

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI DI BANDA ACEH

Oleh: Zahara Mustika, Nuralam Syamsuddin

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Email: zaharamustika@ar-raniry.ac.id, nuralam@ar-raniry.ac.id

Abstract

This study aims to reveal (1) the effect of motivation on teacher performance (2) the effect of job satisfaction on teacher performance. This research was conducted at a public elementary school in Banda Aceh City. The study population was all teachers of public elementary schools in the city of Banda Aceh totaling 481 people. Determination of the sample using the Slovin formula, with a total sample of 218 people. Data were collected using a questionnaire filled out by respondents from teachers. The research analysis used descriptive analysis and inferential analysis with Path Analysis. The results showed that: 1) work motivation had a significant and significant effect on teacher performance and 2) job satisfaction had a significant and significant effect on teacher performance. The teacher performance model, the findings of this study explain that improving teacher performance can be done through work motivation and job satisfaction which will directly lead to better teacher performance.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Teacher Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan (1) pengaruh motivasi terhadap kinerja guru (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan pada SD Negeri di Kota Banda Aceh. Populasi penelitian adalah seluruh guru SD Negeri di kota Banda Aceh berjumlah 481 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus slovin, dengan jumlah sampelnya 218 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket yang diisi oleh responden yang berasal dari guru. Analisis penelitian menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan analisis Jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan 2) kepuasan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Model kinerja guru temuan penelitian ini menjelaskan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja yang secara langsung akan menyebabkan kinerja guru menjadi lebih baik.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

A. Pendahuluan

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standard kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya untuk meningkatkan suatu perbuatan selama aktivitas pembelajaran. Keberhasilan kinerja guru akan terlihat jelas dari prestasi siswa. Kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak berinteraksi langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Pendidikan dan pengajaran di sekolah merupakan suatu proses kegiatan yang semakin kompleks, karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta era globalisasi. Pendidikan perlu diselenggarakan secara optimal untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi, dan diharapkan menjadi sumber manusia yang produktif.

Kinerja dinyatakan baik dan sukses, jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya. Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang ditunjukkan dengan indikator sebagai berikut: 1). kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar; 2). kemampuan penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa; 3) penguasaan metode dan strategi mengajar; 4) pemberian tugas-tugas pada siswa; 5) kemampuan dan mengelola kelas; 6) kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.¹ Banyak hal yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja guru merupakan faktor yang menentukan kualitas pembelajaran. Tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 bahwa peningkatan mutu pendidikan kualitas kinerja guru perlu mendapat perhatian utama dalam penetapan kebijakan, kualitas kerjanya di pengaruhi oleh beberapa faktor yang amat kompleks dan menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan profesional dalam satu pekerjaan berhasil atau gagal. Menurut Manulang² ada tiga faktor yang mempengaruhi individu dalam bekerja, faktor tersebut adalah: a). kemampuan individual, untuk melakukan pekerjaan tersebut; b). tingkat usaha yang diberikan; c). dukungan organisasi.

¹Ondi Saondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*. (Bandung: Refika Aditam, 2013), h. 23.

²Manulang, M, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2017), h. 229.

Faktor lain yang perlu diperhatikan dalam rangka peningkatan kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan faktor internal guru. Adanya motivasi kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kualitas kerja, membuat guru bersemangat dan lebih terarah pada tujuannya. Menurut Uno³ secara garis besar ada dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu motivasi dari dalam dan dari luar. Dari dalam meliputi minat dan keinginan untuk memperoleh pengakuan, sedangkan dari luar meliputi lingkungan, supervisi, penghargaan dari teman sejawat, iklim dan kondisi kerja. Adapun tujuan motivasi kerja guru adalah meningkatkan moral dan kepuasan kerja guru, meningkatkan kedisiplinan guru, menciptakan suasana dan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, partisipasi guru, meningkatkan kesejahteraan guru, mempertinggi rasa tanggung jawab guru terhadap tugasnya. Pekerjaan yang tidak dilandasi dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap pencapaian hasil kerja yang diperoleh akan berdampak pada kinerja guru. Kepuasan kerja guru dapat dirasakan bila dalam dirinya telah terpenuhi kebutuhan lahir dan bathin guru. Kepuasan kerja guru merupakan satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja. Hasil penelitian Fatimah⁴ menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan kinerja guru signifikan. Kemudian dikuatkan lagi dari hasil penelitian Tumanggor⁵ bahwa kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini menandakan bahwa banyak komponen yang dapat mempengaruhi kinerja guru, baik dari kompetensi pedagogik, komitmen kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja akan nampak dari perilaku dan kinerja seseorang. Kepuasan kerja yang rendah dapat mengakibatkan kinerja guru akan turun. Guru yang mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka semangat kerjanya akan meningkat. Menurut Handoko⁶ menjelaskan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh guru dalam memandang tugas mereka.

