HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA GURU DI SMK NEGERI SE KECAMATAN RAMBAH KABUPATEN ROKAN HULU

FITRIA[(1)]
HASNAH FAIZAH[(2)]
AZHAR[(3)]

[1]Post Graduate Student of Riau University
[2]Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau
[3]Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

ABSTRACT: The purpose of this study is to reveal the relationship between work motivation and job satisfaction with the Teacher Performance in SMK Sub-District of Rambah Rokan Hulu, this research used survey method with techniques korelasinonal, The variables consisted of two independent variables that work motivation (X1) and job satisfaction (X2) while the dependent variable is the Teacher performance (Y). Research shows that that the correlation coefficient between work motivation (X1) with the performance of teachers (Y), obtained the regression equation is Û = 22 698 + 0,752X1 of this equation can be interpreted that each increase of one unit of work motivation (X1) will be followed by the increase in performance teacher of 0.752 at a constant 22 698 teachers SMK sub-district Rambah Rokan Hulu, the statistical results showed that motivation contributes very significantly to the performance of teachers of SMK Negeri sub-district Rambah Rokan Hulu, for the correlation coefficient between job satisfaction (X2) with the performance of teachers (Y), obtained the regression equation is Û = 18 702 + 0,800X2 of this equation can be interpreted that each increase of one unit of job satisfaction (X2) will be followed by a rise of 0,800 on the performance of teachers in the teacher's constant SMK Negeri 18 702 Sub-District Rambah Rokan Hulu, the statistical results showed that job satisfaction contributes very significantly to the performance of teachers of SMK Negeri Rambah sub-district of Rokan Hulu, As for the multiple regression test between motivation and job satisfaction with the performance of a teacher SMK Rokan Hulu subdistrict Rambah can be seen in the regression equation is as follows Û = 15 212 + 0,328X1 + 0,515X2. The statistical results showed that motivation and job satisfaction on a constant 15 212 contributed to improving teacher performance of 0.328 and 0.515 at SMK teachers Rambah sub-district of Rokan Hulu.

Keywords: work motivation, job satisfaction, Teacher Performance

ABSTRAK: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan hubungan antara Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu, Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik korelasinonal, Adapun variabel penelitian terdiri dari dua variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Guru (Y). Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa bahwa Koefisien korelasi antara motivasi kerja (X1) dengan kinerja guru (Y), didapat persamaan regresinya adalah Û = 22.698+0,752X_1 dari persamaan ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja (X1) akan diikuti dengan kenaikan kinerja guru sebesar 0,752 pada konstanta 22.698 pada guru SMK Negeri se-Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu, Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri se-Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu, Untuk Koefisien korelasi antara kepuasan kerja (X2) dengan kinerja guru (Y),

didapat persamaan regresinya adalah $\hat{U} = 18.702+0,800X_2$ dari persamaan ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu satuan kepuasan kerja (X2) akan diikuti dengan kenaikan kinerja guru sebesar 0,800 pada konstanta 18.702 pada guru SMK Negeri se-Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu, Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri se-Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu,Sedangkan untuk Uji regresi berganda antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru SMK Negeri se-Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat pada persamaan regresi adalah sebagai berikut $\hat{U} = 15.212+0,328X_1+0,515X_2$. Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja pada konstanta 15.212 memberi kontribusi meningkatkan kinerja guru sebesar 0,328 dan 0,515 pada guru SMK Negeri se-Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Sistem pendidikan nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan Sagala (2007:70) "Sekolah sebagai suatu institusi atau lembaga pendidikan merupakan sarana melaksanakan pelayanan belajar dan proses pendidikan".

Guru adalah tenaga pendidik yang berperan sebagai ujung tombak transformasi pengetahuan dan nilai sikap, pembentuk kepribadian peserta didik serta ikut bertanggung jawab tercapainya tujuan pendidikan.Guru dalam mengembang tugasnya sangat perlu diperhatikan dan dievaluasi kinerjanya, karena guru mempunyai tugas professional, yang artinya tugas-tugas yang hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan.

Kinerja guru merupakan kombinasi dari hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Siagian (2003:287) mengemukakan bahwa : dengan motivasi yang tepat maka para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara juga.

