

Analisis Motivasi terhadap Kinerja Guru dengan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Yayasan Taman Pendidikan Rahmat Kota Kediri)

Fadilah Janati

Magister Manajemen Universitas Islam Kediri

email: fadila.jannati@yahoo.co.id

Abstract

Education quality that expected to be not only for just curriculum target achievement, but also concerning all performance which is support in achieving quality of school education. The implementation facing some problems, like the quality of human resources concerning creativity needs especially teacher creativity to develop education quality in globalization era. Teacher motivation needed in order to achieve teacher performance that expected. Beside that, through work satisfaction also become one of among factors in achieving good teacher performance of Rahmat education foundation, Kediri City. This research purpose is to analyze motivation effect towards teacher's performance, analyze motivation effect towards teacher's performance through work satisfaction at YTP Rahmat, Kediri City.

This research uses quantitative method, includes with 85 teachers of Rahmat education foundation as respondent. Operational variables consist of motivation, teacher's performance and work satisfaction. Using Path Analyze as data analyzing method. Research's results are direct influence between motivation towards teacher's performance at rahmat education foundation, Kediri City. (1) The amounts of motivation direct influence towards teacher performance showed in beta standardized value of 0,479 and for the linear regression coefficient of the motivation variable has a positive direction towards teacher's performance of Rahmat education foundation, Kediri City. (2) Positive influence and significant between motivation towards teacher's work satisfaction of Rahmat education foundation, Kediri City with the beta standardization coefficient value of 0,723 and significance of $0,00 < 0,05$. (3) There is motivation influence towards teacher's performance through teacher's work satisfaction of Rahmat education foundation, Kediri City. The value of direct influence is 0,479 while the value of indirect influence must calculate by diverting indirect coefficient of $(0,723) \times (0,356) = 0,257$. Because of direct relation coefficient bigger than indirect relation coefficient the it can be said that the relation among the is direct relation.

Keywords: Motivation, Teacher's Performance, Work Satisfaction and Variable Intervening

Latar Belakang Teoritis

Dunia pendidikan memerlukan inovasi perbaikan dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan, meningkatkan kompetensi dan kreatifitas bangsa. Salah satu upaya perbaikan penyelenggaraan pendidikan adalah dengan melakukan reorientasi penyelenggaraan pendidikan melalui peningkatan kinerja.

Whittaker (dalam tangkilisan, 2007) mengemukakan pengukuran kinerja organisasi merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Yayasan Taman Pendidikan Rahmat Kota Kediri yang menjadi salah satu Sekolah dengan program *fullday school* di Kota Kediri. Kemajuan Sekolah dibawah naungan Yayasan Taman Pendidikan Rahmat Kota Kediri ditandai pada hasil kelulusan yang tinggi dan menjadi sekolah berprestasi serta mencetak generasi shalih shalihah yang tampil dengan

akhlak mulia, berintelektual tinggi, menguasai sains dan teknologi disertai emosional yang stabil sesuai dengan misi Yayasan Taman Pendidikan Rahmat Kota Kediri.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan (Mangkunegara, 2010).

Kinerja karyawan adalah seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Srimulyani, 2013). Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang

menjadi tanggung jawabnya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Dhermawan, dkk (2012) membuktikan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi dan harapan karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai membuat karyawan bekerja secara maksimal demi tercapainya kinerja yang tinggi bagi karyawan.

Persoalan dalam memotivasi guru tidak mudah karena dalam diri mereka terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu guru dengan guru lain. Jadi apabila seorang pemimpin dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka lembaga akan mendapatkan kinerja guru yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan. Kurangnya motivasi kerja akan berpengaruh pada semangat kerja sehingga kinerja guru juga akan menurun.

Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat (Kunartinah, 2012).

Pada 2 Maret 2020 di Indonesia terdapat kasus pertama penderita penyakit positif Coronavirus Disease (COVID-19) dan dijadikan sebagai pandemi (Kompas, 2020). Kasus COVID-19 di Indonesia kian meningkat sangat pesat dengan ratio kematian pasiennya sangat besar, karena itu sekolah dan perusahaan dijalankan *Work from Home* (WFH) secara daring (*online*).

