

## RELATIONSHIP BETWEEN ACHIEVING MOTIVATION AND WORK SATISFACTION WITH TEACHER PERFORMANCE IN JUNIOR HIGH SCHOOL IN BANGKINANG DISTRICT CITY KAMPAR DISTRICT

Fadri <sup>1)</sup>  
Zulfan Saam <sup>2)</sup>  
Suarman <sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> SMPIT Al-Utsaimin Bangkinang Kota

<sup>2)</sup> Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

<sup>3)</sup> Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

E-mail: [fadri.rijhanocu@gmail.com](mailto:fadri.rijhanocu@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to find out how much the relationship or correlation between: 1) achievement motivation and teacher performance; 2) job satisfaction with teacher performance; 3) achievement motivation and job satisfaction with teacher performance in junior high schools in Bangkinang District, Kampar Regency. This study uses a quantitative research design with independent variables consisting of achievement motivation (X1), and job satisfaction (X2). While the dependent variable is teacher performance (Y). The study population was 149 junior high school teachers in Bangkinang Kota District, and a sample of 109 people were determined by proportional random sampling. Data collection is done by using instruments. Analysis of the data used is using multiple linear regression analysis consisting of validity and reliability tests. Whereas to test the feasibility of a regression the classical assumptions were carried out and the entire analysis used SPSS 25.0. Based on the results of this data processing, it can be concluded that the results of the study show that there is a positive and significant correlation or correlation between achievement motivation and job satisfaction with teacher performance in junior high schools in Bangkinang District, Kampar Regency.*

**Keywords:** Achievement Motivation, Job Satisfaction and Teacher Performance

## HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA GURU PADA SMP DI KECAMATAN BANGKINANG KOTA KABUPATEN KAMPAR

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan atau korelasi antara: 1) motivasi berprestasi dengan kinerja guru; 2) kepuasan kerja dengan kinerja guru; 3) motivasi berprestasi dan kepuasan kerja dengan kinerja guru pada SMP di Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif dengan variabel independen terdiri dari motivasi berprestasi (X1), dan kepuasan kerja (X2). Sedangkan variabel dependen adalah kinerja guru (Y). Populasi penelitian adalah guru SMP di Kecamatan Bangkinang Kota sebanyak 149 orang, dan sampel 109 orang yang ditentukan dengan penarikan sampel secara acak proporsional (proportional random sampling). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen. Analisis data yang digunakan adalah menggunakan analisis regresi linear ganda yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan untuk menguji kelayakan regresi dilakukan asumsi klasik dan keseluruhan analisis ini menggunakan bantuan program SPSS 25.0. Berdasarkan hasil pengolahan data ini dapat disimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja dengan kinerja guru pada SMP di Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar.

**Kata Kunci:** *Motivasi Berprestasi; Kepuasan Kerja; Kinerja Guru*

### PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan yang baik tergantung pada pembentukan SDM yang berkualitas. Peningkatan SDM perlu ditangani oleh sistem pendidikan yang baik, pengelola yang profesional, tenaga guru yang bermutu, sarana belajar dan anggaran pendidikan yang cukup. Pendidikan memiliki spektrum masa depan yang luas dan seimbang sehingga harapan masyarakat terhadap pendidikan terpenuhi, dan manusia Indonesia seutuhnya dapat diwujudkan.

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Indikator kualitas suatu bangsa sangat ditentukan oleh tingkat sumber daya manusianya, dan indikator sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat

pendidikan masyarakatnya. Semakin tinggi sumber daya manusianya, maka semakin baik tingkat pendidikannya, dan sebaliknya.

Sumber daya manusia yang berpendidikan adalah modal utama dalam membangun dan mengembangkan perekonomian nasional. Semakin banyak sumber daya yang berpendidikan maka semakin mudah bagi suatu negara untuk membangun dan mengembangkan perekonomiannya. Karena sumber daya manusianya telah menguasai keterampilan, pengetahuan, dan teknologi sehingga pemerintah lebih mudah dalam membangun dan mengembangkan perekonomian nasional.

