0%	0	0%
37		48	34%	89	64%	3	2%	0	0%	0	0%
Jumlah		215		425		59		1		0	
Rata-rata		43,0	31%	85,0	61%	11,8	8%	0,2	0%	0,0	0%

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, untuk Variabel Motivasi Kerja (X_3), terdapat 3 Indikator dengan jumlah Item instrumen berjumlah 12 item. Pada indikator pertama yaitu “Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)”, jumlah instrumen berjumlah 2 Item, dengan Rata-rata jumlah responden yang memilih jawaban “Sangat Setuju” sejumlah 67 orang; yang memilih “Setuju” rata-rata berjumlah 69 orang ; yang memilih “Netral/ragu-ragu” rata-rata berjumlah 5 orang; sedangkan yang menjawab “tidak setuju” dan jawaban “Sangat Tidak Setuju” tidak ada yang memilih. Selanjutnya pada indikator kedua “Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)” terdapat 5 Item instrumen Pernyataan dengan jumlah rata-rata memilih jawaban “Sangat Setuju” berjumlah 43 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Setuju” berjumlah 85 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Netral/ragu-ragu” rata-rata berjumlah 12 orang; sedangkan yang menjawab “tidak setuju” hanya terdapat 1 jawaban dari 5 Item soal; dan jawaban “Sangat Tidak Setuju” tidak ada yang memilih. Selanjutnya pada indikator ketiga “Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)” terdapat 3 Item instrumen Pernyataan dengan jumlah rata-rata memilih jawaban “Sangat Setuju” berjumlah 43 orang; yang memilih “Setuju” rata-rata berjumlah 85 orang ; yang memilih “Netral/ragu-ragu” rata-rata berjumlah 12

orang; sedangkan yang menjawab “tidak setuju” hanya terjawab 1 orang ; dan untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju” tidak ada yang memilih.

Simpulan dari penjabaran hasil angket untuk Variabel *Motivasi Kerja X₃* di atas didapat bahwa, terdapat 93% dari total Responden atau sejumlah 130 orang yang menyatakan setuju dengan pernyataan pada Instrumen variabel Motivasi Kerja (*X₃*). Dari hasil angket ini menunjukkan bahwa Guru-guru Madrasah Aliyah di Kota Banjarbaru memiliki Motivasi Kerja yang sangat baik. Hal ini akan berdampak positif terhadap Kepuasan kerja guru.

d. Kepuasan Kerja

Adapun hasil distribusi frekuensi pada variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan jumlah responden 140 orang sebagai berikut.

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Y

No. Item	Indikator	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
38	<i>The work itself</i>	48	34%	85	61%	7	5%	0	0%	0	0%
39		48	34%	70	50%	21	15%	1	1%	0	0%
40		30	21%	86	61%	24	17%	0	0%	0	0%
Jumlah		126		241		52		1		0	
Rata-rata		42,0	30%	80,3	57%	17,3	12%	0,3	0%	0,0	0%
41	<i>Pay</i>	21	15%	72	51%	42	30%	5	4%	0	0%
42		28	20%	76	54%	33	24%	2	1%	1	1%
Jumlah		49		148		75		7		1	
Rata-rata		24,5	18%	74,0	53%	37,5	27%	3,5	3%	0,5	0%
43	<i>Promotion Opportunities</i>	17	12%	74	53%	45	32%	4	3%	0	0%
44		16	11%	72	51%	48	34%	4	3%	0	0%
Jumlah		33		146		93		8		0	
Rata-rata		16,5	12%	73,0	52%	46,5	33%	4,0	3%	0,0	0%
45	<i>Supervision</i>	43	31%	81	58%	16	11%	0	0%	0	0%
46		26	19%	89	64%	23	16%	2	1%	0	0%
47		33	24%	89	64%	18	13%	0	0%	0	0%

No. Item	Indikator	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
48		25	18%	95	68%	18	13%	2	1%	0	0%
49		34	24%	95	68%	11	8%	0	0%	0	0%
Jumlah		161		449		86		4		0	
Rata-rata		32,2	23%	89,8	64%	17,2	12%	0,8	1%	0,0	0%
50	<i>Coworkers</i>	45	32%	89	64%	6	4%	0	0%	0	0%
51		42	30%	89	64%	9	6%	0	0%	0	0%
52		42	30%	87	62%	11	8%	0	0%	0	0%
Jumlah		129		265		26		0		0	
Rata-rata		43,0	31%	88,3	63%	8,7	6%	0,0	0%	0,0	0%
53	<i>Working Conditions</i>	19	14%	82	59%	34	24%	5	4%	0	0%
54		32	23%	93	66%	13	9%	2	1%	0	0%
Jumlah		51		175		47		7		0	
Rata-rata		25,5	18%	87,5	63%	23,5	17%	3,5	3%	0,0	0%

Berdasarkan tabel 4. di atas, untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y), terdapat 6 Indikator dengan jumlah Item instrumen berjumlah 17 item. Pada indikator pertama yaitu *“The work itself”*, jumlah instrumen berjumlah 3 Item, dengan Rata-rata jumlah responden yang memilih jawaban *“Sangat Setuju”* sejumlah 42 orang; yang memilih *“Setuju”* rata-rata berjumlah 80 orang ; yang memilih *“Netral/ragu-ragu”* rata-rata berjumlah 17 orang; sedangkan yang menjawab *“tidak setuju”* hanya terdapat 1 jawaban dari 3 Item soal dan jawaban *“Sangat Tidak Setuju”* tidak ada yang memilih. Selanjutnya pada indikator kedua *“Pay”* terdapat 2 Item instrumen Pernyataan dengan jumlah rata-rata memilih jawaban *“Sangat Setuju”* berjumlah 25 orang; rata-rata yang memilih jawaban *“Setuju”* berjumlah 74 orang; rata-rata yang memilih jawaban *“Netral/ragu-ragu”* rata-rata berjumlah 38 orang; sedangkan yang menjawab *“tidak setuju”* rata-rata berjumlah 4 orang dan jawaban *“Sangat Tidak Setuju”* rata-rata berjumlah 1orang. Selanjutnya pada indikator ketiga *“Promotion Opportunities”* terdapat 2 Item instrumen Pernyataan dengan jumlah rata-rata

memilih jawaban “Sangat Setuju” berjumlah 17 orang; yang memilih “Setuju” rata-rata berjumlah 73 orang ; yang memilih “Netral/ragu-ragu” rata-rata berjumlah 46 orang; sedangkan yang menjawab “tidak setuju” rata-rata berjumlah 4 orang; dan untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju” tidak ada yang memilih. Selanjutnya pada indikator keempat “*Supervision*” terdapat 5 Item instrumen Pernyataan dengan jumlah rata-rata memilih jawaban “Sangat Setuju” berjumlah 32 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Setuju” berjumlah 90 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Netral/ragu-ragu” rata-rata berjumlah 17 orang; sedangkan yang menjawab “tidak setuju” rata-rata berjumlah 1 orang; dan jawaban “Sangat Tidak Setuju” tidak ada yang memilih. Selanjutnya pada indikator kelima “*Coworkers*” terdapat 3 Item instrumen Pernyataan dengan jumlah rata-rata memilih jawaban “Sangat Setuju” berjumlah 43 orang; yang memilih “Setuju” rata-rata berjumlah 88 orang ; yang memilih “Netral/ragu-ragu” rata-rata berjumlah 9 orang; sedangkan yang menjawab “tidak setuju” dan jawaban “Sangat Tidak Setuju” tidak ada yang memilih. Selanjutnya pada indikator keenam “*Working Conditions*” terdapat 2 Item instrumen Pernyataan dengan jumlah rata-rata memilih jawaban “Sangat Setuju” berjumlah 26 orang; yang memilih “Setuju” rata-rata berjumlah 88 orang ; yang memilih “Netral/ragu-ragu” rata-rata berjumlah 24 orang; sedangkan yang menjawab “tidak setuju” rata-rata berjumlah 4 dan jawaban “Sangat Tidak Setuju” tidak ada yang memilih.

