



Pengaruh Kompetensi Dasar Guru, Kreatifitas, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kinerja Guru SMP Negeri

Muslim, David Christian Marbun, Suryani Siregar, Rahayu Marsellyna Siregar, Seri Devi Harahap, Hasrita Lubis, Sri Gustina Pane*

Fakultas Ekonomi, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email: sri.gustina@fe.uisu.ac.id

Email Penulis Korespondensi: sri.gustina@fe.uisu.ac.id

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kinerja guru di SMP Negeri 1 Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang. Faktor-faktor yang dianalisis meliputi kompetensi dasar guru, kreativitas, dan motivasi. Penelitian ini melibatkan 60 guru sebagai populasi utama, dengan pemilihan sampel menggunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui metode non-tes dengan menggunakan angket dan studi perpustakaan sebagai instrumen penelitian. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS 26, menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan temuan yang relevan: Pertama, kompetensi dasar guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja guru di SMP Negeri 1 Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang. Ini menekankan pentingnya kompetensi dasar guru dalam meningkatkan kepuasan kinerja mereka. Kedua, penelitian tidak menemukan pengaruh yang signifikan dari kreativitas terhadap kepuasan kinerja guru di sekolah tersebut, mengindikasikan bahwa faktor ini mungkin tidak menjadi pendorong utama dalam kepuasan kinerja guru di lingkungan tersebut. Ketiga, motivasi guru terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja guru di SMP Negeri 1 Karang Baru. Temuan ini menegaskan pentingnya faktor motivasi dalam membentuk kepuasan kinerja guru. Terakhir, hasil uji simultan menunjukkan bahwa kompetensi dasar guru, kreativitas, dan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kinerja guru di SMP Negeri 1 Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga untuk pengembangan strategi dan kebijakan yang dapat meningkatkan kepuasan kinerja guru di sekolah tersebut.

Kata Kunci: Kepuasan Kinerja Guru; Kompetensi Dasar Guru; Kreativitas; Motivasi

Abstract—This research aims to investigate the factors influencing teachers' job satisfaction at SMP Negeri 1 Karang Baru, Aceh Tamiang Regency. The factors under analysis include teachers' basic competence, creativity, and motivation. The study involves 60 teachers as the primary population, with sample selection using total sampling technique. Data is collected through non-test methods, utilizing questionnaires and library studies as research instruments. Data analysis is conducted using SPSS 26, involving descriptive and regression analyses. The research findings reveal the following: First, teachers' basic competence has a positive and significant impact on teachers' job satisfaction at SMP Negeri 1 Karang Baru, Aceh Tamiang. This underscores the importance of teachers' basic competence in enhancing their job satisfaction. Second, the study does not find a significant influence of creativity on teachers' job satisfaction at the school, indicating that this factor may not be a primary driver of job satisfaction in that environment. Third, teacher motivation is proven to have a positive and significant impact on teachers' job satisfaction at SMP Negeri 1 Karang Baru. This finding emphasizes the importance of motivation in shaping teacher job satisfaction. Lastly, the simultaneous test results indicate that teachers' basic competence, creativity, and motivation, when considered together, collectively have a significant influence on teachers' job satisfaction at SMP Negeri 1 Karang Baru, Aceh Tamiang. This research provides valuable insights for the development of strategies and policies aimed at improving teachers' job satisfaction in the school.

Keywords: Teacher Performance Satisfaction; Teacher Basic Competence; Creativity; Motivation

1. PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia merupakan suatu sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematis. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Undang-Undang No 20, 2003).

Banyak aspek yang terlibat dan perlu diperbaiki dalam rangka meningkatkan program pendidikan di Indonesia. Salah satu komponen terpenting yang harus diperhatikan semenjak awal adalah guru atau tenaga kependidikan. Upaya pengembangan tenaga kependidikan sebagai unsur dominan dalam proses belajar mengajar saat ini harus diarahkan untuk meningkatkan kualifikasi, kompetensi, dan profesionalisme. Setiap guru harus menyadari bahwa guru tidak hanya bertugas mengajar dalam pengertian memberikan dan mentransformasi pengetahuannya kepada siswa, melainkan mereka juga harus terus meningkatkan kualitas sebagai guru. Namun demikian, upaya pengembangan yang dilakukan oleh guru tersebut juga harus diimbangi dengan berbagai kebijakan dan kondisi yang kondusif yang dapat mendorong guru untuk terus maju dan berkembang (Hidayati, 2006: 1).

Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan tetapi kinerja guru ini banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar individu yang bersangkutan (Susanto, 2016: 198). Sebagaimana yang tercantum dalam UU No. 14 tahun 2005 pasal 8, disebutkan guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Menurut UU No. 14 tahun 2005 pasal 1, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Sebagaimana yang dimaksud guru harus memiliki



empat kompetensi, meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Selain kompetensi yang dimiliki seorang pendidik, motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Motivasi dalam menjalankan pekerjaan menjadi guru dan menjalankan tugas serta fungsinya sebagai seorang pendidik. Dengan motivasi yang dimiliki seorang guru menjalankan tugas dalam proses kegiatan belajar mengajar diperlukan salaras dengan tujuan sebagai tenaga pendidik di sekolah. Keberhasilan seorang guru bisa dilihat dari hasil belajar peserta didiknya, jika sesuai dengan tujuan yang diharapkan, maka guru tersebut akan merasa puas dalam menjalankan tugasnya.

Motivasi dalam menjalankan proses pendidikan dipengaruhi oleh faktor guru itu sendiri dan faktor lingkungan kerja serta manajemen di dalam lingkungan kerja. Jika motivasi seorang guru tinggi untuk mewujudkan tujuan pendidikan, maka akan berusaha merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi proses pendidikan menjadi lebih baik. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi tidak akan pernah puas jika hasil dari proses belajar mengajar belum maksimal. Namun sebaliknya jika motivasi seorang guru rendah, maka dalam melaksanakan proses pendidikan kurang memiliki arah yang jelas yang mengakibatkan rencana, pelaksanaan dan proses tidak berjalan maksimal, sehingga hasil yang diharapkan tidak sesuai dengan tujuan pendidikan Nasional (Ratnasari et al., 2021: 2).

Banyak faktor yang dapat diduga menjadi penyebab tinggi rendahnya kinerja guru, baik yang sifatnya internal maupun eksternal. Diantara faktor internal yang diduga menjadi penyebab rendahnya kinerja guru adalah kreativitas. Mardiyoko et al., (2013) menerangkan bahwa adanya hubungan antara kreativitas dengan kinerja guru. Sawyer (2004) dalam Aziz & Mangestuti, (2018: 152) menyatakan bahwa kreativitas menjadi inti dalam pelaksanaan proses pembelajaran sebagai tugas utama seorang guru, karena dengan adanya kreativitas akan ditemukan sesuatu yang baru dan inovatif. Lebih lanjut Sawyer menjelaskan bahwa mengajar itu lebih merupakan suatu seni dan kreativitas dari guru tersebut.

Kreativitas sebagai sebuah konstruk psikologis dapat diartikan dari berbagai pendekatan. Rhodes (1961) menjelaskan berdasarkan hasil kajiannya terhadap 40 definisi tentang kreativitas menyimpulkan bahwa pada umumnya kreativitas diartikan sebagai pribadi (*person*), proses (*proces*), produk (*product*), dan pendorong (*press*). Sebagai pribadi (*person*) kreativitas diartikan sebagai karakteristik kepribadian non kognitif yang melekat pada orang kreatif (Aziz & Mangestuti, 2018: 152).

Guru yang kreatif biasanya memiliki gagasan dan ide baru selaras dengan perkembangan ilmu yang selalu berubah, meskipun terkadang perubahan sangat cepat sesuai dengan kebutuhan pendidikan itu sendiri. Kreativitas dalam menjalankan proses pendidikan selalu berusaha menemukan metode mengajar yang efisien pada pembelajaran materi tertentu dengan hasil yang lebih optimal. Dengan kreativitas yang selalu dilaksanakan, menemukan pelaksanaan pembelajaran yang efisien dapat memperoleh pendidikan yang maksimal, sehingga membuat seorang guru dan organisasi memperoleh kepuasan dalam bekerja (Ratnasari et al., 2021:2).

