



Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten

Tukiyo

FKIP Universitas Widya Dharma Klaten, Jawa Tengah, Indonesia

tukiyo@unwidha.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan motivasi dan kepuasan kerja guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten, Provinsi Jawa Tengah. Secara rinci penelitian ini untuk memperoleh jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan penelitian berikut: (1) seberapa tinggi motivasi kerja guru SD di Kabupaten Klaten, (2) seberapa tinggi kepuasan kerja guru SD di Kabupaten Klaten, (3) apakah ada perbedaan motivasi kerja guru ditinjau dari jenis kelamin, usia, dan masa kerja guru, (4) apakah ada perbedaan kepuasan kerja guru ditinjau dari jenis kelamin, usia, dan masa kerja guru, dan (5) apakah ada hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja guru.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2015 di Sekolah-Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten. Pengambilan sampel ditentukan dengan cara *purposive random sampling*, melibatkan 64 orang guru yang terdiri dari 18 orang guru laki-laki dan 46 orang guru perempuan. Untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner, sedang analisis datanya menggunakan mean dan standar deviasi, statistik nonparametrik, dan analisis korelasi Pearson.

Kesimpulan penelitian ini adalah: (1) sebagian besar guru SD di Kabupaten Klaten (65,625%) memiliki motivasi kerja dalam kategori sedang, (2) sebagian besar guru SD di Kabupaten Klaten (48,44%) memiliki kepuasan kerja dalam kategori sedang, (3) tidak ada perbedaan motivasi kerja guru ditinjau dari jenis kelamin, usia, dan masa kerja guru, (4) tidak ada perbedaan kepuasan kerja guru ditinjau dari jenis kelamin, usia, dan masa kerja guru, dan (5) tidak ada hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja guru. Secara umum dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja guru SD di Kabupaten Klaten berada dalam kategori sedang.

Kata kunci: *motivasi kerja guru, kepuasan kerja guru, guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten*

1. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi sekolah, kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah akan berpengaruh terhadap kinerja guru-guru di sekolah tersebut. Dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik diharapkan guru-guru akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik pula. Kepala sekolah yang menampilkan kepemimpinan dengan keteladanan yang baik, akan menjadi contoh dan panutan bagi semua warga sekolah yang bersangkutan. Dengan kepemimpinan yang baik akan menjadikan kondisi kerja yang baik, dan mendukung terciptanya mitra kerja yang baik pula. Dengan demikian maka para guru tersebut akan termotivasi untuk melaksanakan

tugas dengan motivasi kerja yang tinggi, dan mereka akan memperoleh kepuasan dalam menjalankan aktivitasnya sebagai pendidik. Hal ini sejalan dengan pandangan Robin (2006), bahwa kondisi kerja dan mitra kerja yang mendukung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Ardansyah (2012), menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dan berpengaruh pula terhadap motivasi kerja guru. Hal senada dikemukakan oleh Farisi (2012), bahwa hasil penelitiannya menunjukkan dengan adanya peran kepala sekolah maka akan terjadi peningkatan motivasi kerja guru.



PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN

“Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi”

Kerjasama Program Studi S-3 Ilmu Pendidikan, Program Studi S-2 Pendidikan Luar Biasa Universitas Sebelas Maret Surakarta dan ISPI Wilayah Jawa Tengah

Surakarta, 21 November 2015

ISBN: 978-979-3456-52-2



Motivasi kerja dan kepuasan kerja guru sangat penting untuk diupayakan oleh kepala sekolah agar guru-guru tersebut memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Studi empiris menunjukkan bahwa tidak semua guru memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Dalam penelitiannya, Eres (2010) yang meneliti tentang motivasi kerja guru Sekolah Dasar di Ankara (Turki), menyatakan bahwa rata-rata motivasi kerja guru dalam kategori rendah. Rendahnya motivasi dan kepuasan kerja guru dapat berpengaruh terhadap kualitas kinerja guru yang bersangkutan.

Hasil penelitian Ghenghesh (2013) menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor penting yang akan mempengaruhi produktivitas dan efektivitas organisasi. Karena itu Ghenghesh menyarankan pentingnya manajemen yang baik dan kepemimpinan yang mampu memberikan perhatian terhadap semua faktor ekstrinsik yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Pentingnya implementasi manajemen yang baik diakui oleh Ghodrati dan Tabar (2013), karena akan mempengaruhi motivasi staf yang ada di dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian tentang motivasi dan kepuasan kerja guru perlu dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja mereka.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan motivasi dan kepuasan kerja guru SD di Kabupaten Klaten. Secara rinci penelitian ini untuk memperoleh jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan penelitian berikut: (1) seberapa tinggi motivasi kerja guru SD di Kabupaten Klaten, (2) seberapa tinggi kepuasan kerja guru SD di Kabupaten Klaten, (3) apakah ada perbedaan motivasi kerja guru ditinjau dari jenis kelamin, usia, dan masa kerja guru, (4) apakah ada perbedaan kepuasan kerja guru ditinjau dari jenis kelamin, usia, dan masa kerja guru, dan (5) apakah ada

hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja guru.

2. KAJIAN TEORI

2.1. Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja menurut Uno (2008) adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Hal senada dikemukakan oleh Suryabrata (2000) dan Siagian (1995) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas. Dari berbagai definisi motivasi, terkandung beberapa unsur antara lain keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif.

Berbagai ciri yang dapat diamati bagi seseorang yang memiliki motivasi kerja menurut Kenneth dan Yukl antara lain sebagai berikut: (a) kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan kinerja melalui kelompok, (b) memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas sulit, dan (3) seringkali terdapat umpan balik yang konkrit tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif, dan efisien (Uno, 2008).

Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru, kepala sekolah memiliki peran yang strategis. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru antara lain menerapkan manajemen yang terbuka, menerapkan deskripsi pekerjaan dengan tugas dan fungsi yang jelas, menerapkan hubungan yang baik, menerapkan pengawasan yang berkelanjutan dan menyeluruh, dan perlu dilakukan program evaluasi (Karwati & Priansa, 2013). Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi diharapkan memiliki kinerja yang lebih baik, dibandingkan dengan guru-guru dengan motivasi kerja yang rendah.



PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN

“Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi”

Kerjasama Program Studi S-3 Ilmu Pendidikan, Program Studi S-2 Pendidikan Luar Biasa
Universitas Sebelas Maret Surakarta dan ISPI Wilayah Jawa Tengah

Surakarta, 21 November 2015

ISBN: 978-979-3456-52-2



Motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal (Uno, 2008; Ryan and Deci, 2000). Menurut Uno (2008), faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, berusaha untuk mengungguli orang lain, dan mengutamakan prestasi dari aktivitas yang dikerjakannya; sedangkan faktor eksternal meliputi usaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh penghargaan dari yang dikerjakannya, bekerja dengan harapan memperoleh insentif, serta bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

2.2. Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja menurut Robbins adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima; sedangkan Greenberg dan Baron mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka (Wibowo, 2010: 501). Menurut Siagian (1995), kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasinya. Oleh karena itu setiap pemimpin organisasi perlu mengambil berbagai langkah agar semakin banyak anggota yang merasakan atau memperoleh kepuasan kerja.

Ada beberapa teori kepuasan kerja, antara lain: (1) *two-factor theory*, dan (2) *value theory* (Wibowo, 2010: 503). Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene*

factors. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain), dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, maka dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung dari padanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi maka dinamakan *motivators*.

Menurut konsep *value theory*, kepuasan kerja terjadi pada suatu tingkatan bahwa hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil maka akan semakin puas, dan sebaliknya. Teori ini memfokuskan pada hasil mana pun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor, oleh karena itu cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

Indikator-indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut *Minnow's Satisfaction Questionnaire (MSQ)* adalah: (1) kebebasan memanfaatkan waktu luang, (2) kebebasan bekerja secara mandiri, (3) kebebasan berganti-ganti pekerjaan dari waktu ke waktu, (4) kebebasan bergaul, (5) gaya kepemimpinan atasan langsung, (5) kompetensi pengawas, (7) tugas yang



PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN

“Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi”

Kerjasama Program Studi S-3 Ilmu Pendidikan, Program Studi S-2 Pendidikan Luar Biasa
Universitas Sebelas Maret Surakarta dan ISPI Wilayah Jawa Tengah

Surakarta, 21 November 2015

ISBN: 978-979-3456-52-2



diterima, (8) kesempatan bertindak terhadap orang lain, (9) kesiapan kerja, (10) kebebasan memerintah, (11) kebebasan memanfaatkan kemampuan, (12) kebebasan menerapkan peraturan yang berlaku, (13) gaji yang diterima, (14) kesempatan mengembangkan karier, (15) kebebasan mengambil keputusan, (16) kesempatan menggunakan metode kerja, (17) kondisi kerja yang mendukung, (18) kerja sama, (19) penghargaan terhadap prestasi, dan (20) perasaan pekerja terhadap prestasinya. Dalam implementasinya, indikator-indikator kepuasan kerja dapat juga dibatasi, seperti yang dilakukan oleh Usman (2008) dibatasi pada gaji, tunjangan pensiun, jabatan, pekerjaan menantang, rumah dinas, kendaraan dinas, pelayanan kesehatan, jaminan pendidikan, hiburan, prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, pimpinan dan keamanan. Hal ini sejalan dengan pendapat Siagian (1995) dan Uno (2008). Siagian (1995) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat diukur dari faktor-faktor: (1) pekerjaan yang penuh tantangan, (2) penerapan sistem penghargaan yang adil, (3) kondisi yang sifatnya menantang, dan (4) sikap rekan sekerja; sedangkan Uno (2008) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru meliputi kondisi organisasi sekolah, kondisi pekerjaan, gaji/insentif, supervisi kepala sekolah, hubungan guru dengan guru dan karyawan, serta promosi jabatan. Baik motivasi kerja maupun kepuasan kerja semuanya perlu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi, sebab keduanya dapat berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan di organisasi yang bersangkutan

2.3. Penelitian Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini antara lain penelitian yang dilakukan oleh Karabiyik dan Korumaz (2013), Ghodrati dan Tabar (2013), Ghenghesh (2013), Chunghati dan

Perveen (2013), Usop dan kawan-kawan (2012), Shinde dan kawan-kawan (2013), Van den Broeck dan kawan-kawan (2013), Usop dan kawan-kawan (2012), Ardansyah (2012), Hadjiphanis (2012), Puvada dan Gudivada (2012), Mawoli dan Babandako (2011), Khorsidi dan kawan-kawan (2011), Maria (2011), Adiando (2005), serta Ryan dan Deci (2000). Penelitian Karabiyik dan Korumaz (2013) bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai hubungan antara persepsi *self-efficacy* dan tingkat kepuasan kerja guru. Temuan penelitian Karabiyik dan Korumaz menunjukkan bahwa: (1) ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi *self-efficacy* dan tingkat kepuasan kerja guru, hal ini berarti bahwa guru yang memiliki *self-efficacy* meningkat, kepuasan kerjanya juga meningkat; dan (2) tidak ada perbedaan yang signifikan antara persepsi *self-efficacy* dan tingkat kepuasan kerja guru berdasarkan jenis kelamin, usia, disiplin ilmu, tempat kerja dan institusi tingkat sekolah. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan antara persepsi *self-efficacy* dan kepuasan kerja guru, serta tidak adanya hubungan antara persepsi *self-efficacy* dan kepuasan kerja guru sesuai dengan variabel pribadi seperti jenis kelamin, usia, disiplin ilmu, tempat kerja dan institusi tingkat sekolah, Karabiyik dan Korumaz memberikan rekomendasi tentang perlunya studi ilmiah terhadap kepuasan kerja dan persepsi *self-efficacy* untuk lebih memahami tentang guru sebagai subjek penelitian.

Hasil penelitian Ghodrati dan Tabar (2013) adalah bahwa ada hubungan antara performansi manajemen dan motivasi karyawan. Ini berarti bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh manajemen yang diterapkan dalam organisasi. Dalam penelitian Ghenghesh (2013) diperoleh kesimpulan bahwa kepuasan kerja dan motivasi merupakan faktor penting yang akan mempengaruhi



PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN

“Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi”

Kerjasama Program Studi S-3 Ilmu Pendidikan, Program Studi S-2 Pendidikan Luar Biasa Universitas Sebelas Maret Surakarta dan ISPI Wilayah Jawa Tengah

Surakarta, 21 November 2015

ISBN: 978-979-3456-52-2



produktivitas dan efektivitas lembaga. Oleh karena itu diperlukan adanya manajemen yang tinggi dan pimpinan organisasi perlu memberikan perhatian terhadap semua faktor ekstrinsik yang dapat mengakibatkan kepuasan kerja sehingga lembaga dapat memotivasi dan mempertahankan kinerja staf akademik. Chunghati dan Perveen (2013) membandingkan kepuasan kerja guru di sekolah negeri dan swasta, dan diperoleh kesimpulan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara tingkat kepuasan kerja guru sekolah negeri dan swasta, tidak ada perbedaan antara tingkat kepuasan kerja guru pada kualifikasi mereka, serta tidak ada perbedaan yang signifikan antara tingkat kepuasan kerja dan pengalaman mengajar guru.

Shinde dan kawan-kawan (2013), menyatakan bahwa motivasi dan insentif guru sangat penting, dan hal ini akan mempengaruhi iklim pembelajaran mereka. Van den Broeck dan kawan-kawan (2013) dalam penelitiannya menunjukkan tentang pentingnya kualitas dan kuantitas motivasi para karyawan. Karyawan menjadi lebih giat ketika mereka menilai pekerjaan dan memperoleh kepuasan yaitu ketika mereka termotivasi secara intrinsik.

Penelitian yang dilakukan oleh Usop dan kawan-kawan (2012) bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam tentang hubungan antara prestasi kerja dan kepuasan kerja guru. Desain penelitian ini menggunakan deskriptif korelatif. Subjek penelitian ini adalah 200 guru SD dari dua belas sekolah terpilih di Kota Cotabato, Mindanao, Filipina, dengan ketentuan sebagai guru penuh waktu dan berpengalaman kerja minimal dua tahun. Untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner, dan analisis datanya menggunakan distribusi frekuensi kelompok, persentil, mean, dan standar deviasi, serta korelasi *product moment* dari Pearson untuk mengetahui korelasi antara kepuasan kerja dan prestasi kerja.

Temuan penelitian ini adalah: (1) sebagian besar guru berusia antara 31 – 40 tahun, sebagian besar perempuan, sebagian besar berpendidikan sarjana dan master, 64% memiliki masa kerja 11 – 15 tahun, dan banyak dari mereka yang sudah menikah; (2) prestasi kerja guru pada tujuh domain berperingkat mahir; (3) sebagian besar guru puas pada aspek-aspek berikut: kebijakan sekolah, supervisi, hubungan interpersonal, kesempatan untuk promosi, kondisi kerja, berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa guru-guru menampilkan tingkat kinerja yang tinggi, kemampuan, inisiatif dan produktivitas, melebihi persyaratan dalam bidang kinerja. Guru-guru memiliki kepuasan kerja dalam aspek kebijakan sekolah, supervisi, hubungan interpersonal, kesempatan untuk promosi, kondisi kerja, berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab. Hal ini berarti bahwa guru-guru puas dengan pekerjaan mereka dan juga produktif. Selain itu, jika guru puas dengan pekerjaannya, mereka akan mengembangkan dan mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi. Proses belajar mengajar akan lebih efisien dan efektif yang pada akhirnya menghasilkan peserta didik yang berdaya saing tinggi.

Hasil penelitian Ardansyah (2012), menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru-guru di sekolah yang bersangkutan. Sementara itu, hasil penelitian Hadjiphanis (2012) berbeda dengan hasil penelitian-penelitian lainnya, bahwa motivasi tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebab motivasi hanya merupakan salah satu faktor di antara faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut Hadjiphanis (2012) mengatakan, agar karyawan termotivasi dalam bekerja maka pimpinan organisasi harus mengetahui hal-hal apa yang dapat memuaskan pada



PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN

“Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi”

Kerjasama Program Studi S-3 Ilmu Pendidikan, Program Studi S-2 Pendidikan Luar Biasa Universitas Sebelas Maret Surakarta dan ISPI Wilayah Jawa Tengah

Surakarta, 21 November 2015

ISBN: 978-979-3456-52-2



pekerjaan mereka, serta berupaya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka.

Penelitian Puvada dan Gudivada (2012) menunjukkan bahwa komitmen kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Para karyawan setuju bahwa kinerja dan kepuasan kerja merupakan siklus terus menerus yang mengarahkan organisasi untuk berkonsentrasi baik pada faktor individu seperti motivasi dan komitmen serta faktor kelompok seperti desain kerja dan iklim organisasi yang melibatkan hubungan kerja, manajemen sumber daya manusia dan hubungan industrial.

Hasil penelitian Mawoli dan Babandako (2011) di Universitas Ibrahim Badamasi Babangida di Nigeria, menunjukkan bahwa kinerja staf akademik berhubungan dengan pembelajaran yang mereka lakukan, dan mereka memiliki motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi. Bentuk kinerja staf akademik yang tinggi jika berkelanjutan maka dapat membantu institusi tersebut dalam mewujudkan mimpi besar yaitu mewujudkan pusat pembelajaran kelas dunia yang didorong oleh kemitraan dan teknologi. Penelitian Mawoli dan Babandako ini memberikan rekomendasi agar institusi memberikan dana penelitian yang memadai dan merekomendasikan pentingnya penelitian-penelitian lokal.

Dalam penelitian Khorsidi dan kawan-kawan (2011) diperoleh kesimpulan bahwa faktor-faktor efektif dalam meningkatkan motivasi kerja adalah aktualisasi diri, faktor sosial, harga diri, job fitur yang diinginkan, fisiologis, dan kekayaan kerja. Sementara itu, hasil penelitian Maria (2011) yang meneliti 52 perusahaan di Rumania wilayah barat, diperoleh kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan (68,9%) memiliki motivasi kerja rendah, dan sebagian besar karyawan (70,3%) memiliki kepuasan kerja pada kategori kurang puas.

Adianto dan kawan-kawan (2005) dalam penelitiannya menyatakan bahwa

pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja internal karyawan adalah adanya penghargaan, sedangkan pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja eksternal adalah pengarahan yang diberikan oleh atasan. Jika Adianto dan kawan-kawan (2005) meneliti tentang kepuasan kerja karyawan dari segi internal dan eksternal, Ryan dan Deci (2000) meneliti tentang motivasi karyawan dari segi intrinsik dan ekstrinsik. Perilaku termotivasi secara intrinsik dilakukan untuk memenuhi kebutuhan psikologis manusia, sedangkan perilaku termotivasi secara ekstrinsik berkaitan dengan konsekuensi-konsekuensi dari luar. Ryan dan Deci menyatakan tentang pentingnya kondisi kelas di sekolah yang memungkinkan terjadinya kepuasan bagi guru.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut tampak bahwa motivasi dan kepuasan kerja sangat penting untuk diperhatikan pimpinan organisasi untuk meningkatkan kinerja para anggota organisasi, termasuk organisasi pendidikan atau sekolah.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2015, bertempat di Sekolah-Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia.

3.2. Sampel Penelitian

Sampel penelitian ditentukan dengan cara *purposive random sampling*, yaitu guru-guru yang berasal dari sekolah yang berada di perkotaan, di antara kota dan desa, serta yang berada di pedesaan. Jumlah guru yang menjadi sampel penelitian sebanyak 64 orang yang terdiri dari 18 orang guru laki-laki dan 46 orang guru perempuan.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari variabel motivasi



PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN

“Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi”

Kerjasama Program Studi S-3 Ilmu Pendidikan, Program Studi S-2 Pendidikan Luar Biasa Universitas Sebelas Maret Surakarta dan ISPI Wilayah Jawa Tengah

Surakarta, 21 November 2015

ISBN: 978-979-3456-52-2



kerja dan kepuasan kerja guru. Variabel motivasi kerja guru terdiri dari indikator motivasi internal yang meliputi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, berusaha untuk mengungguli orang lain, dan mengutamakan prestasi dari aktivitas yang dikerjakannya, serta indikator motivasi eksternal yang meliputi usaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh penghargaan dari yang dikerjakannya, bekerja dengan harapan memperoleh insentif, serta bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan. Kuesioner untuk mengungkap motivasi kerja guru terdiri dari 40 butir dengan menggunakan skala Likert dengan alternatif pilihan jawaban sangat sering (skor 5), sering (skor 4), kadang-kadang (skor 3), kurang (skor 2), dan tidak pernah (skor 1).

Variabel kepuasan kerja guru terdiri dari enam indikator, yaitu kondisi organisasi sekolah, kondisi pekerjaan, gaji/insentif, supervisi kepala sekolah, hubungan guru dengan guru dan karyawan, serta promosi jabatan. Kuesioner untuk mengungkap kepuasan kerja guru terdiri dari 46 butir dengan menggunakan skala Likert dengan alternatif pilihan jawaban sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), ragu-ragu (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1).

3.4. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini telah diujicobakan terlebih dahulu untuk memperoleh tingkat validitas dan reliabilitas yang dipersyaratkan. Dalam perkembangan mutakhir, istilah validitas instrumen telah dikembangkan menjadi daya beda instrumen. Oleh karena itu instrumen dalam penelitian ini telah diujicobakan

untuk memperoleh daya beda dan reliabilitas instrumen yang dipersyaratkan. Instrumen diujicobakan terhadap 38 orang guru SD. Butir-butir instrumen dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan daya beda (persyaratan validitas) sebab semua koefisien *correlated item total correlation* di atas 0,30 serta telah memenuhi persyaratan reliabilitas sebab untuk instrumen motivasi kerja diperoleh koefisien alpha Cronbach sebesar 0,914 dan untuk instrumen kepuasan kerja sebesar 0,931.

3.5. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul kemudian dilakukan analisis untuk mendeskripsikan kategori motivasi kerja dan kepuasan kerja guru; untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan motivasi kerja dan kepuasan kerja guru berdasar jenis kelamin, usia, dan masa kerja; serta untuk mengetahui ada tidaknya hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja guru. Untuk mendeskripsikan kategori menggunakan mean dan standar deviasi, untuk mengetahui perbedaan-perbedaan menggunakan analisis statistik nonparametrik, dan untuk mengetahui hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja guru menggunakan analisis korelasi Pearson.

4. HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini dipaparkan sebagai berikut. Ditinjau dari masa kerjanya, guru yang memiliki masa kerja 1-10 tahun ada 13 orang (20,3%), masa kerja 11-20 tahun ada 29 orang (40,3%), masa kerja 21-30 tahun ada 12 orang (18,7%), dan masa kerja 31-40 tahun ada 10 orang (15,6%). Ditinjau dari usianya, guru yang berusia 20-30 tahun ada 9 orang (14,1%), usia 31-40 tahun ada 13 orang (20,3%), usia 41-50 tahun ada 30 orang (46,8%), dan usia 51-60 tahun ada 12 orang (18,7%).

Berdasarkan kategori atau tingkat motivasi dan kepuasan kerja guru disajikan dalam tabel berikut.



PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN

“Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi”

Kerjasama Program Studi S-3 Ilmu Pendidikan, Program Studi S-2 Pendidikan Luar Biasa
Universitas Sebelas Maret Surakarta dan ISPI Wilayah Jawa Tengah

Surakarta, 21 November 2015

ISBN: 978-979-3456-52-2



Tabel 1. Kategorisasi Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru

No	Variabel	Kategori Tinggi		Kategori Sedang		Kategori Rendah	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1	Motivasi kerja	10	15,625	42	65,625	12	18,75
2	Kepuasan kerja	16	25,0	31	48,44	17	26,56

Berdasarkan tabel tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar guru, yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 65,625% memiliki motivasi kerja sedang, diikuti 12 orang (18,75%) kategori rendah, dan 10 orang (15,625%) kategori tinggi. Ditinjau dari kepuasan kerjanya, sebagian besar guru yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 48,44% memiliki kepuasan kerja

dalam kategori sedang, diikuti 17 orang (26,56%) kategori rendah, dan 16 orang (25,0%) kategori tinggi.

Ditinjau dari jenis kelamin, usia, dan masa kerjanya, motivasi dan kepuasan kerja guru diperoleh angka koefisien sebagaimana disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 2. Angka Koefisiensi Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Berdasar Jenis Kelamin, Usia, dan Masa Kerja

No	Variabel	Berdasar Jenis Kelamin	Berdasar Usia	Berdasar Masa Kerja	Taraf Signifikansi
1	Motivasi kerja	0,143	0,848	0,073	0,05
2	Kepuasan kerja	0,197	0,247	0,283	0,05

Perbedaan dikatakan signifikan jika angka koefisien lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan data tersebut semua angka koefisien di atas 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan motivasi kerja antara guru laki-laki dan perempuan, tidak ada perbedaan motivasi kerja berdasarkan usia, tidak ada perbedaan motivasi kerja berdasar masa kerja, tidak ada perbedaan kepuasan kerja antara guru laki-laki dan perempuan, tidak ada perbedaan kepuasan kerja guru berdasar usia, dan tidak ada perbedaan kepuasan kerja guru berdasarkan masa kerja. Hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja guru dengan mengguna-

kan analisis korelasi Pearson diperoleh angka sebesar 0,105 yang berarti tidak ada hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja guru.

5. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, motivasi kerja guru dalam kategori sedang. Hal ini perlu diupayakan oleh para kepala sekolah agar para guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, sebab motivasi kerja guru akan berpengaruh terhadap kinerja guru yang bersangkutan. Beberapa hal yang perlu diperhatikan kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru meliputi faktor internal



PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN

“Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi”

Kerjasama Program Studi S-3 Ilmu Pendidikan, Program Studi S-2 Pendidikan Luar Biasa Universitas Sebelas Maret Surakarta dan ISPI Wilayah Jawa Tengah

Surakarta, 21 November 2015

ISBN: 978-979-3456-52-2



maupun eksternal (Uno, 2008; Ryan dan Deci, 2000). Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, berusaha untuk mengungguli orang lain, dan mengutamakan prestasi dari aktivitas yang dikerjakannya; sedangkan faktor eksternal meliputi usaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh penghargaan dari yang dikerjakannya, bekerja dengan harapan memperoleh insentif, serta bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan. Sejalan dengan itu, Karwati & Priansa (2013) menyarankan beberapa kegiatan yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru antara lain menerapkan manajemen yang terbuka, menerapkan deskripsi pekerjaan dengan tugas dan fungsi yang jelas, menerapkan hubungan yang baik, menerapkan pengawasan yang berkelanjutan dan menyeluruh, dan perlu dilakukan program evaluasi.

Demikian pula mengenai kepuasan kerja guru, berdasar hasil penelitian diperoleh kepuasan kerja dalam kategori sedang. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam kategori sedang (tidak tinggi), sejalan dengan hasil penelitian Maria (2011) bahwa sebagian besar karyawan (68,9%) memiliki motivasi kerja rendah, dan sebagian besar karyawan (70,3%) memiliki kepuasan kerja pada kategori kurang puas. Karena itu kepala sekolah perlu memperhatikan berbagai faktor yang dimungkinkan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, seperti kondisi organisasi sekolah, kondisi pekerjaan, gaji/insentif, supervisi kepala sekolah, hubungan guru dengan guru dan karyawan, serta promosi jabatan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Ghenghesh (2013) seperti dikemukakan di muka,

bahwa motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor penting yang akan mempengaruhi produktivitas dan efektivitas organisasi. Ghenghesh menyarankan pentingnya manajemen yang baik dan kepemimpinan yang mampu memberikan perhatian terhadap semua faktor ekstrinsik yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Dengan demikian kepala sekolah diharapkan mampu menerapkan manajemen maupun kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru.

Ditinjau dari jenis kelamin, usia, dan masa kerja guru, tidak ada perbedaan motivasi kerja maupun kepuasan kerja guru. Hal ini dimungkinkan karena secara keseluruhan motivasi dan kepuasan kerja guru dalam kategori sedang, sehingga tidak menunjukkan adanya perbedaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Chunghati dan Perveen (2013) yang membandingkan kepuasan kerja guru di sekolah negeri dan swasta, dan diperoleh kesimpulan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara tingkat kepuasan kerja guru sekolah negeri dan swasta, tidak ada perbedaan antara tingkat kepuasan kerja guru pada kualifikasi mereka, serta tidak ada perbedaan yang signifikan antara tingkat kepuasan kerja dan pengalaman mengajar guru. Dalam penelitian-penelitian lanjutan diperlukan sampel penelitian yang lebih bervariasi dan lebih banyak lagi.

6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Sebagian besar guru SD di Kabupaten Klaten (65,625%) memiliki motivasi kerja dalam kategori sedang.
2. Sebagian besar guru SD di Kabupaten Klaten (48,44%) memiliki kepuasan kerja dalam kategori sedang.
3. Tidak ada perbedaan motivasi kerja guru SD di Kabupaten Klaten ditinjau



PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN

“Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi”

Kerjasama Program Studi S-3 Ilmu Pendidikan, Program Studi S-2 Pendidikan Luar Biasa Universitas Sebelas Maret Surakarta dan ISPI Wilayah Jawa Tengah

Surakarta, 21 November 2015

ISBN: 978-979-3456-52-2



- dari jenis kelamin, usia, dan masa kerja guru.
4. Tidak ada perbedaan kepuasan kerja guru SD di Kabupaten Klaten ditinjau dari jenis kelamin, usia, dan masa kerja guru.
 5. Tidak ada hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja guru SD di Kabupaten Klaten.

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka secara umum dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja guru SD di Kabupaten Klaten berada dalam kategori sedang. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa para kepala sekolah perlu menempuh upaya-upaya yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru. Jika motivasi dan kepuasan kerja guru tinggi maka diharapkan kinerja guru di sekolah yang bersangkutan juga tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, Hari; Agustin, Yuke; dan Trindira, I.G.A. Happy. 2005. “Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap performansi Kerja Operator pada Bagian Produksi”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 7 No. 2, September 2005, hal. 113-126*. Jurnal Jurusan Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra.
- Ardansyah, Muhammad. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Medan*. <http://digilib.unimed.ac.id>. Diakses tanggal 26 April 2014.
- Chunghati, Farah Deebe; and Perveen, Uzma. 2013. “A Study of Teachers Workload and Job Satisfaction In Public and Private Schools At Secondary Level In Lahore City Pakistan”. *Asian Journal of Social Sciences & Humanities*. Vol. 2 No. 1 February 2013. page 202-214.
- Eres, Figen. 2011. “Relationship Between Teacher Motivation and Transformational Leadership Characteristics of School Principals”. *International Journal of Education*. ISSN 1948-5476. Vol. 3 No. 2. page 1-17. www.macrothink.org/ije. Diakses 20 September 2013.
- Farisi, M. Madzhub. 2012. *Peran Kepala Sekolah dalam Peningkatan Motivasi Kerja Guru*. <http://id.yhs4.search.yahoo.com/yhs/search>. Diakses tanggal 26 April 2014.
- Ghenghesh, Pauline. 2013. “Job Satisfaction and Motivation – What Makes Teachers Tick?” *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*. Vol. 3(4). page 456-466. www.sciencedomain.org. Diakses tanggal 20 September 2013.
- Ghodrati, Hassan; and Tabar, Reza Ghaffari. 2013. “A Study On Effective On Employee Motivation”, *Management Science Letters, No. 3 (2013)*. page 1511-1520. www.growing-science.com/msl. Diakses tanggal 30 Oktober 2015.
- Hadjiaphanis, Lycourgos. 2012. “Examining Employee Motivation in Large Scale Organizations in Cyprus”. *Journal of Business Administration Online – Fall 2012*. page 1-18. www.atu.edu/jbao/employee-motivation-in-large-scale-organizations.pdf. Diakses tanggal 31 Oktober 2015.
- Karabiyik, Bilkis; and Korumaz, Mithat. 2013. “Relationship Between Teachers’ Self-Efficacy Perceptions and Job Satisfaction Level”. *Procedia - Social and Behavioral Sciences 00 (2013) 000–000*. page 2-5.
- Karwati, Euis; dan Priansa, Donni Juni. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah: Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung: Afa Beta.



PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN

“Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi”

Kerjasama Program Studi S-3 Ilmu Pendidikan, Program Studi S-2 Pendidikan Luar Biasa Universitas Sebelas Maret Surakarta dan ISPI Wilayah Jawa Tengah

Surakarta, 21 November 2015

ISBN: 978-979-3456-52-2



- Khorsidi, Abbas; Mirzamani, Mahmoud; and Esfahani, Hamideh Darb. 2011. “Effective Factors in Enhancing School Managers’ Job Motivation”. *Iranian J. Psychiatry*. 6:4, Fall 2011. page 151-157. <http://journals.tums.ac.ir>. Diunduh tanggal 21 November 2013.
- Maria LUT, Dina. 2012. “Connection Between Job Motivation, Job Satisfaction and Work Performance in Romanian Trade Enterprises”. *Economics and Applied Informatics*. Years XVIII-No.3. ISSN 1584-0409. page 45-50. <http://www.ann.ugal.ro/eco> www.eia.feaa.ugal.ro. Diakses tanggal 20 September 2013.
- Mawoli, Mohammed Abubakar; and Babandako, Abdullahi Yusuf. 2011. “An Evaluation of Staff Motivation, Dissatisfaction and Job Performance in An Academic Setting”. *Australian Journal of Business and Management Research Vol. 1 No. 9 December 2011*. page 1-14. www.ajbmr.com/articlepdf. Diakses tanggal 31 Oktober 2015.
- Puvada, Devaki Devi; and Gudivada, Venkat Rao. 2012. “Performance and Job Satisfaction: A Critical Analysis”. *Economica*. Vol. 8 No. 2. page 5-17. <http://www.macrothink.org/ije>. Diakses tanggal 20 September 2013.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Rohman, Muhammad; dan Amri, Sofan. 2012. *Manajemen Pendidikan: Analisis dan Solusi Terhadap Kinerja Manajemen Kelas dan Strategi Pengajaran yang Efektif*. Jakarta: PT Prestasi Pustakaraya.
- Ryan and Deci, 2000. “Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions”. *Contemporary Educational Psychology* 25. page 54-67. <http://mmrg.pbworks.com/f/Ryan,+Deci+00.pdf>. Diakses tanggal 11 November 2015.
- Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Shinde, Tukaram Narayan et.al. (Eds). 2013. “Motivation is An Important Role For Teachers in Higher Educational Institutions”. *Golgen Research Thoughts, Monthly Multidisciplinary Research Journal, Volume 2 Issue XII, June 2013*. ISSN 2231-5063 page 1-4. www.aygrt.isrj.net. Diakses tanggal 20 Desember 2013.
- Suryabrata, Sumadi. 2000. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali ress.
- Uno, Hamzah B. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Husaini. 2008. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usop, Annierah Maulana et al. 2013. “Work Performance and Job Satisfaction among Teachers”. *International Journal of Humanities and Social Science Vol. 3 No. 5; March 2013*. page 245-252. <http://www.ijhssnet.com>. Diakses tanggal 20 Desember 2013.
- Van den Broeck, Anja et al. 2013. “Unraveling The Importance of The Quantity and Quality of Workers’ Motivation for Well-Being: A Person-Centered Perspective”. *Journal of Vocational Behavior* 82. page 69-78. <http://www.sciencedirect.com>. Diunduh tanggal 31 Oktober 2015.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.