B. Kajian Teoretik

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan sebuah konsep yang memainkan peran penting dan memberikan dampak yang cukup fenomena dalam peningkatan kinerja, karena dapat menjelaskan kenapa seseorang bersedia melakukan pekerjaan tersebut. Istilah motivasi awalnya berasal dari bahasa latin *movere* yang artinya bergerak,

³Uno, H, B, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 6

⁴Fatimah, A. (2014). Pengaruh Profesionalitas Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 28(1), 2014, h. 48 - 54

⁵Tumanggor, Muhammad Idris, Pengaruh Kepuasan Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru yang Dimediasi oleh Organizational Citizenship Behaviour pada MIN di Kota Banda Aceh. *Tesis*. (Banda Aceh; Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, 2019), h. 256.

⁶Handoko, T. H, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, BPFE, 2012), h. 193.

dengan kata lain apa yang menjadi tujuan kita. Motivasi dapat mempengaruhi prestasi seseorang dalam melakukan kegiatan tertentu. Motivasi adalah *the will to do* kemauan untuk berbuat. Kemauan seseorang tidak terlihat, yang tampak kemudian adalah kegiatan-kegiatannya.

Motivasi berarti memberikan dorongan semangat dan inspirasi kerja kepada orang lain untuk bekerja lebih giat dan lebih baik. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge⁷ bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Menurut Herzberg dalam Robbins & Judge⁸ motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua faktor, yaitu Faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah dorongan-dorongan untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan factor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang.

Menurut Afandi⁹ menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keihklasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasilyang baik dan berkualitas. Sedangkan menurut Siagian¹⁰ menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan mengfungsikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Amstrong¹¹ mendefinisikan motivasi apa yang membuat orrang-orang bertindak atau berperilaku dalam cara yang mereka lakukan. Motivasi kerja merupakan dorongan atau keinginan untuk memenuhi kebutuhan pokok seperti insentif yang diharapkan untuk memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Sesuai dengan teori motivasi Maslow bahwa motivasi individu atas kebutuhan tingkat tinggi meningkat sampai ketinggian tertentu bila kebutuhan

⁷Robbins, Stephen P. dan Judge Timothy, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. (Jakarta: Prehalindo, 2013), h. 145.

⁸*Ibid*, h. 147.

⁹ Afandi Pandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*, (Yogyakarta: Zanafa Publishing, 2018), hal. 23.

¹⁰Siagian P, Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2018), h. 57.

¹¹Amstrong, Michael & Angela Baron, *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga PT. Bumi Aksara, 2018), h. 57.

¹¹Amstrong, Michael & Angela Baron, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h. 78.

dasarnya terpenuhi, penambahan gaji atas kerja guru, tugas atau ketrampilan guru serta sertifikasi guru akan mempengaruhi motivasi kerja guru. Sedangkan faktor ekstrinsik seperti gaji, kondisi kerja memberikan pengaruh negatif terhadap motivasi, jika mereka hidup di bawah standar. Guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Hal ini berarti motivasi kerja adalah salah satu faktor yang dapat menentukan kinerja sesuai dengan yang diharapkan.

Hasil penelitian Sumarsih¹² dengan judul pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pekerjaan, peningkatan motivasi kerja akan menyebabkan kinerja pekerjaan meningkat; (2) kompetensi profesional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pekerjaan, peningkatan kompetensi profesional akan mengakibatkan prestasi kerja meningkat; (3) kompetensi profesional berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja, peningkatan kompetensi profesional akan menyebabkan motivasi kerja meningkat. Kinerja pekerjaan guru dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja perbaikan dan kompetensi profesional. Motivasi kerja sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga terdorong untuk bekerja. Menurut Mangkunegara¹³ mendefinisikan motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Indikator motivasi kerja guru yaitu: (a) kebutuhan akan berprestasi, (b) peluang untuk berkembang, (c) kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri, (d) kebutuhan akan pengakuan, dan (e) gaji yang diterima.