Kepuasan kerja tercipta karena terpenuhinya keinginan dan kebutuhan dalam proses bekerja sehingga timbul rasa puas. Hasil proses pendidikan, manajemen pendidikan yang berupa output lulusan, hubungan antar rekan kerja yang harmonis dalam menyelesaikan sebuah kegiatan yang disertai lingkungan kerja yang sangat mendukung membuat seorang guru memiliki kepuasan dalam bekerja. Semua guru memiliki harapan untuk berkembang dalam bidangnya masing-masing, bukan sekedar mencari sebuah penghasilan saja dan ditunjang oleh lingkungan kerja yang aman, membuat proses pendidikan berjalan lancar. Keberhasilan pendidikan juga didukung olah fasilitas kerja yang memadai, semakin lengkap fasilitas akan mudah dalam menjalankan pekerjaan.

Jika kepuasan kerja adalah perasaan terhadap pekerjaan berarti antara kompetensi, motivasi dan kreativitas guru merupakan bagian yang sangat erat dalam melaksanakan tugasnya. Guru akan merasa puas jika terpenuhinya keinginan dan kebutuhan baik secara intrinsik maupun ekstrinsik dalam menjalankan tugasnya sehingga kinerjanya akan meningkat (Ratnasari et al., 2021: 3).

Oleh karena itu berdasarkan paparan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan melakukan penelitian ini, dengan judul Pengaruh Kompetensi Dasar Guru, Kreatifitas, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Karang Baru Kabupaten Aceh Tamiang.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Dasar Penelitian

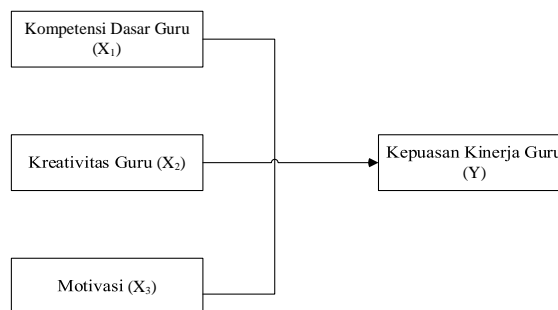
Kerangka konseptual dimaksudkan untuk memperjelas permasalahan dan memberikan arah dalam melakukan analisis. Sekolah merupakan tempat berlangsungnya proses belajar mengajar dalam rangka mencapai tujuan pendidikan Nasional, namun, tidak semua sekolah memiliki mutu yang tinggi untuk mencapai tujuan tersebut. Untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, Sudarwan Danim (2011: 56) mengatakan bahwa jika sebuah institusi hendak meningkatkan mutu pendidikannya maka minimal harus melibatkan lima faktor yang dominan, yaitu: (1) kepemimpinan kepala sekolah; (2) guru; (3) siswa; (4) kurikulum; dan (5) jaringan kerjasama. Artinya di sini kepala sekolah dan guru mempunyai tanggung jawab besar terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Utamanya guru, karena guru sebagai ujung tombak di lapangan (di kelas) yang bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu untuk meningkatkan mutu pembelajaran, seorang guru harus mempunyai kompetensi.

Kompetensi guru sangat berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan dan kualitas sekolah, karena semua aktivitas dalam sekolah terkelola dan teratur dengan baik. Tinggi rendahnya mutu hasil belajar siswa tergantung pada kemampuan mengajar guru. Apabila guru memiliki kemampuan mengajar yang baik, maka akan berdampak terhadap mutu pendidikan di sekolah (Hamsah, 2017: 69). Dalam praktik pembelajaran, guru yang berkemampuan merupakan suatu kebutuhan. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa pendidikan sangat dipengaruhi oleh guru yang memiliki kompetensi yang baik. Tugas guru dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih serta mengevaluasi merupakan tugas yang harus terus dikembangkan dengan baik agar hasil yang tercapai dapat benar-benar berkontribusi dalam peningkatan mutu Pendidikan (Zulhimma, 2015: 247-364).

