

# The Influence of Job Satisfaction and Work Motivation on Teacher Performance

Sufriyadi

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau<sup>1</sup>

\*E-mail: [sufri.adi67@yahoo.com](mailto:sufri.adi67@yahoo.com)

## Abstrack

This study aims to determine the influence of job satisfaction and work motivation on teacher performance. The method used in this study is a quantitative method. The population in this study amounted to 60 respondents (teachers) from three schools from SDIT Fathurrahman, SDIT Tunas Harapan, SDIT Imam Syafi'I in Tembilahan District, Tembilahan Regency, Riau. Data collection in this study was a questionnaire with a Likert scale that has a range of 1-5. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results of this study first showed that Job Satisfaction has an influence on teacher performance by producing a t count of 0.166 and a t table value of 1.671 (significance level 5%, n = 60). Second, Work Motivation has an influence on Teacher Performance by producing a t count of 0.190. The third job satisfaction and work motivation on teacher performance in SDIT throughout Tembilahan District is 29.1% meaningful or significant. It is known that the R Square value is 0.291. This job satisfaction and work motivation have an influence on teacher performance of 29.1% on the teacher performance variable, while the remaining 70.9% is influenced by other variables not examined in this study.

**Keywords:** Job Satisfaction, Work Motivation, Teacher Performance



Licensees may copy, distribute, display and perform the work and make derivative works and remixes based on it only if they give the author or licensor the credits ([attribution](#)) in the manner specified by these. Licensees may copy, distribute, display, and perform the work and make derivative works and remixes based on it only for [non-commercial](#) purposes.

## Pendahuluan

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan pembangunan bangsa. Kualitas pendidikan memiliki arti bahwa lulusan pendidikan memiliki kemampuan yang sesuai, sehingga dapat memberikan kontribusi yang tinggi bagi pembangunan. Kualitas pendidikan, terutama ditentukan oleh proses belajar mengajar yang berlangsung di ruang-ruang kelas.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain kompetensi kondisi kerja yang memadai, aman dan sehat, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, rasa memiliki, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, manajemen kepala sekolah dan lain-lain. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

kepuasan kerja merupakan hal yang penting dalam rangkaian proses manajemen suatu organisasi, karena kepuasan kerja akan membangkitkan semangat kerja yang pada akhirnya akan bermuara pada peningkatan produktivitas dan kinerja. Kepuasan kerja menyangkut sikap dan perasaan seseorang yang berhubungan erat dengan dua dimensi yaitu; dimensi pekerjaan dan dimensi yang berhubungan dengan diri pegawai.

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan suatu negara. Guru sebagai tenaga pendidik memegang peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, kinerja guru sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Namun, kinerja guru

dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk motivasi kerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja mereka.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti pada SDIT se-Kec. Tembilahan, terdapat beberapa guru dengan tingkat kedisiplinan rendah, yaitu banyaknya guru-guru yang terlambat datang ke sekolah. Dengan adanya ketidakdisiplinan tersebut menunjukkan bahwa terdapat sikap ketidakpuasan yang dirasakan.

Dalam teori Siagian menyatakan terdapat korelasi kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran. Artinya telah terbukti bahwa karyawan yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan semakin tinggi tingkat kemangkirannya. Dalam praktik korelasi itu berarti bahwa seorang karyawan yang puas akan hadir ditempat kecuali ada alasan yang benar-benar kuat sehingga ia mangkir. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas atau kurang puas akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja.

## Metode

Dalam penelitian ini penulis menggunakan desain penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah data yang dikumpulkan berupa data kuantitatif atau jenis data lain yang dapat dikuantitatifkan dan diolah dengan menggunakan teknik statistik. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan temuan-temuan baru yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur secara statistik atau cara lainnya dari suatu kuantifikasi (pengukuran). Penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif lebih memusatkan perhatian pada beberapa gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia, yaitu variabel. Dalam pendekatan kuantitatif, hakikat hubungan di antara variabel-variabel selanjutnya akan dianalisis dengan alat uji statistik serta menggunakan teori yang objektif.

Dalam penelitian ada 3 variabel yaitu kinerja Guru (Y) sebagai variabel dependent (terpengaruh), Kepuasan Kerja Guru (X1) dan Motivai Kerja Guru (X2) sebagai variabel independent (mempengaruhi). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasi product moment dikarenakan korelasi product moment dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan antara variable bebas dan variable terikat.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SDIT se-Kecamatan Tembilhan dengan jumlah 67 orang. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti) yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Sampel diambil dengan metode random sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan metode acak tanpa memperhatikan strata atau kriteria yang ada. Maka dari itu peneliti mengambil jumlah sampelnya dengan menggunakan rumus Slovin:

Keterangan

n : sampel

N : populasi

e : perkiraan tingkat kesalahan 5%

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{76}{1+76(0,05)^2}$$

$$n = \frac{76}{1+(76 \times 0,025)}$$

$$n = \frac{76}{1,25}$$

$$n = 60$$

Maka diperoleh hasil jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 76 responden. Jadi sampel yang akan dipilih oleh penulis sebagai sumber data yang dibutuhkan untuk penelitian ini adalah 60 orang guru di SDIT se-Kecamatan Tembilahan.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, kuesioner (angket), dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan cara mengamati objek, kejadian, atau perilaku secara langsung dan sistematis untuk memperoleh informasi yang akurat dan objektif. Wawancara digunakan sebagai tolak ukur yang kuat untuk mendapatkan pemahaman lebih mendalam mengenai berbagai topik dan subjek melalui komunikasi langsung dengan narasumber guna memperoleh data dan informasi yang relevan. Kuesioner menggunakan skala interval dengan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok, dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju yang diberi rentang skor 1–5. Selain itu, teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh data melalui berbagai sumber tertulis atau dokumen yang dimiliki oleh responden maupun yang terdapat di tempat mereka tinggal atau melakukan aktivitas sehari-hari.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Hasil

#### a. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uji parsial kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dengan menghasilkan  $t$  hitung sebesar 3.401 dan nilai  $t$  tabel sebesar 1.671 (tingkat signifikansi 5%,  $n = 60$ ). Jika keduanya dibandingkan, maka  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $3.401 > 1.671$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SDIT se-kecamatan Tembilahan Sebesar 16.6% bermakna atau signifikan. Kepuasan kerja guru maka semakin meningkat pula kinerja guru di SDIT se-kecamatan Tembilahan Sebesar 16.6% bermakna atau signifikan.

#### b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uji parsial pemberian motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dengan menghasilkan  $t$  hitung sebesar 3.684 dan nilai  $t$  tabel sebesar 1.671 (tingkat signifikansi 5%,  $n = 60$ ). Jika keduanya dibandingkan, maka  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $3.684 > 1.671$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDIT se-kecamatan Tembilahan Sebesar 19% bermakna atau signifikan.

#### c. Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi ganda ( $R^2_{y(1,2)}$ ) sebesar 0.291. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel dependen, kinerja guru di SDIT se-kecamatan Tembilahan, dipengaruhi sebesar 29,1% oleh variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya, yaitu sebesar 70,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dapat disimpulkan kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SDIT se-Kecamatan Tembilahan.

### 2. Pembahasan

#### a. Kinerja Guru

Secara umum kinerja dapat dimaknai sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Martinis Yamin dan Maisah, kinerja guru adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja tenaga pengajar menyangkut semua kegiatan atau tingkahlaku yang dialami tenaga pengajar, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan.

Dalam bukunya Uzer Usman, seperti yang dikutip Musarofah, bahwa dalam hal ini ada beberapa indikator yang dapat dilihat sebagai peran guru dalam meningkatkan kemampuan peserta didik agar dapat menerima materi pembelajaran dengan baik melalui proses belajar-mengajar yang diadakannya. Indikator-indikator kinerja guru tersebut adalah:

- 1) Perencanaan kegiatan pembelajaran  
Sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran, guru dituntut menyusun rencana pembelajaran, fungsi perencanaan pembelajaran ialah untuk mempermudah guru dalam melaksanakan tugas selanjutnya, Sehingga proses belajar mengajar akan benar-benar terskenario dengan, efektif dan efisien. Kemampuan merencanakan kegiatan belajar mengajar ini meliputi:
- 2) Menyusun program tahunan
  - a) Menyusun program semester.
  - b) Menyusun silabus.
  - c) Menyusun rencana program pembelajaran.
- 3) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran  
Setelah menyusun rencana pembelajaran, tugas guru selanjutnya adalah melaksanakan pembelajaran yang merupakan aktivitas utama di sekolah. Guru harus menunjukkan penampilan yang terbaik bagi para siswanya, penjelasan materi harus mudah dipahami, penguasaan keilmuannya benar, menguasai metodologi, dan seni pengendalian siswa.

#### **b. Kepuasan Kerja**

Mathis dan Jackson mendefinisikan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) keadaan emosional yang positif, merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Hal ini merupakan respon emosional terhadap tugas-tugas kerja seseorang, seperti respon terhadap kondisi fisik dan sosial tempat kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merujuk pada seberapa besar seorang pegawai menyukai pekerjaannya dan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan dan dilakukan dengan situasi kerja atau pekerjaan.

Terdapat beberapa komponen dalam kepuasan kerja menurut Lutfiyah, diantaranya sebagai berikut: 1) Pekerjaan (Job), 2) Pembayaran (Pay), 3) Rekan Kerja (CO-Workers), 4) Atasan (Supervisor), 5) Kesempatan Promosi (Promotion Opportunities).

#### **c. Motivasi Kerja**

Istilah kata motivasi berasal dari bahasa latin, yaitu *Movere* yang berarti menggerakkan. Ada beberapa istilah yang di gunakan dalam motivasi, seperti: Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan ketekunan dalam melakukan tindakan yang di arahkan pada pencapaian tujuan. Definisi lain menyatakan bahwa motivasi adalah hasil sejumlah proses yang bersifat eksternal maupun internal pada seseorang, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan tertentu.

Motivasi sering diartikan dengan dorongan. Dorongan inilah yang memengaruhi seseorang untuk melakukan suatu tindakan dalam mencapai tujuan. Menurut Pianda motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Pendapat tersebut sesuai dengan pendapat Sutrisno, yang menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi dibedakan menjadi dua yaitu faktor intern dan ekstrern. Berikut adalah penjelasan dari faktor-faktor tersebut:

- 1) Faktor Internal
  - a) Keinginan untuk dapat hidup
  - b) Keinginan untuk dapat memiliki
  - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
  - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

- 2) Faktor Eksternal
  - a) Kondisi lingkungan kerja
  - b) Kompensasi yang memadai
  - c) Supervisi yang baik
  - d) Adanya jaminan pekerjaan
  - e) Status dan tanggung jawab

## Simpulan

Maka daripada itu dalam penelitian ini ditemukan penemuan baru. Bahwa Guru dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik terhadap pekerjaannya, sebaliknya jika guru yang tidak puas dengan pekerjaannya maka orang itu akan menunjukkan kinerja yang buruk. Sebaliknya, guru yang tidak puas menunjukkan bahwa kebutuhan-kebutuhannya belum terpenuhi.

## Daftar Rujukan

- Rorimpandey, Widdy H.F. (2020). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar. Malang: Ahlimedia Book.
- Susanti, Eva. (2020). "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Berdasarkan Status Sertifikasi Pada Smk Di Kecamatan Sukarame Kota Palembang" 09, No.
- Siswanto. (2013). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif Dan Operasional). Jakarta : Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Jakarta: Raja Grafindo.
- Muri Yusuf, A. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan. Jakarta: Prenada Media.
- Mertha Jaya, I Made Laut. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif: Teori, Penerapan, Dan Riset Nyata. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Nasution, Sangkot. (2017). Variabel Penelitian, Jurnal Raudhah, Vol. 05, No. 02.
- Riduwan (2012) Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan Dan Peneliti Pemula. Bandung: ALFABETA
- Tojiri, Yusuf, Dkk. (2023). Dasar Metodologi Penelitian: Teori, Desain, Dan Analisis Data. Padang: Takaza Innovatix Labs.
- Hartono. (2019). Metode Penelitian. Pekanbaru, Zanafa Publishing.
- Sukardi. (2015). Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Wagiran. (2013). Kinerja Guru, Teori, Penilaian, Dan Upaya Peningkatannya. Yogyakarta : Deepublish.
- Martinis Yamin Dan Masiah. (2010). Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta: Gaung Persada.
- Musarofah. (2008). Kinerja Guru Di Mts Al-Whatoniyah I Cilungup Duren Sawit. Jakarta Timur: Universitas Islam Syaif Hidayatullah.
- Robert L. Mathis Dan John H. Jackson. (2006). Human Resources Management (Terjemahan Diana Angelina). Jakarta; Salemba Empat.
- Andrew, J. Elliot And Carol S. Dwek. (2007). Handbook Of Competence And Motivation. New York: The Guilford Press.
- Lutfiyah, Dkk. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dalam Pendidikan Di Mi Sultan Fatah Demak. Vol. 18, No.2.
- Winardi, J. (2007). Motivasi Pemoivasian. Jakarta: Grafindo Persada.
- D, Pianda. (2018). Kinerja Guru : Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah. Cv. Jejak.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group.