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pasal 3 dinyatakan bahwa Pendidikan Nasional

berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan, antara lain : guru, siswa, lingkungan pendidikan, manajemen sekolah, dan kurikulum. Dari faktor-faktor tersebut, guru dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah menempati kedudukan yang sangat penting, dan tanpa mengabaikan faktor penunjang lain, guru merupakan subjek pendidikan yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri.

Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai orang terdepan dan posisi sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya.

Untuk menjadikan guru sebagai tenaga yang profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus-menerus, berkesinambungan dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja yang perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Untuk membuat mereka menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi, namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui

supervisi, pemberian intensif, gaji yang layak dengan keprofesionalannya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Peran motivasi guru, baik internal maupun eksternal, sangat penting bagi terciptanya guru yang profesional. Karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain, perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Menurut Sudarwan Danim (2012:112) Kebutuhan berprestasi merupakan motif yang secara kontras dapat dibedakan dengan kebutuhan lainnya, dan seseorang dapat dianggap mempunyai motivasi berprestasi, jika dia ingin mengungguli yang lain.

Dalam diri manusia ada sesuatu yang menentukan perilaku yang bekerja dengan cara tertentu untuk mempengaruhi perilaku tersebut. Ini disebut sebagai motivasi. Motivasi memberikan tujuan dan arah kepada tingkah laku individu.

Motivasi berprestasi yang tinggi dapat ditumbuhkan melalui latihan sendiri yang langsung mampu menguasai kecakapan-kecakapan sedini mungkin, juga terjadi apabila latihan dimulai sejak kecil yang sesuai dengan perkembangannya. Oleh karena itu, motivasi berprestasi sejak kecil sudah dapat dimunculkan apabila ada stimulus dari lingkungan seperti tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung terjadinya sebuah proses pendidikan.

Selain motivasi berprestasi,

kepuasan kerja bagi guru sebagai tenaga pendidik juga sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, dan kualitas kerjanya. Guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat dan kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Guru yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan menimbulkan motivasi dalam dirinya untuk bertindak mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang guru terhadap pekerjaannya (Robins dalam Sopiah, 2008:170). Guru yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan menimbulkan frustrasi, sebaliknya guru yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari guru yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Kinerja guru sangat dituntut dalam pelaksanaan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab, juga ada guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab, selain itu juga ada guru yang sering membolos, datang tidak tepat pada waktunya dan tidak mematuhi perintah. Kondisi guru seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal. Dengan adanya guru yang mempunyai motivasi berprestasi rendah, kepuasan kerja tidak tercapai dan kinerja guru yang jauh dari harapan. Dengan kondisi para guru yang seperti ini suatu sekolah akan sulit untuk

mencapai hasil seperti yang diinginkan sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

SMP yang ada di Kecamatan Bangkinang Kota adalah sekolah yang berusaha meningkatkan motivasi berprestasi, kepuasan kerja dan kinerja guru, dari sekian banyak sekolah yang ada di Kabupaten Kampar, untuk memajukan dan menunjang kegiatan belajar mengajar dengan cara mengikutsertakan para tenaga pendidiknya ke berbagai pelatihan, pemberian motivasi, meningkatkan tingkat kepuasan kerja, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja guru untuk menunjang kegiatan belajar mengajar.

Berdasarkan fakta yang terjadi dilapangan ditemukan kesenjangan tentang kinerja guru. Kesenjangan tersebut misalnya belum terpenuhi antara harapan dengan kenyataan yang terkait pada motivasi berprestasi dan kepuasan kerja, sedangkan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja adalah kunci pokok untuk meningkatkan kinerja guru kearah yang lebih baik. Kondisi guru-guru pada SMP di Bangkinang Kota rata-rata sudah memperoleh gelar sarjana dan mendapatkan sertifikasi, logikanya jika sudah sertifikasi artinya kesejahteraan guru akan meningkat dan dengan adanya sertifikasi guru maka seharusnya kualitas kinerja guru dalam pembelajaran harus lebih meningkat. Kehadiran guru dan profesionalitasnya, sangat diharapkan dalam mewujudkan program pendidikan nasional. Peran guru yang sangat strategis tersebut, menuntut kerja guru harus profesional, dan harus mampu mengembangkan ragam potensi yang terpendam dalam diri peserta didik.