Faktor lain yang turut menentukan peningkatan kompetensi guru adalah motivasi kerja guru. Motivasi adalah suatu dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri guru untuk melaksanakan tugas. Uno (2008) mengemukakan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang muncul dari diri seseorang untuk melakukan tugas secara keseluruhan berdasarkan tanggung jawab masing-masing (Kasim et al., 2018: 547).

Seseorang yang memiliki kreativitas di dalam bekerja akan mampu menghadapi permasalahan yang terjadi serta menciptakan solusi dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi, dan menemukan ide-ide baru dari penyelesaian permasalahan yang terjadi yang akan meningkatkan produktivitas seseorang di dalam bekerja. Dalam hal ini berkaitan dengan salah satu indikator produktivitas kerja yaitu kognitif dan non kognitif yang melekat pada pelaksanaan tugas guru. Dengan kata lain, semakin guru memiliki mempunyai ide-ide yang baru maka kualitas sebuah pembelajaran akan meningkat.

Hubungan kreativitas, motivasi, kepuasan kerja mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka semangat kerja guru akan meningkat serta meningkatnya kreativitas dalam bekerja dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Memiliki pemikiran yang kreatif dan ambisi yang kuat sebagai salah satu bentuk kreativitas dapat dilihat antara lain dari melakukan inovasi-inovasi dan meningkatkan kinerja (Ambarwati, 2021: 64-65).



Gambar 1. Kerangka Dasar Penelitian

Berikut ini merupakan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kompetensi dasar guru terhadap kepuasan kinerja guru di SMP Negeri 1 Karang Baru Kabupaten Aceh Tamiang.
2. Terdapat pengaruh kreativitas guru terhadap kepuasan kinerja guru di SMP Negeri 1 Karang Baru Kabupaten Aceh Tamiang.
3. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kinerja guru di SMP Negeri 1 Karang Baru Kabupaten Aceh Tamiang.
4. Terdapat pengaruh kompetensi dasar, kreativitas, dan motivasi terhadap kepuasan kinerja guru di SMP Negeri 1 Karang Baru Kabupaten Aceh Tamiang.

2.2 Guru

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, sebagaimana dijelaskan Mujtahid (2011: 33) definisi guru adalah orang yang pekerjaan, mata pencaharian, atau profesinya mengajar. Kemudian, Minarti (2013: 107) mengutip pendapat ahli bahasa Belanda, J.E.C. Gericke dan T. Roorda, yang menerangkan bahwa guru berasal dari bahasa Sanskerta yang artinya berat, besar, penting, baik sekali, terhormat, dan pengajar. Sementara dalam bahasa Inggris dijumpai beberapa kata yang berarti guru, misalnya teacher yang berarti guru atau pengajar, educator yang berarti pendidik atau ahli mendidik, dan tutor yang berarti guru pribadi, guru yang mengajar di rumah, atau guru yang memberi les.

Dalam pengertian yang sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Kemudian guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak harus di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, di surau atau mushola, di rumah dan sebagainya (Djamarah 2010: 31). Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah jalur pendidikan formal.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada



pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah. Sikap profesional guru diwujudkan dalam bentuk perilaku dan bertindak serta mengendalikan emosi dan bersikap rasional. berdasarkan nilai-nilai moral, prinsip-prinsip hidup, yang religious sesuai agama dan kepercayaan yang dianutnya.

2.3 Kepuasan Kerja

Robbins, Stephen P. & A. Judge, (2011: 77) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Luthans (2014: 68) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang. Lebih jauh dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat terlihat dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja. Nelson dan Quick (2010: 49) kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang positif dan menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan dan pengalaman pekerjaan yang selama ini dilakukan. Kepuasan kerja yang tidak terpenuhi akan mengakibatkan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Ketidakpuasan diungkapkan ke dalam berbagai macam cara, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, menghindari dari tanggung jawab.

2.4 Kompetensi Dasar Guru

Kompetensi dalam Bahasa Inggris disebut *competency*, merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja yang dicapai setelah menyelesaikan suatu program pendidikan. Pengertian dasar kompetensi (*competency*) yaitu kemampuan atau kecakapan (Situmorang & Winarno, 2008: 17). Menurut Echols dan Shadly “Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar” (Suprihatiningkrum, 2014: 27). Seseorang disebut kompeten dalam bidangnya jika pengetahuan, ketrampilan dan sikapnya, serta hasil kerjanya sesuai standar (ukuran) yang ditetapkan dan/ atau diakui oleh lembaganya/ pemerintah. Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa: “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian kompetensi guru adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengujian Deskriptif

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 25.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi Dasar Guru	60	21	40	29.78	4.109
Kreativitas	60	24	40	32.95	4.308
Motivasi	60	21	39	31.95	4.721
Kepuasan Kinerja Guru	60	34	40	37.37	1.540
Valid N (listwise)	60				

Dari tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai minimum dari variabel X1 (kompetensi dasar guru) = 21 dan nilai maksimum X1 = 40, dengan mean = 29.78 dan standar deviasi 4.109. Nilai minimum dari variabel X2 (kreativita) = 24 dan nilai maksimum 40. Sementara nilai mean = 32.95 dengan standar deviasi 4.308. Selanjutnya nilai minimum dari variabel X3 (motivasi) = 21 dan nilai maksimum 39. Sementara nilai mean = 31.95 dengan standar deviasi 4.721. Nilai minimum dari variabel Y (kepuasan kinerja guru) = 34 dan nilai maksimum 40. Sementara nilai mean = 37.37 dengan standar deviasi = 1.540.

3.2 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji linearitas. Pengujian asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi terdapat masalah-masalah asumsi klasik.

3.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Dari hasil analisis data diperoleh bahwa model regresi berdistribusi normal, karena nilai Asymp.sig. (2-tailed)

lebih besar dari 0,05 yaitu 0.200.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41394951
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.063
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

3.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah setiap variabel bebas berkorelasi tinggi satu sama lain atau tidak. Jika terjadi gejala multikolinieritas, maka model regresi akan bias.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi Dasar Guru	0.883	1.132
	Kreativitas	0.959	1.043
	Motivasi	0.920	1.087

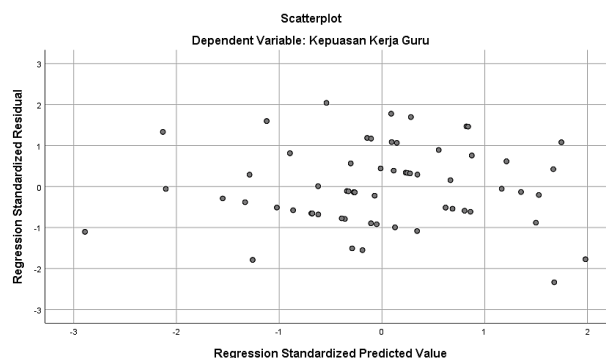
Untuk mengukur nilai multikolinieritas maka dapat digunakan besaran tolerance (a) dan Variance Inflation Factor (VIF) jika menggunakan $\alpha/\text{tolerance} = 10\%$ atau 0,10 maka $VIF = 10$. Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut;

- Variabel $X_1 = 1.132 < 10$ dengan nilai tolerance $0.883 = 88.3\% > 10\%$, maka dapat dikatakan bahwa antar variabel bebas X_1 tidak terjadi multikolinieritas.
- Variabel $X_2 = 1.043 < 10$ dengan nilai tolerance $0.959 = 95.9\% > 10\%$, maka dapat dikatakan bahwa antar variabel bebas X_2 tidak terjadi multikolinieritas.
- Variabel $X_3 = 1.087 < 10$ dengan nilai tolerance $0.920 = 92.0\% > 10\%$, maka dapat dikatakan bahwa antar variabel bebas X_3 tidak terjadi multikolinieritas.

Kesimpulannya bahwa semua variabel bebas dalam model regresi ini memenuhi syarat multikolinieritas.

3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual statist pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Dari scatterplot di bawah ini terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol (0) artinya tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Sehingga model regresi ini dapat dilanjutkan.