Simpulan dari penjabaran hasil angket untuk Variabel *Kepuasan Kerja* Y di atas didapat bahwa, terdapat 81% dari total Responden atau sejumlah 113 orang yang menyatakan setuju dengan pernyataan pada Instrumen variabel Kepuasan

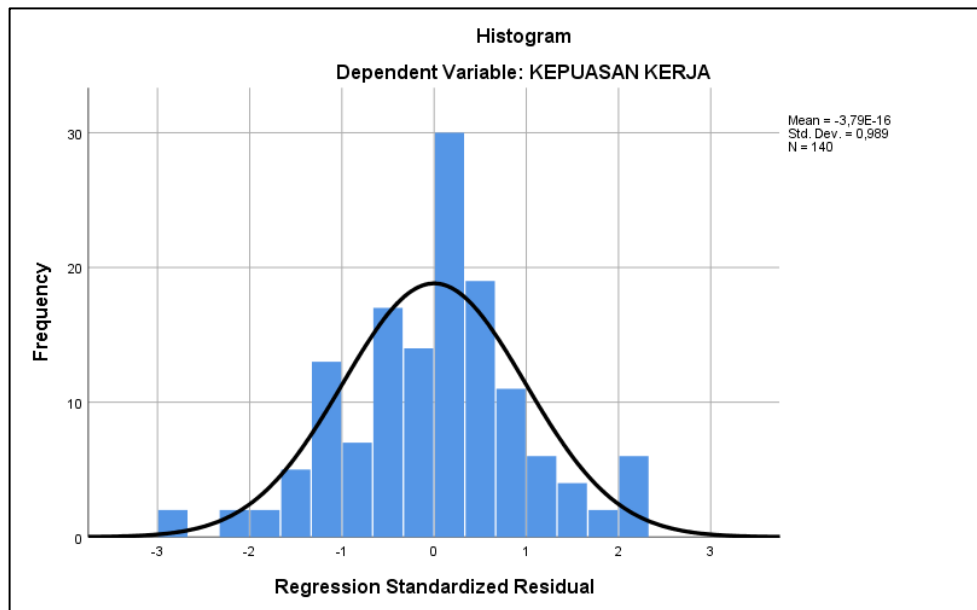
Kerja (Y). Dari hasil angket ini menunjukkan bahwa Sekolah telah mewujudkan interaksi sosial yang baik antar guru di sekolah. Antar guru tercipta suasana lingkungan yang terbuka, dan guru-guru Madrasah Aliyah di Kota Banjarbaru memiliki Integritas yang sangat baik, berkompetensi, Konsisten dan Loyalitas yang tinggi.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

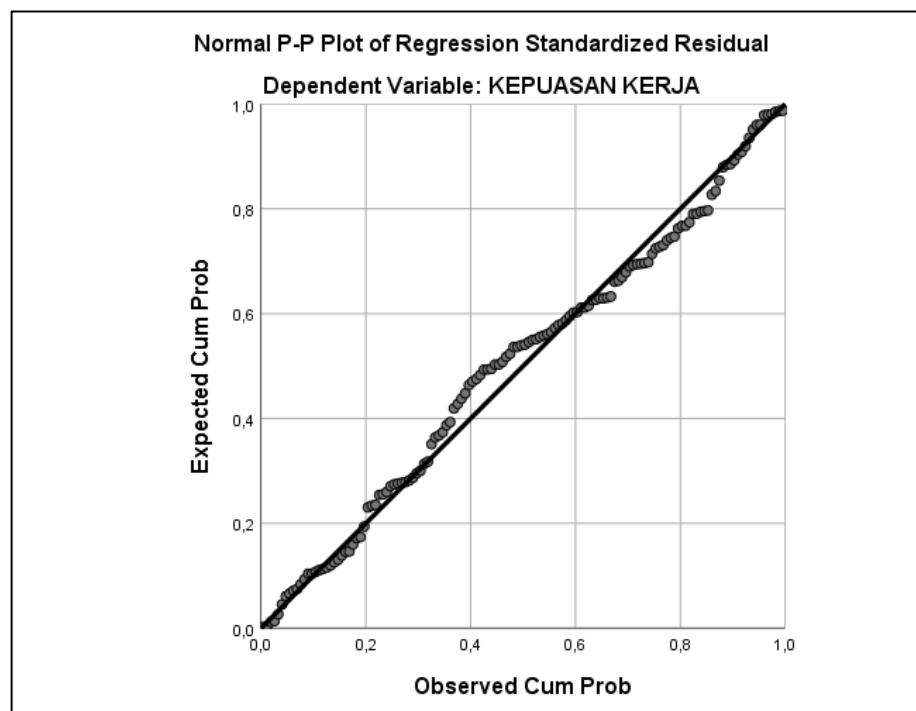
ujuan dari uji ini adalah untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak. Dalam konteks model regresi, data yang baik seharusnya memiliki distribusi yang mendekati normal. Dalam penelitian ini, terdapat tiga metode yang digunakan untuk menguji normalitas, yaitu:

- 1) Metode histogram, dimana data dianggap berdistribusi normal jika terdapat kecenderungan data terpusat di tengah distribusi.
- 2) Metode P-Plot, dimana data dianggap berdistribusi normal jika pola plot (titik-titik) yang merepresentasikan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.
- 3) Metode Kolmogorov-Smirnov, dimana data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05.



Gambar 4.1 Grafik Histogram Uji Normalitas
Sumber : IBM SPSS 26

Grafik histogram pada gambar 4.1 menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal dengan melihat pola data berpusat di tengah.



Gambar 4.2 Grafik *P-Plot* Uji Normalitas
Sumber : IBM SPSS 26

Hasil pengujian normalitas menggunakan metode probability plot atau P-Plot dapat dilihat dalam Gambar 4.2. Metode ini dianggap lebih reliabel dibandingkan metode histogram karena P-Plot membandingkan distribusi kumulatif dari data yang diuji dengan distribusi kumulatif dari distribusi data normal standar. Dari Gambar 4.1, terlihat bahwa plotting data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memiliki distribusi yang normal.

Tabel 4.8
Uji Normalitas Metode Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		140
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,93033219
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,058
	Negative	-,072
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,075 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Untuk memperkuat hasil uji normalitas dalam model regresi pada penelitian ini, selain menggunakan metode grafik seperti histogram dan probability plot, juga dilakukan pengujian menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Hal ini dilakukan sebagai alternatif untuk menghindari kesalahan dalam menginterpretasi hasil uji normalitas berdasarkan grafik. Dalam Tabel 4.8, terlihat bahwa nilai

Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,075, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memiliki distribusi "Normal".

b. Uji Multikolinieritas

digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas dalam model regresi berganda. Uji ini dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai tolerance atau faktor inflasi varians (VIF), yang dihitung menggunakan rumus berikut ini. $VIF = \frac{1}{tolerance}$ dengan batas tolerance value 0,10 atau nilai VIF sama dengan 10. Jika $VIF > 10$ dan tolerance value $< 0,10$ maka terjadi multikolinieritas yang tinggi antar variabel bebas. Jika $VIF > 10$ dan tolerance value $> 0,10$, maka dapat diartikan tidak terjadi multikolinieritas pada penelitian ini. Regresi yang baik apabila memiliki nilai VIF sekitar 1 dan memiliki tolerance value-nya mendekati 1.

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	-,419	3,725		-,113	,911		
POS	,875	,096	,508	9,146	,000	,638	1,568
TRUST	,346	,083	,289	4,155	,000	,405	2,469
MOTIVASI	,274	,087	,199	3,160	,002	,495	2,021

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa tolerance value untuk variabel X_1 (*Percieved Organizational Support*) adalah 0,638 lebih dari 0,100; pada variabel

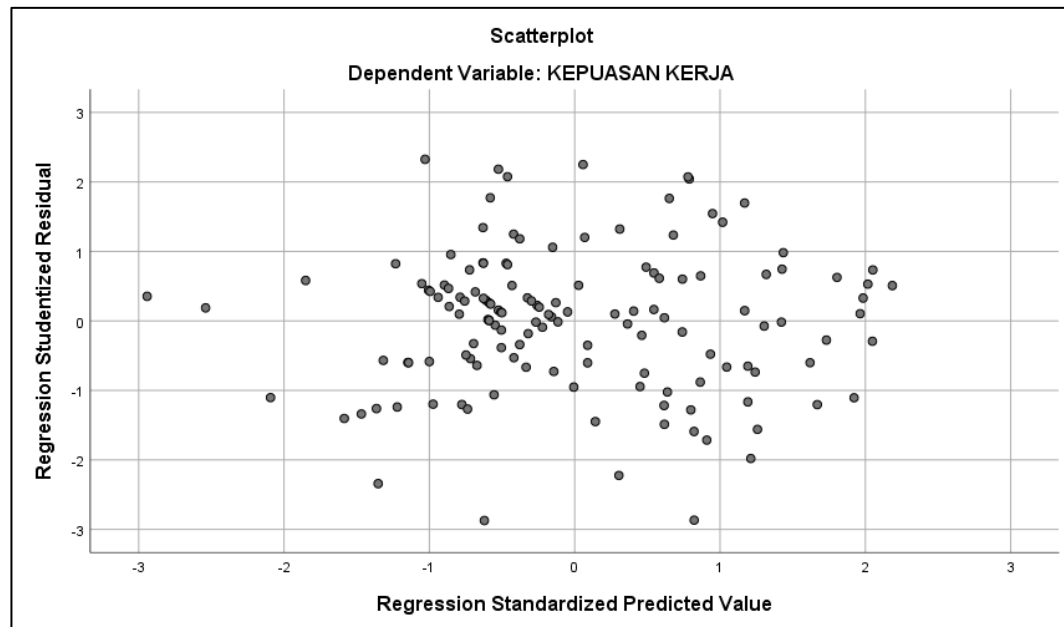
X_2 (*IntraOrganizational Trust*) adalah 0,405 lebih dari 0,100; dan pada X_3 (Motivasi Kerja) adalah 0,495 lebih dari 0,100. Sedangkan nilai VIF pada variabel X_1 (*Percieve Organizational Support*) adalah 1,568 kurang dari 10,00; pada variabel X_2 (*IntraOrganizational Trust*) adalah 2,469 kurang dari 10,00; dan pada X_3 (Motivasi Kerja) adalah 2,021 kurang dari 10,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas pada model regresi dalam penelitian ini adalah tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah sebuah metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah terdapat ketidakseragaman varians dari residu dalam model regresi. Heteroskedastisitas terjadi jika varians dari residu tidak konstan atau tidak seragam di sepanjang rentang nilai prediktor. Dalam uji heteroskedastisitas, tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi, yaitu ketika varians residu konstan dan tidak ada pola tertentu dalam sebaran residu. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan keabsahan hasil analisis regresi dan memastikan bahwa interpretasi hasilnya dapat diandalkan.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah ada penyimpangan dari syarat-syarat uji asumsi klasik. Heteroskedastisitas terjadi ketika terdapat ketidakseragaman varians dari residu antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi syarat dalam uji ini harus memiliki keseragaman varians dari residu antar pengamatan, yang disebut homoskedastisitas. Dengan kata lain, regresi yang baik seharusnya tidak mengalami heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Scatter Plot. Dalam metode ini, grafik Scatter Plot akan menunjukkan pola yang tidak jelas seperti bergelombang, melebar, atau menyempit. Selain itu, titik-titik pada grafik harus tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Scatterplot
Sumber : IBM SPSS 26

Dalam Gambar 4.3 terlihat bahwa titik-titik pada grafik Scatter Plots tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Selain itu, tidak terdapat pola yang jelas seperti bergelombang, melebar, atau menyempit. Meskipun demikian, untuk menghindari kesalahan dalam menginterpretasi grafik Scatter Plots, dalam penelitian ini juga digunakan metode Glejser sebagai alternatif uji heteroskedastisitas.