Guru merupakan faktor yang pertama yang mempengaruhi pelaksanaan kurikulum di sekolah, maka perlu adanya komitmen guru untuk menjalankan tugas yang aktif, kreatif dan inovatif. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Hasil penelitian Ardiana¹⁴ bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. Adapun motivasi guru akan meningkat bila tujuan kerja dibuat secara rinci, menantang, melibatkan guru dan memberikan balikan atas hasil kerjanya. Jika guru termotivasi untuk mencapai tujuan, maka kinerja guru akan lebih baik.

Guru merupakan faktor yang pertama yang mempengaruhi pelaksanaan kurikulum di sekolah, maka perlu adanya motivasi guru untuk menjalankan tugas

¹²Sumarsih, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi, *Jurnal Pendidikan Dasar*, 7(2), 2016, h. 361-374.

¹³Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017), h. 93.

¹⁴Ardiana, Titin Eka, Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi & Pajak*, 17(2), Januari 2017, h. 14-23.

yang aktif, kreatif dan inovatif. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Menurut Uno¹⁵ motivasi kerja terdiri dari motivasi internal dengan indikator: (1) tanggung Jawab dalam menjalankan tugas; (2) memiliki tujuan yang jelas; (3) ada umpan balik dari pekerjaannya; (4) memiliki perasaan senang dalam bekerja; (5) selalu berusaha mengungguli orang lain; (6) lebih mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. Sedangkan motivasi eksternal dengan indikator: (1) selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya; (2) senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya; (3) bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif; (4) bekerja dengan harapan ingin mendapatkan perhatian dari teman dan atasan. Adapun motivasi eksternal meliputi: hubungan antar pribadi, penggajian atau honorarium, supervisi kepala sekolah, dan kondisi kerja. Motivasi internal meliputi: dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karier, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas, dan dorongan untuk berprestasi.

Menurut Hamzah¹⁶ bahwa ada empat dimensi indikator motivasi kerja yang terdiri dari: (1) tanggung jawab, yaitu kemampuan seseorang untuk melakukan, dan atau menyelesaikan suatu pekerjaan; (2) prestasi, berkaitan dengan segala sesuatu yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas. Seseorang dikatakan berprestasi apabila ia mampu menjalankan pekerjaannya melebihi ketetapan atau ketentuan; (3) pengembangan diri, mencakup semua aktivitas organisasi yang berguna untuk membantu individu dalam mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan; (4) kemandirian, kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan kekuatan sendiri.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja guru merupakan suatu faktor yang dominan mempengaruhi kualitas kerja guru dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan. Menurut Siburian¹⁷ kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan perasaan menyenangkan dan/atau tidak menyenangkan berdasarkan kesesuaian antara apa yang diharapkan dengan apa yang didapatkan dari pekerjaannya. Berarti kepuasan kerja adalah ungkapan perasaan senang atau tidak senang, baru atau tidak baru, berhasil atau tidak berhasil, ataupun kemampuan melakukan terhadap sesuatu pekerjaan dibarengi ketercapaian apa yang diinginkan setelah melakukan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan seseorang yang disediakan oleh pekerjaan. Kepuasan kerja adalah persepsi

¹⁵Uno, H, B, *Teori Motivasi dan Pengukuran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 25.

¹⁶*Ibid*, h. 65.

¹⁷Siburian, Panigoran, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Deli Serdang. *Disertasi*. (Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, 2011), h. 26.

orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa ada kepuasan dalam setiap pekerjaan yang diselesaikan. Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson¹⁸ mengemukakan *job satisfaction is as a pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences*. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu perasaan yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja. Berarti kepuasan kerja merupakan salah satu bagian individual mekanisme yang mempunyai hubungan langsung terhadap kinerja.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh lima faktor yaitu gaji, pekerjaan, promosi, supervisi, dan teman kerja. Guru yang mendapat gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari akan terpuaskan dan cenderung meningkatkan kinerjanya untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, misalnya untuk kenaikan jabatan kejenjang kepangkatan yang lebih tinggi, maka dia akan berusaha dan akan measa terpuaskan sehingga lebih meningkatkan kinerjanya. Bila ada hubungan baik dengan teman sekerja maka akan dapat meningkatkan kinerja guru. Pekerja yang puas adalah pekerja yang produktif. Jadi Kepuasan kerja diduga dapat memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja.

