

SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU HONORER SMK NEGERI 1 TINAMBUNG
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**



SYAM

C01 16 319

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SULAWESI BARAT

MAJENE

TAHUN 2023

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU HONORER SMK NEGERI 1
TINAMBUNG KABUPATEN POLEWALI MANDAR



SYAM

C0116319

Skripsi Sarjana Lengkap Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Sulawesi Barat
Telah Disetujui Oleh

Pembimbing I

Dr. Wahyu Maulid Adha, S.E., M.M
Nip. 19750329 2021121 1002

Pembimbing II

Haeruddin Hafid, S.E., M.M
Nip. 19920218 202012 1005

Mengetahui

Koordinator Prodi Manajemen

Erwin, S.E., M.M
Nip. 19890903 201903 1013

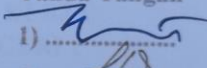

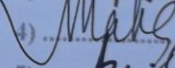


**“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU HONORER SMK NEGERI 1
TINAMBUNG KABUPATEN POLEWALI MANDAR”**

Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

**SYAM
C01 16 319**

Telah Diuji dan Diterima Panitia Ujian
Pada Tanggal 2 November 2023 dan Dinyatakan Lulus


TIM PENGUJI


Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr. Wahyu Maulid Adha, SE., M.M	Pembimbing 1	1) 
2. Haeruddin Hafid, S.E., M.M	Pembimbing 2	2) 
3. Erwin, SE., M.M	Penguji 1	3) 
4. Magfirah, SE., M.Si	Penguji 2	4) 
5. Arlistria Mutmainnah, S.E., M.M	Penguji 3	5) 

Telah disetujui oleh :


Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Wahyu Maulid Adha, SE., M.M
Nip. 19750329 20211211002


Haeruddin Hafid, S.E., M.M
Nip. 19920218 2020121005

Mengesahkan
Dekan
Fakultas Ekonomi


Dr. Dra. Enny Radjib, M.AB
NIP 196703251994032001

ABSTRAK

Syam, 2023, Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer SMK/SMA Negeri 1 Tinambung Kabupaten Polewali Mandar (dibimbing oleh Mahyu Maulid Adha dan Haeruddin Hafid)

Penelitian ini dilaksanakan di SMK 1 dan SMA 1 Tinambung Kecamatan Tinambunt Kabupaten Polman. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer tingkat SMK/SMU Tinambung. Penelitian ini menggunakan kepuasan dan motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja guru honorer sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru honorer di SMK/SMA Tinambung. Adapun teknik pengambilan sampel adalah *total sampling* dengan menggunakan 45 responden. Kemudian digunakan analisis terhadap data yang diperoleh dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini meliputi uji linear berganda, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis melalui uji f dan uji t, serta analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian diperoleh secara parsial dari hasil pengujian hipotesis menggunakan uji T diketahui dua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru honorer. Dimana variabel yang paling berpengaruh adalah motivasi kerja dengan koefisien 0.003 diikuti variabel kepuasan kerja dengan koefisien 0.004. Sedangkan uji F menunjukkan kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru honorer. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 0.477 atau 47.7%, kinerja guru honorer dipengaruhi oleh variabel independen dalam persamaan regresi. Sedangkan sisanya 52.3%, dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci : kepuasan, motivasi kerja dan kinerja guru honorer.

ABSTRACT

Syam, 2023, The Influence of Work Satisfaction and Motivation on the Performance of Honorary Teachers at SMK/SMA Negeri 1 Tinambung, Polewali Mandar Regency (supervised by Mahyu Maulid Adha and Haeruddin Hafid)

This research was carried out at SMK 1 and SMA 1 Tinambung, Tinambung District, Polman Regency. The aim of this research is to determine the influence of work satisfaction and motivation on the performance of honorary teachers at the Tinambung Vocational School/Senior High School level. This research uses work satisfaction and motivation as independent variables and honorary teacher performance as the dependent variable. The population in this study were all honorary teachers at Tinambung Vocational School/SMA. The sampling technique was total sampling using 45 respondents. Then analysis is used on the data obtained using multiple linear regression analysis. This analysis includes the multiple linear test, classical assumption test, hypothesis testing via the f test and t test, as well as analysis of the coefficient of determination (R²). The research results were obtained partially from the results of hypothesis testing using the T test, it was found that two independent variables partially had a significant influence on the honorary teacher performance variable. Where the most influential variable is work motivation with a coefficient of 0.003 followed by the job satisfaction variable with a coefficient of 0.004. Meanwhile, the F test shows that both variables simultaneously have a significant effect on the performance of honorary teachers. The coefficient of determination test results were 0.477 or 47.7%, the performance of honorary teachers was influenced by the independent variables in the regression equation. Meanwhile, the remaining 52.3% is influenced by other variables not discussed in this research.

Keywords: satisfaction, work motivation and performance of honorary teachers.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya suatu organisasi sekolah. Dalam hal ini guru honorer di Indonesia cukup besar. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia menjelaskan pada tahun 2020 guru honorer yang diangkat oleh Pemerintah Pusat sebesar 658.214 (77,23%) dari total guru honorer, sedangkan Pemerintah Daerah Provinsi sebesar 14.833 dan Pemerintah Daerah Kota atau Kabupaten sebesar 190.105. jenjang pendidikan sebagian besar Diploma atau Sarjana (64,74%) dan SMA (25,26%) (Iwan Kurniawan, 2021)

Guru merupakan faktor penting kesuksesan pendidikan di Indonesia. Guru honorer sebagai pegawai honorer sampai saat ini belum mempunyai standarisasi gaji yang sesuai dengan bobot jam mengajar, tingkatan kedudukan, tanggung jawab akan muridnya, hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru honorer salah satunya guru yang mengajar di Tingkat SMA.

Kinerja secara operasional disebutkan sebagai bentuk hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas yang telah disepakati (Novi Ruth Silaaen, S.R,dkk, 2021).