Metode Glejser digunakan sebagai alternatif jika interpretasi dari grafik Scatter Plots tidak memberikan keyakinan yang cukup. Prinsip kerja metode ini

adalah dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolute residual. Metode Glejser membantu dalam menguji apakah terdapat hubungan antara variabel bebas dan nilai absolut dari residu, sehingga dapat memberikan penilaian yang lebih kuat terkait dengan heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4.10
Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,817	2,353		,347	,729
	POS	-,014	,060	-,024	-,224	,823
	TRUST	,054	,053	,138	1,027	,306
	MOTIVASI	-,020	,055	-,043	-,357	,721

a. Dependent Variable: Abs_res

Berdasarkan Tabel 410 diperoleh nilai signifikansi pada variabel X_1 (*Percive Organizational Support*) sebesar 0,823 lebih dari 0,05; pada variabel X_2 (*IntraOrganizational Trust*) sebesar 0,306 lebih dari 0,05; dan pada variabel X_3 (Motivasi Kerja) sebesar 0,721 lebih dari 0,05. Dari penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa pada model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah sebuah metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara nilai-nilai residual (sisa) dalam model regresi pada periode waktu yang berbeda. Autokorelasi terjadi ketika terdapat hubungan linear antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya ($t-1$). Uji autokorelasi penting dalam analisis regresi karena dapat

mempengaruhi keakuratan estimasi parameter regresi, menghasilkan standar error yang tidak valid, dan menyebabkan hasil inferensi yang bias. Dengan menguji autokorelasi, kita dapat mengevaluasi apakah model regresi yang kita gunakan memenuhi asumsi non-autokorelasi dan memastikan validitas interpretasi hasil analisis regresi.

Uji autokorelasi dilakukan untuk menentukan apakah terdapat korelasi antara periode t dengan periode sebelumnya ($t-1$) dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami autokorelasi. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menguji autokorelasi adalah metode Durbin Watson. Jumlah variabel bebas (k) dalam penelitian ini adalah 3, dan jumlah sampel (N) adalah 140, dengan taraf signifikansi 0,05.

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
137	1.7062	1.7356	1.6914	1.7506	1.6765	1.7659	1.6613	1.7813	1.6461	1.7971
138	1.7073	1.7365	1.6926	1.7514	1.6778	1.7665	1.6628	1.7819	1.6476	1.7975
139	1.7084	1.7374	1.6938	1.7521	1.6791	1.7672	1.6642	1.7824	1.6491	1.7979
140	1.7095	1.7382	1.6950	1.7529	1.6804	1.7678	1.6656	1.7830	1.6507	1.7984
141	1.7106	1.7391	1.6962	1.7537	1.6817	1.7685	1.6670	1.7835	1.6522	1.7988
142	1.7116	1.7400	1.6974	1.7544	1.6829	1.7691	1.6684	1.7840	1.6536	1.7992
143	1.7127	1.7408	1.6985	1.7552	1.6842	1.7697	1.6697	1.7846	1.6551	1.7996

Gambar 4.4 Tabel Durbin Watson dengan $\alpha = 5\%$

Sumber: <http://www.stanford.edu>

Tabel 4.11
Uji Autokorelasi Metode Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,856 ^a	,733	,727	3,973	1,890

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, POS, TRUST
b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan gambar 4.4 diperoleh $du = 1,7678$ dan dari tabel 4.11 diperoleh informasi bahwa nilai DW adalah 1,890. Dasar pengambilan keputusan tidak terjadi autokorelasi jika $du < DW < 4 - du$. Hasil dari $4-du$ adalah 2,2322. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai DW berada pada rentang du dan $4-du$, $1,7678 < 1,890 < 2,2322$. Dengan demikian, pada model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

B. Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji F Statistik (Simultan)

Hasil uji F pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan disajikan dalam tabel 4.12 di bawah ini.

Tabel 4.12
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5890,589	3	1963,530	124,366	,000 ^b
	Residual	2147,204	136	15,788		
	Total	8037,793	139			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, POS, TRUST

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($124.366 > 2.67$). Sehingga dari nilai signifikansi dan F hitung tersebut, maka dapat dikatakan bahwa ketiga variabel bebas yaitu *Perceived Organizational Support* (X1); *Intra Organizational Trust* (X2); dan Motivasi Kerja (X3) memberikan pengaruh secara simultan terhadap

Kepuasan Kerja guru (Y) pada MA se-Kota Banjarbaru. Dengan demikian H_0 diterima dan H_0 ditolak.

2. Hasil Uji -t Statistik (Simultan)

Hasil uji t pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial disajikan dalam tabel 4.13 di bawah ini.

Tabel 4.13
Hasil Uji-t

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-,419	3,725		-,113	,911
	POS	,875	,096	,508	9,146	,000
	TRUST	,346	,083	,289	4,155	,000
	MOTIVASI	,274	,087	,199	3,160	,002

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan data tersebut, maka dapat ditunjukkan bahwa:

- a. Untuk variabel X_1 terhadap Y, hasil t hitung lebih besar dari t tabel ($9,146 > 1,977$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, *Perceived Organizational Support* (X_1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja guru (Y) pada MA se-Kota Banjarbaru.
- b. Pada X_2 terhadap Y, hasil t hitung lebih besar dari t tabel ($4,155 > 1,977$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, *Intra Organizational Trust* (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja guru (Y) pada MA se-Kota Banjarbaru.

- c. Pada X_3 terhadap Y , hasil t hitung lebih besar dari t tabel ($3.160 > 1.977$) dan nilai signifikansi $0,000$ lebih kecil dari $0,05$. Dengan demikian, Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja guru (Y) pada MA se-Kota Banjarbaru.

3. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi (R square) ditunjukkan oleh tabel 4.14 berikut.

Tabel 4.14
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,856 ^a	,733	,727	3,973
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, POS, TRUST				

Berdasarkan data tersebut, maka diperoleh bahwa nilai determinasi (R square) adalah $0,733$ yang berarti variabel Kepuasan Kerja guru yang dapat dijelaskan oleh variabel *Perceived Organizational Support*, *Intra Organizational Trust* dan Motivasi Kerja sebesar $73,3\%$ sedangkan $26,7\%$ adalah variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Jadi dapat disimpulkan bahwa model analisis regresi dalam penelitian ini baik.

4. Pengaruh *Perceived Organizational Support* (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Guru MA se-Kota Banjarbaru.

Setelah melakukan tahap penyajian deskriptif dan tahap uji prasyarat maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan program SPSS 26. Dari hasil analisis didapat tabel dibawah ini.

Tabel 4.15
Uji Regresi Sederhana X_1 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,225	3,549		5,135	,000
	POS	1,333	,093	,774	14,347	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel 4.12 di atas yaitu hasil perhitungan regresi linier sederhana dengan aplikasi SPSS di atas. Diperoleh hasil persamaan regresi yaitu :

$$Y = 18,225 + 1,333X_1$$

Dengan menganalisis persamaan regresi sederhana tersebut, yaitu :

$Y = 18,225 + 1,333X_1$, maka dapat dijelaskan bahwa :

a. Konstanta = 18,225

Jika variabel *Perceived Organizational Support* bernilai nol, maka nilai Kepuasan Kerja adalah 18,225.

b. Koefisien *Perceived Organizational Support* = 1,333

Jika variabel *Perceived Organizational Support* mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan kenaikan variabel Kepuasan Kerja Guru sebesar 1,333.

Kemudian untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji determinasi parsial. Secara parsial kontribusi variabel *Perceived Organizational Support* (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) guru Madrasah Aliyah dapat ditunjukkan melalui tabel 4.16 berikut

Tabel 4.16
Koefisien Korelasi X₁

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,774 ^a	,599	,596	4,835	,599	205,838	1	138	,000
a. Predictors: (Constant), POS									

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, maka besar Koefisien korelasi parsial variabel *Percive Organizational Support* adalah 0,774 menunjukkan bahwa Variabel *Percive Organizational Support* (X₁) dan variabel Kepuasan Kerja memiliki korelasi atau hubungan dengan kategori Baik. Selanjutnya, dari nilai Koefisien korelasi kita dapat menentukan bilai koefisien determinasi dengan rumus, $KD = (r)^2 \times 100\%$. Sehingga : $KD = (0.774)^2 \times 100\% = 59.91\%$. Berdasarkan nilai koefisien determinasi di atas maka dapat diartikan bahwa kontribusi variabel *Percieve Organizational Support* (X₁) memiliki kontribusi sebesar 59,91% terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Aliyah se-Kota Banjarbaru, dan 40,09% sisanya dipengaruhi oleh Faktor lainnya.

