



Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Ma'arif Hasyim Asy'ari Tegalombo

The Influence of Work Motivation on Job Satisfaction of Ma'arif Hasyim Asy'ari Tegalombo Vocational School Teachers

Inganatul Khasanah

STAINU Pacitan, Email : ingehmad2019@gmail.com

Article Info

Article history :

Received : 27-02-2024

Revised : 01-03-2024

Accepted : 03-03-2024

Published : 05-03-2024

Abstract

In order to increase teacher job satisfaction, it needs to be conditioned by education administering institutions. Ma'arif Hasyim Asy'ari Tegalombo Vocational High School (SMK), which provides vocational secondary education, also has an obligation to increase teacher job satisfaction in carrying out the process of teaching and learning activities at school. The problem to be studied is what motivates teachers' work and the influence of work motivation on teacher job satisfaction. The research method used in this research is a quantitative approach. With research methods which include: description and number of variables, techniques for measuring variables, data collection techniques, validity and reliability of measuring instruments, determining population and samples; and analyzing data. Work motivation is the encouragement that causes a teacher to be willing to carry out teaching activities. Teacher motivation in teaching takes the form of high intensity (seriousness and perseverance) in carrying out teaching duties, teachers will try to improve their abilities to always provide better service in teaching and teachers have a moral responsibility. Teacher performance was 44.5% or 8 teachers who had very high performance, 39.0% or 7 teachers had high performance and 3 teachers or 16.5% had sufficient performance. And there are 6 teachers (33.3%) who have very high work motivation, 8 teachers (44.5%) have high work motivation, and 4 teachers (22.2%) have sufficient work motivation. So, it can be said that teacher work motivation has a positive and significant effect on teacher job satisfaction.

Keywords: *Work Motivation, Job Satisfaction*

Abstrak

Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja guru perlu dikondisikan oleh lembaga penyelenggara pendidikan. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Ma'arif Hasyim Asy'ari Tegalombo yang menyelenggarakan pendidikan menengah kejuruan juga mempunyai kewajiban untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar di sekolah. Masalah yang ingin dikaji adalah tentang apa memotivasi kerja guru serta pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif. Dengan metode penelitian yang meliputi: uraian dan jumlah variabel, teknik mengukur variabel, teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur, penentuan populasi dan sampel; serta menganalisis data. Motivasi kerja adalah dorongan yang menyebabkan seorang guru bersedia melakukan kegiatan mengajar. 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. Kinerja guru dengan 44,5% atau 8 guru yang memiliki kinerja sangat tinggi, 39,0% atau 7 guru memiliki kinerja tinggi dan 3 guru atau 16,5% mempunyai kinerja cukup. Serta ada 6 guru (33,3%) yang mempunyai motivasi kerja sangat tinggi, 8 guru (44,5%) mempunyai motivasi kerja tinggi, dan 4 guru (22,2%) mempunyai motivasi kerja cukup. Jadi, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan satu indikator bagi kemajuan bangsa. Program pendidikan jelas merupakan program strategis jangka panjang. Oleh karena itu, upaya perbaikan dan peningkatan



bidang pendidikan ini tidak bisa dijalankan secara reaktif, melainkan harus dijalankan dengan cara intensif, praktif dan strategis. Banyak aspek yang terlibat dan perlu kita perbaiki dalam rangka meningkatkan program pendidikan kita. Salah satu komponen terpenting yang harus diperhatikan semenjak awal adalah guru atau tenaga kependidikan. Guru harus memperoleh perhatian yang serius, karena proses pembelajaran secara formal berlangsung di sekolah-sekolah dengan guru sebagai pihak yang berhubungan secara langsung dengan dengan murid.

Guru merupakan aset yang penting dan berharga bagi sekolah karena apabila dikelola dengan baik maka kinerja guru akan baik hal ini disebabkan beberapa faktor diantaranya motivasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan dimana faktor ini berhubungan dengan kepuasan kerja dan kinerja adalah yang ingin dituju nantinya akan mempengaruhi image dari sebuah organisasi pendidikan itu sendiri. Sekolah juga harus memperhatikan berbagai tujuan individu-individu yang ada dalam sekolah. Keselarasan tujuan (*Goal Congruence*) antara sekolah dan guru akan memberikan keuntungan bagi keduanya. Para guru akan termotivasi untuk mewujudkan tujuan sekolah karena dengan mewujudkan tujuan sekolah maka tujuan guru juga dapat terwujud. Sedangkan pihak sekolah juga dapat meraih keuntungan dengan adanya keselarasan tujuan (*Goal Congruence*), yaitu memperlancar sekolah dalam mencapai segala macam yang menjadi sasaran dan tujuannya.

Kinerja guru merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh seorang guru. Kinerja guru yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan pendidikan. (Mangkunegara, 2011) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila dikaitkan dengan guru, maka dapat dikatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

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. bahwa kinerja juga dapat dipengaruhi oleh kemangkiran, komitmen, kompetensi, produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja (Robbins, 2008).

Ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Menurut Gibson (dalam Cokroaminoto, 2007), kinerja individual karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja. Faktor motivasi memiliki pengaruh langsung dengan kinerja individual karyawan. Sedangkan faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Apabila hal ini dikaitkan dengan kinerja guru, maka motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung dengan kinerja guru (Gibson et.al, 1991). Sedangkan Mangkuprawiro (Mangkunegara, 2007) menjelaskan, bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya.

Sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Gibson dan Mangkuprawiro, tentang “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Ma’arif Hasyim Asy’ari Tegalombo*” menemukan menunjukkan bahwa efek motivasi dan kepuasan bekerja pada kinerja guru di SMK Ma’arif Hasyim Asy’ari Tegalombo adalah signifikan dengan signifikansi $0,003 < 0,05$. dengan kontribusi efektif sebesar 20,7%. Juga penelitian yang dilakukan oleh Budi Tetuko (2012) dengan judul “*Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMA Swasta di Kabupaten Grobogan*” menunjukkan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi sekolah, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan secara tidak langsung juga signifikan pengaruhnya terhadap kinerja guru sehingga perlu adanya perbaikan dan peningkatan motivasi kerja, budaya organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Penulis yang melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Ma’arif Hasyim Asy’ari Tegalombo*” menemukan bahwa Rata-rata relatif kompetensi dasar guru adalah sebesar



68,59 %, kreativitas adalah sebesar 72,59 %, motivasi adalah sebesar 70,24 %, dan kepuasan kerja guru sebesar 76,62 %.

Oleh karena itu dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja guru perlu dikondisikan oleh lembaga penyelenggara pendidikan. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Ma'arif Hasyim Asy'ari Tegalombo yang menyelenggarakan pendidikan menengah kejuruan juga mempunyai kewajiban untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar di sekolah. Oleh karena itu penelitian ini diarahkan untuk mengkaji lebih jauh tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru yang bekerja di Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif Hasyim Asy'ari Tegalombo.

Masalah yang ingin dikaji dalam penelitian ini adalah (1) Apakah yang memotivasi kerja guru SMK Ma'arif Hasyim Asy'ari Tegalombo? (2) Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru Ma'arif Hasyim Asy'ari Tegalombo?

Kajian Pustaka

1. Teori Kinerja

Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002) mendefinisikan kinerja sebagai berikut: *“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period.* Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Diungkapkan oleh VanScotter, et.al. (dalam Sonnentag & Frese, 2002), bahwa kinerja adalah suatu prasyarat utama walaupun bukanlah satu-satunya untuk perkembangan karier di masa yang akan datang dan keberhasilan dalam pasar pekerja. Walaupun kemungkinan ada pengecualian, individu-individu yang berkinerja tinggi akan lebih mudah mendapatkan promosi dalam sebuah organisasi dan secara umum mempunyai kesempatan-kesempatan yang lebih baik dalam karier daripada mereka yang mempunyai kinerja rendah.

Campbell et.al. (dalam Sonnentag & Frese, 2002) menyatakan, bahwa kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang yang dipekerjakan oleh suatu organisasi, dan orang tersebut melakukannya dengan baik. Oleh karena itu, kinerja tidak hanya ditentukan oleh tindakan saja, tetapi juga oleh proses-proses penilaian dan evaluatif. Lebih dari itu, hanya tindakan-tindakan yang dapat ditimbang atau diukur atau dibuat skalanya yang dianggap merupakan kinerja.

2. Motivasi Kerja

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. Sedangkan menurut Martoyo (2007:149) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Tidak berbeda dengan Martoyo, As'ad (2008:45) juga mendefinisikan motivasi kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

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 McCormick (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.

3. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Penelitian McClelland juga menunjukkan bahwa sampai pada tingkatan tertentu, para manajer dapat meningkatkan kebutuhan prestasi dari anak buahnya dengan menciptakan lingkungan kerja yang layak - memberi kesempatan bagi bawahannya untuk mengukur tingkat kemandirian, meningkatkan rasa tanggung jawab dan otonomi, secara bertahap membuat tugas-



tugas jadi lebih menantang, dan memuji serta menghargai prestasi yang tinggi. McClelland menyebut aspek dari motivasi manajerial ini sebagai kebutuhan akan kekuasaan atau *need for power (nPow)*.

Kebutuhan akan prestasi yang tinggi juga dapat dipicu oleh rasa takut akan kegagalan dalam diri seseorang. Para manajer mungkin mempunyai motivasi yang kuat untuk mengambil tindakan karena ketakutan mereka akan kegagalan dalam mencapai tujuan-tujuan pribadi maupun organisasi dan ketakutan mereka terhadap kemungkinan akan dipermalukan di depan banyak orang ketika kegagalan-kegagalan mereka diketahui. Sebaliknya, bagi beberapa individu, ketakutan akan keberhasilan dapat menjadi motif. Beberapa orang mungkin menyimpan rasa takut terhadap tekanan dan beban dari kesuksesan dan juga kecemburuan serta rasa tidak suka yang mungkin timbul pada orang lain.

4. Kepuasan Kerja

Martoyo (2007:142) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan, di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa karyawan dapat berupa uang (*financial*) maupun bukan uang (*non financial*). Sedangkan Robbins & Judge (2008:113), menjelaskan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. 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.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Munandar (dalam Andri dkk., 2009) mengungkapkan, bahwa kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai penilaian seorang karyawan terhadap kesesuaian antara keinginan dengan hasil yang didapat. Karyawan akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diharapkan dengan persepsinya atas kenyataan. Apabila yang didapat ternyata sama atau lebih besar dari yang diharapkan maka orang akan puas atau lebih puas. Sebaliknya, semakin jauh kenyataan yang dirasakan oleh karyawan hingga di bawah standar minimum, maka makin besar pula ketidakpuasan seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

5. Aspek dan Indikator Kepuasan Kerja

Aspek-aspek kepuasan kerja guru meliputi keterlibatan guru dalam membuat keputusan sekolah, pengakuan yang dirasakan guru, harapan guru, hubungan antar personil yang terjadi dalam lingkungan kerja dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Aspek-aspek kepuasan kerja guru ini akan dijadikan alat ukur untuk mengukur variabel kepuasan kerja guru, dengan pertimbangan bahwa aspek-aspek tersebut sesuai dengan kebutuhan guru, dimana dalam melakukan aktivitas kegiatan proses belajar mengajar, di antaranya berupa mempersiapkan materi pengajaran, mengajar di kelas, ataupun melakukan evaluasi dari hasil belajar siswa, sudah barang tentu seorang guru mempunyai harapan akan mendapatkan imbalan dari pihak sekolah yang menyelenggarakan kegiatan pendidikan.

Kepuasan guru terhadap pekerjaan akan tumbuh bilamana pekerjaan, gaji, peluang promosi, dan lingkungan kerja di sekolah mampu memberikan rasa senang. Dengan pekerjaan yang membanggakan, gaji yang memadai, peluang promosi yang terbuka, dan lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan kepuasan bagi guru dalam menjalani profesinya. Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut dipenuhi bukan tidak mungkin akan memicu timbulnya kinerja yang tinggi.

6. Efek Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja individu memiliki peran yang cukup besar di dalam pencapaian tujuan organisasi. Individu yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan individu yang tidak berpuas hati mempunyai sikap yang



negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja individu akan berpengaruh terhadap kinerja individu yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Strauss dan Sayles dalam Handoko (2001), individu yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Individu akan sering melamun, semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan sesuatu yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya. Sedangkan individu yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang lebih baik.