Aspek-aspek dalam kinerja guru menurut Undang-undang no. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 35 (Imanuddien, 2018) antara lain

pelaksanaan pekerjaan, kerja sama tim, kemampuan kerja, evaluasi. Kinerja guru dipengaruhi faktor yakni faktor eksternal dan internal. Seseorang yang mampu bekerja baik atau tidaknya, bergantung akan kepuasan kerja, motivasi kerja, tahapan stress, jasmani, imbalan, karir dan sebagainya. Thoah (Prasetyo, 2021) mendefinisikan motivasi sebagai faktor-faktor yang menstimulasi individu untuk melaksanakan suatu aktivitas demi meraih tujuan yang diinginkan. Maslow (Nurhasanah, 2017) yaitu teori kebutuhan dimana terdapat lima tingkatan kebutuhan, ketika pada tingkatan kebutuhan tertentu telah merasa puas, maka itu tidak lagi berfungsi sebagai motivasi. Tingkatan berikutnya adalah kebutuhan yang lebih tinggi dari kebutuhan sebelumnya yang harus diaktifkan.

Motivasi kerja seorang guru honorer akan menjadi rendah apabila apa yang dikerjakan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Penghasilan merupakan salah satu faktor yang dapat menurunkan motivasi kerja. Motivasi kerja memiliki dua aspek yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal (Uno, 2012). Lebih lanjut (Ponmozhi & Balasubramanian, 2017) menyampaikan motivasi guru menjadi faktor yang sangat dibutuhkan guna keefektifitas kelas dan peningkatan sekolah.

Faktor-faktor motivasi kerja antara lain faktor internal seperti keinginan, kemampuan, dan sumber-sumber daya, sedangkan faktor eksternal seperti gaji, promosi, dan pujian (Winarto dalam Astiti, 2015).

Selain motivasi kerja, kepuasan kerja juga diindikasikan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Kepuasan kerja menurut Robbins & Judge

(Novia Ruth Silaaen, S. R, dkk, 2021) mengemukakan kepuasan kerja menjadi hasil dari sebuah evaluasi tentang pikiran positif akan pekerjaan.

Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja merupakan satu kesatuan yang berkelanjutan dan memiliki tujuan kelak, dimana rasa puas atau tidak puas akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Apabila individu tidak mendapatkan kepuasan kerja, maka individu tersebut tak akan meraih kematangan secara psikologi dan mengalami kekecewaan begitupun sebaliknya. Dampak yang terjadi melamun, kurang semangat kerja, bosan, mudah lelah, emosi, absensi, dan berperilaku menyimpang. Seorang yang merasa puas biasanya selalu tertib, berpikir positif, dan melampaui keinginan dalam pekerjaan. Ketidakpuasan terjadi karena faktor finansial dan beban kerja yang tidak sesuai dengan imbalan yang diterima. Blum (Astuti, 2015) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah harapan untuk progresif, keselamatan kerja, kompensasi, perusahaan dan manajemen, pengawas, faktor dalam dari pekerjaan, situasi kerja, aspek social, koneksi dan prasarana. Selain faktor-faktor tersebut terdapat aspek-aspek pada kepuasan kerja menurut Lester (Sitompul, 2016) antara lain pengawasan, rekan kerja, kondisi pekerjaan, imbalan/gaji, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, kenaikan jabatan, keamanan dan penghargaan.

Untuk mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien diperlukan kinerja guru yang profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Guru pada posisi adalah fasilitator pada proses pembelajaran di sekolah. Dia harus mampu melaksanakan

tugas dalam proses pembentukan dan pengembangan *soft skills* dan *hard skills* atau aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap spiritual/social pada peserta didik. Tugas guru dalam hubungannya dengan pembimbingan harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua ke dua bagi para anak didik dan harus mampu menarik simpati sehingga ia menjadi idola para siswanya. Bila seorang guru dalam pembelajaran terkesan kurang menarik, maka kegagalan pertama yang terjadi adalah suasana pembelajaranyang tidak kondusif.

Pegawai honorer saat ini diangkat dalam berbagai instansi pemerintahan antara lain di lingkungan departemen kesehatan (dokter PTT dan bidan PTT), di lingkungan departemen pendidikan nasional (guru honorer), di lingkungan departemen agama (penyuluh agama), di lingkungan kimpraswil (pegawai honorer/tenaga kontrak) dan di beberapa daerah provinsi/kabupaten/kota yang sudah mengangkat pegawai honorer. Guru honorer yang bekerja di lingkungan departemen pendidikan nasional, ditempatkan di sekolah-sekolah baik negeri maupun swasta yang masih kekurangan guru. Guru honorer sampai saat ini belum memiliki gaji yang menitikberatkan pada bobot jam pelajaran, tingkatan jabatan, dan tanggung jawab masa depan siswanya apalagi untuk guru yang mengajar di tingkat SMA/SMK, sehingga hal ini mempengaruhi kinerja guru honorer.

Kinerja mencerminkan rasa tanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas yang diberikan yang tentunya akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Kinerja guru honorer menjadi masalah sendiri karena faktor status yang melekat padanya sebagai guru honorer otomatis

gaji atau pendapatan yang dimiliki selama ini jauh dari cukup sehingga hal ini mengakibatkan rendahnya kinerja guru honorer. Penilaian kinerja guru honorer yang tidak semua sekolah ada, seperti tidak tersedia catatan penilaian dari tiap-tiap semester atau dari tahun ke tahun sehingga tidak diketahui apakah terjadi peningkatan ataukah penurunan terhadap hasil kerjanya yang dilakukan oleh kepala sekolah. Kurangnya pemerintah pusat maupun daerah dalam memperhatikan kesejahteraan guru honorer maka tanggung jawab guru tidak tetap menjadi rendah

Yohana (2012) menyatakan bahwa kinerja guru atau prestasi kerja (*Performance*) merupakan hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu di dalam proses belajar mengajar di sekolah. Kinerja mencerminkan rasa tanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas yang diberikan, yang tentunya akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Kinerja guru honorer, menjadi masalah tersendiri, karena faktor status yang melekat padanya sebagai guru honorer otomatis gaji atau pendapatan yang dimiliki selama ini jauh dari cukup. Sehingga hal ini mengakibatkan rendahnya guru honorer.