Akibat adanya pandemi COVID-19 memberikan dampak serius di sektor pendidikan Indonesiadan mulai menerapkan kebijakan belajar mengajar dari jarak jauh atau *online*. Dampak negatif belajar dari rumah karena pembelajaran tatap muka ditiadakan untuk mencegah penularan COVID-19. Padahal tidak semua pelajar terbiasa dengan pembelajaran secara onilne. Apalagi guru masih banyak yang belum mahir mengajar dengan menggunakan teknologi internet atau media sosial.

Dalam pelaksanaan dihadapkan pada beberapa permasalahan, antara lain kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) terkait dengan kreativitas semakin dibutuhkan terutama pada kreativitas guru untuk meningkatkan kualitas suatu pendidikan di era globalisasi. Dibutuhkan suatu pengetahuan, keterampilan dan kerja keras yang lebih. Untuk itu, dibutuhkan suatu sumber daya manusia (SDM) yang unggul untuk menjawab tantangan tersebut.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul tidak cukup hanya memiliki kompetensi serta kualitas pribadi yang tinggi, namun juga dituntut untuk memiliki kreativitas dan inovatif. Seseorang akan mampu melahirkan suatu inovasi maupun ide-ide yang baru yang saat ini justru semakin langka dengan bekal kreativitas. Seseorang akan menjadi “beda” dengan yang lain, menjadi unik dan akan berpotensi menjadi yang terdepan dalam persaingan global yang terjadi saat ini dengan pembelajaran inovatif dan kreatif baik moral dan spiritual.

Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Yayasan Taman Pendidikan Rahmat Kota Kediri berjumlah 107 guru. Data jumlah populasi guru Yayasan Taman Pendidikan Rahmat Kota Kediri adalah sebanyak 107 gurudengan menggunakan rumus *Slovin* diperoleh jumlah responden sebanyak 85 guru.

Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari : (1) Motivasi (2) Kinerja Karyawan (3) Kepuasan Kerja. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner dengan melakukan penyebaran kuesioner dan kemudian diolah data menggunakan SPSS.

Analisa data yang digunakan diagram jalur. Dalam analisis jalur adalah merancang diagram jalur sesuai dengan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian.

H1 Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) signifikan jika $\alpha \leq 0,05$

H2 Motivasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) signifikan jika $\alpha \leq 0,05$

H3 Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) dikatakan berhasil menjadi variabel intervening jika besarnya pengaruh total > dibanding besarnya pengaruh langsung.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil analisis regresi untuk persamaan (1) adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Regresi linier antara variabel Motivasi terhadap Kepuasan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,525	,375		1,401	,165
	Motivasi	,885	,093	,723	9,523	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan
Sumber: Olah data SPSS, 2020

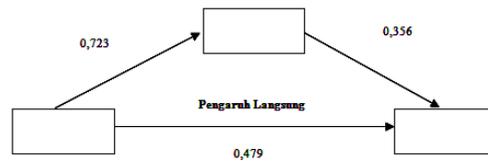
Standardized koefisien untuk variabel motivasi adalah 0,723. Angka ini adalah koefisien jalur p2. Selanjutnya dilakukan analisis regresi untuk persamaan (2) dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Regresi linier antara variabel Motivasi dan Kepuasan terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,878	,303		2,903	,005
	Motivasi	,511	,107	,479	4,764	,000
	Kepuasan	,310	,088	,356	3,539	,001

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Olah data SPSS 2020.

Dari tabel di atas, maka dapat diketahui Standardized koefisien untuk variabel motivasi adalah 0,479 dan Standardized koefisien untuk variabel kepuasan adalah 0,356. Angka ini adalah koefisien jalur p1 dan p3. Angka-angka tersebut dimasukkan dalam diagram jalur sebagai berikut :



Gambar 1 Hasil Analisis Diagram Jalur

Gambar di atas memberikan nilai standardized beta Motivasi pada persamaan (1) sebesar 0,723 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti Motivasi mempengaruhi Kepuasan. Nilai koefisien standardized beta 0,723 merupakan nilai path atau jalur p2. Pada output SPSS persamaan regresi (2) nilai standardized beta Motivasi 0,479 dan Kepuasan 0,356 semuanya signifikan yaitu untuk Motivasi 0,000 dan Kepuasan 0,001. Nilai standardized beta Motivasi 0,479 merupakan nilai jalur path p1 dan nilai standardized beta Kepuasan 0,356 merupakan nilai jalur path p3.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Motivasi dapat berpengaruh langsung ke Kinerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari Motivasi ke Kepuasan (sebagai variabel *intervening*) lalu ke Kinerja.

Besarnya pengaruh langsung adalah 0,479 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalihkan koefisien tidak langsungnya yaitu $(0,723) \times (0,356) = 0,257$. Oleh karena koefisien hubungan langsung lebih besar dari koefisien hubungan tidak langsung, maka dapat dikatakan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah langsung.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakka oleh peneliti diketahui bahwa:

H1: Motivasi (X) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru (Y) Yayasan Taman Pendidikan Kota Kediri. Variabel motivasi dibentuk oleh 2 dimensi indikator yang berhubungan dengan kinerja guru yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi yang ada pada guru YTP Rahmat berdasarkan jawaban responden menunjukkan bawah guru memperoleh motivasi dari terpenuhnya dimensi mitivasi

internal yaitu tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tuntutan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaan, dan memiliki perasaan senang dalam bekerja. Sedangkan terpenuhinya dari dimensi motivasi eksternal yaitu guru selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan, bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif, dan bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lidia Lusri, Hotlan Siagian (2017) yang menyebutkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi (X) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja (Z) Yayasan Taman Pendidikan Kota Kediri. Kepuasan kerja yang ada pada guru dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi dalam YTP Rahmat. Hal ini dikarenakan adanya pemenuhan kebutuhan dari pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, kesempatan promosi, pengawasan dan pemberian sistem penggajian yang dianggap cukup untuk memenuhi kebutuhan pada para guru YTP Rahmat Kota Kediri. Selanjutnya dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aditya Hendrawan dan Ari Pradhanawati Ngatno (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening”, menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja tercermin dari karyawan itu sendiri dalam bersikap untuk melaksanakan tugasnya.

H3: Motivasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) Yayasan Taman Pendidikan Kota Kediri. Koefisien hubungan langsung lebih besar dari koefisien hubungan tidak langsung, maka dapat dikatakan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah langsung. Dari hasil penelitian, Kepuasan Kerja guru melalui proses dan bertahap. Tinggi rendahnya kepuasan kerja guru ada faktor yang

mempengaruhi, menurut Robbins (2006) mengemukakan ada 5 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: (1) Pekerjaan itu sendiri (2) Rekan Kerja (3) Gaji (4) Kesempatan Promosi (5) Supervisi. Dalam penelitian I Wayan Arya Lantara (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC)”, menunjukkan bahwa adanya pengaruh tidak langsung antara motivasi terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh secara langsung antara motivasi terhadap Kinerja Guru Yayasan Taman Pendidikan Rahmat Kota Kediri.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Yayasan Taman Pendidikan Rahmat Kota Kediri.
3. Terdapat pengaruh motivasi terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja Guru Yayasan Taman Pendidikan Rahmat Kota Kediri.

Daftar Pustaka

- Dhermawan, A.A.N.B, Adnyana, I.G.S., Utama, I.W.M..(2012) *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan. 6(2).
- Hendrawan, A., et al (2017) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening*. Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis. Volume 6 No. 1
- Lusri, L., Siagian, H. (2017). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Borwita Citra Prima Surabaya*.

E-Journal AGORA Bisnis Manajemen.
Surabaya: Universitas Kristen Petra.

- Kunartinah, Nugroho, A.D. (2012). *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi kerja*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Vol 19, No. 2.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Murti dan Hudiwinarsih. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya*. ISSN 2086-3802 volume 2 STIE Perbanas Surabaya.
- Robbins, S.P. (2006) *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks, Jakarta: Kelompok Gramedia
- Sri M., Murti (2013). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel mediasi Kepuasan Kerja PDAM Kota Madiun*. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi. Volume 1 No. 1
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. (2007). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.