Kinerja Guru

Kinerja guru adalah prestasi atau hasil kerja seorang guru berkaitan dengan tugas yang diberikan kepadanya, yakni mendidik, mengajar, melatih, membimbing, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Selanjutnya peserta atau siswa akan mendapatkan pengajaran yang modern jika siswa dipandang sebagai individu dan mendapat pelayanan optimal dari guru.¹⁹ Menurut Jamil²⁰ menjelaskan kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Kinerja adalah suatu aktifitas yang berhubungan dengan tiga aspek pokok yaitu perilaku, hasil dan efektifitas organisasi.

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. Lebih lanjut Jamil²¹ mengatakan bahwa kinerja disebut juga unjuk kerja, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan kerjanya menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Hal ini mengandung makna kinerja akan baik jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Menurut Smith dalam

¹⁸Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York: McGraw-Hill Irwin, (2015), h. 98.

¹⁹ Hamalik, Oemar, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h. 59.

²⁰Suprihatiningrum Jamil, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), h. 69.

²¹*Ibid*, h. 137.

Serdamayanti²² kinerja adalah suatu aktifitas yang berhubungan dengan tiga aspek pokok yaitu perilaku, hasil dan efektivitas organisasi. Perilaku menunjukkan pada kegiatan kegiatan dalam mencapai tujuan, efektivitas merupakan langkah-langkah dalam pertimbangan, hasil kerja, organisasional menekankan kepada aspek proses kerja.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Banda Aceh dengan menggunakan pendekatan kuantitatif²³. Dengan demikian rancangan yang sesuai untuk penelitian ini adalah rancangan penelitian korelasional. Populasi pada penelitian ini adalah semua guru Sekolah Dasar Negeri yang berada di 9 (sembilan) Kecamatan wilayah Kota Banda Aceh yaitu Kecamatan Kuta Alam, Kecamatan Baiturrahman, Kecamatan Banda Raya, Kecamatan Syiah Kuala, Kecamatan Meuraxa, Kecamatan Lueng Bata, Kecamatan Ulee Kareng, Kecamatan Kuta Raja, dan Kecamatan Jaya Baru. Populasi subjek adalah semua guru kelas yang berstatus PNS di masing-masing sekolah dasar dalam kecamatan tersebut berjumlah 481 guru. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan rumus *Slovin* dan pengambilan sampel menggunakan *proportional random* dengan jumlah sampel 218 guru.

Adapun instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket dan tes. Instrumen dalam bentuk angket yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk angket tertutup berskala *Likert* pada 3 (tiga) variabel yaitu variabel motivasi kerja, variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja guru. Semua instrumen penelitian telah dilakukan proses validasi dan reabilitas. Pengujian validitas menggunakan rumus korelasi Product Moment dan untuk uji reliabilitas data menggunakan dengan nilai taraf signifikansi 0,05. Untuk uji reliabilitas digunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*, dimana reliabilitas dinyatakan dalam koefisien dengan angka 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien mendekati angka 1,00 berarti reliabilitas alat ukur semakin tinggi. Sebaliknya reliabilitas alat ukur yang rendah ditandai oleh koefisien yang mendekati angka 0. Dari uji reliabilitas motivasi kerja didapat = 0,746, kepuasan kerja = 0,739 dan kinerja guru = 0,746.

Selanjutnya analisis data didasarkan pada: (1) analisis statistik deskriptif, (2) uji persyaratan path analisis, dan data yang dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 21. Kemudian dibuat hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.²⁴ Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis I : Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) SD Negeri di Kota Banda Aceh.
2. Hipotesis II : Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari variabel

²²Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: CV. Mandir Maju, 2017), h. 89.

²³Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 134.

²⁴*Ibid*, h. 85.

kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) SD Negeri di Kota Banda Aceh.

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil data yang dipaparkan pada penelitian ini terdiri dari data variabel motivasi kerja (X_1), variabel kepuasan kerja (X_2) dan variabel kinerja guru (Y). Deskripsi data yang disebarkan kepada guru-guru SD sesuai dengan jumlah sampel penelitian.