Agar pelaksanaan pendidikan dapat terlaksana dengan baik, guru diharuskan memiliki kinerja yang baik. Hal ini tentunya sangat diharapkan karena guru merupakan pekerjaan yang sudah diakui keprofesionalannya. Menurut Hamzah B. Uno dan Nina Lamatengga (2012:63) “kinerja guru dapat terlihat pada kegiatan merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar

mengajar yang intesitasnya dilandasi etos kerja dan disiplin professional guru”. Hal yang sama diungkapkan Soedijarto (2008:178) bahwa “kinerja guru meliputi merencanakan, mengelola pelaksanaan, menilai proses dan hasil, mendiagnosis kesulitan belajar dan merevisi program pembelajaran”. Dari kedua pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru dapat dilihat dari pelaksanaan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi pembelajaran. Sehingga apabila guru telah melaksanakan kegiatan perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasi pembelajaran dengan baik dan sesuai aturan yang telah ditentukan maka guru tersebut dianggap memiliki kinerja yang baik. Selain itu guru juga harus secara serius dan sungguh- sungguh menjalankan pekerjaannya yang terkait perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran. Keseriusan kerja tersebut dapat terlihat dalam usaha guru dalam merencanakan program mengajarnya dengan baik, melaksanakan pembelajaran dengan baik misalkan dengandisiplin masuk kelas untuk mengajar siswa, mengevaluasi hasil belajar dengan tertib dan teratur.

Kepuasan guru honorer SMA/SMK di Kabupaten Polewali Mandar masih sangat rendah, hal ini terlihat dari gaji yang diterima berkisar dihitung berdasarkan jumlah jam yang diambil. Dengan demikian harapan untuk memenuhi kebutuhan tidak tercapai apalagi harapan untuk menjadi PNS yang tidak jelas.

Motivasi kerja guru honorer SMA/SMK di Kabupaten Polewali Mandar juga tergolong rendah, hal ini dikarenakan oleh kepuasan yang rendah.

Rendahnya motivasi kerja terlihat dari tidak adanya guru honorer yang mendapat penghargaan dari pimpinan/kepala sekolah. Faktor status masa depan yang belum jelas hal ini menyebabkan menurunnya motivasi guru honorer dalam mengajar, mereka bosan, jenuh dengan pekerjaan, guru merasa dikejar-kejar menyelesaikan materi pelajaran yang diajarkan.

Dalam upaya pengembangan mutu pendidikan yang terus dilakukan sebagai antisipasi dan respons terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat karena hal ini merupakan keharusan dan tanggung jawab lembaga pendidikan. Upaya pengembangan peningkatan mutu pendidikan yang telah dilakukan antara lain peningkatan mutu pendidikan dan tenaga pendidik. Berdasarkan fenomena tersebut maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana *Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer Tingkat SMA/SMK Kabupaten Polewali Mandar*.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi beberapa pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Masih rendahnya ketidak puasan guru honorer SMA/SMK di Kabupaten Polewali Mandar terhadap keadaan tempat kerja guru mengajar
2. Ketidak puasan guru honorer SMA/SMK di Kabupaten Polewali Mandar karena adanya faktor finansial yang berbeda dan beban pekerjaan yang tidak sebanding dengan imbalannya.
3. Faktor status yang melekat pada guru honorer otomatis gaji atau

pendapatan yang dimiliki selama ini jauh dari cukup, sehingga hal ini mengakibatkan rendahnya kinerja guru honorer.

4. Penilaian kinerja guru honorer yang tidak semua sekolah ada, seperti tidak tersedia catatan penilaian dari tiap-tiap semester atau dari tahun ke tahun sehingga tidak diketahui apakah terjadi peningkatan ataukah penurunan terhadap hasil kerjanya yang dilakukan oleh kepala sekolah.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, serta untuk menghindari perluasan masalah yang akan diteliti, maka dengan keterbatasan yang ada, peneliti membatasi pokok - pokok permasalahan dan objek dalam penelitian ini. Peneliti hanya menguji faktor - faktor kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pada guru honorer SMA/SMK di Kabupaten Polewali Mandar.

1.4 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, pokok permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer SMA/SMK di Kabupaten Polewali Mandar ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru honorer SMA/SMK di Kabupaten Polewali Mandar ?
3. Apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja sama-sama berpengaruh terhadap guru honorer SMA/SMK di Kabupaten Polewali Mandar ?

1.5 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah tersebut diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru honorer SMK/SMK di Kabupaten Polewali Mandar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru honorer SMA/SMK di Kabupaten Polewali Mandar.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.5.1 Manfaat teoretik

Dari segi ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dan dapat digunakan sebagai bahan acuan dibidang penelitian yang sejenis. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah dan lebih mengembangkan kajian ilmiah tentang kegiatan peningkatan pendidikan melalui motivasi kerja dan kinerja guru honorer.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan pertimbangan bagi instansi Dinas Pendidikan Kabupaten Polewali Mandar, maupun instansi yang terkait dalam rangka meningkatkan pendidikan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat pula menjadi referensi maupun bahan studi banding bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji

permasalahan serupa atau yang terkait.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Guru

Terdapat beberapa defenisi mengenai kinerja menurut beberapa ahli. Menurut (Wibowo, 2011:7) “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”. Dalam pandangan ini kinerja mempunyai makna bukan hanya sebagai hasilkerja, melainkan juga termasuk bagaimana proses pekerjaan tersebut dilaksanakan/dikerjakan.

Suwanto dan Donni Juni Priansa, (2011: 196) menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya”. Lebih lanjut Suwatno dan Donni Juni Priansa menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan karyawan yang produktifitas kerjanya tinggi dan begitupun sebaliknya. Sehingga menurut pendapat ini kinerja seseorang dapat dilihat dari produktifitasnya sebagai gambaran dari hasil kerja yang telah dilakukan. Sedangkan menurut Mangkunegara, Suparno Eko Widodo, (2015: 131) kinerja merupakanhasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ranupandojo & Husnan dalam Ardansyah (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik

maupun non fisik. Sedangkan menurut Simanjuntak, Suparno Eko Widodo, (2015:130) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Pendapat lain dari Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, (2012:63) “kinerja merupakan perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan”.

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan pelaksanaan dari tugas dan tanggung jawab seseorang di dalam menjalankan sebuah pekerjaan. Kinerja guru mempunyai spesifikasi atau kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) 19 Tahun 2017 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dijelaskan bahwa Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dikembangkan secara umum dari 4 kompetensi utama yaitu : 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi kepribadian, 3) kompetensi sosial dan 4) kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional dan intelektual. Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip - prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter, sifat dan interest yang berbeda.