Uji hipotesis kemudian dilakukan untuk menunjukkan apakah informasi yang diperoleh mendukung hipotesis yang diajukan. Uji hipotesis parsial (uji-t) digunakan dalam model regresi untuk mengetahui apakah variabel *Perceive Organizational Support* memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja guru.

adapun hipotesis yang akan diuji adalah :

H_a : *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap tingkat Kepuasan Kerja guru Madrasah Aliyah se kota Banjarbaru

H_0 : *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh terhadap tingkat Kepuasan Kerja guru Madrasah Aliyah se kota Banjarbaru

Dasar pengambilan keputusan pada uji hipotesis ini adalah berdasarkan nilai sig pada hasil output aplikasi SPSS, jika nilai sig < 0,05 maka variabel X_1 berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y dan jika nilai sig > 0,05 maka variabel X_1 berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y, atau berdasarkan uji t, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel X_1 berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y, dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel X_1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y.

Nilai t_{tabel} didapat dengan rumus $t_{tabel} = t\left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1\right)$, $\alpha=0,05$, n (banyaknya data) = 140, k (banyaknya variabel bebas) = 3. Sehingga : $t_{tabel} = t\left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1\right) = t(0,025; 136) = 1,978$.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pada uji regresi dengan aplikasi SPSS 26, didapatkan hasil output pada tabel 4.15 didapat t_{hitung} *Perceived Organizational Support* sebesar (14,347) > t_{tabel} (1,978) dan sig. (0,000) < alpha (0,05) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan uji hipotesis di atas menunjukkan bahwa variabel *percieved Organizational Support* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja Guru Madrasah Aliyah se-Kota Banjarbaru.

Hasil uji hipotesis di atas menunjukkan adanya pengaruh variabel *Perceived Organizational Support* yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Sebagaimana teori persepsi dukungan organisasi Eisenberger, karyawan (guru) yang merasakan dukungan organisasi tingkat tinggi akan berusaha membalasnya dengan membantu organisasi dalam hal ini adalah sekolah dalam mencapai tujuannya. Dukungan organisasi adalah sejauh mana sekolah peduli terhadap kesejahteraan guru-gurunya, mendengarkan keluhan mereka, berusaha membantu mereka dalam masalah dan memperlakukan mereka dengan adil.⁶⁶

Persepsi dukungan organisasi dipengaruhi oleh berbagai aspek perlakuan karyawan di dalam organisasi, dan hal ini pada gilirannya mempengaruhi interpretasi karyawan terhadap motif organisasi di balik perlakuan tersebut. Ini berarti bahwa kami menyetujui dukungan seperti apa yang diharapkan karyawan dari organisasi dalam situasi yang berbeda. Ini termasuk kemungkinan tanggapan organisasi terhadap penyakit, kesalahan, dan hasil kerja buruk karyawan di masa depan, serta keinginan organisasi untuk membayar upah yang adil dan membuat pekerjaan karyawan bermakna dan menarik. Dukungan yang dirasakan meningkatkan harapan karyawan bahwa organisasi menghargai upaya yang lebih besar untuk mencapai tujuan organisasi (ekspektasi upaya-hasil). Se jauh dukungan yang dirasakan juga memenuhi kebutuhan akan pujian dan pengakuan, karyawan akan melabuhkan kepemilikan organisasi pada identitas mereka sendiri dan dengan demikian mengembangkan keterikatan emosional yang positif (keterikatan afektif)

⁶⁶ Nasjudi, "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Islam Al Azhar di Jakarta Timur," July 11, 2015, 1020.

dengan organisasi. Hasil yang diharapkan dari upaya dan komitmen afektif meningkatkan upaya karyawan untuk mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan partisipasi dan hasil kerja.⁶⁷

Perceived Organizational Support dalam pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Aliyah se-Kota Banjarbaru mengacu pada 3 indikator dalam penelitian pada Variabel X_1 , yaitu : (1) Sekolah peduli kepada kesejahteraan Guru; (2) Sekolah Menghargai Kontribusi dan Effort Guru; dan (3) Sekolah bersedia membantu Guru terhadap permasalahannya. Berdasarkan pada hasil data angket yang diisi oleh responden, pada tabel jawaban responden untuk variabel *Perceived Organizational Support* (X_1) diperoleh distribusi jawaban responden bahwa sebanyak 30,71% menyatakan Sangat Setuju; sebanyak 60,40% menyatakan Setuju; 8,65% memilih netral (ragu-ragu); 0,24% yang menyatakan tidak setuju; dan tidak ada atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju. Penjabaran hasil angket di atas dapat dilihat bahwa dari 140 responden menyatakan setuju terhadap variabel Persepsi dukungan organisasi memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Aliyah se-Kota Banjarbaru. Berikut sajian tabel untuk jawaban responden terhadap pernyataan untuk variabel *Perceived Organizational Support* (X_1)

⁶⁷ Eisenberger et al., "Perceived Organizational Support," 500.

Tabel. 4.17
Jawaban Responden terhadap Variabel X₁

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	387	30,71%
Setuju	761	60,40%
Netral (ragu-ragu)	109	8,65%
Tidak Setuju	3	0,24%
Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
TOTAL	1260	100%

Berdasarkan paparan data di atas, *Perceived Organizational Support* yang dirasakan oleh Guru Madrasah Aliyah di Kota Banjarbaru menunjukkan keadaan yang sangat baik. Dimana hasil jawaban responden 91% menyatakan Setuju dengan dukungan organisasi yang dirasakan guru.

Merujuk pada teori *Perceived organizational support* Eisenberger dkk, bahwa karyawan yang menerima sumber daya yang bernilai seperti gaji, pelatihan serta peluang pengembangan diri dapat meningkatkan persepsi mereka terhadap dukungan organisasi, dan merasa adanya kewajiban untuk balas budi atau membayarnya dengan membantu organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.⁶⁸ Konsep *Perceived organizational support* pada intinya berlandaskan pada teori mengenai pertukaran sosial atau *social exchange theory* yang memusatkan pada pengamatan mengenai perilaku dari karyawan, dimana karyawan yang merasakan dukungan dan penghargaan yang diberi oleh organisasi akan

⁶⁸ Neves and Eisenberger, "Perceived Organizational Support and Risk" 189.

memberikan timbal balik berupa hasil kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.⁶⁹

Berdasarkan penelitian Ignatius Soni Kurniawan dan Weny Farisca tentang Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa *Perceived organizational support* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pengaruh tersebut ditemukan secara tidak langsung melalui *Leader member-Exchange* (Pertukaran Pemimpin-Anggota), sehingga dapat dikatakan bahwa Pimpinan organisasi dapat mendorong peningkatan *perceived organizational support* untuk meningkatkan *Leader member-Exchange* yang selanjutnya juga menguatkan kepuasan kerja.⁷⁰

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut tentang *Perceived Organizational Support* memberikan kesimpulan yang sama, yaitu *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota organisasi, salah satunya adalah kepuasan kerja guru yang sejalan dengan penelitian ini.

5. Pengaruh *IntraOrganizational Trust* (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Guru MA se-Kota Banjarbaru.

Pengujian hipotesis berikutnya dalam penelitian ini adalah untuk menguji Hipotesis ketiga yaitu pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X_3) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y), dengan menggunakan program SPSS 26. Dari hasil analisis didapat tabel dibawah ini.

⁶⁹ Jang and Juliana, "Pengaruh Persepsi Dukungan," 144.

⁷⁰ Soni Kurniawan and Farisca, "Pengaruh Perceived Organizational Support". 71

Tabel 4.18
Uji Regresi Sederhana X₂ terhadap Y

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9,679	4,669		2,073	,040
	TRUST	,878	,069	,735	12,720	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel 4.18 di atas yaitu hasil perhitungan regresi linier sederhana dengan aplikasi SPSS di atas ini, didapat hasil persamaan regresi yaitu :

$$Y = 9,679 + 0,878X_2$$

Dengan menganalisis persamaan regresi sederhana tersebut, yaitu : , maka dapat dijelaskan bahwa :

a. Konstanta = 9,679

Jika variabel *Intra Organizational Trust* bernilai nol, maka nilai Kepuasan Kerja adalah 9,679.

b. Koefisien *Intra Organizational Trust* = 0,878

Jika variabel *Intra Organizational Trust* mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan kenaikan variabel Kepuasan Kerja Guru sebesar 0,878.