Tabel 1 Rangkuman Hasil Perhitungan Data Statistik Deskriptif

		Statistics		
		Motivasi Kerja (X_3)	Kepuasan Kerja (X_4)	Kinerja Guru (Y)
N	Valid	218	218	218
	Missing	0	0	0
	Mean	124.2798	124.9128	122.6101
	Std. Error of Mean	.87095	.81055	.88084
	Median	123.5000	124.0000	122.0000
	Mode	119.00	130.00	120.00
	Std. Deviation	12.85938	11.96757	13.00547
	Variance	165.364	143.223	169.142
	Skewness	.156	.101	.002
	Std. Error of Skewness	.165	.165	.165
	Kurtosis	-.706	-.592	-.658
	Std. Error of Kurtosis	.328	.328	.328
	Range	56.00	56.00	59.00
	Minimum	99.00	99.00	96.00
	Maximum	155.00	155.00	155.00
	Sum	27093.00	27231.00	26729.00
	Minimum Ideal	33.00	33.00	33.00
	Maximum Ideal	165.00	165.00	165.00
	Mean Ideal	99.00	99.00	99.00
	Standar Deviasi Ideal	22.00	22.00	22.00

Berdasarkan hasil perhitungan data statistik deskriptif pada Tabel 1 dapat dibedakan antara variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru. Dari skor motivasi kerja, skor kepuasan kerja dan skor kinerja guru, dicermati dari dari skor mean yang terbesar adalah variabel kepuasan kerja dan skor terendah adalah kinerja guru. Selanjutnya pada skor standar deviasi tertinggi adalah variabel kinerja guru dan skor terendah standar deviasi adalah variabel kepuasan kerja. Berikutnya skor variansi yang tertinggi adalah variabel kinerja guru dan skor terendah variansi adalah kepuasan kerja. Skor modus yang tertinggi adalah pada kepuasan kerja dan skor modus yang terendah pada motivasi kerja.

Selanjutnya hasil uji normalitas data setiap variabel penelitian yaitu variabel motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan kinerja guru (Y) diperoleh bahwa data berdistribusi normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan *one sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan program SPSS versi 2, sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2 Rangkuman Perhitungan Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X_1	X_2	Y
N		218	218	218
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	124.2798	124.9128	122.6101
	Std. Deviation	12.85938	11.96757	13.00547
Most Extreme Differences	Absolute	.064	.050	.045
	Positive	.064	.050	.043
	Negative	-.041	-.037	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.944	.741	.659
Asymp. Sig. (2-tailed)		.334	.643	.778

Dari Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel berdistribusi normal dengan nilai sig > 0,05. Selanjutnya untuk menguji asumsi linearitas data dilakukan berdasarkan uji linearitas dengan menggunakan uji F terhadap data setiap variabel bebas atas variabel terikat. Hipotesis yang diajukan dalam uji linearitas adalah:

H_0 = regresi tidak linier

H_a = regresi linier

Kriteria pengujian: tolak H_0 jika signifikansi nilai $F_{hitung} > 0,05$ atau terima H_0 jika signifikansi nilai $F_{hitung} < 0,05$. Untuk uji keberartian persamaan regresi, hipotesis yang diajukan adalah :

H_0 = regresi tidak signifikan

H_a = regresi signifikan.

Kriteria pengujian linier: tolak H_0 jika signifikansi nilai $F_{hitung} > 0,05$ atau terima H_0 Jika signifikansi nilai $F_{hitung} < 0,05$. Rangkuman hasil uji linearitas data dan uji keberartian persamaan regresi untuk setiap pasangan variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan SPSS versi 21, dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3 Ringkasan Hasil Uji Linieritas Hubungan dan Keberartian Variabel Penelitian.

Variabel	Uji Linieritas			Uji keberartian Regresi		
	F_h	Sig	Ket	F_h	Sig	Ket
X_1 dengan Y	1,334	0,166	Linier	33,203	0,000	Berarti
X_2 dengan Y	1,211	0,189	Linier	98,200	0,000	Berarti

Dari hasil perhitungan pada Tabel 3 di atas dapat disimpulkan bahwa untuk uji linearitas diperoleh besar nilai F_{hitung} semua nilai dari signifikansinya (sig) > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pasangan variabel memiliki hubungan yang linear. Berdasarkan hasil dari analisis inferensial pada pengolahan dan analisis data penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh motivasi kerja berpengaruh pada kinerja guru. Hal ini dapat dipaparkan bahwa perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai $t_{hitung} = 8,812$ sedangkan $t_{tabel} = 1,651$ dan $\alpha = 0,05$ sebesar 1,651. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,812 > 1,651$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Banda Aceh. Analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan secara langsung dengan kinerja guru. Oleh karena itu hipotesis nol (H_0) yaitu tidak ada pengaruh secara langsung antara motivasi kerja dengan kinerja guru di tolak.

