

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KINERJA GURU TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) MUHAMMADIYAH SEKABUPATEN LAMPUNG TIMUR

Ahmad Sahri¹, Marzuki Noor^{2*}, Muhfahroyin³

¹ SMK Muhammadiyah 1 Margatiga Lampung Timur

^{2*,3} Universitas Muhammadiyah Metro

Email: ahmadsahri894@gmail.com¹

marzuki4metro@gmail.com^{2*}

[1 artikel ahmad sahri.docx](#)³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Terhadap kepuasan Kerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah Se-Kabupaten Lampung Timur Provinsi Lampung baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian kuantitatif dengan metode penelitian *ex-post facto* karena data yang diperoleh adalah data hasil peristiwa yang sudah berlangsung. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMK Muhammadiyah Se-Kabupaten Lampung Timur yang berjumlah 58 guru sebagai sampel. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *proporsional random sampling*. Pengambilan data ini dengan angket dan menggunakan regresi sebagai alat bantu penelitian. Hasil analisis penelitian adalah (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru sebesar 14,5 % dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 55.599 + 0,421 X_1$. (2) Terdapat pengaruh positif kinerja guru terhadap kepuasan kerja guru sebesar 14,9% dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 54.478 + 0,462 X_2$. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah se-Kabupaten Lampung Timur Propinsi Lampung sebesar 21,2% dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 37.637 + 0,302 X_1 + 0,336 X_2$. Dengan demikian hasil penelitian ini menjelaskan motivasi kerja dan kinerja guru mempengaruhi kepuasan kerja guru. Peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan kinerja guru dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, sehingga motivasi kerja dan kinerja guru jika dilaksanakan maka kepuasan kerja guru akan terwujud.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the magnitude of the influence of Work Motivation and Teacher Performance on Teacher Job Satisfaction in Vocational High Schools (SMK) of Muhammadiyah in East Lampung District, Lampung whether partially and simultaneously. The type of research is quantitative research with ex-post facto research methods because the data obtained are data from the events that have taken place. The population in this study were 58 teachers at Muhammadiyah Vocational High School in East Lampung Regency as a sample. The sampling technique used is proportional random sampling technique. Retrieval of this data with a questionnaire and using regression as a research aids. The research analysis results are (1) There is a positive and significant influence of work motivation on teacher job satisfaction by 14.5% with a regression equation $\hat{Y} = 55,599 + 0.421 X_1$. (2) There is a positive effect of teacher performance on teacher job satisfaction by 14.9% with a regression equation $\hat{Y} = 54.478 + 0.462 X_2$. (3) There is a positive and significant influence of work motivation and teacher performance together on the job satisfaction of Muhammadiyah Vocational High School (SMK) teachers in East Lampung District, Lampung Province by 21.2% with a regression equation $\hat{Y} = 37,637 + 0,302 X_1 + 0.336 X_2$. Thus the results of this study explain that work motivation and teacher performance affect the teacher job satisfaction. The researcher concluded that work motivation and teacher performance can increase teacher job satisfaction, so that work motivation and teacher performance if implemented then teacher job satisfaction will be realized.

Keywords: Work Motivation, Performance, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dewasa ini pendidikan menjadi sangat penting. Bekal yang dimiliki suatu masyarakat akan berkembang secara baik, dan tidak dapat dipungkiri lagi masyarakat tersebut semakin berkualitas serta mampu bersaing secara kompetitif di era persaingan yang semakin ketat. Menurut UU No.20 Tahun 2003 pendidikan adalah usaha sadar dan terencana. Sementara itu pendidikan salah satunya memiliki fungsi untuk menyiapkan sumberdaya manusia untuk masa depannya supaya hidup lebih baik. Oleh karena itu dunia kerja saat ini sangat membutuhkan orang yang memiliki etos kerja yang tinggi. Sehingga mampu berinovasi dalam menghadapi persaingan dalam berbagai aktivitas kehidupan.

Sumber daya manusia berkualitas dapat diciptakan melalui lembaga pendidikan yang dikelola oleh sumber daya atau guru berkualitas. Pengelolaan yang baik dari semua bagian yang ada di lembaga pendidikan akan membuat sebuah sistem yang kokoh. Dalam sebuah lembaga pendidikan guru adalah sumberdaya manusia yang harus bekerja keras dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai sebuah kepuasan kerja atau merasakan pekerjaannya.