Kemudian untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji determinasi parsial. Secara parsial kontribusi variabel *Intra Organizational Trust* (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y) guru Madrasah Aliyah dapat ditunjukkan melalui tabel 4.19 berikut

Tabel 4.19
Koefisien Korelasi X2

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,735 ^a	,540	,536	5,178	,540	161,801	1	138	,000

a. Predictors: (Constant), TRUST

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, maka besar Koefisien korelasi parsial variabel *Intra Organizational Trust* (X_2) adalah 0,774 menunjukkan bahwa Variabel *Intra Organizational Trust* (X_2) dan variabel Kepuasan Kerja memiliki korelasi atau hubungan dengan kategori Baik. Selanjutnya, dari nilai Koefisien korelasi kita dapat menentukan bilai koefisien determinasi dengan rumus, $KD = (r)^2 \times 100\%$. Sehingga : $KD = (0,735)^2 \times 100\% = 54,02\%$. Berdasarkan nilai koefisien determinasi di atas maka dapat diartikan bahwa kontribusi variabel *Intra Organizational Trust* (X_2) memiliki kontribusi sebesar 54,02% terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Aliyah se-Kota Banjarbaru, dan 45,98% sisanya dipengaruhi oleh Faktor lainnya.

Uji hipotesis kemudian dilakukan untuk menunjukkan apakah informasi yang diperoleh mendukung hipotesis yang diajukan. Uji hipotesis parsial (uji-t) digunakan dalam model regresi untuk mengetahui apakah variabel *Intra Organizational Trust* (X_2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja guru.

adapun hipotesis yang akan diuji adalah :

H_a : *Intra Organizational Trust* berpengaruh terhadap tingkat Kepuasan Kerja guru Madrasah Aliyah se kota Banjarbaru

H_0 : *Intra Organizational Trust* tidak berpengaruh terhadap tingkat Kepuasan Kerja guru Madrasah Aliyah se kota Banjarbaru

Dasar pengambilan keputusan pada uji hipotesis ini adalah berdasarkan nilai sig pada hasil output aplikasi SPSS, jika nilai sig < 0,05 maka variabel X_1 berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y dan jika nilai sig > 0,05 maka variabel X_1 berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y, atau berdasarkan uji t, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel X_1 berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y, dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel X_1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y.

Nilai t_{tabel} didapat dengan rumus $t_{tabel} = t\left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1\right)$, $\alpha=0,05$, n (banyaknya data) = 140, k (banyaknya variabel bebas) = 3. Sehingga : $t_{tabel} = t\left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1\right) = t(0,025; 136) = 1,978$.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pada uji regresi dengan aplikasi SPSS 26, didapatkan hasil output pada tabel 4.15 didapat t_{hitung} *Intra Organizational Trust* (X_2) sebesar (12,720) > t_{tabel} (1,978) dan sig. (0,000) < alpha (0,05) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan uji hipotesis di atas menunjukkan bahwa variabel *Intra Organizational Trust* (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja Guru Madrasah Aliyah se-Kota Banjarbaru.

Secara definisi, *Intra Organizational Trust* bermakna kesediaan salah satu pihak untuk menjadi rentan terhadap tindakan pihak lain berdasarkan harapan bahwa pihak lain akan melakukan tindakan penting bagi pemberi kepercayaan, terlepas dari kemampuan untuk memantau atau mengendalikan pihak lain. Karena organisasi tidak dapat terus mengawasi tindakan karyawannya, kepercayaan adalah cara yang tidak terlalu mengganggu untuk memastikan pekerja mencapai tujuan organisasi. Kepercayaan terhadap organisasi, atau kepercayaan yang dimiliki pekerja dalam suatu organisasi satu sama lain, memacu ikatan sosial dan kerjasama dalam upaya menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.⁷¹

Kepercayaan organisasi adalah tingkat kepercayaan yang ada dalam suatu organisasi di antara para anggotanya. Hal ini mengacu pada sejauh mana individu dalam suatu organisasi mempercayai satu sama lain untuk memenuhi kewajiban mereka, menepati janji, dan bertindak demi kepentingan terbaik organisasi. Kepercayaan dalam organisasi penting untuk kelancaran fungsi organisasi. Ini menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan komunikasi, mendorong kerja tim dan meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan. Ketika karyawan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi, mereka lebih cenderung untuk berkolaborasi, berbagi ide, dan bekerja menuju tujuan bersama. Membangun dan memelihara kepercayaan dalam organisasi membutuhkan komunikasi yang terbuka, transparansi dan konsistensi. Penting untuk menciptakan budaya di mana

⁷¹ Nakata, Zhu, and Kraimer, "The Complex Contribution of Information Technology Capability to Business Performance," 489.

kepercayaan dihargai dan dipupuk dan di mana setiap orang bertanggung jawab atas tindakan mereka.

Huff dan Kelley mendefinisikan, *Intra Organizational Trust* sebagai harapan positif yang dimiliki pekerja di seluruh organisasi tentang kemampuan, tindakan, dan motif satu sama lain. Dari penjelasan teori di atas, *Trust* merupakan sebagian dari variabel yang dapat mempengaruhi iklim sebuah organisasi. Menurut Robbins dan Judge, Dimensi *organizational trust* adalah Integritas, kompetensi, konsistensi, loyalitas dan keterbukaan.⁷² Tingkat kepercayaan seorang guru diukur dari sikap dan kompetensinya. Guru yang berintegritas tinggi memiliki kompetensi sebagai guru memiliki keterampilan dan pengetahuan dalam bekerja merupakan guru yang tingkat kepercayaannya yang tinggi terhadap sekolahnya, ditambah lagi sikap disiplin terhadap aturan-aturan sekolah, terbuka pada sesama guru, merasa ringan dalam berbagi informasi.

Intra Organizational Trust dalam pengaruhnya terhadap pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Aliyah se-Kota Banjarbaru mengacu pada 5 indikator dalam penelitian pada Variabel X₂, yaitu : (1) Integritas; (2) Kompetensi; (3) Konsistensi; (4) Loyalitas; dan (5) Keterbukaan. Berdasarkan pada hasil data angket yang diisi oleh responden, pada tabel jawaban responden untuk variabel *Intra Organizational Trust* (X₂) diperoleh distribusi jawaban responden bahwa sebanyak 30,36% menyatakan Sangat Setuju; sebanyak 60,76% menyatakan Setuju; 8,53% memilih netral (ragu-ragu); 0,36% yang menyatakan tidak setuju;

⁷² Sanjaya and Roy Setiawan, "Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour dan Organizational Trust terhadap Kinerja Karyawan pada Kober Mie Setan Surabaya," 4.

dan tidak ada atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju. Penjabaran hasil angket di atas dapat dilihat bahwa dari 140 responden menyatakan setuju terhadap variabel *Intra Organizational Trust* memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Aliyah se-Kota Banjarbaru. Berikut sajian tabel untuk jawaban responden terhadap pernyataan untuk variabel

Tabel 4.20
Jawaban Responden terhadap Variabel X₂

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	680	30,36%
Setuju	1361	60,76%
Netral (ragu-ragu)	191	8,53%
Tidak Setuju	8	0,36%
Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
TOTAL	2240	100%

Melihat hasil data jawaban responden pada variabel X₂ yang dipaparkan pada tabel 4.20 di atas, maka disimpulkan bahwa terdapat *IntraOrganizational Trust* yang sangat baik pada Madrasah Aliyah di Kota Banjarbaru. Dimana data hasil angket menunjukkan bahwa terdapat 91% menyatakan bahwa setuju dengan *Intra Organizational Trust* di Madrasah Aliyah di Kota Banjarbaru.

Menurut Huff and Kelley, *Intra Organizational Trust* merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi iklim organisasi, dan mengacu pada harapan positif yang dimiliki pekerja di seluruh organisasi tentang kemampuan, tindakan, dan motif satu sama lain.⁷³

⁷³ Nakata, Zhu, and Kraimer, "The Complex Contribution of Information Technology Capability to Business Performance," 489.

Intra-organizational trust, atau kepercayaan dalam lingkungan organisasi, sangat penting bagi guru karena memiliki beberapa dampak positif yang signifikan. Berikut adalah beberapa alasan mengapa *intra-organizational trust* penting bagi guru:

a. Kolaborasi yang lebih baik:

Kepercayaan dalam lingkungan kerja menciptakan iklim yang mendukung kolaborasi antara guru. Guru yang saling percaya akan lebih cenderung berbagi informasi, pengalaman, dan sumber daya, sehingga meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengajaran. Mereka akan merasa nyaman dalam berkolaborasi, saling mendukung, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, seperti meningkatkan hasil siswa atau mengembangkan program pendidikan.

b. Komunikasi yang terbuka:

Kepercayaan yang kuat dalam organisasi mendorong komunikasi yang terbuka dan jujur antara guru. Guru yang merasa percaya akan merasa lebih aman untuk berbagi pandangan, masalah, atau tantangan yang mereka hadapi tanpa takut dihakimi atau dikritik. Komunikasi yang terbuka memungkinkan kolaborasi yang efektif, pemecahan masalah yang lebih baik, dan memperkuat hubungan antara guru.

c. Peningkatan motivasi dan keterlibatan:

Kepercayaan dalam organisasi berkontribusi pada peningkatan motivasi dan keterlibatan guru dalam pekerjaan mereka. Guru yang merasa dipercaya akan merasa dihargai dan dihormati, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi mereka untuk memberikan yang terbaik dalam pendidikan. Mereka juga akan

merasa lebih terlibat secara emosional dan berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi.

d. Berbagi pengetahuan dan inovasi:

Dalam lingkungan yang dipenuhi kepercayaan, guru akan lebih cenderung berbagi pengetahuan, pengalaman, dan ide inovatif. Mereka akan merasa yakin bahwa kontribusi mereka dihargai dan diterima dengan baik oleh rekan kerja dan manajemen sekolah. Ini akan memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan praktik terbaik, memperkaya pengalaman pembelajaran, dan meningkatkan inovasi dalam pendidikan.

e. Peningkatan kesejahteraan dan kepuasan kerja:

Kepercayaan yang kuat dalam organisasi berdampak positif pada kesejahteraan dan kepuasan kerja guru. Guru yang merasa percaya akan merasa lebih bahagia, puas, dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Mereka akan mengalami tingkat stres yang lebih rendah, lebih bersemangat dalam menghadapi tantangan, dan merasa didukung oleh tim kerja mereka. Ini secara keseluruhan meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan retensi guru dalam organisasi.

