

**"ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU"
(Studi pada SMAN-SMKN Kecamatan Rakumpit Kota
Palangka Raya)**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Oleh:

Michael Putra Ramosta Sitepu

6031801114

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM SARJANA MANAJEMEN

Terakreditasi Unggul oleh BAN-PT No. 2034/SK/BAN-PT/AK ISK/S/III/2022

BANDUNG

2022

**“ANALYSIS OF THE EFFECT OF WORK
MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON
TEACHER PERFORMANCE”
(Study at SMAN-SMKN Rakumpit District
Palangka Raya City)**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements for Bachelor's Degree
in Management

By:

Michael Putra Ramosta Sitepu

6031801114

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT**

Excellent Accredited by BAN-PT No. 2034/SK/BAN-PT/AK ISK/S/III/2022

BANDUNG

2022

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



PERSETUJUAN SKRIPSI

**"ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU"
(Studi pada SMAN-SMKN Kecamatan Rakumpit Kota
Palangka Raya)**

Oleh:

Michael Putra Ramosta Sitepu

6031801114

Bandung, 26 Juli 2022

Ketua Program Sarjana Manajemen

Dr. Istiharini, CMA

Pembimbing Skripsi

Angela Teressia, S.IP., M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda- tangan di bawah ini,

Nama : Michael Putra Ramosta Sitepu
Tempat, tanggal lahir : Medan, 01 Maret 2000
NPM : 6031801114
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**"ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU"
(Studi pada SMAN-SMKN Kecamatan Rakumpit Kota Palangka
Raya)**

Yang telah diselesaikan di bawah bimbingan: Angela Teressia, S.IP., M.M.

Adalah benar- benar karya tulis saya sendiri:

1. Apapun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain) telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya unkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut plagiat (*Plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak manapun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No. 20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,
Dinyatakan tanggal: 26 Juli 2022
Pembuat pernyataan:



(Michael Putra Ramosta Sitepu)

ABSTRAK

Pentingnya peran guru dalam proses pengajaran membuat penelitian tentang kinerja guru menjadi menarik. Guru kini perlu melakukan kegiatan jarak jauh secara daring akibat pandemi COVID-19. Berdasarkan, peneliti melihat adanya fenomena yang terjadi di Kecamatan Rakumpit. Berdasarkan hasil *preliminary research* yang dilakukan, ditemukan hasil bahwa guru merasa tidak bersinergi dengan kepala sekolah, hubungan antar kerja tidak berjalan akibat tidak masuknya guru-guru di kantor dan sebagian besar hanya memberikan pembelajaran daring, karena jarak pusat kota dan sekolah terkategori jauh dengan rata-rata 3-4 jam perjalanan, sehingga mengurangi ikatan secara emosional antar rekan kerja termasuk dengan kepala sekolah selaku atasan yang tinggal di daerah Kecamatan Rakumpit dan tinggal di pusat kota Palangka Raya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMAN-SMKN di Kecamatan Rakumpit Kota Palangka Raya. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory* dan termasuk dalam penelitian *cross-sectional*. Penelitian ini bersifat kuantitatif dalam proses pengumpulan data. Populasi data yang dikumpulkan, yaitu guru SMAN-SMKN Kecamatan Rakumpit sebesar 30 orang yang dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara. Setelah pengumpulan data, peneliti menganalisis data menggunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis linear berganda.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMAN-SMKN Kecamatan Rakumpit dengan nilai uji t signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMAN-SMKN Kecamatan Rakumpit dengan nilai uji t signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Begitupun dengan pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMAN-SMKN di Kecamatan Rakumpit memiliki pengaruh yang signifikan nilai signifikansi pada uji F sebesar $0,00 < 0,05$ dan berdasarkan nilai R Square 0,969 atau sama dengan 96,9% mengandung arti bahwa variabel bebas motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMAN-SMKN sebesar 96,9%.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru

ABSTRACT

The importance of teacher eranın the teaching process makes research on teacher performance interesting. Teachers now need to do remote activities online due to the COVID-19 pandemic. Based on, researchers saw a phenomenon that occurred in Rakumpit District. Based on the results of preliminary research conducted, it was found that teachers felt that they did not synergize with the principal, the relationship between workers did not run due to the non-entry of teachers in the office and most of them only provided online learning, because the distance between the city center and the school was categorized as far away with an average of 3-4 hours of travel, thereby reducing the emotional bond between colleagues including with the principal as a superior who lived in the area Rakumpit Subdistrict and lives in downtown Palangka Raya.

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and job satisfaction on the performance of SMAN-SMKN teachers in Rakumpit District, Palangka Raya City. This research is an applied research with explanatory methods and is included in cross-sectional research. This research is quantitative in the process of collecting data. The population of data collected, namely all teachers of SMAN-SMKN Rakumpit District, amounted to 30 people who were used as research samples. Data collection was carried out through questionnaires and interviews. After data collection, researchers analyzed the data using descriptive analysis methods and multiple linear analysis methods.

Based on the results of the study, it showed that the work motivation variable had a significant effect on teacher performance at SMAN-SMKN Rakumpit District with a significance T test value of $0.00 < 0.05$. The job satisfaction variable has a significant effect on teacher performance at SMAN-SMKN Rakumpit District with a significance T test value of $0.00 < 0.05$. Likewise, the influence of work motivation and job satisfaction on the performance of SMAN-SMKN teachers in Rakumpit District has a significant influence on the significance value on the F test of $0.000 < 0.05$ and based on an R Square value of 0.969 or equal to 96.9% meaning that the free variables of work motivation and job satisfaction affect Teacher Performance in SMAN-SMKN by 96.9%.

Keywords: Job Motivation, Job Satisfaction, and Teacher Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas hikmat dan penyertaan-Nya, peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru” (Studi pada SMAN-SMKN Kecamatan Rakumpit Kota Palangka Raya). Adapun penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti mengalami berbagai proses dan hambatan, baik dari luar maupun dari dalam diri peneliti sendiri. Namun, berkat dukungan dari berbagai pihak, peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Maka dari itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Yth. Ibu Dr. Budiana Gomulia, Dra., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
2. Yth. Ibu Dr. Istiharini, CMA. selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Katolik Parahyangan.
3. Yth. Ibu Angela Teressia, S.IP., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi ini.
4. Yth. Ibu Dr. Maria Merry Marianti, Dra. M.Si. dan Ibu Irsanti Hasyim, SE., M.S.M., M.Eng. selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan pengarahan guna penyempurnaan penulisan skripsi ini.
5. Yth. Ibu Irsanti Hasyim, S.E., M.S.M., M.Eng., selaku dosen wali peneliti yang telah memberikan bantuan dan arahan selama masa perkuliahan.
6. Dodi Ramosta Sitepu dan Lulu Fransisca selaku orang tua peneliti yang telah mendoakan, mendukung dari awal masa perkuliahan hingga penelitian skripsi sehingga peneliti dapat menyelesaikan studi sarjana manajemen.
7. Putri Theresia Sitepu dan Abiel Ravael Sitepu, selaku saudara kandung peneliti, yang telah mendoakan, mendukung sehingga peneliti dapat menyelesaikan studi sarjana manajemen.

8. Sri Rehulina, Friska, Bryan, Aurel, Hagana, Ziellena selaku keluarga peneliti, yang telah mendukung, serta memberi masukan selama masa perkuliahan.
9. Tasya Florensia selaku sahabat peneliti yang telah menemani, memberikan masukan, dukungan doa, serta menjadi teman bercerita peneliti selama masa penyusunan skripsi.
10. Bimo, Egen, Metta, Issaac, Regina, Sherin, Wendelin, Winona sahabat peneliti yang telah menemani, memberikan dukungan dan semangat selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi
11. Elsa Dwinanda Johannes Gurusinga, Agustina, Bima, Cristin, Lestari, Kevin, Pera, Andi, Icha, Mima, Lilin, Yokha, Auri, Rio, Tasya Marpaung selaku sahabat peneliti yang telah menemani, memberikan dukungan dan semangat, serta menjadi teman bercerita peneliti selama penyusunan skripsi.
12. Ronald, Dewi, Ernie, Efendie, Wiwitro, Yuliana, selaku rekan peneliti dalam komunitas Galilea yang senantiasa memberikan masukan, dukungan, semangat, serta menjadi teman seperjuangan peneliti dalam proses penyusunan skripsi ini.
13. Seluruh keluarga besar Manajemen UNPAR angkatan 2018 yang telah bersama- sama berjuang dari masa awal perkuliahan
14. Seluruh pihak lainnya yang tidak bisa peneliti sebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungan sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan ketidaksempurnaan karena keterbatasan peneliti. Oleh karena itu, peneliti mohon maaf atas kekurangannya dan sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat membawa manfaat dan wawasan bagi para pembaca dan pihak lain.

Palangka Raya, 26 Juli 2022



Michael Putra Ramosta Sitepu

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Kerangka Berpikir.....	6
1.6 Hipotesis Penelitian.....	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Motivasi Kerja.....	9
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja	9
2.1.2 Jenis Motivasi	10
2.1.3 Manfaat dan Tujuan Motivasi Kerja.....	10
2.1.4 Indikator yang Mempengaruhi Motivasi	11
2.2 Kepuasan Kerja	13
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	13
2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	13
2.2.3 Manfaat dan Tujuan Kepuasan Kerja	15
2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja	15
2.3 Kinerja.....	16
2.3.1 Pengertian Kinerja	16
2.3.2 Jenis-Jenis Kinerja Karyawan	17
2.3.3 Manfaat dan Tujuan Kinerja karyawan	17
2.3.4 Indikator Kinerja.....	19
2.4 Penelitian Terdahulu	20

BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN	23
3.1 Metode Penelitian	23
3.1.1 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.1.2 Populasi dan Sampel.....	25
3.1.3 Operasionalisasi Variabel	25
3.1.4 Pengukuran Variabel	29
3.1.5 Uji Validitas.....	30
3.1.6 Uji Reliabilitas Data	31
3.1.7 Teknik Analisis Data	32
3.1.8 Uji Pengaruh.....	35
3.2 Objek Penelitian.....	36
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Analisis Motivasi Kerja di SMAN-SMKN Kecamatan Rakumpit	39
4.1.1 Analisis terhadap Indikator Motivasi Kerja.....	48
4.1.2 Analisis terhadap Motivasi Kerja	55
4.2 Analisis Kepuasan kerja di SMAN-SMKN Kecamatan Rakumpit	55
4.2.1 Analisis Terhadap Indikator Kepuasan Kerja.....	60
4.2.2 Analisis Terhadap Kepuasan Kerja	63
4.3 Analisis Kinerja di SMAN-SMKN Kecamatan Rakumpit	64
4.3.1 Analisis Terhadap Indikator Kinerja	68
4.3.2 Analisis Terhadap Kinerja	70
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	71
4.4.1 Uji Normalitas	71
4.4.2 Uji Multikolinearitas.....	73
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	74
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....	82
LAMPIRAN.....	86

RIWAYAT HIDUP PENELITI.....93

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel X1	27
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel X2	27
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Y	29
Tabel 3.4 Skala Likert.....	30
Tabel 3.5 Uji Validitas	30
Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Data.....	32
Tabel 3.7 Interpretasi Rata-rata Hitung	33
Tabel 4.1 "Performa saya meningkat karena bantuan atasan saya"	39
Tabel 4.2 "Saya memiliki atasan yang dapat dipercaya"	40
Tabel 4.3 "Kepala sekolah melakukan pengawasan saat saat mengajar"	40
Tabel 4.4 "Kepala sekolah melakukan penilaian terhadap rangkaian belajar dan mengajar"	41
Tabel 4.5 "Peraturan yang ditetapkan sekolah sangat jelas".....	41
Tabel 4.6 "Sistem administrasi di sekolah sangat berpihak pada guru-guru"	42
Tabel 4.7 "Saya merasa aman dan nyaman"	42
Tabel 4.8 "Saya merasa bangga bekerja di sekolah ini"	43
Tabel 4.9 "Gaji yang saya terima, cukup memenuhi kebutuhan hidup"	43
Tabel 4.10 Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan	44
Tabel 4.11 "Saya merasa dihargai saat berhasil menyelesaikan pekerjaan"	44
Tabel 4.12 "Atasan saya mengucapkan terimakasih, setelah saya menyelesaikan tugas yang diberikan "	45
Tabel 4.13 "Saya merasa leluasa saat mengerjakan pekerjaan saya"	45
Tabel 4.14 "Saya menikmati pekerjaan saya yang sulit "	46
Tabel 4.15 "Saya Mengikuti rapat sekolah sesuai jadwal"	46
Tabel 4.16 "Saya Mengajar tepat pada jadwal"	47
Tabel 4.17 "Saya dapat mengembangkan keahlian untuk pengembangan karir di masa depan"	47
Tabel 4.18 "Proses rangkaian promosi naik jabatan berjalan baik"	48
Tabel 4.19 Rata - rata Hitung Indikator Hubungan Interpersonal dengan Atasan.	48

Tabel 4.20 Rata - rata Hitung Indikator Supervisi dari atasan.....	49
Tabel 4.21 Rata-rata Hitung Kebijakan Administrasi.....	50
Tabel 4.22 Rata-rata Hitung Kondisi Kerja	50
Tabel 4.23 Rata-rata Hitung Kehidupan Pribadi.....	51
Tabel 4.24 Rata-rata Hitung Kebutuhan di Akui.....	52
Tabel 4.25 Rata-rata Hitung Pekerjaan itu sendiri.....	52
Tabel 4.26 Rata-rata Hitung Tanggung jawab.....	53
Tabel 4.27 Rata-rata Hitung Kebutuhan Kemajuan.....	54
Tabel 4.28 Analisis Terhadap Indikator Motivasi Kerja	55
Tabel 4.29 "Gaji yang Saya terima, cukup memenuhi kebutuhan hidup"	56
Tabel 4.30 "Gaji yang Saya terima sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan"	56
Tabel 4.31 “Atasan saya mengucapkan terimakasih, setelah saya menyelesaikan tugas yang diberikan “	57
Tabel 4.32 “Saya merasa leluasa saat mengerjakan pekerjaan saya”	57
Tabel 4.33 “Proses rangkaian promosi naik jabatan berjalan baik”	58
Tabel 4.34 Kepala sekolah melakukan pengawasan saat saat mengajar	58
Tabel 4.35 "Kepala sekolah melakukan penilaian terhadap rangkaian belajar dan mengajar"	59
Tabel 4.36 “saya merasa nyaman terhadap hubungan rekan sesama guru”	59
Tabel 4.37 “saya merasa rekan seprofesi mendukung pekerjaan”.....	60
Tabel 4.38 Rata-rata Hitung Gaji dan Upah	60
Tabel 4.39 Rata-rata Hitung Pekerjaan itu sendiri.....	61
Tabel 4.40 Rata-rata Hitung Promosi	61
Tabel 4.41 Rata - rata Hitung Indikator Supervisi dengan Pimpinan	62
Tabel 4.42 Rata - rata Hitung Indikator Hubungan dengan Rekan Kerja.....	63
Tabel 4.43 Analisis Terhadap Indikator Kepuasan Kerja.....	63
Tabel 4.44 saya membuat rancangan pelaksanaan pembelajaran (RPP)”	64
Tabel 4.45 “saya merancang metode-metode yang tepat pada rancangan pelaksanaan pembelajaran (RPP)”	65

Tabel 4.46 “Saya mengajar sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan dinas terkait dan kepala sekolah”	65
Tabel 4.47 “saya memberi materi ajar sesuai dengan gaya mengajar”	66
Tabel 4.48 “saya menggunakan alat, media, sumber ajar serta fasilitas yang disediakan dalam mengajar “	66
Tabel 4.49 “saya menilai bakat dan kemampuan siswa”	67
Tabel 4.50 “saya memberikan pujian kepada siswa berprestasi”	67
Tabel 4.51 “saya merasa objektif dalam melakukan penilaian”	68
Tabel 4.52 Rata-rata Hitung Merencanakan Proses Belajar Mengajar	68
Tabel 4.53 Rata-rata Hitung Melaksanakan dan Mengelola Proses Belajar Mengajar	69
Tabel 4.54 Rata-rata Hitung Menilai Proses Belajar Mengajar	70
Tabel 4.55 Analisis Terhadap Indikator Kinerja	70
Tabel 4.56 Hasil Uji Normalitas Secara Statistik	73
Tabel 4.57 Hasil Uji Multikolinieritas	73
Tabel 4.58 Hasil Uji Heteroskedastisitas	74
Tabel 4.59 Rekapitulasi Hasil Uji Heteroskedastisitas	75
Tabel 4.60 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	76
Tabel 4.61 Hasil Uji Determinasi (<i>Adjusted R2</i>)	77
Tabel 4.62 Hasil Uji Statistik F (Simultan)	78
Tabel 4.63 Hasil Uji Statistik T (Parsial)	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Penelitian	8
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Data Secara Grafik.....	72
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner Penelitian.....	86
Lampiran Rekapitulasi Jawaban Responden	89

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan mempengaruhi perkembangan manusia karena merupakan unsur yang sangat penting dalam setiap aspek kehidupan manusia. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan pembelajaran adalah guru. Pentingnya peran guru dalam proses belajar mengajar membuat penelitian tentang kinerja guru menjadi menarik. Guru sebagai subjek pendidikan terutama menentukan keberhasilan pendidikan sekolah itu sendiri (Upik Kristina, Agussalim M, Sunreni, 2021). Guru adalah tenaga kerja pendidik yang memastikan bahwa sistem pendidikan berjalan dengan baik, serta berkewajiban untuk memiliki kepedulian kepada siswanya. Guru sering dikaitkan dengan komponen sistem pembelajaran apapun, seperti yang diadakan di sekolah. Guru kini perlu melakukan kegiatan jarak jauh secara daring akibat pandemi COVID-19. Guru juga tunduk pada persyaratan tambahan untuk memastikan bahwa sekolah memenuhi tujuan pendidikan akademik dan ekstrakurikuler. Guru juga memiliki kewajiban juga untuk menilai keamanan fisik dan psikologis siswanya (Gabriella Ginting, Valentine Siagian, 2021).

Kehadiran seorang guru merupakan aktor kunci sebagai perantara dalam pelaksanaan proses belajar siswa. Oleh karena itu, keahlian dan profesionalismenya sangat berpengaruh dalam pelaksanaan program pendidikan nasional. Guru merupakan salah satu komponen mikro dari sistem pendidikan, sangat strategis dan memegang peranan yang sangat penting dalam proses pendidikan sekolah, sehingga perlu memiliki kualitas kinerja yang tepat (Hadi Sofyan, 2018). Kinerja positif guru dapat ditingkatkan dengan pengembangan motivasi kerja dan kepuasan kerja. Motivasi kerja guru akan meningkat jika pekerjaannya dapat dipercaya, diakui atas pekerjaannya, jika merasa adil dalam lingkungan kerja dan tertantang untuk menunjukkan kemampuannya. Dengan segala kemampuan yang diberikan guru kepada siswa, baik dari segi pembelajaran maupun kualitas guru dapat

mendatangkan kepuasan kerja tersendiri dalam pekerjaan mengajar yang diberikan guru sebagai tenaga kerja kepada siswa (Toropova, 2021).

Kinerja guru melalui pelaksanaan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pembinaan peserta didiknya, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan yang tertuang dalam kurikulum (Hadi Sofyan, 2018) Namun demikian diperlukan tolok ukur kinerja sebagai persyaratan pekerjaan yang menggambarkan pekerjaan yang akan dilakukan. Seorang guru yang profesional dan sukses harus memiliki sikap positif terhadap pekerjaan yang akan dilakukan, seperti sikap disiplin dan sikap kerja yang serius, menjaga kualitas pekerjaannya, bertanggung jawab, berkomitmen tinggi, bermotivasi tinggi, dll (Wibowo, 2020). Telah diamati bahwa ada kesenjangan dalam pemeliharaan dan peningkatan kinerja pengajaran di luar apa yang diharapkan dalam pendidikan jarak jauh. Hal ini disebabkan kurangnya persiapan guru untuk perubahan. Perubahan dari sistem pembelajaran tradisional ke sistem pendidikan jarak jauh tidak diragukan lagi dapat menjadi salah satu hal yang mempengaruhi kinerja guru (Kahfi, 2020)

Kemudian mengenai kepuasan kerja, hal ini berkaitan dengan salah satu faktornya yaitu kepuasan guru dalam meningkatkan positif dan negatif kinerja (Hadi Sofyan, 2018). Kepuasan kerja adalah reaksi pekerja terhadap hasil pekerjaan dan tercermin dari hasil akhir pekerjaan. Kepuasan kerja juga harus dipertimbangkan ketika mempertimbangkan bagaimana bertanggung jawab atas bimbingan yang diberikan, untuk memberikan hasil terbaik kepada siswa, dan untuk mencapai tujuan yang maksimal di sekolah (Rasyid, 2020). Kepuasan kerja merupakan bagian penting dari pekerjaan seorang individu. Karena setiap guru memiliki kepribadian yang berbeda, maka tingkat kepuasan terhadap pekerjaannya juga berbeda. Kepuasan kerja dapat memberikan dampak yang tidak seimbang. Kepuasan kerja yang tinggi dapat secara efektif mencapai tujuan organisasi. Namun, kepuasan kerja yang buruk dapat dengan cepat atau lambat menghancurkan perusahaan. Kepuasan kerja adalah kepuasan, kegembiraan, dan kenyamanan dalam menyelesaikan pekerjaan, membuat guru tetap termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dan menciptakan lingkungan belajar yang produktif dan

menyenangkan (Yuniz Majidah, Tin Agustina Karnawati, Ike Kusdyah Rachmawati, 2020).

Selain itu, yang harus diperhatikan untuk mencapai kinerja guru yang positif memerlukan motivasi guru untuk meningkatkan kinerja, serta menunjukkan perilaku yang kuat menuju tujuan tertentu. (Hadi Sofyan, 2018). Menurut Wahjosumidjo, Motivasi kerja guru adalah suatu rangsangan yang mendorong orang tersebut untuk bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan berperilaku dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan direncanakan. Motivasi kerja seorang guru merupakan proses global yang dirancang buat dorongan guru selaku tenaga pembelajaran serta pengajaran. Tujuan dorongan pekerjaan guru merupakan, supaya guru bisa penuh tugasnya selaku pendidik serta supaya guru bisa mengerjakan kewajiban profesinya dengan baik serta bekerja dengan metode yang menghasilkan atmosfer belajar yang aman. Oleh sebab itu, motivasi kerja guru ialah sesuatu proses untuk seseorang guru maupun pendidik dalam melakukan tugasnya supaya tujuan yang diimpikan bisa tercapai cocok dengan yang sudah ditetapkan (Aldo 2021).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rendy Suwuh, Odi R Pinontoan, Diana Vanda D. Doda (2017) menemukan hasil bahwa sebagian besar guru menyatakan ketidakpuasan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Kristen Tateli, dan sebagian besar guru kurang termotivasi untuk bekerja di SMP Kristen Tateli. Selain itu penelitian Upik Kristina, Agussalim M, Sunre ni (2017) menemukan hasil sebagian besar guru menyatakan puas terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan, dan sebagian besar guru termotivasi untuk bekerja di SMA Negeri 1 Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan. Maka melihat fenomena-fenomena yang terjadi di penelitian terdahulu dan objek penelitian terjadi di Sekolah menengah atas dan kejuruan di Kecamatan Rakumpit, peneliti ingin melakukan penelitian pengaruh kinerja yang terjadi yang dikaitkan motivasi dan kepuasan kerja.

Kecamatan Rakumpit memiliki dua sekolah menengah atas yaitu SMAN 7 Palangka Raya dan SMAN 9 Palangka Raya dan juga memiliki satu sekolah menengah kejuruan yaitu SMKN 6 Palangka Raya. Akan tetapi peneliti hanya

melakukan penelitian pada dua sekolah yaitu SMAN 7 Palangka raya dan SMKN 6 Palangka Raya yang menjadi objek penelitian mewakili sekolah yang berada di Kecamatan Rakumpit. Peneliti melakukan pra-penelitian yang dilakukan 10 guru mengenai mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMAN-SMKN Palangka Raya kecamatan Rakumpit. Sebanyak 7 dari 10 (70%) orang menjawab faktor mempengaruhi kinerja adalah motivasi, sebanyak 7 dari 10 (70%) orang menjawab faktor mempengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja dan 5 dari 10 (50%) orang menjawab faktor yang mempengaruhi guru adalah stress kerja. Berdasarkan hasil pra-penelitian diketahui bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi kerja. Kemudian faktor tertinggi kedua adalah kepuasan kerja, dan terakhir faktor stres kerja.

Dari hasil pra-penelitian peneliti melakukan *preliminary research* dengan mewawancarai 10 guru dengan masing masing 5 guru di SMAN 7 Palangka Raya dan 5 guru SMAN 9 Palangka Raya. Menurut hasil wawancara, sebanyak 9 dari 10 (90%) orang merasa hubungan antar rekan kerja tidak berjalan baik akibat tidak masuknya guru-guru di kantor dan sebagian besar hanya memberikan pembelajaran daring melalui *Whatsapp* grup, karena jarak pusat kota dan sekolah terkategori jauh dengan rata rata 3-4 jam perjalanan, sehingga mengurangi ikatan secara emosional antar rekan kerja termasuk dengan kepala sekolah selaku atasan yang tinggal di daerah Kecamatan Rakumpit dan tinggal di pusat kota Palangka Raya. Lalu sebanyak 8 dari 10 orang (80%) guru tidak bersinergi dengan kepala sekolah, karena kepala sekolah jarang di tempat kerja dan sulit dihubungi sehingga dirasa kurang dalam pengawasan meskipun guru berusaha berperan sesuai dengan tugas masing-masing untuk mencapai prestasi. Sebanyak 5 orang dari 10 (50%) memiliki motivasi kerja dalam bekerja dan 3 orang dari 10 (20%) memiliki rasa kepuasan yang baik dalam bekerja. Maka dari wawancara tersebut diduga motivasi dan kepuasan kerja guru dirasa kurang memadai karena kinerja guru yang diberikan oleh guru tidak berjalan dengan lancar.

Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja dalam mengajar guru tingkatan Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan. Dari penelitian ini diharapkan menemukan langkah yang tepat untuk

meningkatkan kinerja guru SMAN-SMKN di Kecamatan Rakumpit Kota Palangka Raya. Bersumber pada penjelasan diatas, peneliti tertarik buat melaksanakan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru” (Studi pada SMAN-SMKN Kecamatan Rakumpit Kota Palangka Raya).

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa rumusan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimana motivasi kerja Guru SMAN-SMKN Kecamatan Rakumpit?
2. Bagaimana kepuasan kerja Guru SMAN-SMKN Kecamatan Rakumpit?
3. Bagaimana kinerja Guru SMAN-SMKN Kecamatan Rakumpit?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru SMAN-SMKN Kecamatan Rakumpit
5. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru SMAN-SMKN Kecamatan Rakumpit?
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru SMAN-SMKN Kecamatan Rakumpit?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa tujuan penelitian yang akan diteliti, yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja Guru SMAN-SMKN Kecamatan Rakumpit.
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja Guru SMAN-SMKN Kecamatan Rakumpit.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja Guru SMAN-SMKN Kecamatan Rakumpit.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru SMAN-SMKN Kecamatan Rakumpit.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Guru SMAN-SMKN Kecamatan Rakumpit.

6. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Guru SMAN-SMKN Kecamatan Rakumpit.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa manfaat penelitian yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagi Peneliti

Meningkatkan pemahaman peneliti terkait kinerja guru melalui motivasi serta kepuasan kerja dan juga memberikan masukan di masa mendatang.

2. Bagi SMAN-SMKN Kecamatan Rakumpit

Membagikan data sebagai masukan serta pertimbangan buat tingkatkan kinerja guru melalui motivasi serta kepuasan kerja.

3. Bagi Akademisi,

Penelitian ini diharapkan bisa memperkaya literatur serta membagikan data tentang motivasi serta kepuasan kerja.

4. Bagi Penelitian Lain

Riset ini diharapkan bisa jadi acuan dan landasan untuk peneliti berikutnya.

1.5 Kerangka Berpikir

Pendidikan yang berkualitas menjadi dasar pengembangan masyarakat dan pencetakan bakat untuk memenuhi kebutuhan pembangunan. Kualifikasi lulusan yang baik membutuhkan proses belajar mengajar yang baik. Oleh karena itu, diperlukan seorang pendidik yang profesional (Sofyan Hadi, 2018)

Untuk meningkatkan kualitas guru dan mencapai tujuan sekolah, Guru sebagai tenaga kerja harus memiliki motivasi kerja yang mendorong dirinya sebagai profesinya untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal. Motivasi adalah kekuatan pendorong di balik gairah di tempat kerja, di mana Guru menggabungkan semua upaya Guru untuk bersedia bekerja sama, bekerja secara efisien, dan mencapai kepuasan (Hasibuan, 2017).

Salah satu teori yang berkaitan dengan motivasi kerja yang dikemukakan oleh Herzberg (Hadi Sofyan, 2018), diketahui dimensi intrinsik dengan indikator:

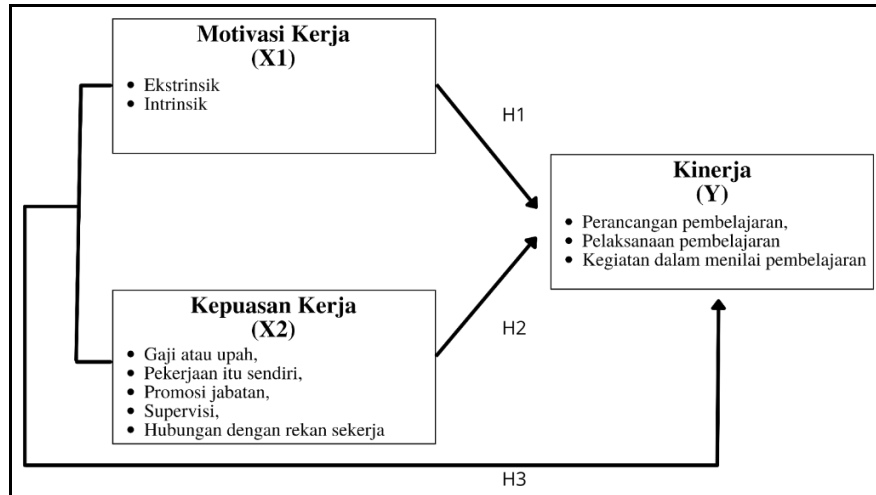
prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kebutuhan untuk berkembang ekstrinsik dengan indikator: hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan, teknik supervise, kebijakan, administratif, kondisi kerja, kehidupan pribadi.

Kepuasan kerja juga perlu diperhitungkan ketika menentukan bagaimana pertanggungjawaban atas instruksi yang diberikan, memberikan hasil siswa terbaik, dan mencapai tujuan maksimal untuk sekolah (Rasyid, 2020). Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional dimana seorang karyawan merasa nyaman atau tidak nyaman ketika melihat pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Sayyidah Ikasari, 2021). Mengukur kepuasan kerja guru maka menggunakan 5 dimensi dari teori Luthan (Hadi Sofyan, 2018) kemukaan yaitu pembayaran, seperti gaji atau upah, pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan, supervisi, hubungan dengan rekan sekerja, dengan masing-masing indikator yaitu: gaji yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, menikmati pekerjaan yang dilakukan, ada/tidaknya promosi yang diberlakukan, hubungan yang baik dengan atasan dan memiliki banyak rekan kerja.

Menurut Mangkunegara dalam Masram (2017) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan pekerja untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk mengukur kinerja, memerlukan indikator kinerja seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Tolak ukur kinerja adalah persyaratan pekerjaan yang menggambarkan pekerjaan yang akan dilakukan (Kahfi, 2021). Pada Kemendikbud pada tahun 2012 (Hadi Sofyan, 2018) mengemukakan 3 tugas utama guru yang meliputi perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan kegiatan dalam menilai pembelajaran.

Berikut ini merupakan diagram yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini:

Gambar 1.1
Model Penelitian



Sumber: Hasil Olahan Penulis

1.6 Hipotesis Penelitian

H1: Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMAN-SMKN Kecamatan Rakumpit.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMAN-SMKN Kecamatan Rakumpit.

H3: Motivasi kerja dan kepuasan kerja bersama sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMAN-SMKN Kecamatan Rakumpit.