

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU
DI SMK YASPIM GEGERBITUNG**

SKRIPSI

SULAEMAN ROCHMANA

20200080167



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NUSA PUTRA
SUKABUMI
JULI 2024**

PERNYATAAN PENULIS

Judul : Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Yaspim Gegerbitung
Nama : Sulaeman Rochmana
NIM : 20200080167

“Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti- bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”.

Sukabumi, 14 Juli 2024



Sulaeman Rochmana

Penulis

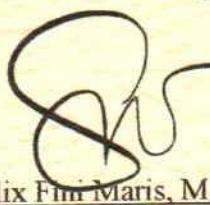
PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Yaspim Gegerbitung
Nama : Sulaeman Rochmana
NIM : 20200080167

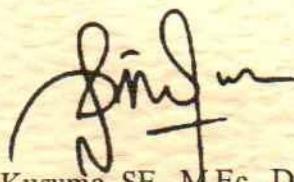
Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Sidang Skripsi tanggal 14 Juli 2024 Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana Manajemen.

Sukabumi, 14 Juli 2024

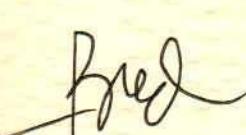
Dosen Pembimbing I


Salix Fimi Maris, M.M
NIDN. 0409058606

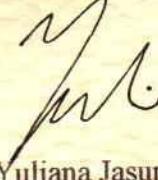
Dosen Pembimbing II


Mulus Wijaya Kusuma, SE., M.Ec., Dev, MA., Ph.D
NIDN. 8992810021

Ketua Penguji


Dr. Ir. Dana Budiman, M.Si
NIDN. 8945420021

Ketua Program Studi


Ana Yuliana Jasuni, M.M
NIDN. 0414079101

Plh. Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Pendidikan

CSA Teddy Lesmana, S.H., M.H
NIDN. 0414058705

HALAMAN PERUNTUKAN

Skripsi ini saya tujukan kepada :

Pertama, untuk diri saya sendiri yang telah berjuang dan bertahan hingga saat ini dapat menyelesaikan perkuliahan.

Kedua, untuk Bapak dan Ibu tercinta yang senantiasa memberikan doa dan limpahan kasih sayang yang tak ternilai juga kepada kakak dan adik-adik saya yang selalu memberikan dukungan dan motivasi.

Ketiga, untuk semua teman-teman Manajamen 2020 terima kasih banyak untuk bantuan dan kerja samanya dari awal hingga akhir perkuliahan.



ABSTRACT

The performance of teachers and school principals is crucial in creating high quality education, which will have a significant impact on the development of human potential. The issue of teacher welfare is a major concern, so this research is expected to provide knowledge and input for schools in improving teacher performance. This research aims to determine the influence of motivation and job satisfaction on teacher performance at Yaspim Gegerbitung Vocational School. The sampling technique is non-probability sampling with a saturated sampling method, where the entire population consisting of 30 teachers is sampled. Data was collected through a questionnaire distributed via Google Form. Data analysis was carried out using multiple linear regression with the help of SPSS version 26 software. The results of the validity test showed that the instrument used was valid, and the reliability test showed that the variable items used were reliable. This research found that motivation and job satisfaction influence teacher performance simultaneously. However, partially, only job satisfaction influences teacher performance, while work motivation has no significant effect on teacher performance. It is hoped that these findings can help schools develop strategies to improve teacher performance by focusing more on increasing their job satisfaction.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Performance

ABSTRAK

Kinerja guru dan kepala sekolah sangat menentukan dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas tinggi, yang akan berdampak secara signifikan pada pengembangan potensi manusia. Isu kesejahteraan guru menjadi perhatian utama, sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan masukan bagi sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Yaspim Gegerbitung. Teknik pengambilan sampel non-probability sampling dengan metode sampling jenuh, di mana seluruh populasi yang terdiri dari 30 guru dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan via Google Form. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 26. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan valid, dan uji reliabilitas menunjukkan bahwa item variabel yang digunakan reliabel. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru secara simultan. Namun secara parsial, hanya kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja guru sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini diharapkan dapat membantu sekolah dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja guru dengan lebih fokus pada peningkatan kepuasan kerja mereka.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Yaspim Gegerbitung”. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Nusa Putra.

Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Kurniawan, S.T., M.Si., MM., selaku Rektor Universitas Nusa Putra Sukabumi.
2. Bapak Anggy Praditha J., S.Pd., M.T., selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra Sukabumi.
3. Bapak CSA Teddy Lesmana, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Humaniora Universitas Nusa Putra Sukabumi.
4. Ibu Ana Yuliana Jasuni, M.M, selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi.
5. Salix Fini Maris, M.M, selaku Dosen Pembimbing I yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
6. Bapak Mulus Wijaya Kusuma, SE., M.Ec., Dev, MA., Ph.D, selaku Dosen Pembimbing II yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
7. Bapak Dr. Ir. Dana Budiman, M.Si, selaku dosen penguji yang telah berkenan menguji hasil penelitian dari penulis, dan memberikan hal-hal terbaik bagi penulis baik kritik, saran, dan masukan agar menjadi lebih baik lagi kedepannya.
8. Para Dosen Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi yang telah memberikan bekal ilmu yang tak ternilai harganya dan telah membantu kelancaran selama menjalankan studi di Universitas Nusa Putra Sukabumi.

9. Kedua orang tua dan kakak saya yang selalu mendukung, memberikan kasih sayang, semangat, serta untaian doa-doa sehingga saya merasa terdorong untuk meraih cita-cita, dan juga menjadi alasan saya disetiap harinya untuk selalu berusaha membahagiakan mereka.
10. Seluruh teman manajemen kelas MN20G yang selama ini telah berjuang bersama.
11. Semua pihak yang tidak disebutkan satu-persatu, terima kasih untuk semangat dan bantuan yang telah diberikan.

Penulis menyadari bahwa skripisi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dan mendukung guna menyempurnakan skripsi ini.

Sukabumi, 14 Juli 2024



Sulaeman Rochmana

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sulaeman Rochmana

NIM : 20200080167

Program Studi : Manajemen

Jenis Karya : Skripsi

Dalam pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra **Hak Royalti Non Ekslusif (Non-Exclusive Royalty-Free right)** atas karya tulis ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK YASPIM GEGERBITUNG

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Ekslusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalih media/format, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Sukabumi

Pada tanggal : 14 Juli 2024

Yang Menyatakan



Sulaeman Rochmana

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL

| | |
|--|------|
| PERNYATAAN PENULIS | i |
| PENGESAHAN SKRIPSI..... | ii |
| HALAMAN PERUNTUKAN | iii |
| ABSTRACT | iv |
| ABSTRAK | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah..... | 5 |
| 1.3. Tujuan | 6 |
| 1.4. Manfaat | 6 |
| 1.5. Ruang Lingkup..... | 6 |
| 1.6. Hipotesis | 7 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 8 |
| 2.1. Landasan Teori..... | 8 |
| 2.1.1 Kinerja..... | 8 |
| 2.1.1.1 Pengertian Kinerja..... | 8 |
| 2.1.1.2 Faktor Kinerja..... | 9 |
| 2.1.1.3 Indikator Kinerja | 13 |
| 2.1.2 Motivasi Kerja | 14 |
| 2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja..... | 14 |
| 2.1.2.2 Indikator Motivasi Kerja | 15 |
| 2.1.3 Kepuasan Kerja..... | 17 |

| | |
|---|-----------|
| 2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja | 17 |
| 2.1.3.2 Indikator Kepuasan Kerja..... | 18 |
| 2.2. Penelitian Terdahulu | 21 |
| 2.3. Kerangka Berpikir..... | 23 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 24 |
| 3.1. Waktu dan Tempat..... | 24 |
| 3.2. Variabel Penelitian..... | 24 |
| 3.3. Analisis Data..... | 26 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 33 |
| 4.1. Deskripsi Objek Penelitian | 33 |
| 4.2. Deskripsi Responden Penelitian | 34 |
| 4.3. Deskripsi Variabel Penelitian | 35 |
| 4.3.1. Variabel Motivasi Kerja..... | 36 |
| 4.3.2. Variabel Kepuasan Kerja | 37 |
| 4.3.3. Variabel Kinerja..... | 38 |
| 4.4. Hasil Analisis Data | 39 |
| 4.4.1. Uji Instrumen | 39 |
| 4.4.1.1. Uji Validitas..... | 39 |
| 4.4.1.2. Uji Reliabilitas..... | 41 |
| 4.4.2. Uji Asumsi Klasik | 42 |
| 4.4.2.1. Uji Normalitas | 42 |
| 4.4.2.2. Uji Multikolinearitas | 43 |
| 4.4.2.3. Uji Heteroskedastisitas | 44 |
| 4.4.3. Analisis Regresi Berganda..... | 45 |
| 4.4.4. Uji Hipotesis | 46 |
| 4.4.4.1. Uji Signifikan Parsial (Uji T) | 46 |
| 4.4.4.2. Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)..... | 47 |
| 4.4.5. Koefisien Determinan (R ²)..... | 48 |
| 4.5. Pembahasan..... | 49 |
| 4.5.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru | 49 |
| 4.5.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru..... | 51 |
| 4.5.3. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja Guru | 52 |

| | |
|-----------------------------|-----------|
| BAB V PENUTUP..... | 53 |
| 5.1. Kesimpulan | 53 |
| 5.2. Saran | 54 |
| DAFTAR PUSTAKA | 56 |
| LAMPIRAN..... | 58 |



DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Persentase Hasil Supervisi SMK Yaspim | 3 |
| Tabel 1.2 Persentase Kehadiran Guru..... | 4 |
| Tabel 1.3 Persentase Honorarium Guru..... | 4 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 21 |
| Tabel 3.1 Instrumen Penelitian | 24 |
| Tabel 4.1 Deskripsi Responden Penelitian..... | 34 |
| Tabel 4.2 Variabel Motivasi Kerja..... | 36 |
| Tabel 4.3 Variabel Kepuasan Kerja | 37 |
| Tabel 4.4 Variabel Kinerja Guru..... | 38 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel X1, X2 | 39 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) | 41 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas | 42 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas | 43 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas..... | 44 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 44 |
| Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Berganda..... | 45 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji T (Parsial) | 47 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan)..... | 48 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinan (R2) | 49 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berpikir | 23 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi..... | 33 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| Lampiran 1.1 Daftar Pernyataan Kuisioner | 55 |
| Lampiran 1.2 Format Kuisioner Google Formulir..... | 61 |
| Lampiran 1.3 Tabulasi Data Responden | 62 |
| Lampiran 1.4 Tabulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Guru..... | 63 |
| Lampiran 1.5 Tabulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi..... | 64 |
| Lampiran 1.6 Tabulasi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan | 65 |
| Lampiran 1.7 Output SPSS Uji Validitas Motivasi Kerja..... | 66 |
| Lampiran 1.8 Output SPSS Uji Validitas Kepuasan Kerja | 68 |
| Lampiran 1.9 Output SPSS Uji Validitas Kinerja Guru | 70 |
| Lampiran 1.10 Output SPSS Uji Reliabilitas..... | 72 |
| Lampiran 1.11 Output Uji Normalitas | 72 |
| Lampiran 1.12 Output Uji Multikolinearitas | 72 |
| Lampiran 1.13 Output Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)..... | 73 |
| Lampiran 1.14 Output Uji T (Parsial)..... | 73 |
| Lampiran 1.15 Output Uji F (Simultan)..... | 73 |
| Lampiran 1.16 Output Koefisien Determinasi (R2)..... | 73 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja departemen sumber daya manusia organisasi (SDM) sangat penting dalam menentukan tingkat keberhasilannya. Fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) umumnya diakui sebagai aset berharga karena peran pentingnya dalam memfasilitasi operasi operasional dan kontribusinya terhadap keberhasilan organisasi atau komersial. Oleh karena itu, penerapan praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif memiliki arti penting dalam memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi dan realisasi visi dan misinya secara menyeluruh.

Selain pentingnya sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi, beberapa organisasi memprioritaskan kesejahteraan para profesional HR, mungkin dengan mendahulukan kepentingan kolektif bisnis. Persoalan nasib guru honorer merupakan topik yang banyak dikaji dalam kerangka pertimbangan kesejahteraan sumber daya manusia. Menurut data yang disediakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, penghitungan keseluruhan guru sekolah umum kehormatan di Indonesia pada tahun 2020 berjumlah 742.459 orang. Data yang dilaporkan dalam Data Pokok Pendidikan (Dapodik) berpotensi meremehkan jumlah sebenarnya individu yang hadir di lapangan. Berdasarkan Statistik Pendidikan, kategori Status Ketenagakerjaan tercatat sebanyak 989.629 orang. Data yang disajikan memberikan bukti yang cukup bahwa sebagian besar masyarakat Indonesia bergantung pada guru honorer sebagai sumber utama nafkah mereka. Ada beberapa faktor yang menyebabkan sebagian besar masyarakat indonesia bergantung pada guru honorer untuk mencari nafkah salah satunya adalah tingginya persaingan dan terbatasnya lapangan pekerjaan disektor lain sehingga banyak orang beralih profesi menjadi guru honorer. Sebagai profesi yang relatif mudah diakses, menjadi guru honorer menjadi pilihan bagi banyak individu untuk memenuhi kebutuhan ekonomi mereka. Selain itu menjadi guru honorer persyaratannya tidak begitu rumit serta keahlian khusus yang mumpuni seperti sektor pekerjaan lainnya. Kemudian dengan semakin bertambahnya jumlah sekolah dan murid di indonesia, permintaan akan

tenaga pengajar juga meningkat. Namun keterbatasan anggaran untuk menggaji guru secara penuh membuat banyak sekolah lebih memilih merekrut guru honorer yang lebih terjangkau secara keuangannya.

Menurut Mohamad Kholish Widodo, 2022 Faktor internal dan eksternal mempengaruhi kinerja guru yang optimal, seperti pengalaman kerja, keterampilan teknis, tingkat pendidikan, gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Menurut Robbins, kemangkiran, komitmen, kompetensi, produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai kinerja guru yang optimal. Hal ini didukung oleh Jurnal penelitian Syamsiah et al., 2023 yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja guru dengan indikator yang kuatnya adalah *engagement, commitment, satisfaction* dan *turnover*.

Kemudian salah satu faktor penting lainnya yang perlu diperhatikan untuk mencapai kinerja guru yang optimal adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah salah satu alasan mengapa kinerja guru bisa menjadi rendah maupun tinggi. Hal ini didukung oleh Jurnal penelitian Nazara, 2021 yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja guru sebesar 14,36% dengan indikator yang kuatnya adalah kondisi organisasi sekolah, kondisi pekerjaan, supervisi, hubungan guru dengan pegawai lain, promosi jabatan dan pembayaran gaji/upah.

SMK Yaspim adalah sebuah lembaga pendidikan yang terletak di Kabupaten Sukabumi. Tujuan utama lembaga ini adalah mencapai predikat prestasi sebagai sekolah menengah kejuruan, dengan mengedepankan penanaman profesionalisme, kewirausahaan, dan jiwa Islami.

Tabel 1.1 Persentase Hasil Supervisi SMK Yaspim

| No | Komponen Administrasi Pembelajaran | Hasil Supervisi | Predikat |
|---------------------------------|--|-----------------|-------------|
| Perencanaan Pembelajaran | | | |
| 1 | Kalender | 79% | Baik |
| 2 | Program Tahunan | 72% | Baik |
| 3 | Program Semester | 73% | Baik |
| 4 | Buku Pedoman Guru | 19% | Kurang |
| 5 | Silabus | 77% | Baik |
| 6 | KKM | 20% | Kurang |
| 7 | RPP | 43% | Kurang |
| 8 | Jadwal | 94% | Baik Sekali |
| 9 | Agenda Harian | 16% | Kurang |
| 10 | Presensi/Daftar Nilai | 83% | Baik |
| 11 | Bahan Ajar/Handout | 75% | Baik |
| Rerata | | 59% | |
| Penilaian Pembelajaran | | | |
| 1 | Ada Buku Nilai / Daftar Nilai | 73% | Cukup |
| 2 | Melaksanakan Tes (Penilaian Kognitif) | 94% | Baik Sekali |
| 3 | Penugasan Terstruktur | 44% | Kurang |
| 4 | Kegiatan Mandiri Tidak Terstruktur | 41% | Kurang |
| 5 | Melaksanakan penilaian Keterampilan | 70% | Cukup |
| 6 | Melaksanakan penilaian Afektif Ahlak Mulia | 72% | Cukup |
| 7 | Program dan Pelaksanaan Remedial | 77% | Baik |
| 8 | Kisi-kisi Soal / Kartu Soal | 19% | Kurang |
| 9 | Analisis Hasil Ulangan | 64% | Cukup |
| 10 | Bank Soal/Instrumen Tes. | 69% | Cukup |
| Rerata | | 62% | |

Sumber : Bagian Administrasi SMK Yaspim, 2024

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa administrasi pembelajaran di SMK Yaspim reratanya masih dibawah 75%. Terbukti bahwa guru tertentu belum menunjukkan kinerja optimal dalam memenuhi tanggung jawab dan peran mereka terutama dalam persiapan dan penilaian pembelajaran. Misalnya, pendidik yang masih menggunakan metode persiapan pengajaran tanpa memasukkan modul pengajaran atau RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) dapat dianggap hanya menggunakan pendekatan yang belum sempurna. Kemudian dari komponen

penilaian pembelajaran siswa, pendidik di SMK Yaspim belum sanggup membuat kisi- kisi soal atau pembuatan kartu soal. Selanjutnya komponen yang masih dianggap kurang adalah komponen penugasan baik secara terstruktur maupun tidak terstruktur.

Tabel 1.2 Persentase Kehadiran Guru

| SEMESTER | TAHUN | JUMLAH GURU | PERSENTASE KEHADIRAN GURU |
|----------|-------|-------------|---------------------------|
| Ganjil | 2023 | 30 Orang | 70,68 |
| Genap | 2024 | 30 Orang | 68,65 |

Sumber : Bagian Administrasi SMK Yaspim, 2024

Berdasarkan rekapan absensi dari Bagian Administrasi terlihat pada tabel 1.2 bahwa telah terjadinya penurunan sebesar 2,02% dari semester sebelumnya. Hal ini menunjukan bahwa dari faktor motivasi, guru dianggap masih belum bisa bertanggungjawab terkait tugasnya untuk mengajar kepada siswa terutama dalam kedisiplinan waktu. Guru harusnya diwajibkan untuk secara konsisten tiba tepat waktu dan hadir sesuai jadwal yang pelajaran yang sudah diberikan. Namun kenyataannya, masalah ini membutuhkan perhatian lebih lanjut karena kesadaran yang tidak memadai yang ditunjukkan oleh guru-guru tertentu yang datang terlambat atau hanya menugaskan tugas-tugas yang mencatat melalui guru piket atau ketua kelas sehingga guru tidak hadir kesekolah. Kemudian saat menyelesaikan tugas mereka, guru-guru tertentu masih melampaui batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Misalnya, ada beberapa guru yang perlu secara konsisten mengingatkan mereka agar mengirimkan daftar nilai karena melebihi batas waktu yang telah ditentukan.

Tabel 1.3 Persentase Honorarium Guru

| SEMESTER | TAHUN | HONOR TERLAMBAT | HONORARIUM KECIL |
|----------|-------|-----------------|------------------|
| Ganjil | 2023 | 50% | 12% |
| Genap | 2024 | 67% | 12% |

Sumber : Bagian Administrasi SMK Yaspim, 2024

Berdasarkan rekapan honorarium dari Bagian Administrasi terlihat pada tabel 1.3 terkait keterlambatan honor menunjukan bahwa telah terjadinya penurunan sebesar 17% dari semester sebelumnya. Hal ini menunjukan bahwa dari faktor kepuasan, guru dianggap masih belum bisa mendapatkan hak nya terkait honor yang diterima. Selanjutnya dari faktor kepuasan kerja terdapat sebagian besar pendidik mencari pekerjaan tambahan diluar lembaga pendidikan dikarenakan honorarium yang diterima oleh guru tersebut tidak mencukupi. Selain itu, dalam menerima honorarium tidak rutin, harus menunggu tiga bulan bahkan enam bulan sekali.

Penting bagi para pendidik untuk menunjukkan semangat yang tinggi terhadap karir mereka, karena dedikasi mereka dapat meningkatkan tingkat kemahiran mereka secara signifikan. Selain itu, pemeriksaan kesejahteraan guru dapat menjadi katalis bagi kemajuan dan peningkatan kemajuan profesional. Selain itu, hal ini dapat meringankan beban kognitif pendidik, memungkinkan mereka berkonsentrasi dan menemukan inspirasi untuk menciptakan materi pedagogik berkualitas tinggi, bebas dari gangguan pribadi.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis memutuskan untuk mengambil penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Yaspim Gegerbitung”.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dibuat, maka masalah yang akan disampaikan dalam penelitian ini dirumuskan dalam bentuk pertanyaan berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru pada SMK Yaspim Gegerbitung?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru pada SMK Yaspim Gegerbitung?
3. Apakah motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru pada SMK Yaspim Gegerbitung?

1.3 Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini, dirumuskan sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru pada SMK Yaspim Gegerbitung.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Guru pada SMK Yaspim Gegerbitung.
3. Mengetahui Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara bersama – sama terhadap kinerja Guru pada SMK Yaspim Gegerbitung.

1.4 Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

14.1 Secara Teoritis

Penelitian ini mengeksplorasi kemajuan teoretis di bidang kepuasan kerja dan motivasi kerja guru, khususnya berfokus pada dampaknya pada kinerja guru dengan ruang lingkup yang lebih luas.



1.4.2 Secara Praktis

Studi ini bertujuan untuk menawarkan wawasan dan data yang berharga kepada lembaga pendidikan tentang faktor-faktor yang mendorong motivasi guru dan kepuasan kerja, dengan tujuan akhir meningkatkan kinerja guru ke potensi penuhnya. Selain itu, ini berfungsi sebagai materi penilaian bagi lembaga pendidikan untuk meningkatkan efektivitas instruktur dalam periode berikutnya.

1.5 Ruang Lingkup

Dari permasalahan di atas dapat kita lihat bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan permasalahan utama yang mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, penulis membatasi pertanyaan penelitiannya pada “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Yaspim Gegerbitung”. Kinerja guru dipilih karena optimalisasi kinerja guru akan membawa kemajuan sekolah.

1.6 Hipotesis

Berdasarkan uraian, maka penulis mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitianini sebagai berikut :

- H1 = Terdapat pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y)
- H2 = Terdapat pengaruh Kepuasaan (X2) terhadap Kinerja (Y)
- H3 = Terdapat pengaruh Motivasi (X1) dan Kepuasaan (X2) secara simultan terhadap Kinerja (Y)



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan dianalisis lebih mendalam dalam penelitian berjudul "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Yaspim Gegerbitung," yang melibatkan 30 guru sebagai responden, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Motivasi kerja memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru. Dibuktikan dengan nilai sig. untuk pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,774. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung yang diperoleh 0,290 lebih kecil dari t tabel 2,052 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y). Meskipun begitu nilai β sebesar $0,040 \neq 0$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y). Ini berarti bahwa walaupun motivasi kerja guru tinggi, hal tersebut tidak secara langsung membuat kinerja mereka meningkat secara signifikan.
- b. Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dibuktikan dengan nilai sig. untuk pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,023. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung yang diperoleh 2,412 lebih besar dari t tabel 2,052 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Diketahui pula bahwa nilai β sebesar $0,409 \neq 0$, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y). Dengan kata lain, semakin puas guru dengan pekerjaannya, semakin baik kinerja mereka.
- c. Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil pengujian F_{hitung} maka dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi yang diperoleh adalah 0,004 dimana lebih kecil dari 0,05 dan nilai F_{hitung} yang diperoleh 6,795 lebih besar dari F_{tabel}

yaitu 3,32. Sehingga dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa H3: motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja guru di SMK Yaspim Gegerbitung ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi motivasi kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan peningkatan kinerja guru.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang dapat disampaikan oleh penulis adalah sebagai berikut :

A. Bagi lembaga pendidikan/kepala madrasah/pimpinan

- a. Peningkatan motivasi tidak hanya dilakukan melalui peningkatan gaji dan penyediaan sarana prasarana, tetapi juga dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini dapat dicapai dengan memperbaiki hubungan antara guru, pimpinan dan tenaga kependidikan. Selain itu, penting juga untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri, dimana menjadi guru dilihat sebagai panggilan jiwa yang harus dilaksanakan dengan penuh pengabdian.
- b. Kepuasan kerja juga perlu mendapat perhatian, terutama kepuasan terhadap atasan. Beberapa guru merasa cara kepala sekolah menanggapi pendapat mereka belum sepenuhnya memadai. Selain itu, kepuasan terhadap pekerjaan guru juga harus diperhatikan, termasuk perhatian terhadap kesejahteraan, kenaikan pangkat dan golongan, serta jam kerja yang sesuai dengan insentif dan tunjangan. Terakhir, kesempatan promosi jabatan harus transparan dan sesuai dengan bidang keahlian.

B. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian berikutnya, khususnya di bidang manajemen pendidikan yang berkaitan dengan tenaga pendidik atau guru. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel lain agar dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, seperti etos kerja, lingkungan kerja, stres kerja, kondisi fisik pekerjaan, budaya kerja, dan sebagainya. Selain itu, jumlah sampel yang diteliti harus diperluas untuk mendapatkan hasil yang lebih spesifik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aris, B., Putra, M., & Rochmana, S. (2024). The Influence Of Work Motivation And Job Satisfaction On Performance (Study On Yaspim Vocational Teachers) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SMK Yaspim). <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/9205/6033>
- Fitri Sovia Nery. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tebing Tinggi.
- Ghozali. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (C. Prof. H. Imam Ghozali, M.Com, Ph.D (ed.); 10th ed.).
- Hadi Sofyan. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Guru SMPIT Putra Cendekia).
- Hafni Sahir, S. (2021). Metodologi Penelitian. www.penerbitbukumurah.com
- Mohamad Kholish Widodo. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.
- Mursyid, A., Tianti, A. Y., Ayuna, N., Anwar, W. F., & Fauziyah, H. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Muslimin Bojongpicung. *Sustainable Jurnal Kajian Mutu Pendidikan*, 6(2), 448–459. <https://doi.org/10.32923/kjmp.v6i2.3946>
- Nazara, L. I. W. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kota Gunung Sitoli.
- Pratiwi Adhiati Kusumawardani. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Guru SMA Internasional Budi Mutia Dua Yogakarta).
- Prof. Dr. Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif.
- 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. <https://doi.org/10.47065/imj.v3i2.240>