Kepercayaan dalam lingkungan organisasi merupakan faktor penting yang menciptakan budaya kerja yang positif dan mendukung pertumbuhan dan pengembangan profesional guru. Hal ini tidak hanya meningkatkan kolaborasi, komunikasi, dan motivasi, tetapi juga memberikan rasa keamanan dan dukungan yang dibutuhkan oleh guru untuk memberikan pendidikan yang berkualitas.

Berdasarkan penelitian Evren Gucer dan Serif Ahmet Demirdag yang berjudul *Organizational Trust and Job Satisfaction: A Study on Hotels*

(Kepercayaan Organisasi dan Kepuasan Kerja: Studi tentang Hotel), ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Organizational Trust* dengan kepuasan kerja. Dengan kata lain, dengan adanya peningkatan persepsi terkait *Organizational Trust* dari karyawan, tingkat kepuasan kerja mereka juga meningkat.⁷⁴

Berdasarkan temuan-temuan dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai kepercayaan intraorganisasi, dapat ditarik kesimpulan yang serupa, yaitu variabel kepercayaan intraorganisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja anggota organisasi, termasuk kepuasan kerja guru. Hal ini konsisten dengan hasil penelitian yang ada.

6. Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Guru MA se-Kota Banjarbaru.

Pengujian hipotesis berikutnya dalam penelitian ini adalah untuk menguji Hipotesis ketiga yaitu pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X_3) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y), dengan menggunakan bantuan program SPSS 26. Dari hasil analisis didapat tabel dibawah ini.

Tabel 4.21
Uji Regresi Sederhana X_3 terhadap Y

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,771	4,216		6,587	,000
	MOTIVASI	,882	,090	,641	9,801	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

⁷⁴ Evren Güçer And Ahmet Demirdağ, 'Organizational Trust And Job Satisfaction: A Study On Hotels', *Business Management Dynamics*, 4.1 (2014), 12–28.H. 23-24.

Berdasarkan tabel 4.21 di atas yaitu hasil perhitungan regresi linier sederhana dengan aplikasi SPSS di atas. Diperoleh hasil persamaan regresi yaitu :

$$Y = 27,771 + 0,882X_3$$

Dengan menganalisis persamaan regresi sederhana tersebut, yaitu : , maka dapat dijelaskan bahwa :

- a. Konstanta = 27,771

Jika variabel Motivasi Kerja bernilai nol, maka nilai Kepuasan Kerja adalah 27,771.

- b. Koefisien Motivasi Kerja = 0,882

Jika variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan kenaikan variabel Kepuasan Kerja Guru sebesar 0,882.

Kemudian untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji determinasi parsial. Secara parsial kontribusi variabel Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) guru Madrasah Aliyah dapat ditunjukkan melalui tabel 4.22 berikut

Tabel 4.22
Koefisien Korelasi X3

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,641 ^a	,410	,406	5,860	,410	96,059	1	138	,000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, maka besar Koefisien korelasi parsial variabel Motivasi Kerja (X_2) adalah 0,641 menunjukkan bahwa Variabel Motivasi

Kerja (X_2) dan variabel Kepuasan Kerja memiliki korelasi atau hubungan dengan kategori Baik. Selanjutnya, dari nilai Koefisien korelasi kita dapat menentukan nilai koefisien determinasi dengan rumus, $KD = (r)^2 \times 100\%$. Sehingga : $KD = (0.641)^2 \times 100\% = 41.09\%$. Berdasarkan nilai koefisien determinasi di atas maka dapat diartikan bahwa kontribusi variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki kontribusi sebesar 41,09% terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Aliyah se-Kota Banjarbaru, dan 58,91% sisanya dipengaruhi oleh Faktor lainnya.

Uji hipotesis kemudian dilakukan untuk menunjukkan apakah informasi yang diperoleh mendukung hipotesis yang diajukan. Uji hipotesis parsial (uji-t) digunakan dalam model regresi untuk mengetahui apakah variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja guru.

adapun hipotesis yang akan diuji adalah :

- H_a : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap tingkat Kepuasan Kerja guru Madrasah Aliyah se kota Banjarbaru
- H_0 : Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap tingkat Kepuasan Kerja guru Madrasah Aliyah se kota Banjarbaru

Dasar pengambilan keputusan pada uji hipotesis ini adalah berdasarkan nilai sig pada hasil output aplikasi SPSS, jika nilai sig $< 0,05$ maka variabel X_1 berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y dan jika nilai sig $> 0,05$ maka variabel X_1 berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y, atau berdasarkan uji t, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel X_1 berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y, dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel X_1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y.

Nilai t_{tabel} didapat dengan rumus $t_{tabel} = t\left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1\right)$, $\alpha=0,05$, n (banyaknya data) = 140, k (banyaknya variabel bebas) = 3. Sehingga : $t_{tabel} = t\left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1\right) = t(0,025; 136) = 1,978$.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pada uji regresi dengan aplikasi SPSS 26, didapatkan hasil output pada tabel 4.15 didapat t_{hitung} Kepuasan Kerja (X_2) sebesar (9,801) > t_{tabel} (1,978) dan sig. (0,000) < alpha (0,05) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan uji hipotesis di atas menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja Guru Madrasah Aliyah se-Kota Banjarbaru.

Hasil uji hipotesis di atas menunjukkan adanya pengaruh variabel Motivasi Kerja yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Guru. Secara definisi, Motivasi adalah suatu kekuatan yang timbul dari dalam atau luar diri seseorang dan menimbulkan semangat dan tekad untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Pemahaman proses motivasi ini dapat dipahami melalui hubungan antara kebutuhan, insentif dan disinsentif. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang mendorong orang untuk bertindak. Motivasi merupakan sesuatu faktor yang mendesak seorang buat melaksanakan sesuatu kegiatan khusus, oleh sebab itu motivasi kerap kali dimaksud pula selaku faktor penggerak sikap seorang. Setiap aktifitas yang dicoba seorang tentu mempunyai sesuatu faktor yang mendesak kegiatan itu. Oleh sebab itu, sesuatu faktor penggerak dari seorang buat melaksanakan sesuatu kegiatan khusus dalam biasanya merupakan keinginan serta kemauan orang itu.

Berdasarkan pengertian dari Motivasi di atas tersebut dapat disimpulkan motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun di luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya.

Dimensi motivasi kerja yaitu dimensi arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat kegigihan (*level of persistence*), dan tingkat usaha (*level of effort*).⁷⁵ McClelland menyatakan bahwa ketika muncul sebuah kebutuhan yang kuat di dalam diri seseorang, kebutuhan tersebut mendorong dirinya untuk melakukan tindakan yang dapat mewujudkan kepuasannya.⁷⁶

Teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh McClelland memfokuskan pada tiga kebutuhan dasar manusia⁷⁷ yaitu: (1) kebutuhan akan prestasi, adalah dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses, (2) kebutuhan akan kekuasaan, adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan, berperilaku demikian, (3) kebutuhan afiliasi, adalah hasrat untuk berinteraksi antar pribadi yang ramah dan akrab. Pembahasan tentang motivasi kerja kiranya lebih tepat bila menggunakan teori kebutuhan yang dikembangkan oleh McClelland.

⁷⁵ tania And Sutanto, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya."H.6.

⁷⁶ John M, Robert, and Michael T., *Perilaku Dan Manajemen Organisasi.....*, 154.

⁷⁷ John M, Robert, and Michael T., 154.

Dari riset mengenai kebutuhan akan berprestasi, McClelland mendapatkan bahwa peraih prestasi tinggi membedakan diri dari orang lain oleh hasrat mereka untuk menyelesaikan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi dimana mereka dapat mencapai tanggung jawab pribadi untuk menemukan pemecahan terhadap problem-problem, dimana mereka dapat menerima umpan balik yang cepat atas hasil kerja mereka sehingga mereka dapat mengetahui dengan mudah apakah mereka menjadi lebih baik atau tidak, dan dimana mereka dapat menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang.

Kebutuhan akan kekuasaan (*n-Pow- need for power*) adalah hasrat untuk mempunyai dampak, berpengaruh, dan mengendalikan orang lain. Individu-individu dengan nPow yang tinggi menikmati untuk dibebani, berusaha untuk dapat mempengaruhi orang lain, lebih menyukai ditempatkan didalam situasi kompetitif dan berorientasi status, dan cenderung lebih peduli akan prestise (gengsi) dan memperoleh pengaruh terhadap orang lain daripada hasil kerja yang efektif. Lebih lanjut Robbins menjelaskan tentang kebutuhan yang ketiga dari teori McClelland, yaitu kebutuhan akan pertalian atau afiliasi (*nAff- need for affiliation*) bahwa individu dengan motif afiliasi yang tinggi berjuang keras untuk persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif daripada situasi kompetitif, dan sangat menginginkan hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal balik yang tinggi.

