

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJAGURU SMAN 1 SAKRA

Muhammad Satria Dirgantara, Hermanto¹, Embun Suryani²

Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas
Mataram
E-mail : dirgaa888@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 1 Sakra. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 55 orang guru. Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linear berganda yang dioperasikan melalui program SPSS 25 dengan tingkat signifikan 5 persen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sakra. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sakra.

Kata kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and job satisfaction on teacher performance. This research was conducted at senior high school 1 Sakra. The method used is the associative method with a quantitative approach with the number of respondents as many as 55 teachers. The data analysis technique used is multiple linear regression which is operated through the SPSS 25 program with a significant level of 5 percent. The results showed that the motivation variable had a positive and significant effect on teacher performance at senior high school 1 Sakra. The job satisfaction variable has a positive and significant effect on teacher performance senior high school 1 sakra.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, and Teacher Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Guru merupakan tenaga pendidik dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah jalur pendidikan formal (Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Untuk itu sangat penting bagi guru untuk selalu mengembangkan diri baik secara kuantitas dan kualitas, terutama dalam meningkatkan kinerjanya agar dapat memberi kontribusi terhadap pembangunan bangsa.

Menurut Suprihanto (1996) kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Sedangkan menurut Supardi (2013) mendefinisikan kinerja guru mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi, atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja.

SMAN 1 Sakra adalah sekolah setingkat dengan Sekolah Menengah Atas (SMA) yang beralamatkan di Jalan Soekarno-Hatta, Suangi, Kec. Sakra, Kab. Lombok Timur, Nusa Tenggara Barat. SMAN 1 Sakra merupakan salah satu dari banyak sekolah yang berusaha meningkatkan kinerja tenaga pendidiknya, baik dengan cara mengikutsertakan para tenaga pendidiknya ke berbagai pelatihan,

pemberian motivasi, meningkatkan kepuasan kerja, maupun meningkatkan fasilitas sekolah guna menunjang kegiatan belajar mengajar.

Setelah mencari informasi dengan melakukan wawancara dengan beberapa guru terdapat fenomena atau masalah-masalah yang biasa terjadi yaitu terkait dengan motivasi kerja ialah motivasi kerja guru rendah terjadi karena biasanya para siswa selama guru mengajar di dalam kelas kurang memperhatikan apa yang di sampaikan apalagi kalau ada kelas pagi, biasanya yang memperhatikan hanya beberapa orang siswa sisanya sibuk dengan urusan masing-masing. Selain itu terkait dengan kepuasan kerja, kepuasan kerja rendah terjadi karena disamping beban kerja yang banyak, gaji/upah yang diterima juga rendah sehingga kesejahteraan guru itu rendah. Dari fenomena diatas nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja dan kualitas belajar mengajar guru.

Peneliti memilih objek guru karena menarik untuk dibahas terutama pada kinerjanya. Menjadi guru, maka akan dianggap menjadi sosok yang ditiru, juga jadi panutan. Guru adalah pengganti orang tua di sekolah, dimana ia tidak hanya dituntut untuk mengajari siswa-siswanya mengenai mata pelajaran yang diampunya, namun juga mencontohkan perilaku hidup yang baik. Selain itu motivasi dan kepuasan kerja merupakan pendukung yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Alasan lain peneliti memilih

objek guru di SMAN 1 Sakra karena memudahkan peneliti dalam melakukan penelitiannya karena lokasinya terbilang lebih dekat dengan domisili peneliti.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 SAKRA"

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Supardi (2013) menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dari prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik (Glasman, 1986:12)

Motivasi

Menurut Martoyo (2007) motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Begitu juga Hasibuan (1996 : 20) mendefinisikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak untuk menciptakan kebutuhan yang individual.

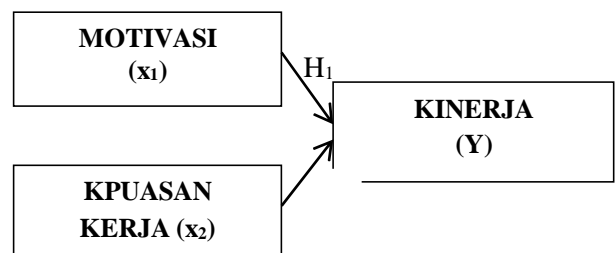
Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2001) Pengertian kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja,

kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Handoko (2000) juga mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Waktu/lama penyelesaian merupakan pencerminana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dinilai dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

H₁ : Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Sakra.

H₂ : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 sakra.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif (mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih) dengan teknik analisa kuantitatif. Analisis uji regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25.

Objek penelitian ini dilakukan pada guru SMA Negeri 1 Sakra yang terdiri dari 55 orang responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan

dalam penelitian ini adalah angket, alat pengumpulan datanya dengan menggunakan kuesioner dan skala pengukuran menggunakan skala *likert*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 55 orang, responden penelitian tergambar dari beberapa karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dan status kepegawaian.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Validitas setiap variabel baik Kinerja Guru (Y), Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) memperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Diketahui bahwa nilai r_{tabel} sebesar 0,266 dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} sehingga semua item pernyataan dari setiap variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas variabel Kinerja Guru, Motivasi dan Kepuasan Kerja memiliki cronbach's alpha lebih besar dari standard cronbach's alpha (0,60). Variabel Kinerja Guru, Motivasi dan Kepuasan Kerja dinyatakan reliabel.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		0.108
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.1
		Upper Bound	0.116

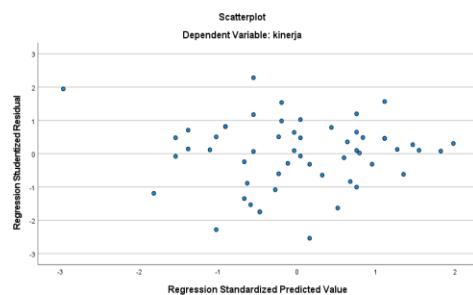
Tabel diatas memperlihatkan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (0,108 > 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Motivasi (X1)	0,949	1.054
Kepuasan Kerja (X2)	0,949	1.054

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai Tolerance lebih besar dari 0,5. Tabel tersebut juga menunjukkan seluruh nilai VIF lebih kecil dari 5. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi antara variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedestitas



Pada gambar diatas menunjukkan ciri-ciri tidak terjadi heteroskedastisitas pada gambar scatterplot, hal ini ditunjukkan oleh tidak ada pola yang jelas, kedua titik yang ada tidak membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antara variabel-

variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

**Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.184	3.382		0.350	0.728
	Motivasi	1.346	0.096	0.864	14.076	0.001
	Kepuasan kerja	0.302	0.145	0.128	2.089	0.042

a. Dependent Variable: kinerja

Hasil persamaan regresi linier berganda di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien konstanta (*a*)

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diperoleh nilai konstanta (*a*) sebesar 1,184. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada pengaruh variabel motivasi dan kepuasan kerja, maka besarnya nilai peningkatan kinerja guru SMAN 1 Sakra sebesar 1,184.

2. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 1,346 dengan parameter positif, hal ini berarti setiap perubahan pada variabel motivasi (X1) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan

kinerja sebesar 1,346. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel motivasi akan menurunkan kinerja sebesar 1,346.

3. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,302 dengan parameter positif, hal ini berarti setiap perubahan pada variabel kepuasan kerja (X2) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja sebesar 0,302. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel kepuasan kerja akan menurunkan kinerja sebesar 0,302.

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	0.814	0.807	1.84556

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Motivasi

Dari tabel diatas terlihat nilai R Square yang menunjukkan besar pengaruh motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,814 atau 81,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau nilai error.

Uji Parsial (Uji-t)

Berdasarkan tabel geresi diatas diperoleh nilai t hitung pada variabel motivasi sebesar 14,076 dengan signifikansi sebesar 0,001. Nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel (14,076 > 2,021) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05). Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan “motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru” dinyatakan diterima. Sedangkan untuk kepuasan Kerja

diperoleh nilai t hitung pada variabel Kepuasan Kerja sebesar 2,089 dengan signifikansi sebesar 0,042. Nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel ($2,089 > 2,021$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,042 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan “kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru” dinyatakan diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sakra

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru SMAN 1 Sakra tinggi karena para guru merasa nyaman di lingkungan sekolah karena guru yang satu dengan lainnya memiliki hubungan yang baik sehingga memudahkan para guru untuk saling membantu untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik. Penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru”. Ini juga didukung oleh hasil analisis statistic deskriptif dimana rata-rata jawaban responden termasuk kedalam kategori tinggi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sakra

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru SMAN 1 Sakra sangat puas karena beban kerja yang diberikan mudah diselesaikan dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, selain itu manajemen sekolah mempunyai peran penting

dalam dalam peningkatan kualitas SDM para guru dengan memberikan pelatihan atau kegiatan lainnya seperti pengembangan bakat melalui ekstrakurikuler, kompetisi maupun kegiatan lainnya yang membawa dampak positif untuk kemajuan sekolah. Penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru”. Ini juga didukung oleh hasil analisis statistic deskriptif dimana rata-rata jawaban responden termasuk kedalam kategori sangat puas.

KESIMPULAN

1. Variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) SMA Negeri 1 Sakra. Hasil penelitian menunjukkan bahwa para guru merasa nyaman di lingkungan sekolah karena guru yang satu dengan lainnya memiliki hubungan yang baik sehingga memudahkan para guru untuk saling membantu untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik.
2. Variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru SMAN 1 Sakra sangat puas karena beban kerja yang diberikan mudah diselesaikan dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, selain itu manajemen sekolah mempunyai peran penting dalam dalam peningkatan kualitas SDM para guru dengan memberikan



pelatihan atau kegiatan lainnya seperti pengembangan bakat melalui ekstrakurikuler, kompetisi maupun kegiatan lainnya yang membawa dampak positif untuk kemajuan sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadiansiah, R. (2016) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *Journal of communication, Vol.1, No 2, 223-224.*
- Ardiana, T. E., (2017) Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi di SMK Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak, Vol. 17, NO. 02, 14-15.*
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Danhid, 2009, "Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja" diakses pada 7 november 2021 dari <http://danhid.blogspot.com/2009/01/dampak-dari-kepuasan-dan-ketidakpuasan.html>
- Ernawati. 2019, "pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan" diakses pada 4 november 2021 dari http://repository.uin-suska.ac.id/15443/7/7.%20BAB%20II_2018973MEN.pdf
- Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program SPSS", Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2009.
- Glasman, N.S. 1986. *Evaluated-Basted Leadership: School Administration in Contenporary Perspective*. New York: State University of New York Press
- Husein, U., 2005, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Irfan, Hasan, Bahtiar,. 2017, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru PNS Pada SMPN 1 Pringgabaya*. Skripsi. STIE AMM Mataram, Agustus 2017.
- Juniari, N. K. E., Riana, I. G., dan Subudi, M. (2015) Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol 4, No 11, 823-825*
- Linov, H. R., 2020 " Motivasi Kerja : Pengertian, Indikator dan Cara Meningkatkankannya." Diakses pada 28 oktober 2021 dari <https://www.linovhr.com/motivasi-kerja/>
- Martoyo, Susilo., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Bpfe.
- Nabawi, R. (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Vol 2, No 2, 170-183.*

- Nasrun. (2016) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru. *Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan 1* (2), 63-70.
- Nugroho, Bhuono Agung. ''Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS'', CV Andi Offset, Yogyakarta, 2005.
- Nurrohmedi, L. (2011) Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs Negeri Tangerang II pamulang. Skripsi. Akuntansi. Fakultass Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo. 43-52.
- Rahayu, L. (2014) Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negri 5 Magelang. *Economic Education Analysis Journal 3* (3), 544-545.
- Sasha Annisa 2015, ''Makalah Kepuasan Kerja'' <http://sashaannisa18.blogspot.com/2015/03/makalah-kepuasan-kerja.html> (diakses pada 4 oktober)
- Siagian, S. P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung, Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny., 2004, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supardi, 2014, *Kinerja Guru*, Jakarta, Pt Raja Grafindo Persada, R&D, CV. Alfabeta, Bandung.
- Susanto, N. (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaca. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Petra, Vol 7, No 1, 121-131*.
- Purwoko, S. (2018) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Vol 6, No 2, 149-162*.