Berkenaan dengan pelaksanaan kurikulum, seorang guru harus mampu mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan masing-masing dan disesuaikan dengan kebutuhan local. Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasi kemampuan di kelas dan harus mampu melakukan kegiatan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan. Kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek-aspek yang diamati adalah :

1. Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, social, kultural, emosional dan intelektual.
2. Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
3. Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
4. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.
6. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
7. Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik.
8. Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
9. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

2. Kompetensi Kepribadian

Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan bangsa. Walaupun berat tantangan dan rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya harus tetap tegar dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru.

Pendidikan adalah proses yang direncanakan agar semua berkembang melalui proses pembelajaran. Guru sebagai pendidik harus dapat mempengaruhi kearah proses itu sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan berlaku dalam masyarakat.

Tata nilai termasuk norma, moral, estetika dan ilmu pengetahuan mempengaruhi perilaku etik siswa sebagai pribadi dan sebagai anggota masyarakat. Penerapan disiplin yang baik dalam proses pendidikan akan menghasilkan sikap mental, watak dan kepribadian siswa yang kuat. Guru dituntut harus mampu membelajarkan siswanya tentang disiplin diri, belajar membaca, mencintai buku, menghargai waktu, belajar bagaimana cara belajar, mematuhi aturan/tata tertib dan belajar bagaimana harus berbuat. Semuanya itu akan berhasil apabila guru juga disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Guru harus mempunyai kemampuan yang berkaitan dengan kemandirian dan integritas kepribadian seorang guru. Aspek-aspek yang diamati adalah :

1. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan

nasional Indonesia.

2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
3. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa.
4. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan rasa percaya diri.
5. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

3. Kompetensi Sosial

Guru dimata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu di contoh dan merupakan suri tauladan dalam kehidupannya sehari-hari. Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Dengan dimilikinya kemampuan tersebut otomatis hubungan sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan lancar sehingga jika ada keperluan dengan orang tua siswa para guru tidak akan mendapat kesulitan. Kemampuan social meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik dan mempunyai jiwa yang menyenangkan.

Kriteria kinerja guru yang harus dilakukan adalah :

1. Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latarbelakang keluarga dan status social ekonomi.
2. Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik.

3. Tenaga keendidikan, orang tua dan masyarakat.
4. Beradaptasi ditempat bertugas diseluruh wilayah RI.
5. Memiliki keragaman sosial budaya.
6. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesilain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

4. Kompetensi Profesional

Kompetensi professional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. Untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu mengupdate dan menguasai materi pelajaran yang disajikan.

Kemampuan yang harus dimiliki guru dalam proses pembelajaran dapat diamati dari aspek-aspek :

- a. Menguasai materi, struktur, konsep dan pola piker keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b. Menguasai standart kompetensi dan kompetensi dasar matapelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
- c. Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif.
- d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Adapun menurut Sahertian dalam Kusmianto (1997) bahwa standart

kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti :

- 1) Bekerja dengan siswa secara individual.
- 2) Persiapan dan perencanaan pembelajaran.
- 3) Pendayagunaan media pembelajaran.
- 4) Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar.
- 5) Kepemimpinan yang aktif dari guru.

2.1.1.1 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak, (Suparno Eko Widodo, 2015: 133) kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai
2. Sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Sedarmayanti, (Suparno Eko Widodo, 2015: 133) factor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan social, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi serta kesempatan berprestasi.

2.1.1.2 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sudarmayanti, Suparno Eko Widodo, (2015:138) tujuan dari

penilaian kinerja yaitu :

1. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai
 1. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja
 2. Sebagai dasra pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin
 3. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan
 4. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja
 5. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya
 6. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian

2.1.1.3 Elemen dan Kriteria Sistem Penilaian Kinerja

Karakteristik sistem penilaian kinerja yang efektif menurut Mondy dan Noe, Suparno Eko Widodo, (2015:140), karakteristik sistem penilaian yang efektif adalah :

1. Kriteria yang terkait dengan pekerjaan Kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai harus berkaitan dengan pekerjaan/valid.
2. Ekspektasi Kinerja Sebelum periode penilaian, para menejer harus menjelaskan secara gambling tentang kinerja yang diharapkan kepada pekerja.

3. Standardisasi

Pekerja dalam kategori pekerjaan yang sama dan berada dibawah organisasi yang sama harus dinilai dengan menggunakan instrument yang sama

4. Penilaian yang cakup

Tanggung jawab untuk menilai kinerja pegawai hendaknya dibebankan pada seseorang atau sejumlah orang, yang secara langsung mengamati paling tidak sampel yang representatif dari kinerja itu.

5. Komunikasi terbuka

Pada umumnya, para pekerja memiliki kebutuhan untuk mengetahui tentang seberapa baik kinerja mereka.

6. Akses karyawan terhadap hasil penilaian

Setiap pekerja harus memperoleh akses terhadap hasil penilaian.

7. Proses pengajuan keberatan

Dalam hubungannya dengan pengajuan keberatan secara formal atas hasil penilaiannya, penetapan *due process* merupakan langkah penting.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut Ranupandojo dan Husnan dalam Ardansyah (2014) indikator kinerja dapat dibagi menjadi :

1. Kuantitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tapi seberapa cepat pekerjaan dapat

diselesaikan

2. Kualitas

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standart yang ditetapkan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja

3. Keandalan

Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerja sama

4. Inisiatif

Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab untuk menyelesaikan

5. Kerajinan

Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga bersifat rutin

6. Sikap

Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja

7. Kehadiran

Keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Robbert Heller (dalam Wibowo, 2014:121) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan

kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencangkup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014:121). Sedangkan Menurut Hamzah Uno (2012:72) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014:121). Sedangkan Colquitt, LePine dan Wesson dalam Wibowo (2014:122) memberikan definisi motivasi kerja sebagai sekumpulan kekuatan energitik baik dari dalam maupun diluar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Dari pengertian maupun defenisi motivasi kerja para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

2.1.2.2 Teori-Teori Motivasi

2.1.2.2.1 Teori Motivasi Lama

Terdapat beberapa teori mengenai motivasi antara lain teori hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) milik Abraham Maslow, Teori X dan Y serta teori dua factor (Robbins, 2008) :

1) Teori hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*)

Teori hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) milik Abraham mengemukakan lima tingkat kebutuhan yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis (*Fisiologis*) meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
- b. Kebutuhan akan rasa aman (*safety*) meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
- c. Kebutuhan social (*social*) meliputi rasa kasih sayang, kepedulian penerimaan dan persahabatan
- d. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem*) meliputi factor- faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaian dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan pergantian.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) yaitu dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

2) Teori X dan Y

Dauglas McGregor mengemukakan dua pandangan nyata mengenai manusia, pandangan pertama negative disebut Teori X dan yang kedua positif disebut teori Y. Menurut teori X ada empat asumsi yang dimiliki oleh manajer adalah :

1. Pada dasarnya karyawan tidak menyukai pekerjaan sebisa mungkin menghindari
2. Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka harus dipaksa,

dikendalikan atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.