Motivasi kerja dalam pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Aliyah di Kota Banjarbaru mengacu pada 3 indikator Motivasi Kerja yang dikemukakan oleh McClelland yaitu : (1) Kebutuhan akan prestasi; (2) Kebutuhan akan afiliasi; dan (3) Kebutuhan akan kekuasaan. Berdasarkan pada

Hasil Angket pada Penelitian ini untuk jawaban responden pada Variabel Motivasi Kerja (X_3) diperoleh 33,51% untuk jawaban Sangat Setuju; sebanyak 58,75% untuk jawaban Setuju; kemudian diperoleh 7,62% untuk jawaban Netral/ragu-ragu; sebanyak 0,12% pilihan jawaban tidak setuju; dan sebanyak 0% atau tidak ada yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Penjabaran hasil jawaban di atas menunjukkan bahwa dari 140 responden menyatakan bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru Madrasah Aliyah se-Kota Banjarbaru. Berikut sajian tabel untuk jawaban responden terhadap pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X_3)

Tabel 4.23
Jawaban Responden terhadap Variabel X_3

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	563	33,51%
Setuju	987	58,75%
Netral (ragu-ragu)	128	7,62%
Tidak Setuju	2	0,12%
Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
TOTAL	1680	100%

Berdasarkan hasil data jawaban responden pada variabel X_3 yang dipaparkan pada tabel 4.23 di atas, maka disimpulkan bahwa Guru Madrasah Aliyah di Kota Banjarbaru memiliki Motivasi Kerja yang sangat baik. Dimana data hasil angket menunjukkan bahwa terdapat 92% menyatakan bahwa setuju pada pilihan-pilihan pada item pernyataan yang berkaitan dengan variabel Motivasi Kerja.

Motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Berikut adalah beberapa alasan mengapa motivasi kerja berperan penting:

a. Peningkatan kualitas pengajaran:

Motivasi kerja yang tinggi mendorong guru untuk memberikan pengajaran yang lebih baik. Guru yang termotivasi akan cenderung mencari cara-cara baru untuk menyampaikan materi dengan cara yang menarik, mengembangkan metode pengajaran yang inovatif, dan berusaha untuk memahami kebutuhan individual setiap siswa. Semua ini akan berdampak positif pada kualitas pendidikan yang disampaikan dan meningkatkan kepuasan siswa.

b. Dorongan untuk pengembangan diri:

Motivasi kerja juga mendorong guru untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya. Guru yang termotivasi akan mencari kesempatan untuk menghadiri pelatihan, seminar, atau kursus yang relevan untuk meningkatkan kompetensi profesional mereka. Dengan meningkatkan kualitas diri, guru dapat merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tuntutan pekerjaan mereka, dan ini dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

c. Pencapaian tujuan:

Motivasi kerja membantu guru untuk menetapkan tujuan yang jelas dan mengarahkan upaya mereka untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan dapat meliputi peningkatan hasil tes siswa, peningkatan partisipasi siswa dalam kelas, atau pencapaian prestasi tertentu dalam pendidikan. Ketika guru berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, mereka merasakan kepuasan dan penghargaan pribadi yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

d. Pengakuan dan apresiasi:

Motivasi kerja juga dipengaruhi oleh pengakuan dan apresiasi dari lingkungan kerja. Guru yang termotivasi merasa dihargai ketika kerja keras mereka diakui dan diapresiasi oleh siswa, rekan kerja, manajemen sekolah, atau orang tua siswa. Dukungan dan pengakuan positif ini dapat memperkuat motivasi kerja guru, memberikan rasa pencapaian, dan meningkatkan kepuasan kerja.

e. Lingkungan kerja yang positif:

Motivasi kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang positif. Guru yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung, kolaboratif, dan saling menghormati cenderung merasa lebih termotivasi dan puas dalam pekerjaan mereka. Kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang terbuka, dan hubungan yang baik antara guru dan rekan kerja serta manajemen sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan motivasi kerja guru.

Secara keseluruhan, motivasi kerja yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Motivasi yang kuat mendorong peningkatan kualitas pengajaran, pengembangan diri, pencapaian tujuan, pengakuan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Semua faktor ini berkontribusi pada kepuasan kerja guru dan, pada gilirannya, meningkatkan kualitas pendidikan yang mereka berikan.

Berdasarkan Penelitian Ni Luh Gede Poniasih dan A.A.Sagung Kartika Dewi tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, baik secara simultan maupun secara parsial, sehingga ini berarti

semakin karyawan merasa termotivasi dalam bekerja maka kepuasan kerjanya akan semakin meningkat.⁷⁸ Kesuksesan dalam mengelola sebuah organisasi ditentukan oleh kemampuan dalam pemberdayaan karyawan, untuk itu penting untuk diketahui beberapa upaya untuk dapat memelihara hasil kerja dan kepuasan kerja karyawan, diantaranya dengan meningkatkan Motivasi kerja karyawan agar mereka dapat terus melaksanakan tugas dengan baik.⁷⁹ Menurut hasil Penelitian yang dilakukan oleh Ruwaida yang berjudul “*Pengaruh Komunikasi Intrapersonal, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu*” menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Guru memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap keluapsan kerja guru. Sehingga semakin baik Motivasi Kerja Guru, maka semakin baik pula kepuasan kerja Guru tersebut.

Berdasarkan penelitian Henni Yulia yang berjudul Pengaruh Supervisi Akademik, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Malang, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri se-kabupaten Malang, dari hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja guru MAN Kabupaten Malang dengan nilai signifikansi sebesar 0,017

⁷⁸ Ni Luh Gede Ponasih and A.A Sagung Kartika Dewi, “Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *E-Jurnal Manajemen Unud* 4, no. 6 (2015): 1560–1673.H. 1570.

⁷⁹ Wen-Hwa Ko, “The Relationships among Professional Competence, Job Satisfaction and Career Development Confidence for Chefs in Taiwan,” *International Journal of Hospitality Management* 31, no. 3 (September 1, 2012): 1006, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.12.004>.

dan besarnya pengaruh 24,6%.⁸⁰ Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dengan tingginya Motivasi Kerja seorang Guru maka akan berdampak positif terhadap peningkatan Hasil kerja guru tersebut. dan dengan hasil kerja yang baik, maka tujuan-tujuan Sekolah akan tercapat dengan baik pula.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut tentang Motivasi Kerja memberikan kesimpulan yang sama, yaitu Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja anggota organisasi, salah satunya adalah kepuasan kerja guru yang sejalan dengan penelitian ini.

7. Pengaruh *Percieve Organizational Support (X₁)*, *IntraOrganizational Trust (X₂)* , Motivasi Kerja (X₃) terhadap Kepuasan Kerja Guru MA se-Kota Banjarbaru.

Hasil analisis regresi ganda untuk pengaruh variabel independen (*Percieved Organizational Support*, *Intra Organizational Trust* dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja) Guru Madrasah Aliyah se-Kota Banjarbaru, sesuai dengan tabel 4.24 berikut :

Tabel 4.24
Uji Regresi Ganda variable X₁; X₂ dan X₃ terhadap Variabel Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,419	3,725		-,113	,911
	MOTIVASI	,274	,087	,199	3,160	,002
	TRUST	,346	,083	,289	4,155	,000
	POS	,875	,096	,508	9,146	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

⁸⁰ Yulia, "Pengaruh supervisi akademik, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, terhadap peningkatan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Malang."

Berdasarkan tabel 4.24 diatas,dapat menghasilkan persamaan regresi ganda, yaitu:

$$Y = (-0,419) + 0,274X_1 + 0,346X_2 + 0,875X_3$$

Formula regresi tersebut memiliki penjelasan sebagai berikut:

- a. Konstanta = -0,419

Jika variabel *Percieve Organizational Support* (X_1); *Intra Organizational Trust* (X_2); dan Motivasi Kerja (X_3), bernilai nol, maka variabel Kepuasan Kerja bernilai -0,419.

- b. Koefisien *Percieve Organizational Support* = 0,274

Apabila variabel Koefisien *Percieve Organizational Support* mengalami kenaikan senilai satu satuan, maka akan mengalami kenaikan variabel Kepuasan Kerja senilai 0.274.

- c. Koefisien *Intra Organizational Trust*

Apabila variabel Koefisien *Intra Organizational Trust* mengalami kenaikan senilai satu satuan, maka akan mengalami kenaikan variabel Kepuasan Kerja senilai 0.346.

- d. Koefisien Motivasi Kerja

Apabila variabel Koefisien Motivasi Kerja mengalami kenaikan senilai satu satuan, maka akan mengalami kenaikan variabel Kepuasan Kerja senilai 0.875.

Uji pengaruh bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan menguji nilai Adjusted R-squared, sebagaimana yang terlihat pada ringkasan model di bawah ini

Tabel 4.25
Koefisien Korelasi Ganda

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,856 ^a	,733	,727	3,973
a. Predictors: (Constant), POS, MOTIVASI, TRUST				
b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA				

Dari hasil output SPSS (model *summary*) di atas, didapatkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) senilai 0.733 dengan arti variabel *Perceived Organizational Support* (X_1); *Intra Organizational Trust* (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) secara bersamaan memberikan kontribusi terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) Guru Madrasah Aliyah senilai 73,3% dan sisanya senilai 26,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kemudian akan dilakukan uji-F secara simultan yang bermaksud untuk membuktikan apakah variabel independen *Perceived Organizational Support* (X_1); *Intra Organizational Trust* (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y).