Selanjutnya perhitungan kepuasan kerja diperoleh nilai $t_{hitung} = 7,321$ sedangkan $t_{tabel} = 1,651$ dan $\alpha = 0,05$ sebesar 1,651. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,321 > 1,651$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Banda Aceh. Analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan secara langsung dengan kinerja guru. Oleh karena itu hipotesis nol (H_0) yaitu tidak ada pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja dengan kinerja guru di tolak.

Dari hasil penelitian ditemukan adanya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan perolehan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,812 > 1,651$) dan signifikansi $\alpha = 0,05$; berarti H_0 ditolak atau H_a diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh langsung terhadap kinerja guru (Y) guru SD Negeri di Kota Banda Aceh. Berdasarkan pada teori dua factor Herzberg yang menerangkan bahwa faktor motivasi terdiri dari: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kenaikan pangkat dan pertumbuhan jabatan.

Berdasarkan hasil temuan penelitian bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dalam menyelesaikan pekerjaan (39,4%) hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa orang yang mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja akan berusaha sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan baik. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagai suatu dorongan dari dalam individu untuk melakukan suatu tindakan dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang direncanakan motivasi disini merupakan suatu alat kejiwaan untuk bertindak sebagai daya gerak atau daya dorong untuk melakukan pekerjaan. Hasil temuan penelitian bahwa dengan motivasi kerja guru dapat menyelesaikan kendala pekerjaan (30,3%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga terdorong untuk bekerja.

Berdasarkan temuan hasil penelitian ini bahwa dengan motivasi kerja dapat mengembangkan diri dan penghargaan dari teman sekerja atas prestasi (30,3%).

Hal ini dikemukakan oleh Uno²⁵ bahwa motivasi kerja terdiri dari motivasi internal dengan indikator: (1) tanggung Jawab dalam menjalankan tugas; (2) memiliki tujuan yang jelas; (3) ada umpan balik dari pekerjaannya; (4) memiliki perasaan senang dalam bekerja; (5) selalu berusaha mengungguli orang lain; (6) lebih mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. Sedangkan motivasi eksternal dengan indikator: (1) selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya; (2) senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya; (3) bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif; (4) bekerja dengan harapan ingin mendapatkan perhatian dari teman dan atasan.

Selanjutnya dari hasil penelitian ditemukan adanya pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan perolehan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,321 > 1,651$) dan signifikansi $\alpha = 0,05$; berarti H_0 ditolak atau H_a diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_2) berpengaruh langsung terhadap kinerja guru (Y) guru SD Negeri di Kota Banda Aceh. Secara umum kepuasan kerja pada guru mencerminkan reaksi perilaku guru dalam tugasnya. Baik dalam mempersiapkan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran maupun dalam mengevaluasi proses belajar mengajar. Menurut Hoy & Miskel yang dikutip oleh Rizwan Azhari²⁶ bahwa kinerja (*performance*) seseorang sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Pendapat itu juga diperkuat oleh Muhlasin²⁷ bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan batin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik.

Hasil penelitian ditemukan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 44,6%. Hal ini berarti kepuasan kerja memberikan kontribusi kepada kinerja guru. Menurut Siburian²⁸ bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan perasaan menyenangkan dan atau tidak menyenangkan berdasarkan kesesuaian antara apa yang diharapkan dengan apa yang didapatkan dari pekerjaannya. Berarti kepuasan kerja adalah ungkapan perasaan senang atau tidak senang, baru atau tidak baru, berhasil atau tidak berhasil, ataupun kemampuan melakukan terhadap sesuatu pekerjaan dibarengi ketercapaian apa yang diinginkan setelah melakukan suatu pekerjaan. Temuan dari hasil penelitian bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja tercermin dari kepuasan gaji sebesar (27,3%), menyenangkan pekerjaan (21,2%), moral kerja (21,2%), supervisi (18,2%), kondisi sekolah (21,1%). Hal ini menguatkan dari teori Anoraga yang dikutip dalam Biner & Paningkat²⁹ bahwa kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan

²⁵Uno, H, B, *Teori Motivasi dan Pengukuran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 25.

²⁶Rizwan Azhari, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Tesis, (Medan: Universitas Negeri Medan, 2012), h. 36.

²⁷Muhlasin, *Problema Guru di Indonesia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), hal. 28.

²⁸Siburian, Panigoran, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivaasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Deli Serdang*. Disertasi. (Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, 2011), h. 224.

²⁹Ambarita, Biner & Paningkat Siburian, *Manajemen Pendidikan dan Komunikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 233

seseorang yang disediakan oleh pekerjaan. Menurut Biner & Paningkat³⁰ bahwa kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa ada kepuasan dalam setiap pekerjaan yang diselesaikan. Kepuasan kerja akan menimbulkan lebih banyak perilaku positif bagi seseorang. Seorang guru, tentu harus lebih banyak menampilkan perilaku positif karena seorang guru adalah juga teladan bagi siswa, lingkungan sekolah dan masyarakat.

E. Penutup

Motivasi kerja berpengaruh kepada kinerja guru, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja guru. Begitu juga terhadap kepuasan kerja guru. Jika kepuasan kerja tinggi maka akan membuat kinerja menjadi tinggi, sehingga pencapaian tujuan menjadi maksimal yaitu untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dilihat dari jumlah besarnya motivasi kerja lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja yaitu 51,4%. Hal ini menandakan bahwa berhasil menyelesaikan pekerjaan, mampu menyelesaikan kendala pekerjaan, pengembangan diri dan penghargaan rekan sekerja atas prestasi dapat membuat kinerja guru semakin bagus.

³⁰*Ibid*, h. 235.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, Biner & Paningkat Siburian, *Manajemen Pendidikan dan Komunikasi*, (Bandung; Alfabeta, 2013)
- Amstrong, Michael & Angela Baron, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007).
- Ardiana, Titin Eka, Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akutansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akutansi & Pajak*, 17(2), Januari 2017, hal. 14-23.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, (New York: McGraw-Hill Irwin, 2015).
- Rijal, F. (2018). PENGGUNAAN MEDIA AUDIO VISUAL DALAM PENINGKATAN HASIL BELAJAR MATERI RUKUN IMAN PADA SISWA KELAS I SD NEGERI 49 KOTA BANDA ACEH. *PIONIR: Jurnal Pendidikan*, 7(1).
- Rijal, F. (2015). Peningkatan Hasil Belajar Siswa Melalui Pendekatan Contextual Teaching And Learning Pada Konsep Tumbuhan Hijau Di Kelas V MIN Tungkob Aceh Besar. *PIONIR: Jurnal Pendidikan*, 4(2).
- Fatimah, A, Pengaruh Profesionalitas Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri, *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 28(1), 2014, hal. 48 - 54
- Hamalik, Oemar, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015).
- Handoko, T. H, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, BPFE, 2012).
- Jamil, Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014).
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017).
- Manullang, M, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2017).
- Ondi Saondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: Refika Aditam, 2012)
- Pandi, Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*, (Yogyakarta: Zanafa Publishing, 2018).
- Rizwan Azhari, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru, *Tesis*, (Medan: Universitas Negeri Medan, 2012).
- Robbins, Stephen P. dan Judge Timothy, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, (Jakarta: Prehalindo, 2013).
- Siagian P, Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2018)
- Siburian, Panigoran, *Pengaruh Kepemimpinan, motivasi kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja kepala sekolah menengah pertama di kabupaten Deli*

- Serdang*. Desertasi. (Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, 2011).
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: CV. Mandir Maju, 2017).
- Sugiyono. (2014) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2014).
- Sumarsih, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi, *Jurnal Pendidikan Dasar*, 7(2), 2016, hal. 361-374.
- Suprihatiningrum, Jamil, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014).
- Tumanggor, Muhammad Idris, Pengaruh kepuasan kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh Organizational Citizenship Behaviour pada MIN di Kota Banda Aceh, *Tesis*. (Banda Aceh; Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, 2019).
- Uno, H, B, *Teori Motivasi dan Pengukuran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007).