Gambar 2. Scatterplot Hasil Uji Heterokedastisitas

3.2.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi tidak memiliki masalah autokorelasi. Untuk menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi maka digunakan nilai durbin-watson, dengan ketentuan:

- $DU < DW < 4-DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi
- $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi
- $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

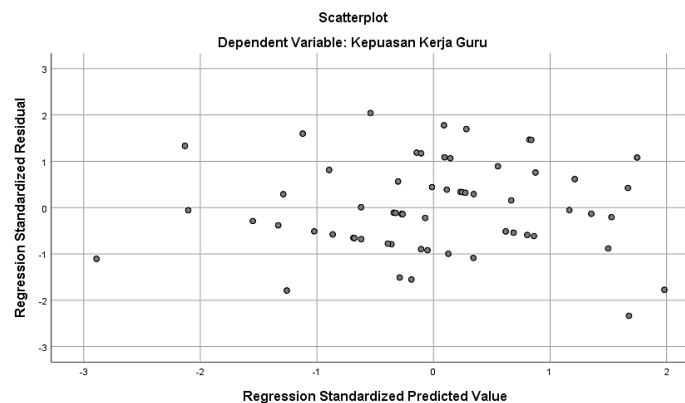
Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Model	Durbin-Watson	Nilai dU	Nilai dL
1	1.727	1.6889	1.4797

Nilai DU dan DL dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson. Dengan $n = 60$, dan $k = 3$ didapat nilai $DL = 1.4797$ dan $DU = 1.6889$. Jadi nilai $4-dU = 2.3111$ dan $4-dL = 2.5203$. Dari output dapat diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 1.727. Karena diperoleh nilai DW terletak antara dU dan 4-dU ($1.6889 < 1.727 < 2.3111$), maka hasilnya tidak ada autokorelasi pada model regresi.

3.2.5 Uji Linieritas

Dari gambar scatterplot di bawah ini terlihat bahwa sebaran titik-titik pada scatterplot tidak menunjukkan pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi syarat untuk menjadi model yang baik karena asumsi linieritas terpenuhi.



Gambar 3. Scatterplot Hasil Uji Linieritas

3.3 Pengujian Hipotesis Parsial

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hit} dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t_{hit} .

3.3.1 Pengaruh Variabel Kompetensi Dasar Guru (X_1) Terhadap Kepuasan Kinerja Guru (Y)

Kriteria pengambilan keputusannya adalah H_0 diterima jika $t_{hit} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dan H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hit} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	16.905	.000
Kompetensi Dasar Guru	2.516	.035
Kreativitas	.318	.752
Motivasi	3.162	.003

Dari tabel 5 di atas diperoleh nilai:

Nilai $t_{hit} = 2.516$ lebih besar dari $t_{tab} = 2.0003$, dengan nilai signifikansi $0.035 < 0.05$ sehingga tolak H_0 dan terima H_a , yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi dasar guru terhadap kepuasan kinerja guru di SMP Negeri 1 Karang Baru Kabupaten Aceh Tamiang.

3.3.2 Pengaruh Variabel Kreativitas (X_2) Terhadap Kepuasan Kinerja Guru (Y)

Dari tabel 5 di atas diperoleh nilai $t_{hit} = 0.318$ lebih kecil dari $t_{tab} = 2.0003$ dengan nilai signifikansi $0.752 > 0,05$ sehingga tolak H_a dan terima H_0 artinya tidak terdapat pengaruh dari variabel kreativitas terhadap kepuasan kinerja guru di SMP Negeri 1 Karang Baru Kabupaten Aceh Tamiang.

3.3.4 Pengaruh Variabel Kreativitas (X2) Terhadap Kepuasan Kinerja Guru (Y)

Dari tabel di atas diperoleh nilai $t_{hit} = 3.162$ lebih besar dari $t_{tab} = 2.0003$, dengan nilai signifikansi $0.003 > 0,05$ sehingga tolak H_a dan terima H_o artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kinerja guru di SMP Negeri 1 Karang Baru Kabupaten Aceh Tamiang.