Namun pada kenyataannya masih ada sebagian guru yang sudah disertifikasi belum menunjukkan kinerja yang baik walaupun pemerintah telah melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kualitas atau mutu serta

kesejahteraan guru. Berdasarkan kenyataan dilapangan masih banyak para guru pada SMP di Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar memiliki kinerja yang rendah atau tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Fenomena lain yang terlihat, berdasarkan hasil pra survey dan wawancara dengan kepala sekolah yang dilakukan pada tanggal 10 Desember 2019 terhadap sekolah SMP di Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar, yaitu : Bapak Syarifuddin, M.Pd , Ibu Masniar, S.Pd dan Ibu Yusniar. Y, A.Md didapatkan informasi yaitu rendahnya kinerja beberapa orang guru, diantaranya adalah : ada beberapa orang guru yang malas dalam membuat dan menyusun perangkat pembelajaran dan kebanyakan copy paste, masih terdapat guru yang datang terlambat dan malas mengajar, masih ada guru yang meninggalkan kelas tanpa izin kepala sekolah, kurangnya kemampuan guru dalam mengembangkan dan menggunakan alat dan media pembelajaran bersifat IT, sebahagian guru kurang menguasai model pembelajaran dan hanya bersipat monoton sehingga murid bosan atau tidak bergairah dalam mengikuti pembelajaran, sebahagian guru belum memahami secara komprehensif fungsi dan peran guru sebagai seorang pendidik sehingga dia datang kesekolah hanya sekedar mengajar dan mengisi jam wajib saja.

Adapun penyebab rendahnya kinerja guru adalah kurangnya keterampilan, motivasi, pengetahuan, kepuasan kerja, kemampuan, faktor umur, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis guru dalam memenuhi standar kompetensi keguruan untuk meningkatkan prestasi.

Kinerja yang baik dapat dilihat dari motivasi dan kepuasan guru dalam bekerja. Maksudnya apabila guru

memiliki motivasi yang tinggi dan merasa puas dalam bekerja, maka dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa (2015) dengan judul “ Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kecamatan Banjarmasin Tengah. Berdasarkan hasil pengolahan data ini dapat disimpulkan hasil penelitian menunjukkan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Banjarmasin Tengah, yakni: (1) pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja (15,1%); (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru (15,8%); dan (3) pengaruh motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru (20,5%).

Menurut Kopelman dalam Supardi (2014:50) menyatakan bahwa tinggi rendahnya kinerja ditentukan oleh empat faktor yaitu : (1) lingkungan, (2) karakteristik individu, (3) karakteristik organisasi dan (4) karakteristik pekerjaan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap.

Dengan adanya fenomena tentang kinerja guru pada lembaga pendidikan diatas, maka terlihat atau menunjukkan masih rendahnya kinerja guru yang berhubungan dengan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja dalam mengembangkan kompetensi profesional seorang guru.

Bertitik tolak dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru Pada SMP di Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar Riau.

## METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiono (2003: 11) menyatakan *penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.*

Metode yang digunakan adalah metode survey dengan teknik korelasional. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan variabel *independen* (bebas) terhadap variabel *dependen* (terikat) yaitu hubungan antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja dengan kinerja guru. Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner/angket.

Penelitian ini dilakukan pada SMP di Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar dengan guru sebagai subjek penelitian. Penelitian ini dilakukan dari bulan Februari s.d April 2020.

Riduwan, Engkos A. K. (2017: 37) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Jadi dapat disimpulkan populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian atau populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. 149 populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua guru SMP di Kecamatan Bangkinang Kota kabupaten Kampar. Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui jumlah guru SMP di Kecamatan Bangkinang Kota kabupaten Kampar berjumlah 149 orang.

Menurut Arikunto (dalam Riduwan,

2017: 37) Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Menurut Sugiono (dalam Riduwan, 2017: 40) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah proporsional random sampling yaitu dari jumlah populasi ditentukan jumlah sampel sebagai obyek penelitian, pengambilan sampel dilakukan secara merata ke setiap sekolah sehingga semua responden mempunyai kesempatan yang sama sebagai sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik pengumpulan data yaitu angket dengan skala likert. Angket dalam penelitian ini terdiri dari daftar butir-butir pertanyaan yang dibagikan kepada responden dan dipergunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel motivasi berprestasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru.

Untuk mengetahui distribusi frekuensi masing-masing variabel yang pengumpulan datanya menggunakan kuesioner (angket), setiap indikator dari data yang dikumpulkan terlebih dahulu diklasifikasikan dan diberi skor atau nilai. Untuk skor jawaban dikemukakan pada tabel sebagai berikut:

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Sugiono (2012: 142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat

pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang telah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih mana yang sesuai dengan kondisinya. Instrumen yang digunakan adalah untuk mencari data tentang variabel motivasi berprestasi, kepuasan kerja dan kinerja guru, karena angket mempunyai kemampuan untuk mengungkap potensi yang dimiliki responden serta dilengkapi dengan petunjuk yang sama bagi responden untuk menjawabnya. Jenis instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*, yaitu dengan tingkat jawaban terdiri atas 5 tingkatan. Alternatif jawaban tersebut dapat diberi skor dari nilai 1 sampai 5 atau 5 sampai 1.

Untuk pengujian instrumen data maka dapat dilakukan pengujian instrumen dengan menggunakan beberapa pengujian sebagai berikut:

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur.

Gunawan Sudarmanto (2005: 77-78) Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur.

Menurut Imam Ghozali (2009: 95) menyatakan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* > 0,60.

### Uji Persyaratan Analisis

#### a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dapat digunakan uji *Kolmogorov-*

*smirnov*. Apabila signifikansi uji dua sisi lebih besar dari 0,05 berarti data berdistribusi normal.

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Regresi dapat dikatakan linear apabila *F* hitung lebih kecil dari *F* tabel dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

### Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis variabel tersebut, maka analisis yang dapat digunakan adalah dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*.

Jika *r* hitung > *r* tabel taraf nyata = 0,05 maka korelasi tersebut dinyatakan valid atau memiliki hubungan yang signifikan tetapi jika *r* hitung < *r* tabel maka korelasi tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak memiliki hubungan yang signifikan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis yang telah diuraikan sebelumnya terbukti bahwa hipotesis pertama dan ketiga dapat diterima, sedangkan hipotesis kedua ditolak. Berikut penjelasan tentang hasil penelitian dan analisis hubungannya.

### 1. Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru.

Hasil penelitian diperoleh bahwa secara parsial motivasi berprestasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru. Artinya variabel motivasi berprestasi berperan terhadap munculnya kinerja guru. Semakin tinggi tingkat motivasi berprestasi guru maka semakin tinggi dan baik pula kinerja guru dan begitu juga sebaliknya. Hal ini disebabkan oleh adanya dorongan individu guru 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 sekolah dan berusaha menunjukkan yang terbaik bagi sekolahnya 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. Hal ini sesuai dengan teori Stoner dan Freeman dalam Reza Ahmadiansah (2016:234) 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.

Sedangkan besar hubungan antara variabel motivasi berprestasi dengan kinerja guru dalam kategori sedang. Ini artinya guru dalam menjalankan tugas masih perlu didorong untuk meningkatkan prestasi atau kemampuannya sebagai guru sehingga dengan motivasi yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik. Adapun motivasi berprestasi berada dalam kategori sedang disebabkan oleh rendahnya dorongan dalam bekerja, baik dari dalam diri guru maupun di luar diri guru seperti rendahnya kepercayaan diri dan kurangnya kepedulian terhadap

pencapaian prestasi yang disebabkan oleh sebahagian guru sudah berumur 50 tahun keatas serta kurangnya memperhitungkan keberhasilan.

Berbeda dengan jurnal hasil penelitian Noor Choliq, Tukiran dan Syaifur Rochman (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi Berprestasi, Iklim Sekolah, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Di Komwil 02 Kabupaten Tegal. Menyatakan bahwa koefisien regresi motivasi berprestasi sebesar 0,661 menunjukkan besarnya pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dengan pengaruh yang searah dalam kategori tinggi. Artinya semakin tinggi motivasi berprestasi akan meningkatkan kinerja guru. Hasil analisis regresi diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel berarti  $H_0$  ditolak, teruji bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

## **2. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru pada SMP di Kecamatan Bangkinang Kota. Hal ini disebabkan oleh guru dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja yang dilakukan, dan sebaliknya jika guru tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sebuah penilaian antara kenyataan dengan yang diharapkan.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Robins dalam Mira Labi Bandhaso dan Natalia Paranoan (2019:25) bahwa kepuasan adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Artinya seseorang yang apabila menemukan atau merasakan kepuasan terhadap apa yang telah dilakukan tentu akan memperlihatkan atau menunjukkan

sikap yang positif terhadap kerjanya itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dalam kategori sedang yang seharusnya tinggi. Ini berarti guru dalam melaksanakan tugas disekolah masih ada yang merasa belum dihargai atau mendapat perhatian lebih dari pimpinan atau kepala sekolah, sehingga dalam mengajar guru-guru belum memperlihatkan kinerja yang maksimal atau yang terbaik. Adapun penyebabnya adalah adanya sebahagian guru yang kurang tanggap dalam menyelesaikan masalah atau kesulitan yang dihadapinya dan sebahagian guru kurang merasa bertanggungjawab atas pekerjaannya serta merasa kurangnya penghargaan atas prestasi atau pekerjaan terhadap apa yang telah dilakukan. Sesuai dengan pendapat Nawawi dalam Khairunnisa (2015) bahwa kepuasan kerja diartikan sebagai tanggapan emosional seseorang terhadap aspek-aspek di dalam atau pada keseluruhan pekerjaan. Keadaan emosional atau sikap seseorang tersebut akan diperlihatkan dalam bentuk tanggung jawab, perhatian, serta perkembangan komitmen kerjanya.

Berbeda dengan penelitian dalam jurnal Ismaya Priskila Kumala, Burhanuddin dan Ibrahim Bafadal (2018) dengan judul hubungan antara kepuasan kerja, kompetensi, dan kinerja Guru di SMK Kota Batu. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru dalam kategori tinggi. Dalam penelitian ini sebagian besar guru memiliki kepuasan kerja dan kinerja yang tinggi. Dengan demikian guru akan merasa puas dengan kinerja yang telah diberikan

dalam pekerjaannya sebagai guru selama ini di SMK Kota Batu.

### **3. Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru.**

Dilihat dari nilai signifikansinya pada statistik ANOVA bahwa secara simultan/bersama-sama motivasi berprestasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMP di Kecamatan Bangkinang Kota. Artinya motivasi yang dimiliki oleh guru memperlihatkan peningkatan terhadap kinerja, begitu juga dengan perasaan puas terhadap hasil dari apa yang telah dilakukan ditambah dengan penghargaan yang diberikan baik berupa gaji yang sesuai maupun penghargaan lain dari pimpinan menjadikan peningkatan dalam kinerja. Hal ini disebabkan oleh guru memiliki motivasi yang mengacu pada dorongan dan upaya untuk memuaskan suatu keinginan atau tujuan, sedangkan kepuasan mengacu pada pengalaman yang menyenangkan pada saat terpenuhinya suatu keinginan. Artinya motivasi merupakan dorongan kearah suatu hasil sedangkan kepuasan merupakan hasil yang telah dicapai atau dialami. Dengan kata lain jika guru puas terhadap perlakuan organisasi sekolah, mereka akan terdorong untuk bekerja penuh semangat dan bertanggung jawab. Sesuai dengan teori yang disampaikan Koontz dalam Reza Ahmadiansah (2016:234) bahwa motivasi mengacu pada dorongan dan upaya untuk memuaskan suatu keinginan atau tujuan, sedangkan kepuasan mengacu pada pengalaman yang menyenangkan pada saat terpenuhinya suatu keinginan

Secara bersama-sama atau simultan menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja dengan kinerja guru pada SMP di Kecamatan Bangkinang Kota berada

pada taraf atau kategori yang tinggi. Hal ini disebabkan guru dalam melaksanakan tugas telah bekerja sesuai dengan indikator yang telah ditentukan dan telah memiliki pengetahuan, keterampilan dan kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas sebagai guru. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan yang tinggi dengan kinerja guru. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kopelman dalam Supardi (2014:50) menyatakan bahwa tinggi rendahnya kinerja ditentukan oleh empat faktor yaitu : (1) lingkungan, (2) karakteristik individu, (3) karakteristik organisasi dan (4) karakteristik pekerjaan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap.

Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal Khairunnisa (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kecamatan Banjarmasin Tengah. Berdasarkan hasil pengolahan data ini dapat disimpulkan hasil penelitian menunjukkan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Banjarmasin Tengah.

## **SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

### **Simpulan.**

Berdasarkan analisis data dalam penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi berprestasi secara parsial berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru. Artinya ada hubungan searah antara motivasi

berprestasi dengan kinerja guru. Jadi apabila ada upaya peningkatan motivasi berprestasi guru sering dilakukan, maka bisa jadi kinerja guru akan meningkat dan sebaliknya semakin rendah motivasi berprestasi guru, maka bisa menyebabkan semakin rendah pula kinerja guru pada SMP di Kecamatan Bangkinang Kota.

2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru. Adapun koefisien bernilai positif dan signifikan artinya ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru. Jadi apabila ada upaya untuk peningkatan kepuasan kerja guru, maka bisa jadi kinerja guru pada SMP di Kecamatan Bangkinang Kota akan meningkat.

3. Motivasi berprestasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berhubungan secara positif dan signifikan dengan kinerja guru.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu motivasi berprestasi dan kepuasan kerja secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama mempunyai hubungan yang berarti dengan kinerja guru.

### **Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan penelitian ditemukan bahwa hubungan antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja dengan kinerja guru diketahui bahwa ketiga hipotesis dapat diterima dan teruji kebenarannya. Dari analisis tersebut menunjukkan bahwa ada upaya peningkatan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja merupakan bagian dari upaya peningkatan kinerja guru. Berikut dikemukakan beberapa upaya untuk meningkatkan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja yang pada akhirnya diharapkan akan meningkatkan kinerja guru.

1. Kepala sekolah memberi kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan, memberikan kesempatan untuk menyampaikan saran dan pendapat, memberikan dorongan dan tanggungjawab penuh dalam menyelesaikan tugas.
2. Guru dapat melakukan evaluasi diri untuk mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan diri sehingga guru mampu meningkatkan motivasinya.
3. Memberikan penghargaan/reward kepada guru yang berprestasi.
4. Memberikan tugas yang sesuai dengan bidang yang dikuasai oleh guru.
5. Melengkapi fasilitas atau media untuk kegiatan pembelajaran.
6. Terciptanya kinerja yang baik merupakan cerminan dari motivasi guru dan kepuasan dalam bekerja. Keberadaan guru yang berkualitas tidak bisa ditawar-tawar lagi. Guru yang berkualitas adalah guru yang memiliki motivasi yang dapat menunjang tugasnya serta merasa puas dengan apa yang diperolehnya.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan diatas, penulis memberi saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja guru pada SMP di Kecamatan Bangkinang Kota, adapun saran-sarannya yaitu sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah untuk selalu menjalin hubungan keakraban dan kerja sama dengan guru dan mengikutsertakan para guru pada berbagai pelatihan dan memberikan penghargaan dan dorongan kepada guru yang berprestasi.
2. Bagi guru untuk selalu menciptakan iklim sekolah yang harmonis antara sesama rekan, menjaga sikap saling peduli terhadap hasil karya sesama guru, bertukar ilmu dan sebagainya.
3. Membangun hubungan yang baik dengan kepala sekolah dengan cara

terbuka dengan permasalahan yang dihadapi.

4. Bagi guru untuk selalu meningkatkan kemampuan dan wawasan ilmunya terhadap tugas dan tanggungjawab sebagai guru.

5. Dalam penelitian ini penulis meneliti hanya menggunakan dua variabel yaitu motivasi berprestasi dan kepuasan kerja dengan kinerja guru pada SMP di Kecamatan Bangkinang Kota agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dan sempurna dari penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadiansah, R. 2016, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *Interdisciplinary Journal of Communication*, Vol. 1, No. 2, Desember 2016:223-236
- Bandhaso, ML. dan Paranoan, N. 2019, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Di Makassar. *Jurnal Akun Nabelo*” Volume 1/Nomor 2/Januari 2019 (Hal. 20-30)
- Cholih, N, Tukiran dan Rochman, S., 2014, *Pengaruh Motivasi Berprestasi, Iklim Sekolah, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Di Komwil 02 Kabupaten Tegal*. *Jurnal Sainteks* Volume XI No 1 Maret 2014.
- Danim, S. 2012, *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

- Darmawan, D. 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Departemen Pendidikan Nasional. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 3, Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Djamarah, S.B. 2011, *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta: Jakarta.
- Ghozali, I. 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, S. 2005, *Analisis Regresi Linear Ganda Dengan SPSS*, (Yogyakarta: Graha Ilmu).
- Hidayat, S. 2008, *Hubungan minat terhadap profesi guru dan motivasi berprestasi dengan keterampilan mengajar*. Jurnal pendidikan dan kebudayaan No.075, Tahun Ke-14, November 2008.
- Hartono. 2008, *SPSS 16.0 Analisis Data Statistika dan Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Khairunnisa. 2015, *Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kecamatan Banjarmasin Tengah*. Jurnal Paradigma, Volume 10, Nomor 2, Juli 2015.
- Kunandar. 2015, *Penilaian Autentik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kumala, I.P, Burhanuddin dan Bafadal, I., 2018, *Hubungan antara kepuasan kerja dan kompetensi dengan kinerja Guru di SMK Kota Batu*. Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan, Volume 1 Nomor 4 Desember 2018.
- Mulyasa. 2013, *Uji kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Riduwan, Engkos A. K. 2017, *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*. Bandung: Alfabeta.
- Saam, Z. 2014, *Psikologi Keperawatan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sagala. S, 2013, *Manajemen Strategi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sopiah. 2008, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Andi.
- Sudjana, Nana. 2005, *Metode Penelitian Statistik*, Bandung: Tarsito.
- Sugiyono 2003, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta).
- Supardi. 2014, *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, Edy. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Undang-Undang Guru dan Dosen UU RI Nomor 14 Tahun 2005. Jakarta.

Wahyudi, I. 2012, *Mengejar Profesionalisme Guru*.  
Jakarta: Prestasi Pustakaraya.

Wibowo. 2014, *Manajemen Kinerja*.  
Jakarta: Rajagrafindo

Persada.

Winardi. J. 2004, *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.