Untuk mendapatkan kinerja yang tinggi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain motivasi dari dalam diri guru yang bersangkutan dan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas guna mencapai suatu tujuan.Fathoni (2006:175) mengemukakan, "selain pemberian motivasi yang tepat, kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong modal kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

Melalui studi pendahuluan bulan Desember 2015 yang lalu menunjukkan masih adanya guru belum melaksanakan tugasnya dengan baik layaknya sebagai seorang pengajar dan pendidik. Masih ditemukan beberapa guru terlambat masuk ke dalam kelas, meninggalkan tugas pada jam pembelajaran, belum memilih program pembelajaran yang mengacu kepada kompetensi, serta belum mampu membuat media pembelajaran yang sesuai untuk menarik perhatian siswa dalam menerima pembelajaran, kurang visioner dan kurang kreatif. Sehingga minat siswa untuk menerima pembelajaran cenderung kurang semangat, membuat banyaknya siswa yang jarang masuk ke dalam kelas setiap harinya.

Permasalahan dalam penelitian ini perlu dibatasi pada Hubungan Motivasi Kerja (Variabel X_1) dan Kepuasan Keja (Variabel X_2) dengan kinerja guru (Variabel Y). Pembatasan ini dilakukan dengan alasan bahwa dua faktor tersebut mempengaruhi kinerja guru di SMK

Negeri se-Kecamatan Rambah.Secara khusus penelitian ini dimaksudkan untuk melihat keterkaitan antara variable yaitu : hubungan X_1 dengan Y, dan hubungan antara dan X_2 denganY. dan hubungan antara X_1 dan X_2 denganY.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik korelasinonal. Adapun variabel penelitian terdiri dari dua variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Guru (Y).Sebagai populasi dalam penlitian ini adalah guru PNS dan guru Honorer di SMK Negeri Se-Kecamatan Rambah, Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 4 sekolah. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan mengguanakan angket / kuesioner.Analisis data menggunakan uji validitas dan uji rehabilitas data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru SMK Negeri se-Kecamatan RambahKabupaten Rokan Hulu.Untuk mengetahui hal tersebut maka akan dibahas secara berturut-turut mengenai: 1) Deskripsi data dari masing-masing variabel; 2) Pengujian persyaratan analisis; 3) Pengujian hipotesis; 4) Pembahasan hasil penelitian; dan 5) Keterbatasan penelitian. Namun sebelum itu telah dilakukan uji reliabilitas dan uji validitas instrumen.Perhitungan validitas instrument instrumen motivasi kerja didasarkan pada jumlah sampel uji coba sebanyak 30 responden yaitu guru SMK Negeri se-Kecamatan RambahKabupaten Rokan Hulu, dan koefisiens kriteria dengan taraf signifikan 0,05 yaitu sebesar 0,361. Dari hasil validitas butir, ternyata dari 30 butir yang direncanakan setelah dilakukan perhitungan ternyata terdapat 2 item yang tidak valid yaitu no 22dan 29, menghasilkan yang valid sebanyak 28 butir. Sedangkan indeks reliabilitasnya yang dikemukakan sebesar 0,812.

Perhitungan validitas instrument kepuasan kerja didasarkan pada jumlah sampel uji coba sebanyak 30 responden, dan koefisien kriteria dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,361. Dari hasil validitas butir, ternyata dari 30 butir yang direncanakan setelah dilakukan perhitungan ternyata terdapat 3 butir yang tidak valid yaitu no 15, 18, dan 27 menghasilkan yang valid sebanyak 27 butir. Sedangkan indeks reliabilitasnya yang ditemukan sebesar 0,838, maka dapat disimpulkan instrumen kepuasan kerja reliabel pada kategori tinggi dapat dipergunakan untuk penelitian.

Perhitungan validitas instrument kinerja guru didasarkan pada jumlah sampel uji coba sebanyak 30 responden, dan koefisiens kriteria dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,361. Dari hasil validitas butir, ternyata dari 32 butir yang direncanakan setelah dilakukan perhitungan ternyata terdapat 4 butir yang tidak valid/drop yaitu no 12, 18, 25 dan 28, menghasilkan yang valid sebanyak 28 butir. Sedangkan indeks reliabilitasnya yang ditemukan sebesar 0,862, maka dapat disimpulkan instrumen kinerja guru reliabel pada kategori sangat tinggi dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

Tabel 4.8 Kekuatan hubungan motivasi kerja (X1) dengan kinerja guru (Y)

Correlations

		Kinerja Guru	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Kinerja_Guru	1.000	.843
	Motivasi_Kerja	.843	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja_Guru	.	.000
	Motivasi_Kerja	.000	.
N	Kinerja_Guru	103	103
	Motivasi_Kerja	103	103

Dari uji korelasi tersebut diperoleh bahwa kekuatan hubungan r antara motivasi kerja (X1) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0, 843, maka dalam hal ini dapat dikategorikan sangat kuat. Ini artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja dengan kinerja guru.