3.4 Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hit} dengan tabel F: F_{tab} , jika $F_{hit} > F_{tab}$, (H_o ditolak H_a diterima). Sebaliknya jika $F_{hit} < F_{tab}$, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Model	F	Sig.
1 Regression	3.478	.022 ^b
Residual		
Total		

Dari tabel 6 di atas diperoleh nilai $F_{hit} = 3.478$ lebih besar dari $F_{tab} = 2.76$, maka tolak H_o dan terima H_a , artinya secara simultan semua variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yakni ada pengaruh kompetensi dasar guru, kreativitas, dan motivasi terhadap kepuasan kinerja guru di SMP Negeri 1 Karang Baru Kabupaten Aceh Tamiang.

3.5 Pengujian Regresi Ganda

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Ganda

		B	Std. Error
1	(Constant)	34.891	2.064
	Kompetensi Dasar Guru	-.074	.049
	Kreativitas	.014	.045
	Motivasi	.132	.042
	Motivasi	.132	.042

Dari tabel 7 di atas diperoleh nilai persamaan regresi:

$$Y = 34.891 - 0.074X_1 + 0.014X_2 + 0.132X_3$$

Artinya kepuasan kinerja guru akan meningkat apabila kompetensi dasar guru, kreativitas, dan motivasi ditingkatkan. Dan sebaliknya kepuasan kinerja guru akan menurun apabila semua variabel bebas tersebut dilemahkan. Apabila semua variabel ditingkatkan menjadi nilai 10, maka besarnya kepuasan kinerja guru di SMP Negeri 1 Karang Baru Kabupaten Aceh Tamiang adalah:

$$Y = 34.891 - 0.074(10) + 0.014(10) + 0.132(10),$$

$$Y = 34.891 - 0.74 + 0.14 + 1.32$$

$$Y = 35.611$$

Maka kepuasan kinerja guru di SMP Negeri 1 Karang Baru Kabupaten Aceh Tamiang sebesar 35.611. Kemudian untuk melihat besarnya hubungan dan kontribusi variabel dilihat melalui nilai R dan R^2 :

Tabel 8. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.396 ^a	.157	.112	1.451	1.727

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kreativitas, Kompetensi Dasar Guru

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Besarnya pengaruh (R) dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah $R = 0.396$ artinya variabel bebas memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel terikatnya. Sementara nilai $Adj. R^2 = 0.112 \times 100 = 11,2\%$ berarti besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 11,2%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada riset ini.

4. KESIMPULAN

Hasil analisis data dari penelitian ini mengungkapkan beberapa kesimpulan utama. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dasar guru terhadap kepuasan kinerja guru di SMP Negeri 1 Karang Baru, Kabupaten Aceh



Tamiang. Ini menunjukkan pentingnya pengembangan kompetensi dasar guru sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan dalam menjalankan tugas mereka. Penelitian tidak menemukan pengaruh yang signifikan dari kreativitas terhadap kepuasan kinerja guru di lingkungan ini, menandakan bahwa kreativitas mungkin bukan faktor yang dominan dalam membentuk kepuasan kinerja guru dalam konteks ini. Motivasi guru terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja guru di SMP Negeri 1 Karang Baru. Temuan ini menekankan pentingnya motivasi sebagai faktor yang mendukung peningkatan kepuasan kinerja guru. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kompetensi dasar guru, kreativitas, dan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kinerja guru di sekolah tersebut. Ini menunjukkan bahwa pendekatan holistik terhadap faktor-faktor ini dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kinerja guru. Akhirnya, persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel bebas memberikan pengaruh sebesar $R = 0.396$, dengan kontribusi variabel bebas sekitar 11.2%. Sisanya, variabilitas kepuasan kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Kesimpulan utamanya adalah bahwa kompetensi dasar guru dan motivasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kinerja guru di SMP Negeri 1 Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang, sementara kreativitas tampaknya memiliki dampak yang lebih terbatas dalam konteks ini.

REFERENCES

- Aini, Y. (2013). "Pengaruh Motivasi Internal, Eksternal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekonomi*, 2(1).
- Ali, M., & Asrori, M. (2014). *Psikologi Remaja: Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ambarwati, M. D. A. (2021). *Pengaruh Kreativitas, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Guru Sekolah Dasar Muhammadiyah Terpadu Ponorogo Tahun Pelajaran 2021/2022*. Tesis. Program Magister Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Aziz, R., & Mangestuti, R. (2018). "Pengaruh Kreatifitas dalam Bekerja Terhadap Kebermaknaan Hidup". *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Konseling: Jurnal Kajian Psikologi Pendidikan Dan Bimbingan Konseling*, 4(2), 151–157. <https://doi.org/10.26858/jpkk.v4i2.4576>.
- Azulaidin, A., & Rosmika, E. (2021). "Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru". *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, 4(2), 159–170. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11119>.
- Bungin, B. (2013). *Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Media Predana Group.
- Danim, S. (2011). *Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadis, A., & Nurhayati. (2012). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Hamsah. (2017). "Pengaruh Kompetensi Tenaga Pendidik terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 5 Duampanua Kabupaten Pinrang". Skripsi. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo. (2011). *Teknologi Komunikasi dan Informasi Pembelajaran Cetakan ke-2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempatbelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, R. (2006). *Pengaruh Kompetensi Dasar Guru, Kreativitas, dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri (Studi Kasus Guru-Guru SD Negeri di Kecamatan Sukoharjo)*. Tesis. Program Pasca Sarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Indonesia, R. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (pp. 6–8)*. <https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>.
- Jauhar, M. (2016). *Implementasi Paikem: Dari Behavioristic Sampai Konstruktivistik*. Jakarta: Pretasi Pustaka Publisher.
- Johan. R. (2002). "Kepuasan Kerja Karyawan dalam Lingkungan Institusi Pendidikan". *Jurnal Pendidikan Penabur*, 1(1), 6–31.
- Kasim, A., Pendit, S. S. D., & Tangge, L. N. (2018). "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Biologi di SMA Negeri Se-Kota Palu". *Proceeding Biology Education Conference*, 547–553.
- Kompri. (2016a). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Luthans, F. (2014). *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*. Jakarta: Edisi Bahasa Indonesia.
- Majid, A. (2013). *Strategi Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiyoko, T., Joyoatmojo, S., & Suryani, N. (2013). "Kontribusi Kompetensi Profesional Guru dan Kreativitas Guru Terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran". *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 1(1), 1–10.
- Marsana, & Handayani. (2010). "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru (Studi Kasus pada SMA Negeri Se Sub Rayon 1 Semarang)". *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 17(28), 1–15.
- Mas Min. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Mulyasa, Echo. (2013). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Naim, N. (2016). *Dasar-dasar Komunikasi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Nelson dan Quick. (2010). *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*. Thompson South Western.
- Payong, M. (2011). *Sertifikasi Profesi Guru: Konsep Dasar, Problematika dan implementasinya*. Jakarta: PT. Indeks.
- Penny Setyowati Nugraheny. (2009). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, dan Gaya*



- Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank mandiri (Persero) tbk Kota Semarang). Tesis. Universitas Diponegoro.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Susanti, E. N., Tanjung, R., & Widodo. (2021). "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja". *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 16(1), 1–12. <https://doi.org/10.23917/jmp.v16i1.11149>.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, T. (2011). *Organizational Behavior*. Fourteenth Edition. Pearson Education Inc.
- Sagala, S. (2009). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Situmorang, J. ., & Winarno. (2008). *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik*. Klaten: Macanan Jaya Cemerlang.
- Sinulingga, S. (2016). *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Suprihatiningkrum, J. (2014). *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Susanto, A. (2016). *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar (Cetakan ke-4)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana.
- Tukiyo. (2015). "Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Dasar di Kabupaten Klaten". *Jurnal FKIP Universitas Dharma Klaten, Indonesia*, 1(2).
- Waluyo, M. (2013). *Psikologi Industri*. Jakarta: Akademia Permata.
- Yusum, S., & Nurishan, J. (2015). *Landasan Bimbingan dan Konseling*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Zulhimma. (2015). "Upaya Peningkatan Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan" *Islam. Jurna Tarbiyah*, 22(2), 347–368.