Uji hipotesis yang diajukan adalah:

H_a : *Perceived Organizational Support*, *Intra Organizational Trust* dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Tingkat Kepuasan Kerja guru Madrasah Aliyah se kota Banjarbaru

H_0 : *Perceived Organizational Support*, *Intra Organizational Trust* dan Motivasi Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Tingkat Kepuasan Kerja guru Madrasah Aliyah se kota Banjarbaru

Dasar pengambilan keputusan uji-F adalah nilai sig. < 0.05 dan $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel X memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y, dan jika nilai sig. $> 0,05$ dan $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel X tidak memiliki pengaruh secara bersamaan (bersama-sama) pada variabel Y.

Angka F_{tabel} diperoleh dengan $F_{tabel} = F(k ; n - k)$, n (jumlah sampel) = 140, k (banyaknya variabel bebas) = 3. Sehingga:

$$F_{tabel} = F(k ; n - k) = F(3; 137) = 2,67.$$

Berdasarkan tabel 4.27 tersebut di bawah diketahui bahwa nilai sig. (0,000) $<$ tingkat signifikansi 0,05 dan nilai F_{hitung} (124,366) $>$ nilai F_{tabel} (2,67), maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, H_0 ditolak. Maka ada pengaruh yang signifikan antara *Perceived Organizational Support*, *Intra Organizational Trust* dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja guru Madrasah Aliyah se-Kota Banjarbaru.

Uji F yang dihasilkan SPSS bisa dilihat pada tabel 4.27 berikut:

Tabel 4.27
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5890,589	3	1963,530	124,366	,000 ^b
	Residual	2147,204	136	15,788		
	Total	8037,793	139			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA
b. Predictors: (Constant), POS, MOTIVASI, TRUST

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.26 dan tabel 4.27 disimpulkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support*, *Intra Organizational Trust* dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru

Madrasah Aliyah se Kota Banjarbaru, dan memiliki kontribusi 73,3% terhadap kepuasan kerja. Secara Definisi Kepuasan kerja adalah segala apa yang dirasakan dan dipersepsikan oleh seorang pekerja terhadap segala yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kepuasan Kerja bagi seorang pekerja tidaklah sama dengan pekerja lainnya, karena pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual, berarti bahwa dalam situasi yang sama belum tentu setiap orang memiliki kepuasan kerja yang sama. Ini karena pandangan mereka yang berbeda tentang situasi.

Menurut Gibson, kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya⁸¹. Sikap ini didasarkan pada persepsi terhadap pekerjaannya dan tergantung pada seberapa tinggi hasil internal dan eksternal serta bagaimana karyawan mempersepsikan hasil tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan mereka terhadap karyawan mereka.

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seorang pekerja terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja adalah terpenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan masing-masing pekerja melalui kegiatan bekerja. Masing-masing karyawan akan memiliki ukuran kepuasan kerja yang berbeda-beda antara karyawan satu dengan yang lainnya.

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pekerja mengenai seberapa baik pekerjaan tersebut dapat memberikan rasa nyaman kepada si pekerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan puas individu karena harapan sesuai dengan kenyataan yang diperoleh di tempat kerja baik dalam hal beban kerja, lingkungan atau kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja atau penyelia, dan kompensasi. Dimensi

⁸¹ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 171.

Kepuasan kerja yaitu imbalan, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, supervisi, rekan kerja, kondisi pekerjaan dan keamanan pekerjaan.⁸² Adapun Kepuasan kerja yang menjadi variabel terikat pada penelitian ini mengacu pada 6 indikator yang menjadi instrumen angket untuk variabel Y pada penelitian ini, indikator yang dimaksud adalah: (1) *The Work it Self* atau Pekerjaan itu sendiri; (2) *Pay* atau Upah; (3) *Promotion Opportunities* atau kesempatan promosi; (4) *Supervision* atau Supervisi; (5) *Coworker* atau Rekan Kerja; dan (6) *Working Conditions* atau Kondisi tempat kerja. Berdasarkan pada Hasil Angket pada Penelitian ini untuk jawaban responden pada Variabel Kepuasan Kerja (Y) diperoleh 23,07% untuk jawaban Sangat Setuju; sebanyak 59,83% untuk jawaban Setuju; kemudian diperoleh 15,92% untuk jawaban Netral/ragu-ragu; sebanyak 1,13% pilihan jawaban tidak setuju; dan sebanyak 0,04% untuk jawaban sangat tidak setuju. Penjabaran hasil jawaban di atas menunjukkan bahwa dari 140 responden menyatakan bahwa setuju Kepuasan Kerja dirasakan dengan baik oleh Guru Madrasah Aliyah se-Kota Banjarbaru. Berikut sajian tabel untuk jawaban responden terhadap pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y). berikut sajian untuk jawaban responden terhadap pernyataan untuk variabel kepuasan kerja.

⁸² Ilahi, Mukzam, and Prasetya, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)."h.34.

Tabel. 4.28
Jawaban Responden terhadap variabel Y

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	549	23,07%
Setuju	1424	59,83%
Netral (ragu-ragu)	379	15,92%
Tidak Setuju	27	1,13%
Sangat Tidak Setuju	1	0,04%
TOTAL	2380	100%

Berdasarkan hasil data jawaban responden pada variabel Y yang dipaparkan pada tabel 4.28 di atas, maka disimpulkan bahwa Guru Madrasah Aliyah di Kota Banjarbaru merasakan Kepuasan Kerja pada Pekerjaannya di sekolah dengan sangat baik. Dimana data hasil angket menunjukkan bahwa terdapat 82,9% menyatakan bahwa setuju pada pilihan-pilihan pada item pernyataan yang berkaitan dengan variabel Kepuasan Kerja.

Menurut Robbins, kepuasan kerja itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan karyawan. Menurutnya, Seorang Pekerja dengan tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi akan berdampak Positif pada sebuah pekerjaan, sedangkan ketidakpuasan dalam berkerja berdampak negatif terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini adalah Kepuasan Kerja Guru terhadap Pekerjaannya sebagai seorang guru dan lingkungan kerjanya yaitu sekolah.⁸³

Kepuasan kerja memiliki dampak yang besar terhadap pekerja dan pekerjaan itu sendiri, kepuasan kerja adalah pendorong hasil kerja, untuk hasil hasil kerja inti

⁸³ Wayan Gede Supartha And Desak Ketut Sinta Asih, *Pengantar Perilaku Organisasi* (Denpasar: Cv. Setia Bakti, 2017).H. 35.

lainnya masing-masing yaitu ketahanan karyawan dan produktivitas karyawan. Kedua hasil kerja inti tersebut yang pada akhirnya akan menghasilkan berupa hasil kerja organisasional.⁸⁴

Kepuasan kerja guru dapat memiliki dampak yang signifikan pada tujuan organisasi atau sekolah. beberapa dampak kepuasan kerja terhadap tujuan organisasi adalah:

1. Produktivitas yang lebih tinggi: Guru yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif. Mereka bekerja dengan lebih giat, fokus, bersemangat dan berenergi, yang dampaknya dapat meningkatkan produktivitas tim dan organisasi secara keseluruhan.
2. Retensi guru yang lebih baik: Guru yang puas cenderung tinggal lebih lama di sekolah. Guru yang bekerja cukup lama di sebuah sekolah dianggap memiliki Pengalaman yang baik, memahami dengan baik sekolah dan tujuan sekolahnya, sehingga dengan mengurangi pergantian guru, sekolah dapat menghemat waktu dan sumber daya yang sebelumnya digunakan untuk merekrut, melatih, dan mengintegrasikan guru baru.
3. Kualitas kerja yang lebih baik: Kepuasan kerja dapat meningkatkan kualitas kerja karena guru yang merasa bahagia dan terlibat lebih cenderung melakukan pekerjaan dengan lebih teliti dan peduli terhadap rincian.
4. Kreativitas dan inovasi: Guru yang puas cenderung lebih kreatif dan inovatif. Mereka lebih mungkin untuk berkontribusi dengan ide-ide baru

⁸⁴ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 179.

dan berpikiran terbuka untuk mencoba solusi baru yang dapat memajukan tujuan sekolah.

5. Rendahnya konflik dan ketegangan: Guru yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih sedikit mengalami konflik dan ketegangan di tempat kerja. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.
6. Reputasi Sekolah dan Loyalitas pelanggan: Kepuasan guru dapat tercermin dalam layanan pelanggan yang lebih baik. Guru yang puas lebih cenderung memberikan layanan pelanggan yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas pelanggan dalam hal ini adalah murid di sekolah, hal ini akan menciptakan citra sekolah yang lebih baik, sehingga Sekolah akan diminati atau menjadi sekolah yang favorit oleh masyarakat umum, murid dan atau calon murid.

Namun hubungan kepuasan kerja dan tujuan organisasi atau sekolah bersifat kompleks dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya. Oleh karena itu, sekolah perlu terus memantau kepuasan guru, mendengarkan masukan mereka, dan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkannya agar mencapai tujuan sekolah dengan lebih efektif.