Kepuasan kerja ialah dambaan dan keinginan bagi pendidik, akan tetapi banyak faktor yang menyebabkan puas atau tidak puasnya seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Faktor tersebut adalah kondisi kerja, gaji/honor, penghargaan oleh atasan, didukung oleh teman kerja, serta keberhasilan dalam melaksanakan tugas menurut Wekkle dan Yuki (1992) dan Gibson (1991). Semua faktor itu langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, guru menunjukkan motivasi tertentu sehingga mencapai capaian kerjanya pada tingkat tertentu, disamping memiliki motivasi yang kuat diperlukan juga kinerja yang tinggi, hal tersebut akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja, yang menjadi perwujudan dari perasaan orang terhadap profesinya. Pendidik tidakhanya secara formalitas bekerja di kantor dan di kelas, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, kemudian ia tidak akan merasa jenuh dan lebih giat dalam berkerja.

Sesuai dengan pemikiran di atas, kebutuhan seorang guru untuk mencukupi kebutuhannya terus bertambah. Dalam bekerja juga berharap akan mendapatkan upah untuk mencukupi keperluannya. Keperluan yang sangat kompleks dari hal yang paling pokok terutama masalah kebutuhan pakaian, makanan, tempat tinggal, pembelajaran, istirahat yang terpenuhi, penting memperoleh perhatian khusus untuk dapat direalisasikan. kemudian kebutuhan yang lain dari para guru akan pelayanan dan perhatian/pujian oleh atasan terhadap kesuksesan kerja yang dihasilkannya yang memenuhi standar prinsip keadilan sehingga dapat mendorong semangat kerja mereka.

Motivasi yaitu pendorong yang akan menimbulkan hubungan aktifitas yang baik dan efektif sehingga terjadi kerjasama yang harmonis dalam sebuah lembaga atau organisasi dalam hal ini sekolah. Motivasi kerja tersebut tidak terlepas dari unsur-unsur yang menyebabkan seseorang bekerja sesuai dengan apa yang ingin

dicapainya.apabila keinginan sudah tercapai maka akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah di Kabupaten Lampung Timur yang merupakan lembaga pendidikan yang berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mutu peserta didik dari bidang formal maupun non formal. Di sekolah inilah aktifitas para guru diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pendidikan yang mampu mencerdaskan dan mempersiapkan peserta didiknya lebih baik untuk kedepannya.

Rendahnya kepuasan kerja guru secara tidak langsung bias berdampak negatif pada proses pembelajaran dan mutu lulusan. Untuk menjalankan tugas guru secara maksimal tentu guru harus memiliki perasaan puas dari hasil pekerjaannya. Namun berdasarkan keadaan di lapangan ditemukan guru yang tidak puas dari hasil pekerjaannya sendiri. Hal ini di indikasikan dari keterangan sepuluh guru dan siswa.

Permasalahan rendahnya kepuasan kerja Guru SMK Muhammadiyah Se-kabupaten Lampung Timur, tersebut di duga di pengaruhi oleh beberapa faktor antara lain motivasi kerja guru masih rendah, kinerja guru perlu ditingkatkan, kondisi kerja perlu di benahi, penghargaan dari pimpinan perlu di laksanakan. Motivasi kerja merupakan bagian penting dalam setiap pekerjaan, terlebih guru. Tanpa dorongan/motivasi dalam proses pembelajaran akan berpengaruh pada mutu lulusan siswa. Motivasi memperlmasalahakan bagaimana semangat guru supaya ingin beraktifitas penuh semangat dengan semua keahliannya, fikiran, kecakapan, dalam mengimplikasikan harapan pendidikan.

Kinerja guru yang tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi pula. Oleh sebab itu perlu adanya upaya serius untuk meningkatkan kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah di Kabupaten Lampung Timur, supaya tujuan pendidikan Nasional bias terwujud.

METODE PENELITIAN

Untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam suatu penelitian perlu sebuah rencana/program terlebih dahulu. Dalam penelitian ini membahas tiga variabel, yaitu mencari besarnya pengaruh motivasi kerja dan kinerja guru terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah di Kabupaten Lampung Timur. Bentuk penelitiannya adalah kuantitatif yaitu dengan menggunakan pengukuran secara kuantitatif dengan menyelidiki kemungkinan saling hubungan sebab akibat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini pada dasarnya meliputi tiga uji hipotesis, yakni untuk mengetahui besarnya : 1) adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru, 2) adanya pengaruh kinerja guru terhadap kepuasan kerja

guru, 3) adanya pengaruh motivasi kerja dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru. Hasil uji hipotesis dapat dirinci sebagai berikut:

1. Hasil Uji Hipotesis Pertama Pengaruh Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Teori Dua faktor. yang ditulis oleh Umar (2004: 39) „bahwa teori yang dikembangkan oleh Herzberg, menurut Robbins seperti yang diungkapkan Siagian (2006: 209) yang dimaksud faktor motivasi ialah hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya dari dalam, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang (prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu), sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan ialah faktor yang sifatnya dari luar yang bersumber dari luar diri seseorang gaji, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, dan kualitas supervise. Penilaian pada variabel motivasi kerja pada penelitian ini dengan indikator yaitu tanggung jawab, percaya diri, berani mengambil resiko, umpan balik dan tindak lanjut, dan berinovasi Uno (2016: 121). Dari hasil pengujian analisis regresi dan signifikansi diperoleh skor probabilitas (Sig.) sebesar 0,003 dengan demikian koefisien regresi adalah positif dan signifikan atau model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah se-Kabupaten Lampung Timur. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah se-Kabupaten Lampung Timur, diperlukan motivasi kerja yang yang baik, sesuai dengan hasil penelitian bahwa motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja guru sebesar 14,5%, dan sisanya 85,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Hal tersebut dengan pengujian hipotesis ini dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru yang di tunjukan dengan sig. = 0,003 < 0,05, pola hubungan antara kedua variabel ini oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 55,599 + 0,421X_1$, persamaan ini memberi informasi bahwa setiap perubahan satu unit motivasi kerja dapat mengakibatkan terjadinya perubahan kepuasan kerja guru sebesar 0,421 pada konstanta 55,599.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2014). Pengaruh Stres kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Sorini Agro Asia Corporindo Tbk, Cabang Lampung. Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel motivasi kerja (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh t hitung = 3,923 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi (α) = 0,05, maka hipotesis diterima, hal ini berarti variabel motivasi kerja (X₂) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Jurkeiwick (2001) menyatakan bahwa pemberian motivasi yang tepat kepada personelnya akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi. Dan menurut Gibson & Donnelly (1997) menyatakan bahwa „ motivasi merupakan suatu kekuatan yang menumbuhkan, mendorong, dan mengarahkan perilaku pegawai.

2. Hasil Uji Hipotesis Kedua Pengaruh Variabel Kinerja Guru (X2) terhadap

Kepuasan Kerja Guru

Menurut pendapat Bejo (2005: 195) menyampaikan bahwa kinerja adalah “Hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya kinerja seseorang atau tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan”. Pendapat yang lain disampaikan oleh : Mangkunegara (2002: 67) kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sehingga diperlukan motivasi untuk mencapai tujuan itu. Penilaian pada variabel kinerja guru pada penelitian ini menggunakan 5 indikator yaitu kualitas kerja, ketepatan/kecepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja, komunikasi Uno (2016: 53).

Dari hasil pengujian analisis regresi dan signifikansi diperoleh skor probabilitas (Sig.) sebesar 0,003 dengan demikian koefisien regresi adalah positif dan signifikan atau model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh kinerja guru terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah se-Kabupaten Lampung Timur. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah se-Kabupaten Lampung Timur Propinsi Lampung, diperlukan adanya kinerja guru supaya proses dan hasil pembelajaran baik dan meningkat.

Besarnya kontribusi variabel kinerja guru terhadap kepuasan kerja guru diketahui dengan cara mengkuadratkan perolehan nilai koefisien korelasi sederhana yang disebut koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 14,9%. Secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa variasi perubahan kepuasan kerja guru ditentukan oleh kinerja guru sebesar 14,9%, dan sisanya 85,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penguasaan kinerja guru yang tinggi merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Hal tersebut dengan pengujian hipotesis ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung kinerja guru terhadap kepuasan kerja guru yang ditunjukkan dengan $\text{sig.} = 0,003 < 0,05$, pola hubungan antara kedua variabel ini oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 54,478 +$

$0,462X_2$, persamaan ini memberi informasi bahwa setiap perubahan satu unit kinerja guru dapat mengakibatkan terjadinya perubahan kepuasan kerja guru sebesar 0,462 pada konstanta 54,478.

Hasil analisis korelasi sederhana antara kinerja guru terhadap kepuasan kerja guru tinggi, artinya semakin baik kinerja guru yang tercipta, maka semakin baik pula kepuasan kerja guru. Demikian pula sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang tercipta, maka makin rendah pada kepuasan kerja guru. kegairahan, kerajinan, Hal ini sesuai dengan penelitian thesis Universitas Brawijaya yang dilakukan oleh Setiyoningsih, Erlin (2011) dengan judul *Pengaruh Motivasi, kemampuan dan Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* dengan Kopensasi sebagai Variabel Moderator (Studi pada Poultry ShopUD. Jatinom Indah, Kanigoro Blitar). Magister thesis, Universitas Brawijaya. Menyatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 55,8% dan signifikan dengan angka signifikansi $0,001 < 0,05$.

3. Hasil Uji Hipotesis Ketiga Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kinerja

Guru (X2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Bas dan Ryter (1983: 396) menyatakan ada tiga cara untuk meningkatkan kepuasan kerja atas dasar pemikiran bahwa pekerja merasa dihargai dalam pekerjaan yaitu : (1) meningkatkan pengharapan bahwa pekerja dapat memperoleh nilai yang diinginkan, (2) meningkatkan keyakinan bahwa dia melakukan pekerjaan yang memberikan hasil yang bernilai, (3) menaikkan pemenuhan kebutuhan sesuai dengan hasil kerjanya. Kepuasan kerja dapat diperoleh jika hal-hal ini tercapai yaitu uang, kewibawaan, jabatan/kedudukan, pengakuan, rasa memiliki dan kreatifitas. Dalam penilaian kepuasan kerja guru dilakukan dengan menggunakan 5 indikator yaitu adanya perasaan senang, kondisi/keadaan kerja, penghargaan/apresiasi dari atasan, dukungan dari teman kerja, kesuksesan/berhasil dalam pekerjaan Weckle dan Yukki (1992) Gibson (1991).

Besarnya pengaruh secara bersama-sama motivasi kerja dan kinerja guru terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah ditunjukkan oleh $\hat{Y} = 37,637 + 0,302X_1 + 0,336X_2$ dan besarnya *R square* yaitu 0,212 hal ini mengandung arti besarnya tingkat kepuasan kerja guru (Y) Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah se-Kabupaten Lampung Timur sekitar 21,2% ditentukan oleh perubahan variabel motivasi kerja dan kinerja guru. Besarnya nilai koefisien determinasi berganda 0,212 berarti variabel motivasi kerja dan kinerja guru secara simultan mampu menjelaskan variasi dari besarnya variabel dependen kepuasan kerja guru sebesar 21,2% dan sisanya 78,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian. Motivasi kerja dan kinerja guru adalah daya pendorong untuk melakukan tindakan yang diikuti dengan produktivitas kerja guru yang baik pada hal-hal yang terkait dengan profesinya. Dari hasil pembahasan tersebut sesuai dengan tujuan penelitian bahwa motivasi kerja dan kinerja guru

mempengaruhi kepuasan kerja guru khususnya di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah se-Kabupaten Lampung Timur Propinsi Lampung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diperoleh kesimpulan yaitu motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja guru sebesar 14,5%. Kepuasan kerja guru ditentukan oleh kinerja guru sebesar 14,9%. Motivasi kerja dan kinerja guru secara simultan mampu menjelaskan variasi dari besarnya variabel dependen kepuasan kerja guru sebesar 21,2% dan sisanya 78,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Bejo, Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Gibson, I.& Donnelly (1997). *Organization, Behavior, Structure, Processes*, 9th Ed. Ricard. Irwin Inc.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2003). *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marliani, Rosleny. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, Sondag P. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Bandung: Rineka Cipta.
- Sihombing Mayor (2010). *Hubungan Motivasi Kerja Guru dan Efektifitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Percut Sei Tuan (Thesis)*. Medan: unimed.
- Sujarwanta, Agus. (2015). *Menginisiasi Masalah dan Pengujian Hipotesis dalam Penelitian Korelasional*. Metro: Lembaga Penelitian UM Metro.
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tabrani Rusyan dkk. (2000). *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV Dinamika Karya Cipta.
- Undang-undang No. Tahun (2013). Tentang pendidikan nasional. Departemen

Pendidikan Nasional.

Uno, Hamzah B. (2016). *Tugas Guru Dalam Pembelajaran Aspek Yang Mempengaruhi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Wexley, Kenneth N. dan Yuki, Gary A. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Terjemahan Shobaruddin Muh. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.