3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bila mungkin.
4. Sebagai karyawan menempatkan keamanan di atas semua factor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Sedangkan menurut teori Y ada empat asumsi positif yaitu :

1. Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan seperti halnya istirahat atau bermain.
2. Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai tujuan.
3. Karyawan bersedia belajar untuk menerima, bahkan mencari, dan tanggung jawab.
4. Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang didarkan ke seluruh populasi dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

3) Teori Dua Faktor

Teori dua faktor (*two factor theory*) juga disebut teori motivasi *hygiene* dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Dengan keyakinan bahwa hubungan seseorang individu dengan pekerjaan mendasar dan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaan bias dengan sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. Teori yang menghubungkan faktor-faktor intrinsic dengan kepuasan kerja sementara mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan.

2.1.2.2.2 Teori Motivasi Kontemporer

Teori kebutuhan McClelland dikembangkan oleh David McClelland (Robbins, 2008). Teori motivasi McClelland mengemukakan teorinya yaitu *McClelland's Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Berprestasi McClelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energy potensial. Bagaimana energy dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energy akan dimanfaatkan oleh karyawan karena dorongan oleh : 1) kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat, 2) harapan keberhasilannya dan 3) nilai insentif yang terletak pada tujuan. Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah :

- a. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement = nAch*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu nAch akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energy yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberi kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.
- b. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation = n Af*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, n Af ini merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang mengingatkan hal-hal ; kebutuhan akan perasaan diterima oleh

orang lain dilingkungan ia tinggal dan bekerja (sense of belonging), kebutuhan akan perasaan di hormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (sense of importance), kebutuhan akan perasaan aju atau tidak gagal (sense of achievement) dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation). Seseorang karena kebutuhan n Af akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya unuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

- c. Kebutuhan akan kekuasaan (need for power = n Pow). Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. N Pow akan merangsang san memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditimbulkan secara ehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

Guru sebagai manuasia pekerja juga memerlukan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sebagaimana dikembangkan oleh Maslow, Herzberg dan McClelland sebagai sumber motivasi dalam rangka meningkatkan semangat mengajarnya.

2.1.2.3 Pendorong Motivasi Kerja

Newstrom dalam Wibowo (2014:123) melihat sebagai dorongan motivasi bersumber pada penelitian Mc Celland yang memfokus pada dorongan untuk *achievement, affiliation dan power*.

1. *Achievement Motivation*

Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang dimiliki banyak orang untuk mengejar dan mencapai tujuan menantang

2. *Affiliation Motivation*

Motivasi untuk berafiliasi merupakan suatu dorongan untuk berhubungan dengan orang atas dasar social, bekerja dengan orang yang cocok dan berpengalaman dengan perasaan sebagai komunikasi

3. *Power Motivation*

Motivasi akan kekuasaan merupakan suatu dorongan untuk mempengaruhi orang, melakukan pengawasan dan merubah situasi.

Pendapat lain dari Mc Shane dan Von Glinow dalam Wibowo (2014:124) adalah bahwa sebagai pendorong motivasi adalah :

1. *Employee Drives*, sering dinamakan kebutuhan primer atau motif bawaan. *Drives* adalah penggerak utama perilaku yang membangkitkan emosi, yang menempatkan orang pada tingkat kesiapan untuk bertindak dalam lingkungan mereka
2. *Needs*, kekuatan yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang dialami orang. *Needs*, merupakan kekuatan motivasional emosi dihubungkan pada tujuan tertentu untuk mengoreksi kekurangan dan ketidakseimbangan.

2.1.2.4 Faktor Pendorong Motivasi Kerja

Baldoni dalam Wibowo (2014:124) mengemukakan pendapat bahwa terdapat tiga factor pendorong utama motivasi yaitu :

- a. *Energize*, adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tepat. Hal tersebut dilakukan dengan *exemplify communicate* dan *challengeExemplify*, adalah memotivasi dengan cara memulai memberi contoh yang baik.
 - b. *Communicate*, merupakan sentral kepemimpinan termasuk bagaimana pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.
 - c. *Challenge*, adalah tantangan yang disukai orang. Pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan pemenuhan keinginan.
1. *Encourage*, adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, coaching dan penghargaan. Encourage dilakukan dengan cara empower, coach dan recognize.
 - a. *Empower*, merupakan proses dimana orang menerima tanggung jawab dan diberi kewenangann untuk melakukan pekerjaannya.
 - b. *Coach*, merupakan kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukkan bagaimana dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.
 - c. *Recognize*, alasan kuat yang paling kuat mengapa orang bekerja, disamping keperluan penghasilan.
 2. *Exhorting*, adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. *Exhorting*, dilakukan melalui *Sacrifice* dan *inspire*.

- a. *Sacrifice*, suatu ukuran pelayanan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain diatas kebutuhan kita sendiri.
- b. *Inspire*, merupakan turunan motivasi, apabila motivasi datang dari dalam maka bentuknya adalah self – inspiration.

2.1.2.5 Pendekatan Dalam Motivasi Kerja

Pendekatan yang dilakukan untuk memotivasi pekerjaan adalah melalui *employee engagement*. *Employee engagement* merupakan motivasi emosional dan kognitif pekerjaan. *Self – efficacy* untuk menjalankan pekerjaan, perasaan kejelasan atas visi organisasi dan peran spesifik mereka dalam visi tersebut dan keyakinan bahwa mereka memiliki sumber daya untuk dapat menjalankan pekerjaan, Wibowo (2014:125). Sedangkan menurut Robbins (2014:125) pendekatan lain untuk memotivasi pekerjaan adalah *organizational justice* yaitu persepsi menyuruh tentang apa yang dianggap jujur ditempat kerja, terdiri dari : *distributive justice, procedural dan interactional justice*.

1. *Distributive Justice*

Menunjukkan kejujuran yang dirasakan antara rasio hasil individu dibandingkan dengan rasio hasil terhadap kontribusi orang lain.

Terdapat 3 prinsip yang dapat diterapkan :

- a. *Equality principle*, prinsip kesamaan ketika kita yakin bahwa setiap orang dalam kelompok menerima hasil yang sama.
- b. *Need principle*, prinsip kebutuhan diterapkan ketika kita yakin bahwa mereka yang memiliki kebutuhan terbesar harus menerima hasil lebih banyak dari mereka dengan kebutuhan rendah.

- c. *Equity principle*, prinsip keadilan berpendapat bahwa orang harus dibayar proposional dengan kontribusinya.

2. *Procdural Justice*

Procdural Justice merupakan keadilan yang dirasakan dari prosedur yang dipergunakan untuk memutuskan distribusi sumber daya. Cara terbaik untuk memperbaikinya, yaitu :

- a. Dengan mulai memberikan suara kepada pekerja selamaproses
- b. Mendorong mereka untuk menunjukkan fakta dan perspektif atas dasar masalahnya
- c. Pekerja cenderung merasa lebih baik setelah mempunyai kesempatan berbicara tentang apa yang ada dalam pikirannya

3. *Interactional Justice*

Interactional justice merupakan persepsi individual terhadap tingkatan dimana mereka diperlakukan dengan bermartabat, perhatian dan rasa hormat.

Robinbins dan Judge dalam Wibowo (2014:126) menunjukkan bahwa ada beberapa pendekatan yang dapat dilakukan untuk memotivasi orang, antara lain : *job design, involment and reward*.

2.1.2.6 Indikator Motivasi Kerja

Hamzah Uno (2012:72) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah :

- a. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan
tanggung jawab merupakan sikap yang timbul untuk siap dan menerima

suatu kewajiban atau tugas yang diberikan

b. Prestasi yang dicapai

pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu karyawan tersebut

c. Pengembangan diri

pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

d. Kemandirian dalam bertindak

Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Colquit, LePine, Wesson dalam Wibowo (2014:131) menyatakan kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kiadan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan tersebut. Menurut Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014:131), kepuasak kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakterisiknya. Sedangkan menurut Mc Shane dan Von Glinow dalam Wibowo (2014:1312) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan kontekspekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah sikap yang dikembangkan para karyawan sepanjang waktu mengenai berbagai segi pekerjaannya, seperti upah, gaya penyeliaan dan rekan sekerja.

Istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja adalah

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan
- b. Faktor social, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan
- c. Faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik menyangkut pribadi maupun tugas.

Pendapat lain dikemukakan oleh Brown dan Ghiselli dalam Sutrisno (2009:84), mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

- a. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

b. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

c. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

d. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Menurut Sagala dan Rivai (2009:860), secara teoritis, factor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya

kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja. Factor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah :

- a) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai control terhadap pekerjaan
- b) Supervisi
- c) Organisasi dan manajemen
- d) Kesempatan untuk maju
- e) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insenti
- f) Rekan kerja dan
- g) Kondisi kerja

Kepuasan kerja berpangkal dari berbagai aspek kerja, seperti upah, kesempatan promosi, penyelia (supervisor) dan rekan sekerja. Kepuasan kerja juga berasal dari factor-faktor lingkungan kerja, seperti gaya penyeliaan (supervisi), kebijakan dan prosedur, keanggotaan kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan. Dari sejumlah dimensi yang dihubungkan dengan kepuasan kerja, lima diantaranya memiliki karakteristik yang sangat penting. Kelima dimensi itu ialah :

- a. Upah - jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar
- b. Pekerjaan – keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab
- c. Kesempatan promosi – tersedia kesempatan untuk maju
- d. Penyelia – kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan

perhatian terhadap karyawan

- e. Rekan sekerja – keadaan dimana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong. (Gibran, et. Al., 1985:67).

2.1.3.3 Kategori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai beberapa bentuk atau kategori. Colquitt, LePine, Wesson dalam Wibowo (2014:132) mengemukakan adanya beberapa kategori kepuasan kerja :

a. *Pay Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka, termasuk apakah sebanyak yang mereka berhak mendapatkan, diperoleh dengan aman dan cukup untuk pengeluaran normal. *Pay Satisfaction* didasarkan pada perbandingan antara bayaran yang diinginkan pekerja dengan yang mereka terima.

b. *Promotion Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur dan berdasarkan pada kemampuan.

c. *Supervision Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang alasan mereka, termasuk apakah atasan mereka kompeten, sopan dan komunikator yang baik.

d. *Coworker Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termasuk apakah rekan sekerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu,

menyenangkan dan menarik.

e. Satisfaction With the Work it Self

Mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan mereka sebenarnya, termasuk apabila tugasnya menantang, menarik, dihormati dan memanfaatkan keterampilan penting dari pada sifat pekerjaan yang menjemukan, berulang-ulang dan tidak nyaman.

f. Altruism

Sifat suka membantu orang lain dan menjadi penyebab moral.

g. Status

Menyangkut prestise, mempunyai kekuatan atas orang lain atau merasa memiliki popularitas.

h. Environment

Lingkungan menunjukkan perasaan nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan quality of work life.

2.1.3.4 Mengukur Kepuasan Kerja

a. Pandangan Colquit, Le Pine dan Wesson dalam Wibowo (2014:134)

Colquit, LePine dan Wesson melihat ada 2 unsur yang terkandung dalam kepuasan kerja, yaitu :

- *Value Fulfillment*, pada umumnya pekerja merasa puas apabila pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang mereka hargai.
- *Satisfaction with the work it selr*, memfokus pada meningkatkan efisiensi dari tugas pekerjaan dengan membuatnya lebih disederhanakan dan spesialisasi

menggunakan *time and motion study* untuk merencanakan gerakan dan urutan tugas dengan hati-hati.

b. Pandangan Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014:134) terdapat 5 unsur yang menjadi penyebab kepuasan kerja, yaitu :

- *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), kepuasan ditentukan oleh tingkatan terhadap mana karakteristik pekerja memungkinkan individual memenuhi kebutuhannya.
- *Discrepancies* (ketidaksesuaian), bahwa kepuasan adalah sebagai hasil *meet expectation*.
- *Value attainment* (pencapaian hasil), kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja penting individual
- *Equity (keadilan)*, hasil dari persepsi seseorang bahwa hasil kerja relative terhadap masukan lebih menyenangkan dibandingkan dengan hasil/masukan lain.
- *Dispositional (watak)*, didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat personal.

2.1.3.5 Cara meningkatkan kepuasan kerja

Menurut Kaswan (2015) kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan cara :

1. Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan.
2. Memiliki gaji, tunjangan dan kesempatan promosi yang adil.
3. Menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka.

4. Merancang pekerjaan agar menarik dan menyenangkan.

2.1.3.6 Indikator-indikator kepuasan kerja

Menurut Luthans (2006:224-225) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan kerja itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.

2. Promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda kepada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

3. Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama berpusat pada kartawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh.

4. Rekan kerja

Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan , kenyamanan, nasihat dan bantuan pada anggota individu.

5. Kondisi kerja

Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja jika semuanya berjalan baik tidak akan ada masalah kepuasan.

2.1.3.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Hasibun, 2011). Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Wirawan, 2009). Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilankerja perorangan maupun kelompok.

Ika (2011) menyatakan bahwa semakin baik kepuasan kerja guru maka hal ini akan mempengaruhi tingginya kinerja guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Kepuasan akan pekerjaan, upah, promosi, hubungan dengan rekan kerja dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, maka hal ini akan mempengaruhi kinerja guru. Pendapat ini didukung hasil penelitian Bastian (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin puas guru akan pekerjaannya maka akan meningkat kinerja guru.

2.1.3.8 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja adalah sebagai suatu cara berfikir tertentu apabila terjadi pada diri seseorang cenderung membuat orang itu bertingkah laku secara giat untuk meraih suatu hasil atau prestasi (Hasibuan, 2001). Motivasi kerja

merupakan ciri seorang yang mempunyai harapan tinggi untuk mencapai keberhasilan dari pada ketakutan kegagalan. Dengan demikian dapat dipahami bahwa dengan adanya motivasi kerja dalam diri individu akan menumbuhkan jiwa kompetisi yang sehat, akan menumbuhkan individu-individu yang bertanggung jawab dan dengan motivasi kerja yang tinggi juga akan membentuk pribadi yang kreatif.

Sebagai seorang guru profesional maka tugas utamanya adalah sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Tumbur Hotoit, 2013).

Dari uraian diatas dapat dikemukakan guru yang memiliki motivasi kerja adalah guru yang berusaha untuk bekerja lebih sungguh-sungguh karena ingin mencapai tujuan sekolah dan akan bertanggung jawab dalam tugas, perasaan senang dalam bekerja, bekerja keras, berusaha mengungguli orang lain, berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup, senang memperoleh pujian dan bekerja untuk

memperoleh perhatian dan penghargaan. Motivasi kerja seorang guru honorer akan menjadi tinggi apabila hasil yang diperolehnya sesuai dengan apa yang dikerjakannya, seperti kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya tercukupi. Apabila guru honorer merasa aman dengan kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan, kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya, kebutuhan akan penghargaan dirinya serta mengatualisasikan dirinya sehingga dapat diterima dilingkungan sosialnya, maka akan mendorong guru honorer berkerja optimal. Semakin meningkat motivasi kerja guru, maka semakin tinggi kinerja guru. Oleh karena itu dapat diduga ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru.

2.1.3.9 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah yang menyangkut dengan tingkat kepuasan dan motivasi kerja. Menurut Mulyasa (2013), kepuasan kerja dan motivasi kerja adalah bagian penting dari jiwa dan perilaku guru. Hal ini menegaskan pada perilaku guru dalam organisasinya sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan dan motivasinya. Kepuasan kerja dan motivasi kerja dianggap sebagai salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketikaseorang guru merasakan kepuasan dalam bekerja maka dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tingginya kepuasan kerja dan

motivasi kerja guru akan berdampak pada tingginya kinerja guru.

Jika motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat ditingkatkan secara serentak dan kontinyu, maka hal dapat mempengaruhi peningkatan kinerja yang optimal. Karyawan secara individu selalu membutuhkan kebutuhan yang didalamnya dapat memotivasi seseorang untuk bekerja secara giat. Sedangkan kepuasan akan kondisi kerja baik gaji, tunjangan, jenis pekerjaan dan sebagainya akan juga akan mendorong individu bekerja secara optimal.

Hal ini didukung hasil penelitian Ika (2011) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja dan motivasi secara bersamaan ditingkatkan, maka kinerja guru akan meningkat. Kepuasan kerja yang tinggi dengan diiringi motivasi guru yang tinggi juga hal ini secara bersama akan mampu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru.

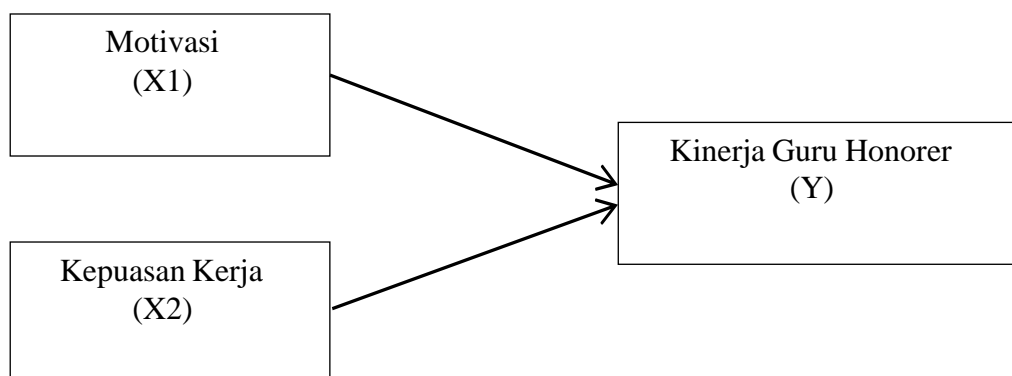
2.2 Kerangka Berfikir

Pendidikan yang berkualitas merupakan pondasi untuk mencetak sumber daya manusia sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan. Karakteristik lulusan yang baik mensyaratkan proses belajar mengajar yang baik. Oleh karena itu, dibutuhkan tenaga pendidik (guru).