Tabel 4.9 Uji regresi Linier motivasi kerja (X1) dengan kinerja guru (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.698	3.947		5.751	.000
	Motivasi_Kerja	.752	.048	.843	15.758	.000

Dari tabel 4.9 didapat persamaan regresinya adalah sebagai berikut $\hat{U} = 22.698 + 0{,}752X_1$ dari persamaan ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja (X1) akan diikuti dengan kenaikan kinerja guru sebesar 0,752 pada konstanta 22.698 pada guru SMK Negeri se-Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu. Dengan kata lain untuk meningkatkan kinerja guru maka harus didukung dengan motivasi yang baik pula.

Tabel 4.12 Uji regresi linier kepuasan kerja (X2) dengan kinerja guru (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.702	4.992		3.746	.000
	Kepuasan_Kerja	.800	.060	.797	13.253	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Didapat persamaan regresinya adalah sebagai berikut $\hat{U} = 18.702 + 0{,}800X_2$ dari persamaan ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikkan satu satuan kepuasan kerja (X2) akan diikuti dengan kenaikan kinerja guru (Y) sebesar 0,800 pada konstanta 18.702 pada guru SMK Negeri se-Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu. Dengan kata lain untuk meningkatkan kepuasan kerja guru maka harus didukung oleh kinerja guru yang baik pula.

Tabel 4.14 Hasil uji regresi linier motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) dengan kinerja guru (Y).

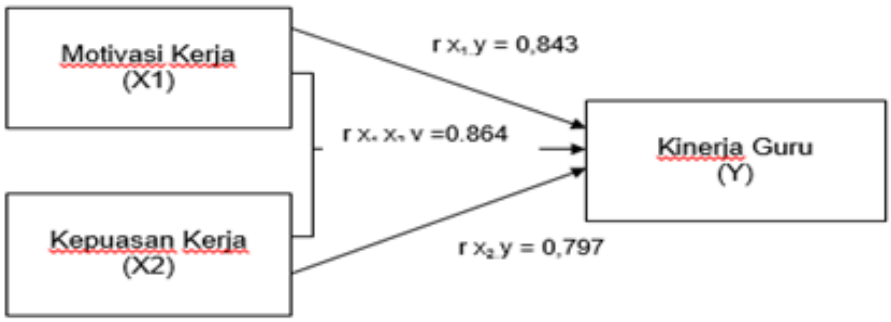
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.212	4.212		3.612	.000
	Kepuasan_Kerja	.328	.087	.327	3.763	.000
	Motivasi_Kerja	.515	.077	.577	6.644	.000

Di dapat persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$\hat{U}$ = 15.212+0,328X_1+0,515X_2. Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikkan satu satuan motivasi kerja dan kepuasan kerja akan diikuti kenaikan kinerja guru sebesar 0,328X_1 dan 0,515X_2 pada kostanta 15.212 pada guru SMK Negeri se-Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu.

Didapat kekuatan hubungan antara motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,864.Dari tabel diatas maka dapat dinyatakan bahwa kekuatan hubungan antara variabel dinyatakan sangat kuat. Kemudian untuk koefisien determinasi (r^2) pada tabel di atas variabel kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) sebesar 0,747 atau 74,7 % sedangkan sisanya 25,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari penelitian ini dapat dijelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru mutlak diperlukan peningkatan motivasi kerja dan kepuasan kerja baik dari segi materiil maupun inmateriil. Dengan kata lain semakin baik motivasi kerja dan kepuasan kerja maka akan semakin baik pula tingkat kinerja gurunya, demikian pula sebaliknya semakin rendah motivasi kerja dan kepuasan kerjanya, maka akan semakin turun tingkat kinerja guru tersebut. Pola hubungan ketiga variabel penelitian dapat digambarkan seperti :



Pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru SMK Negeri se-Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu. Hal ini ditunjukan dari koefisien determinasi (r^2) motivasi kerja (X1) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,711 dengan kata lain bahwa kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 0,711 atau 71,1% sedangkan sisanya 28,9%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama kinerja guru. Kekuatan hubungan antara motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru dengan koefisien determinasi (r^2) antara kepuasan kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,747 atau 74,7 % sedangkan sisanya 25,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Jadi, pada dasarnya akan selaras dengan tujuan dari administrasi pendidikan, sebab tujuan dari administrasi pendidikan itu sendiri ialah meninjau setiap komponen-komponen pendidikan serta memperbaiki sistem dan hubungannya, sepertimotivasi, kepuasan kerja dan kinerja guru merupakan bagian dari komponen-komponen tersebut, seperti yang penulis simpulkan di atas bahwa semakin baik motivasi dan kepuasan kerja guru maka akan sangat berpengaruh dengan kinerja guru itu sendiri. Jadi hubungan dan kerja sama harus terjaga dan semakin ditingkatkan dengan harapan pencapian visi dan misi pendidikan itu sendiri.

Penelitian ini berhubungan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru

SMK Negeri se-Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu.Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan angka dan persentase.Pendekatan ini hanya terbatas pada variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru, sedangkan masih banyak variabel yang berhubungan dengan kinerja guru.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian ini maka diperoleh simpulan yang dirumuskan sebagai berikut: (1) Kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja. Semakin baik motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja guru. (2) Kinerja guru dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kinerja guru. (3) Kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja. Semakin baik motivasi kerja dan semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kinerja guru.

Berdasarkan seimpulan maka terdapat beberapa implikasi dalam penelitian ini yaitu; (1) motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,711.Kontribusi ini sangat besar, namun diperlukan upaya untuk memperbaiki motivasi kerja guna untuk meningkatkan kinerja guru. (2) hubungan kepuasan kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,635. Kontribusi ini cukup besar, walaupun demikian diperlukan upaya khusus untuk memperbaiki kepuasan kerja yang didapat guru guna meningkatkan kinerja guru. maka upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan menciptakan kepuasan kerja melalui program yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti pemberian imbalan yang cukup, jadwal pekerjaan yang jelas, (3) Kinerja guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja bagi guru.

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan seperti yang dipaparkan sebelumnya, maka perlu diberikan saran kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Yaitu;

1. Bagi kepala sekolah di SMK Negeri se-Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu untuk meningkatkan motivasi kerjaguru dengan cara menghargai melalui prestasi, pengembangan diri, pengakuan hasil kerja dengan cara memberikan kesempatan kepada guru untuk ikut berkompetisi dalam ajang lomba karya ilmiah ataupun pemilihan guru berprestasi.
2. Kepala sekolah agar dapat mempertimbangkan segala kebijakan yang akan diambil dengan sebaik-baiknya. Untuk memudahkan dan membantu kepala sekolah dalam mengambil keputusan yang tepat, perlu adanya monitoring dari Dinas atau instansi terkait.
3. Terdapatnya hubungan terhadap peningkatan kualitas penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran, setiap guru dan semua warga sekolah dituntut memiliki kesadaran dan kepatuhan dalam menerapkan kedisiplinan.
4. Pemerintah hendaknya melakukan pengawasan untuk lebih memperhatikan masalah pendidikan terutama motivasi, kepuasan kerja dan kinerja guru meskipun secara kontinu dan bertahap.
5. Kepada para peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru, agar mengetahui efektivitas dari faktor-faktor dari kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Arikonto , Suharsimi. 2006. *Menejemen Penelitian. Edisi revisi*.Jakarta ; Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta ; Edisi revisi VI : Rineka Cipta.

Arikunto. 1993. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek.Edisi 9.* Jakarta : Rineka Cipta.

Buchori. 2004. *Motivasi dan Produktivitas Kerja.* Jakarta: Rineka Cipta.

Budiono. 2000. *Statistika Dasar untuk Penelitian*. Surakarta: UNS Press.

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rinerka Cipta.

Handayani, Sri. 2012. Hubungan Kepuasan Kerja dan Kopetensi Pedagogik dengan Kinerja Guru pada SMA N 84 Jakarta.Tesis Program Pasca Sarjana IMMI Jakarta.

Herawati, Shinta. (2009). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional PNS TNI AL Markas Komando Armada RI Kawasan Barat.Tesis. Jakarta: Universitas Indonesia.

Sagala, Syaiful. 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan.* Bandung: Alfabet.

Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, Sondang P. 2008. *Filsafat Administrasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara