



## Hubungan Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru SMK Negeri 2 Medan

Sukarman Purba<sup>1</sup>, Anugrah Imanuel<sup>2</sup>, Glory Natalia Siahaan<sup>3</sup>, Pahothon Gultom<sup>4</sup>

Prodi Pendidikan Teknik Elektro Fakultas Teknik Universitas Negeri Medan

[arman\\_prb@yahoo.com](mailto:arman_prb@yahoo.com)<sup>1</sup>, [Nuelpasaribu12012018@gmail.com](mailto:Nuelpasaribu12012018@gmail.com)<sup>2</sup>, [glorynatalias20@gmail.com](mailto:glorynatalias20@gmail.com)<sup>3</sup>, [pahothongultom4@gmail.com](mailto:pahothongultom4@gmail.com)<sup>4</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan : 1) Motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru, 2) Motivasi kerja dengan kinerja guru, 3) Kepuasan kerja dengan kinerja guru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode korelasi, populasi dalam penelitian ini adalah siswa SMK Negeri 2 Medan. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 30 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji prasyarat analisis, uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. 2) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru. 3) Terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama motivasi kerja, kepuasan kerja dengan kinerja guru.

**Kata Kunci** : Motivasi kerja , Kepuasan kerja, Kinerja guru

### PENDAHULUAN

Pendidikan didefinisikan sebagai kegiatan untuk menumbuh kembangkan potensi sumber daya manusia dengan cara mendorong dan memfasilitasi kegiatan belajar di dalam undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1 Pasal 1 ayat 1 “menyatakan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara”.

Abin Syamsudin (2003) mengggagas lima peran yang seharusnya dipenuhi para guru pada pengertian pendidikan yang luas, meliputi: (1) konservator (Pemelihara): Peran guru sebagai konservator atau pemelihara, merujuk pada norma kedewasaan di suatu society. Norma kedewasaan tersebut dipelihara dan ditransferkan oleh guru pada peserta didik, untuk bisa diikuti dan dihidupi sedemikian rupa. (2) Inovator (Pembaharu): Guru berperan sebagai pembaharu dalam pembelajaran. Bisa mengembangkan strategi dan metode baru untuk mengoptimalkan pembelajaran. (3) Transmisor(penerus): Guru memiliki . Hal ini supaya sistem nilai tersebut bisa terus berjalan secara berkesinambungan. (4) Tranformator (penerjemah): Guru berperan menerjemahkan suatu nilai dan menghidupi nilai tersebut. Peserta didik akan mendefinisikan nilai tersebut dari teladan yang diberikan oleh para guru. (5) Organisator (Penyelenggara): Guru memiliki peran dalam terciptanya suatu proses edukatif. Proses edukatif ini dipertanggungjawabkan secara formal pada pemberi tugas. Guru berperan dalam meneruskan suatu sistem nilai pada peserta didik juga mempertanggungjawabkan proses edukatif ini secara moral pada sasaran didik.

Guru dalam konteks Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting. Hal ini di karenakan gurulah yang menjadi garda terdepan dalam pelaksanaan Pendidikan, gurulah yang secara langsung bertatap muka dengan peserta didik untuk memberikan ilmu pengetahuan sekaligus memberikan pembelajaran karakter bernilai positif secara sikap dan perilaku. Guru adalah penanggung jawab selama proses pembelajaran yang berlangsung didalam kelas. Guru juga memiliki peran untuk menciptakan suasana kelas yang efektif dan kondusif, sehingga peserta didik merasa nyaman Ketika berlangsung nya proses pembelajaran.

Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan. Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru seperti yang telah dikutip dalam barnawi dan mohammad arifin (2012: 43) yaitu: 1. Faktor internal Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri yang dapat mempengaruhi kinerja guru, sebagai contoh: kompetensi guru, kepribadian guru, sikap dan karakter dan motivasi guru, kepuasan kerja. 2. Faktor eksternal Faktor eksternal merupakan faktor yang timbul dari luar diri guru

yanga mampu mempengaruhi kinerja guru, sebagai contoh yaitu: lingkungan kerja, rekan kerja, gaji yang sesuai, dan sarana dan prasarana.

Menurut Robbins (dalam Hasibuan, 2005) motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Ada 2 aspek motivasi kerja menurut Hasibuan (2005) yaitu: 1) Aspek Aktif /Dinamis Motivasi tampak sebagai suatu usaha yang positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan. 2) Aspek Pasif / Statis Motivasi tampak sebagai suatu kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk menggerakkan dan mengerahkan potensi sumber daya manusia kearah tujuan yang diinginkan.

Faktor yang menyebabkan motivasi kerja pada guru secara umum (Winardi, 2001) yaitu faktor intrinsik dan factor ekstrinsik. Faktor yang berasal dari dalam diri (intrinsik) yaitu: 1) Keinginan Terlepas dari kebutuhan atau perasaan takut yang dirasakan, dibelakang setiap tindakan individu yang dilaksanakan dengan tujuan tertentu, senantiasa terdapat keinginan tertentu baik yang disadari maupun yang tidak disadari dan menyebabkan individu bertindak dan melakukan suatu tindakan. 2) Kemampuan Kapasitas-kapasitas biologikal yang diwarisi olehNya, baik secara mental maupun fisik. Kesiadaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. 3) Sumber-sumber daya Individu mengeluarkan energinya untuk memenuhi kebutuhan kebutuhannya karena manusia mendambakan kekuasaan, maka individu mengorbankan upayanya, waktunya dan sumber-sumber daya lainnya untuk memenuhi keinginannya Faktor yang berasal dari luar diri (ekstrinsik) yaitu: a. Gaji Suatu imbalan untuk pekerjaan yang dilaksanakan. Imbalan berupa gaji atau upah merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang dapat dicapai orang-orang melalui kegiatan bekerja b. Promosi Suatu usaha dari pemasaran dalam menginformasikan dan mempengaruhi orang atau pihak lain sehingga tertarik untuk melakukan sesuatu hal. c. Pujian Karyawan akan senang menerima pengakuan apabila yang bersangkutan bekerja dengan baik. Pujian yang diberikan atasan justru akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

Kepuasan kerja merupakan bagian dari reaksi emosional yang kompleks, reaksi tersebut timbul akibat adanya dorongan, harapan, dan tuntutan pegawai terhadap apa yang dikerjakan yang disambungkan dengan realita yang dirasakan pegawai, sehingga memunculkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud pada pada perasaan bangga atau puas pada hasil kerja yang di terima atau sebaliknya. lima factor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu : a. Kedudukan (posisi), seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada bekerja pekerjaan yang lebih rendah. b. Pangkat (golongan), perbedaan tingkat golongan suatu pekerjaan memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya.c. Umur, umur seseorang mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja. d. Jaminan finansial dan jaminan sosial, masalah finansial dan jaminan social kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. e. Mutu pengawasan, hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan Produktivitas kerja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan.

Penelitian dari (lutfia rofiani : 2020) dari universitas semarang dengan judul penelitian “ Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru Mts Miftahul Ulum”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja guru hasil uji realibilitas item skala kepuasan kerja pada guru diperoleh koefisien realibilitas sebesar 0,902. Variabel Kinerja berdistribusi normal dengan nilai Kolmogorov-smirnov  $z$  0,140 dimana  $p = 0,135$  maka  $p > 0,05$ , Variabel Kepuasan Kerja berdistribusi tidak normal dengan nilai Kolmogorov– Smirnov  $Z$  0,175 dimana  $p = 0,019$  maka  $p < 0,05$ . *Flinier* sebesar 6,758 dimana  $p = 0,022$  ( $p < 0,05$ ),  $r_{xy} = 0,452$  dimana  $p = 0,012$  ( $p < 0,05$ ).

Penelitian yang dilakukan oleh Nurrohmedi (2011) dari Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah dengan judul penelitiannya yaitu “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru dengan nilai sig  $F$  0,00  $< 0,05$  dan nilai  $F$  hitung 15,921. Hasil uji  $t$  (parsial) menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja guru dengan nilai sig  $t$  0,000  $< 0,005$  dan nilai  $t$  hitung 5,004, dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru dengan nilai sig  $t$  0,006  $< 0,05$  dan nilai  $t$  hitung 2,876. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru baik secara simultan maupun parsial.

Penelitian yang sejenis dilakukan oleh Ardiana (2014) dari Universitas Sebelas Maret dengan judul penelitiannya “Pengaruh Motivasi Kerja dan Persepsi Guru Atas Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja, persepsi guru atas gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah, dan kinerja guru akuntansi rata-rata berkategori baik pada kisaran 50%; (2) motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 74,8%; (3) motivasi kerja dan persepsi guru atas gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah secara bersama-sama akan mempengaruhi kinerja guru akuntansi sebesar 66,3%, selebihnya sebesar 33,7% kinerja guru akuntansi ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Taryo (2012) dari Universitas Sebelas Maret dengan judul penelitiannya yaitu “Hubungan Antara Persepsi Guru Terhadap Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Dengan Kinerja Guru SD Negeri Jumanoro Karanganyar”. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dari hasil koefisien korelasi variabel motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 0,613.



Sumbangan efektif variabel motivasi kerja dengan kinerja guru adalah sebesar 25,9%, maka angka tersebut dapat mencerminkan bahwa motivasi kerja ditingkatkan sebanyak satu persen, dapat memberikan kontribusi dengan peningkatan kinerja guru sebesar 25,9% dengan konstanta tetap.

Berdasarkan hasil wawancara dan juga penelitian sebelumnya terkait masalah kinerja guru muncul dugaan bahwa kinerja guru SMK Negeri 2 Medan perlu ditingkatkan sehingga kualitas kerja juga lebih maksimal. Oleh karena itu peneliti terdorong untuk meneliti lebih jauh tentang sejauh mana dampak motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru agar dengan mengangkat judul: “HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA GURU SMK NEGERI 2 MEDAN”.

## METODE

Penelitian ini adalah Jenis penelitian korelasional. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang masalah yang akan diteliti, dan juga digunakan sebagai bahan untuk mengungkap, menjelaskan dan menganalisis masalah guna menemukan hasil masalah tersebut. Tempat yang digunakan sebagai pelaksanaan penelitian ini adalah SMK NEGERI 2 MEDAN pada 20 Maret 2024. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitiannya adalah Guru di SMK NEGERI 2 MEDAN dengan sampel yang akan diambil berjumlah 30 guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis untuk mengumpulkan dan menghimpun data yang berhubungan dengan penelitian merupakan metode angket. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik dengan menggunakan bantuan komputer SPSS dan MS.Excel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 2 Medan. Untuk menguji hal tersebut maka perlu dilakukannya mengetahui apakah ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Sebelum melakukan penelitian perlu melakukan uji reliabilitas dan uji validitas.

Sebelum menggunakan instrumen terlebih dahulu akan dilakukan uji coba instrumen untuk mendapatkan instrumen yang sahih dan handal (valid dan reliabel). Uji coba instrumen dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang harus diukur (kesalihan) dan sejauh mana suatu alat ukur mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam waktu dan tempat yang berbeda (kehandala). Uji coba instrumen juga sekaligus untuk melihat sejauh mana responden dapat memahami butir-butir pertanyaan. Prosedur pelaksanaan uji coba instrumen yaitu: memahami butir-butir pertanyaan, pelaksanaan uji coba dan analisis instrumen.

### Uji Instrumen

#### A. Uji Validitas

Hasil uji validitas angket yang di uji cobakan sebanyak 15 item menunjukkan bahwa bahwa semua item pertanyaan pada instrumen yang digunakan untuk variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru adalah valid.

Berikut hasil uji validitas yang telah dirangkum disajikan pada tabel yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Corrected item/ total corelation	Keterangan
Motivasi Kerja	>0,30	Valid
Kepuasan Kerja	>0,30	Valid
Kinerja Guru	>0,30	Valid

Data hasil perhitungan uji Validitas angket yang diujicobakan ialah sebanyak 15 item, dan terdapat hasil bahwa angket yang dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan item cukup mewakili indikator untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

#### B. Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada instrumen yang digunakan untuk variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja guru adalah reliabel. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2. Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,941	Reabel
Kepuasan Kerja	0,951	Reabel

Kinerja Guru	0,905	Reabel
--------------	-------	--------

1. Setelah dilakukan pengujian terhadap item 15 pernyataan angket Motivasi kerja diperoleh nilai *Conbrach Alpha* sebesar 0,941 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan angket kreativitas guru dalam mengajar reliabel. Karena nilai *Conbrach Alpha* > 0,60.
2. Setelah dilakukan pengujian terhadap item 15 pernyataan angket kepuasan kerja diperoleh nilai *Conbrach Alpha* sebesar 0,951 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan angket kreativitas guru dalam mengajar reliabel. Karena nilai *Conbrach Alpha* > 0,60
3. Setelah dilakukan pengujian terhadap item 15 pernyataan angket kepuasan kerja diperoleh nilai *Conbrach Alpha* sebesar 0,905 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan angket kreativitas guru dalam mengajar reliabel. Karena nilai *Conbrach Alpha* > 0,60

### KESIMPULAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 2 Medan dan metode penelitian menggunakan metode angket sebanyak 15 item pertanyaan dan yang menjadi responden adalah guru tersebut. Berdasarkan data yang telah dilakukan melalui penelitian ini didapatkan hasil uji validalitas motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru > 0,30 dan dinyatakan valid. Pada uji realibitas di dapatkan hasil motivasi kerja sebesar 0,941, kepuasan kerja 0,951, dan kinerja guru 0,905. Maka berdasarkan hasil data kedua uji tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja guru memiliki hubungan yang signifikan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication)*, 1(2), 223-236.
- Syamsiah, S., Zakaria, N., & Wahyudi, S. (2023). Analisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja guru. *Insight Management Journal*, 3(2), 160-173.
- Upik Kristina, Agussalim M, Sunreni (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil Di Sma Negeri 1 Koto Xi Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan. *JM, VOL. 3. ISSN-E : 2656-8322*
- Mustika Zahara, Nuralam Syamsuddin(2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Banda Aceh. *Jurnal Pendidikan*. 2549-6611
- Saban, E. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Di Smp Negeri Pesisir Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 6(4), 351-358.
- Rofiani Lutfia, dkk. (2020). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru MTS Miftahul Ulum. E-Skripsi Universitas Semarang.
- Apipah, S., Putra, F., & Gazali, M. M. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Baitul Hamdi Boarding School Pandeglang Banten. *CITACONOMIA: Economic and Business Studies*, 2(01), 14-27.
- Putra, A. R. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Karya Bangsa Nusantara Tangerang* (Doctoral dissertation, STIE PPI).
- Taryo (2012). Hubungan Antara Persepsi Guru Terhadap Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Dengan Kinerja Guru SD Negeri Jumanthoro Karanganyar. *Institutinal Repository*.
- Nurohmadi, Latif(2011). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Institutional Repository UIN Syarif Hidayatullah - UIN Jakarta*