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan atau ketidakpuasan kerja seseorang akan menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja orang tersebut dimasa yang akan datang. Jadi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja menjadi suatu sistem yang berkelanjutan. Oleh sebab itu, kepuasan kerja diperlukan untuk meningkatkan kinerja individu.

Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja individu berdampak pada prestasi kerja, disiplin, dan kualitas kerja. Pada diri individu yang puas terhadap pekerjaannya kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pekerjaannya. Demikian sebaliknya, jika kepuasan kerja individu rendah maka akan berdampak negatif terhadap perkembangan mutu pekerjaannya. Individu yang membolos, malas, mogok kerja, sering mengeluh, merupakan tanda adanya ketidakpuasan dalam bekerja.

Ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka. Robbins & Judge (2008) menyodorkan sebuah kerangka teoretis, yaitu kerangka keluar-aspirasi-kesetiaan-pengabaian dengan penjelasan sebagai berikut: *Pertama*, keluar ketidakpuasan yang diungkapkan melalui perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri. *Kedua*, aspirasi ketidakpuasan yang diungkapkan melalui usaha-usaha yang aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja. *Ketiga*, kesetiaan ketidakpuasan yang diungkapkan secara pasif menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar. *Keempat*, pengabaian ketidakpuasan yang diungkapkan dengan membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan terus-menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya kesalahan.

Ditambahkan oleh Robbins & Judge (2008), bahwa karyawan yang puas cenderung berbicara positif tentang organisasinya, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas cenderung lebih ramah, ceria, dan responsif.

7. Kepuasan Kerja (Discrepancy Theory)

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.

Kesimpulan yang dapat diambil adalah teori ketidaksesuaian menekankan selisih antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual (kenyataan), jika ada selisih jauh antara keinginan dan kekurangan yang ingin dipenuhi dengan kenyataan, maka orang menjadi tidak puas. Tetapi jika kondisi yang diinginkan dan kekurangan yang ingin dipenuhi ternyata sesuai



dengan kenyataan yang didapat maka akan timbul rasa puas.

8. Model dari Kepuasan Bidang atau Bagian (Facet Satisfaction)

Kepuasan bidang menurut model Lawler (dalam Wijono, 2007) mengatakan bahwa individu akan merasa puas terhadap bidang tertentu dari pekerjaan mereka (misalnya, hubungan antara rekan sekerja, atasan dan bawahan, dan atau gaji). Individu dapat menerima dan melaksanakan pekerjaannya dengan senang hati dalam bidang yang dia persepsikan. Jumlah dari bidang yang dipersepsikan oleh individu akan menjadi sesuai tergantung dari bagaimana individu tersebut mem-persepsikan nilai dari pekerjaan dan karakteristik pekerjaannya. Jumlah dari bidang yang dipersepsikan orang terhadap apa yang individu terima secara nyata tergantung dari hasil *output* yang secara nyata individu terima dan hasil *output* yang dipersepsikan dari orang dengan siapa individu akan membandingkan dirinya.

Dengan kata lain kepuasan individu didasarkan pada persepsi individu terhadap keadilan atau kewajaran imbalan yang diterima. Keadilan diartikan sebagai per-bandingan antara *input* (misalnya: pendidikan guru, pengalaman mengajar, jumlah jam mengajar, banyaknya usaha yang dicurahkan pada sekolah) dengan *output* (misalnya, upah/gaji, penghargaan, promosi, kenaikan pangkat) dibandingkan dengan guru lain di sekolah yang sama atau di sekolah lain pada *input* dan *output* yang sama.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif yang terbagi atas dua bagian yaitu; a) metode penelitian, meliputi: uraian dan jumlah variabel yang akan digunakan dalam penelitian, definisi operasional yang akan memberikan informasi tentang bagaimana caranya mengukur variabel, teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur, penentuan populasi dan sampel; b) teknik analisis data, meliputi: uji asumsi dan cara pengujian hipotesis. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini berupa sampel jenuh yaitu sebanyak 20 guru. Hal ini didasarkan pada pendapat Arikunto (2009:95) yang menyebutkan bahwa jika anggota subjek dalam populasinya hanya meliputi 100 hingga 150 atau kurang dari 100, dan dalam pengumpulan menggunakan angket maka sebaiknya subjek sejumlah itu diambil seluruhnya. Demikian penelitian ini bermanfaat untuk generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian bertujuan untuk mengetahui bagaimana (1) Apakah yang memotivasi kerja guru SMK Ma'arif Hasyim Asy'ari Tegalombo (2) Apakah pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kepuasan kerja guru (Y) Ma'arif Hasyim Asy'ari Tegalombo. Adapun hasil dari penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang memotivasi kerja guru SMK Ma'arif Hasyim Asy'ari Tegalombo

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, mentaati 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.

Menurut Mc.Clellen dalam Stoner dan Freeman (1992:446) bahwa 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 tugas-tugas 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.

2. Pengaruh Motivasi kerja guru terhadap Kepuasan kerja guru.

Dalam penelitian ini diperoleh hipotesis kedua yaitu motivasi kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Ma'arif Hasyim As'ary Tegalombo, Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui besarnya nilai taraf signifikan (α) variabel motivasi kerja guru (X_2) adalah $0,000 < \alpha = 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai α 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun nilai t-hitung pada variabel motivasi kerja guru adalah 4,641 dengan taraf signifikan 0%.

Temuan dalam penelitian ini tentang kinerja guru menggunakan 18 responden. Dengan hasil (44,5%) atau 8 guru yang mempunyai kinerja dengan kategori sangat tinggi, dan 7 guru mempunyai kinerja dengan kategori tinggi yaitu (39,0%). Sedangkan 3 guru (16,5%) 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 6 guru (33,3%) mempunyai motivasi kerja dengan kategori sangat tinggi, 8 guru (44,5%) mempunyai motivasi kerja dengan kategori tinggi, dan 4 guru (22,2%) mempunyai motivasi kerja dengan kategori cukup. Tingginya motivasi kerja yang dimiliki oleh guru SMK Ma'arif Hasyim As'ary Tegalombo tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya motivasi tersebut.

Jadi dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Artinya apabila motivasi kerja guru dapat dilaksanakan dengan baik maka dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan begitu juga sebaliknya.

KESIMPULAN

Seorang guru yang melakukan aktivitas mengajar dikarenakan ada motivasi yang mendasarinya. Memotivasi berarti memberi motif atau memberi dorongan. 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.

Pada penelitian tentang kinerja guru ini menghasilkan 44,5% atau 8 guru yang memiliki kinerja dengan kategori sangat tinggi, 39,0% atau 7 guru memiliki kinerja dengan kategori tinggi dan 3 guru atau 16,5% mempunyai kinerja dengan kategori cukup. Serta ada 6 guru (33,3%) yang mempunyai motivasi kerja sangat tinggi, 8 guru (44,5%) mempunyai motivasi kerja tinggi, dan 4 guru (22,2%) mempunyai motivasi kerja cukup. Jadi, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Artinya apabila motivasi



kerja guru dapat dilaksanakan dengan baik maka dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan begitu juga sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, L.E.M. 2009. Harga diri, orientasi kontrol, dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 2(2).
- Budi Tetuko, *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sma Swasta di Kabupaten Grobogan*, Educational Management 1 (2) (2012)
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donnelly, Jr. J.H. (1991). *Organisasi: perilaku, struktur, proses*. Edisi Kelima. Alih Bahasa Djarkasih. Jakarta: Erlangga.
- 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.
- Martoyo, Susilo, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Reza Ahmadiansah, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga*, Injct, Interdisciplinary Journal of Communication, Vol. 1, No. 2, Desember 2016:223-236
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua belas, Jakarta: Salemba Empat.
- Rona Hidayati, *Tesis: Pengaruh Kompetensi Dasar Guru, Kreatifitas, Dan Motivasi, terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sukoharjo*, Universitas Muhammadiyah Surakarta: Program Pasca Sarjana, Program Studi Manajemen Pendidikan, 2006
- Stoner James A.F., R. Edward Freeman. 1992. *Management*. United State of America: Prentice-Hall, Inc.
- Wijono, S. 2011. *Psikologi industri dan organisasi: dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*. Kencana Prenanda Media Group