

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 SONDER

Hadi Ignatius Untu¹, Nazarius Rosario Setitit², Petra Angelus Rompas³
hadi.untu@stpdobos.ac.id¹, nasarius.setitit@stpdobos.ac.id², petra.rompas@stpdobos.ac.id³
STP Don Bosco Tomohon

ABSTRAK

Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sonder. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sonder. Teknik pengambilan sampel Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa efek motivasi dan kepuasan bekerja pada guru di SMK Negeri 1 Sonder. Teknik pengambilan sampel non-probability dengan sampling jenuh, dimana seluruh populasi guru di SMK Negeri 1 Sonder dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan via Google Form. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 26. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan valid, dan uji reliabilitas menunjukkan bahwa item variabel yang digunakan reliabel. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru secara simultan. Namun secara parsial, hanya kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja guru sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini diharapkan dapat membantu sekolah dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja guru dengan lebih fokus pada peningkatan kepuasan kerja mereka.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan, Kinerja.

ABSTRACT

The effect of work motivation and job satisfaction on teacher performance at SMK Negeri 1 Sonder. This study aims to determine the effect of motivation and job satisfaction on teacher performance at SMK Negeri 1 Sonder. Sampling technique From the results of data analysis, it shows that the effect of motivation and job satisfaction on teachers at SMK Negeri 1 Sonder. Non-probability sampling technique with saturated sampling, where the entire population of teachers at SMK Negeri 1 Sonder is used as a sample. Data were collected through questionnaires distributed via Google Form. Data analysis was carried out using multiple linear regression with the help of SPSS software version 26. The results of the validity test showed that the instrument used was valid, and the reliability test showed that the variable items used were reliable. This study found that motivation and job satisfaction simultaneously affect teacher performance. However, partially, only job satisfaction affects teacher performance while work motivation does not have a significant effect on teacher performance. These findings are expected to help schools develop strategies to improve teacher performance by focusing more on improving their job satisfaction.

Keywords: Motivation, Satisfaction, Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja departemen sumber daya manusia organisasi (SDM) sangat penting dalam menentukan tingkat keberhasilannya. Fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) umumnya diakui sebagai aset berharga karena peran pentingnya dalam memfasilitasi operasi operasional dan kontribusinya terhadap keberhasilan organisasi atau komersial. Oleh karena itu, penerapan praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif memiliki arti penting dalam memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi dan realisasi visi dan misinya secara menyeluruh. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, antara lain: pengalaman kerja, keterampilan teknis, tingkat pendidikan, gaya kepemimpinan kepala sekolah,

motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Sebagai mana diungkapkan oleh Robbins (2001:184), bahwa kinerja juga dapat dipengaruhi oleh kemangkiran, komitmen, kompetensi, produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja. Menurut Mohamad Kholish Widodo, 2022 Faktor internal dan eksternal mempengaruhi kinerja guru yang optimal, seperti pengalaman kerja, keterampilan teknis, tingkat pendidikan, gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Menurut Robbins, kemangkiran, komitmen, kompetensi, produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai kinerja guru yang optimal. Hal ini didukung oleh Jurnal penelitian Syamsiah et al., 2023 yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja guru dengan indikator yang kuatnya adalah engagement, commitment, satisfaction dan turnover.

Kemudian salah satu faktor penting lainnya yang perlu diperhatikan untuk mencapai kinerja guru yang optimal adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah salah satu alasan mengapa kinerja guru bisa menjadi rendah maupun tinggi. Hal ini didukung oleh Jurnal penelitian Nazara, 2021 yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja guru sebesar 14,36% dengan indikator yang kuatnya adalah kondisi organisasi sekolah, kondisi pekerjaan, supervisi, hubungan guru dengan pegawai lain, promosi jabatan dan pembayaran gaji/upah.

Secara umum, Dinham dan Scott (dalam Karavas, 2010) menyatakan, bahwa motivasi menunjuk kepada sebuah stimulus terhadap tingkah laku dan tindakan, sebuah dorongan dari dalam yang menginspirasi untuk bertindak dalam jalur sebuah konteks tertentu. Pendapat lain diberikan oleh Wijono (2010), yang mengatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu kesungguhan atau usaha dari individu untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi di samping tujuannya sendiri. Sedangkan Mc Cormick (dalam Mangkunegara, 2011) mengungkapkan, bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan untuk melakukan pekerjaan yang mengarah pada tercapainya suatu tujuan. Sementara itu Wijono (2011), mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Handoko (2012), juga memaparkan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan memandang pekerjaan mereka.

Locke (dalam Wijono, 2007) melihat kepuasan atau ketidakpuasan dari dua nilai (values) yaitu (1) pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan dengan apa yang diterima dalam kenyataan, dan (2) apa pentingnya pekerjaan yang diinginkan. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi individu adalah jumlah dari kepuasan kerja setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan individu. Individu akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, semakin besar ketidakpuasannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis penelitian ini menyatakan Seorang guru yang melakukan aktivitas mengajar dikarenakan ada motivasi yang mendasarinya. Memotivasi berarti memberi motif atau memberi dorongan. Motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Sedangkan motivasi kerja adalah dorongan yang menyebabkan seorang guru bersedia melakukan kegiatan mengajar. Guru dalam melaksanakan tugas mengajar di sekolah memerlukan motivasi baik dari faktor eksternal maupun internal. Motivasi guru dalam mengajar berupa intensitas (kesungguhan dan ketekunan) yang tinggi dalam melaksanakan tugas mengajar, guru akan berusaha meningkatkan kemampuan diri untuk selalu menampilkan pelayanan yang lebih baik dalam mengajar dan guru mempunyai tanggung jawab moral.

Motivasi merupakan dorongan individu untuk menjadi yang terbaik dalam menjalankan suatu tugas atau dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan senantiasa bekerja dengan maksimal, menaati apa yang menjadi peraturan organisasi dan berusaha menunjukkan yang terbaik bagi organisasinya serta memiliki tanggung jawab yang besar atas tugas-tugasnya. Motivasi yang tinggi juga akan mendorong guru mengembangkan kreativitas dan mengaktualkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai kinerja yang maksimal.

Ada tiga kebutuhan manusia yaitu: kebutuhan akan prestasi *needs for achievement*, kebutuhan akan afiliasi *needs for affiliation*, dan kebutuhan akan kekuasaan *needs for power*. Hal tersebut mengindikasikan suatu kebutuhan yang kuat akan prestasi berhubungan dengan seberapa tinggi individu-individu termotivasi untuk mengerjakan dengan baik tugastugas pekerjaan mereka. Jadi, individu yang mempunyai kebutuhan yang tinggi akan prestasi (*need for Achievement*) cenderung sangat termotivasi oleh situasi kerja yang menantang dan kompetitif. Ditambahkan oleh Manullang (1981) dalam Mahesa (2010), bahwa seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*) akan mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan atau kepuasan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi berkaitan dengan kepuasan.

Temuan dalam penelitian ini tentang kinerja guru terdapat 13 responden (25%) mempunyai kinerja dengan kategori sangat tinggi dan 38 responden (73,08%) mempunyai kinerja dengan kategori tinggi. Sedangkan 1 responden (1,92%) mempunyai kinerja dengan kategori cukup. Kinerja guru yang termasuk dalam kategori sangat tinggi dan tinggi, tidak lepas dari kemampuan dan kemauan guru untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, di mana kemauan dan kemampuan ini merupakan motivasi intrinsik atau motivasi yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri. Penelitian ini juga menemukan 7 responden (13,46%) mempunyai motivasi kerja dengan kategori sangat tinggi, 37 responden (71,15%) mempunyai motivasi kerja dengan kategori tinggi, dan 8 responden (15,39%) mempunyai motivasi kerja dengan kategori cukup. Tingginya motivasi kerja yang dimiliki oleh guru SMK Negeri 1 Sonder tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya motivasi tersebut. Dengan demikian, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Dengan kata lain jika guru puas terhadap perlakuan organisasi sekolah, mereka akan terdorong untuk bekerja penuh semangat dan bertanggung jawab. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap munculnya kinerja guru. Adapun besarnya sumbangan efektif yang dapat diberikan oleh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru adalah 20,7%. Sisanya 79,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Secara simultan ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sonder, artinya semakin tinggi motivasi kerja dan kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru SMK Negeri 1 Sonder. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja dan kepuasan kerja maka semakin rendah pula kinerja guru SMK Negeri 1 Sonder. Secara parsial ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Sonder artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja guru SMK Negeri 1 Sonder. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kinerja guru SMK Negeri 1 Sonder. Demikian pula halnya dengan variabel kepuasan kerja, jika semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi juga kinerja SMK Negeri 1 Sonder. Sebaliknya Semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah kinerja guru SMK Negeri 1 Sonder.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T.H. 2012. Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta, BPFE Press.
- Karavas, E., 2010. How satisfied are Greek EFL teachers with their work? Investigating the motivation and job satisfaction levels of Greek EFL teachers. *Porta Linguarum*, National and Kapodistrian University of Athens.
- Mangkunegara, A.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mohamad Kholish Widodo. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.
- Robbin, P, Stephen, 2001. Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jilid I dan II, Edisi Kedelapan, Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi Kedua belas, Jakarta: Salemba Empat.
- Syamsiah, S., Zakaria, N., & Wahyudi, S. (2023). Analisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja guru. *Insight Management Journal*, 3(2), 160–173.
- Wijono, S. 2011. Psikologi industri dan organisasi: dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia. Kencana Prenanda Media Group.