Guru memiliki tugas sebagai pengajar yang melakukan transfer pengetahuan. Selain itu guru juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.. untuk itu guru harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional yang bekerja dengan kinerja yang

tinggi.

Untuk melahirkan guru-guru yang professional, tidak semata-mata hanya



meningkatkan kompetensinya saja, baik melalui pemberian penataran pelatihan maupun memberikan kesempatan untuk belajar lagi, namun perlu juga memperhatikan keadaan guru dari sisi yang lain, seperti motivasi dan kepuasan guru dalam bekerja sebagai pendidik.

Motivasi yang timbul karena adanya kebutuhan atau keinginan, merupakan perangsang daya gerak yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar. Guru yang bersemangat dalam mengajar terlihat dalam ketekunannya ketika melaksanakan tugas, ulet, minatnya yang tinggi dalam memecahkan masalah, penuh kreatif dan sebagainya.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Seorang guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berprestasi lebih baik dari pada seorang guru yang tidak memiliki kepuasan kerja. Seperti yang dijelaskan Sutrisno (2009), bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan berprestasi lebih baik dari pada karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja. Hubungan antara motivasi, kepuasan kerja dan kinerja guru dapat dinyatakan sebagai berikut.

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dari uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. H_0 = tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru
2. H_a = terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru
3. H_0 = tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru
4. H_a = terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru
5. H_0 = tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru
6. H_a = terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru

2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Herzberg dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011:93) Motivasi merupakan kebutuhan yang distimulasi dan berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Sehingga nantinya individu akan memiliki keyakinan bahwa Kinerja akan melampaui harapan Kinerja kerja mereka. Pegawai yang

memiliki Motivasi yang baik akan mendorong diri Pegawai untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik. Hal tersebutlah yang nantinya akan berpengaruh dan mendorong Kinerja Pegawai ke arah yang lebih baik.

H1 : Motivasi kerja (X_1) mempengaruhi terhadap Kinerja
(Y) guru Honorer pada SMK 1 Tinambung.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang positif, yang artinya apabila kepuasan kerja tinggi maka cenderung akan meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan tersebut akan kuat apabila tidak dipengaruhi oleh factor lain yaitu mesin. Tingkat pekerjaan mempengaruhi pula kekuatan hubungan tersebut, Kaswan (2015: p.105). Dalam hal tersebut, Pegawai yang merasakan Kepuasan pada pekerjaan yang pegawai jalani akan mendorong timbulnya semangat untuk bekerja dan akan berdampak terhadap tingkat Kinerja yang dihasilkan oleh Pegawai tersebut.

H2 : Kepuasan kerja (X_2) mempengaruhi terhadap Kinerja
(Y) guru Honorer pada SMK 1 Tinambung.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Bagi suatu organisasi yang ingin meningkatkan Kinerja organisasinya, dibutuhkannya Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja para Pegawainya. Hal ini dikarenakan dorongan dalam diri Pegawai dapat menjadi kekuatan tersendiri untuk para Pegawai dalam menjalankan kerjanya serta Kepuasan dalam diri Pegawai sebagai acuan pegawai untuk terus meningkatkan Kinerjanya. Jika

organisasi berhasil menggabungkan antara Motivasi Kerja yang baik serta Kepuasan Kerja yang baik dalam organisasi tersebut. Adanya pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai. (Wibowo, 2015)

H3 : Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2)
mempengaruhi Kinerja guru Honorer (Y) pada SMK 1
Tinambung.

2.4 Penelitian yang Relevan

Penelitian yang dilakukan oleh Ika (2011) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan kompensasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial kepuasan kerja dan kompensasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin puas guru dalam bekerja maka kinerja guru akan semakin meningkat. Kompensasi yang baik dan adil juga berpengaruh terhadap kinerja guru.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Wakir (2012) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja guru SMA Muhammadiyah se Kabupaten Bantul Th. Pelajaran 2011/2012. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah se Kabupaten Bantul. Sumbangan efektif kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 22,4 % sehingga ada 77,6 % yang tidak dapat dijelaskan pada penelitian ini yang berasal dari faktor lain.

Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Susanti (2012), dengan judul :

Pengaruh Motivasi Kerja dan Sarana Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 6 Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 6 Yogyakarta. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Kinerja guru (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel (X1 dan X2) motivasi kerja dan sarana sekolah sebesar 50,7%, sedangkan sisanya sebesar 49,3% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak termasuk dalam hasil penelitian ini.

Penelitian lain Bestiana (2012) tentang Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Normatif Dengan Kinerja Guru SMP N 1 Rantau Selatan - Labuhan Batu. Hasil analisis regresi menyatakan bahwa seluruh variable yang dianalisis menggunakan uji F dan hasilnya diperoleh $F_h > F_t$. ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru, motivasi kerja dan komitmen normative dapat dijadikan sebagai factor dalam menentukan kinerja guru di SMP Negeri 1 Rantau Selatan Kabupaten Labuhan Batu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadiansah (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga*. Nelti.com
- B. Uno, Hamzah. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara
- Eko Widodo,Suparno.2015.” *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Febriyanti (2022), *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru (studi pada SMK Bhakti Praja Adiwerna Kabupaten Tegal)*. Jurnal.yrppku.com
- D Alaikha · 2022 — Menurut Sutrisno (2016:77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja
- Ghozali, Imam, “Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program SPSS”, BadanPenerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2009
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, Kinicki. 2014. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2006.
- Mulyasa, E. (2013). *Pengembangan dan implementasi kurikulum 2013*. PT. Remaja Rosdakarya. Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Rahmasar (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK/SMU di Jember*. Jurnal.untar.ac.id
- M Rahayu · 2019. *Pengukuran Kepuasan Kerja*

Kaswan 2015. cara Meningkatkan kepuasan kerja

Robbins dan Judge. Wibowo. 2014. Prilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta

Robbins, S. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : HadyanaPujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo

Sutrisno, Edy, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Kencana, Jakarta, 2009 Suwanto dan Donni Juni Priansa. (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi

UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

UU No. 19 tahun 2017 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan KompetensiGuru.

Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers. Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada