

## Motivasi dan kepuasan kerja sebagai determinan kinerja guru tidak tetap

*(Motivation and job satisfaction as a determinant of  
non-permanent teacher performance)*

Asep Kordiman<sup>1</sup>, Suwatno<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran  
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia  
Jl. Dr. Setiabudhi, No. 229 Bandung, Jawa Barat Indonesia  
Email : [suwatno@upi.edu](mailto:suwatno@upi.edu)

### ABSTRAK

Tulisan ini mengkaji secara khusus tentang motivasi dan kepuasan kerja guru sebagai faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan regresi ganda dan korelasi *product moment* dimana data yang dikumpulkan melalui metode survey dengan menggunakan angket terhadap 48 responden yaitu guru tidak tetap pada salah satu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) swasta di Bandung. Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja guru memiliki korelasi yang sedang terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini dapat memberikan implikasi terhadap optimalnya kinerja guru dan juga sebagai pengkajian pendidikan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja guru yang mampu meningkatkan produktivitas kerja guru.

**Kata kunci:** *motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja guru*

### ABSTRACT

*This paper reviews specifically about motivation and job satisfaction of teachers as a factor that effecting teacher's performance. Based on the data analysis result that used multiple regression and product moment correlation, the data collected through survey method using questionnaire to 48 respondents which is non-permanent teachers of one private vocational school in Bandung. The result of analysis shows that motivation and teacher's job satisfaction have a correlation on the teacher's performance either partially or simultaneously. The results of this study can provide an implication of the optimal teacher's performance and also as an assessment of education to improve motivation and job satisfaction of teachers as a variable that affects the teacher's performance that could improve teacher productivity.*

**Keywords:** *work motivation, job satisfaction, teacher's performance*

**Received:** Agustus 2017, **Revision:** November 2017, **Published:** Januari 2018

---

**PENDAHULUAN**

Permasalahan mengenai belum optimalnya kinerja guru merupakan menjadi bahan kajian yang menarik. Kinerja guru yang belum optimal bahkan masih banyak yang tergolong rendah bukanlah hal yang bisa dibiarkan begitu saja, karena jika dibiarkan akan berdampak pada terganggunya efektifitas, produktifitas kinerja yang akan menimbulkan tidak tercapainya tujuan dari pendidikan itu sendiri. Maka dari itu, tidak optimalnya kinerja guru dapat menjadi salah satu permasalahan besar yang harus dipecahkan dan menjadi tanggung jawab semua pihak yang terlibat di sekolah. Semua pihak harus saling bekerja sama mencari solusi pemecahan permasalahannya. Salah satu permasalahan kinerja guru dalam penelitian ini pada salah satu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) swasta di Bandung ditunjukkan dalam data rekapitulasi kinerja guru tidak tetap tahun 2011- 2016 berikut ini :

**Tabel 1**  
**Daftar Rekapitulasi Data Kinerja Guru Tidak Tetap**

Tahun	Nilai	Kategori	Jumlah Guru	Penilaian Kinerja Guru		Total Guru
				Jumlah Guru	Presentase	
2011-2012	90-100	Amat Baik	-	17 orang	47.22%	36 orang
	80-89	Baik	17 orang			
	70-79	Cukup	13 orang	19 orang	52.78%	
	60-69	Buruk	6 orang			
	< 59	Sangat Buruk	-			
2012-2013	90-100	Amat Baik	-	22 orang	55%	40 orang
	80-89	Baik	22 orang	18 orang	45%	
	70-79	Cukup	14 orang			
	60-69	Buruk	3 orang			
	< 59	Sangat Buruk	1 orang			
2013-2014	90-100	Amat Baik	-	23 orang	46,70%	49 orang
	80-89	Baik	23 orang	26 orang	53,30%	
	70-79	Cukup	20 orang			
	60-69	Buruk	5 orang			
	< 59	Sangat Buruk	1 orang			
2014-2015	90-100	Amat Baik	-	21 orang	45,65%	46 orang
	80-89	Baik	21 orang	25 orang	54,35%	
	70-79	Cukup	20 orang			
	60-69	Buruk	4 orang			
	< 59	Sangat Buruk	1 orang			
2015-2016	90-100	Amat Baik	-	21 orang	43,75%	48 orang
	80-89	Baik	21 orang	27 orang	56,25%	
	70-79	Cukup	23 orang			
	60-69	Buruk	4 orang			
	< 59	Sangat Buruk	-			

*Sumber: rekapitulasi data kinerja guru tidak tetap*

Berdasarkan data diatas bahwa kriteria penilaian kinerja guru pada tahun 2011-2012 guru tidak tetap yang mendapatkan predikat “Amat Baik” tidak ada sama sekali dan yang mendapatkan predikat “Baik” sebanyak 17 orang sedangkan yang mendapatkan predikat “Cukup” sebanyak 13 orang, kemudian yang mendapat predikat “Buruk” sebanyak 6 orang, dan yang mendapatkan predikat “Sangat Buruk” tidak ada. Berdasarkan tabel diatas guru yang mendapatkan nilai 80 (delapan puluh) keatas hanya 17 orang dengan presentase 47.22% sedangkan yang mendapatkan nilai dibawah 80 (delapan puluh) lebih banyak yaitu 19 orang dengan presentase 52.78% dari total guru tidak tetap sebanyak 36 orang.

Pada tahun 2012-2013 guru tidak tetap yang mendapatkan predikat “Amat Baik” tidak ada sama sekali dan yang mendapatkan predikat “Baik” sebanyak 22 orang sedangkan yang mendapatkan predikat “Cukup” sebanyak 14 orang, kemudian yang mendapat predikat “Buruk” sebanyak 3 orang, dan yang mendapatkan predikat “Sangat Buruk” sebanyak 1 orang. Berdasarkan tabel diatas guru yang mendapatkan nilai 80 (delapan puluh) keatas hanya 22 orang dengan presentase 55% sedangkan yang mendapatkan nilai dibawah 80 (delapan puluh) lebih banyak yaitu 18 orang dengan presentase 45% dari total guru tidak tetap sebanyak 40 orang.

Pada tahun 2013-2014 guru tidak tetap yang mendapatkan predikat “Amat Baik” tidak ada sama sekali dan yang mendapatkan predikat “Baik” sebanyak 22 orang sedangkan yang mendapatkan predikat “Cukup” sebanyak 20 orang, kemudian yang mendapat predikat “Buruk” sebanyak 5 orang, dan yang mendapatkan predikat “Sangat Buruk” tidak ada. Berdasarkan tabel diatas guru yang mendapatkan nilai 80 (delapan puluh) keatas hanya 22 orang dengan presentase 46,70% sedangkan yang mendapatkan nilai dibawah 80 (delapan puluh) lebih banyak yaitu 26 orang dengan presentase 53,30% dari total guru tidak tetap sebanyak 49 orang.

Pada tahun 2014-2015 guru tidak tetap yang mendapatkan predikat “Amat Baik” tidak ada sama sekali dan yang mendapatkan predikat “Baik” sebanyak 21 orang sedangkan yang mendapatkan predikat “Cukup” sebanyak 20 orang, kemudian yang mendapat predikat “Buruk” sebanyak 4 orang, dan yang mendapatkan predikat “Sangat Buruk” tidak ada. Berdasarkan tabel diatas guru yang mendapatkan nilai 80 (delapan puluh) keatas hanya 21 orang dengan presentase 45,65% sedangkan yang mendapatkan nilai dibawah 80 (delapan puluh) lebih banyak yaitu 24 orang dengan presentase 54,35% dari total guru tidak tetap sebanyak 46 orang.

Pada tahun 2015-2016 guru tidak tetap yang mendapatkan predikat “Amat Baik” tidak ada sama sekali dan yang mendapatkan predikat “Baik” sebanyak 21 orang sedangkan yang mendapatkan predikat “Cukup” sebanyak 20 orang, kemudian yang mendapat predikat “Buruk” sebanyak 4 orang, dan yang mendapatkan predikat “Sangat Buruk” sebanyak orang. Berdasarkan tabel diatas guru yang mendapatkan nilai 80 (delapan puluh) keatas hanya 21 orang dengan presentase 43,75% sedangkan yang mendapatkan nilai dibawah 80 (delapan puluh) lebih banyak yaitu 27 orang dengan presentase 56,25% dari total guru tidak tetap sebanyak 48 orang.

Dilihat dari data tersebut terbukti memang kinerja guru tidak tetap belum optimal, jika dilihat secara teoritis menurut Gibson (dalam Proyoga 2010, hlm. 29), Faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja antara lain:

1. Faktor individu : Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis : presepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.

3. Faktor Organisasi : Struktur Organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

Secara khusus penelitian ini mempertanyakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dipengaruhi oleh faktor guru dengan melakukan pembatasan variabel yaitu motivasi dan kepuasan kerja guru serta mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru secara parsial maupun simultan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Pembahasan mengenai keterkaitan antara variabel secara parsial maupun simultan, perlu dibahas juga secara komperhensif pada setiap konsep yang terkait, dalam hal ini motivasi, kepuasan kerja dan kinerja guru.

### **Kinerja Guru**

Menurut Simamora (dalam Potale, Rocky 2015 hlm. 65) menyatakan “kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan”.

Sedangkan menurut Amstron dan baron (dalam Fahmi 2010, hlm 2) “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.” Ahli lain memerikan pengertian lainnya, yakni Also, Wu & Lee, (dalam Inuwa 2015, hlm. 289), defined “*job performance as employees’ overall performance in meeting the expected quality and achievement of tasks under the policy and time requirements of the organization*”.

Menurut Gibson ( dalam Proyoga 2010, hlm. 29), Faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja antara lain: 1) Faktor individu : Kemmpuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang; 2) Faktor psikologis : presepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja; 3) Faktor Organisasi : Struktur Organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Hamzah B. Uno & Lamatenggo (2012, hlm. 71), menyatakan bahwa “Indikator kinerja adalah kualitas kerja, kecepatan/ketetapan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja dan komunikasi.”

### **Motivasi Kerja**

Menurut Robbins (dalam Jusmaliani 2011, hlm 180), motivasi kerja diartikan sebagai kemauan untuk meingkatkan upaya ke arah pencapaian tuuan organisasi dengan syarat hasil upaya tadi akan memuaskan sebagian kebutuhan individu. Mc Shane & Von Glinow (dalam Wibowo 2013, hlm 110) motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*) dan ketekunan (*persistence*) perilaku sukarela dalam bekerja.

Menurut Sunyoto (dalam Hendiarto, Jandhika 2015 hlm. 128) motivasi kerja ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi

Menurut Hasibuan (2007, hlm. 183) indikator motivasi kinerja dicirikan dengan disiplin, semangat kerja ambisi kompeteisi, dan kerja keras. Sedangkan menurut Komaruddin (dalam Purnama, Ridwan 2008 hlm. 61) menyatakan beberapa indikator motivasi kerja yang meliputi:

1. Semangat kerja
2. Loyalitas kerja
3. Perasaan bangga dengan tercapainya sasaran/ target
4. Kebebasan menyampaikan pendapat dan gagasan
5. Pengembangan potensi dan kemampuan
6. Upah/ gaji
7. Hadiah/ bonus
8. Tunjangan
9. Hubungan kerja
10. Suasana kerja.

### **KEPUASAN GURU**

Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo 2013, hlm. 131) kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang. Sedangkan Kuhlen berendapat (dalam Shah, Muhammad Jamal 2012 hlm. 272) *Job satisfaction refers to the individual matching of personal needs to the perceived potential of the occupation for satisfying those needs* (Kepuasan kerja mengacu pada perbandingan antara individu dan kebutuhan pribadinya terhadap potensi dan keadaan yang dirasakan untuk memuaskan kebutuhan tersebut).

Mathis (dalam Suptami, Mamik Eko 2012 hlm. 26) Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif.

Opkara (dalam Khan, Aalamadar Hessain 2011 hlm. 2698) berpendapat tentang kepuasan kerja yaitu, *Job satisfaction is an outcome of different factors like pay, promotion, the work itself, supervision, relationships with co-workers and opportunities for promotions* (kepuasan kerja adalah hasil dari berbagai faktor seperti pembayaran, promosi, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja dan kesempatan untuk promosi

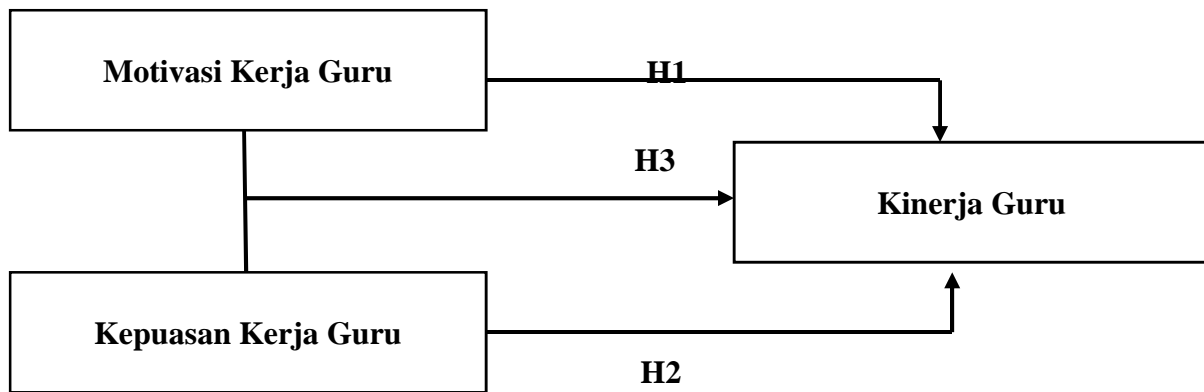
Menurut Spector (dalam Hasa 2014, hlm. 122) *Employee job satisfaction has been interconnected with how people think, feel and observe their jobs.* (Kepuasan kerja karyawan yaitu hubungan antara bagaimana orang berpikir, merasa dan mengamati pekerjaan mereka). Menurut Amabile (dalam Sari, Elviera 2009 hlm. 19) kepuasan kerja merupakan salah satu sikap karyawan yang perlu diciptakan di lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga menghasilkan kerja yang optimal, secara spesifik pengaruhnya terhadap kerja yang kreatif.

Sedangkan menurut Jex (dalam Jalal, Anwar 2015, hlm. 113 ) *description of job satisfaction as a “pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experiences”* (deskripsi kepuasan kerja sebagai “keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”).

Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator-indikator yang dikemukakan oleh Stephen Robbins (2012, hlm. 91):

1. Exit, perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi, mencakup pencarian suatu posisi baru maupun meminta berhenti.
2. Suara (*Voice*), dengan aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi, mencakup saran perbaikan, membahas problem-problem dengan atasan, dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.
3. Kesetiaan (*Loyalty*), pasif tetapi optimistis menunggu membaliknya kondisi, mencakup berbicara membela organisasi menghadap kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal yang tepat”.
4. Pengabaian (*Neglect*), secara pasif membiarkan kondisi memburuk termasuk kemungkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi, dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

Berdasarkan pada tinjauan pustaka yang sudah dibahas maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut



**Gambar 1**  
*Theoretical Framework*

## **METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan metode survey, teknik pengumpulan data yaitu dengan pengumpulan angket dengan model *rating scale* skala 5. Responden pada penelitian ini adalah guru tidak tetap pada salah satu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) swasta di Bandung yang berjumlah 48 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi ganda dan korelasi *product moment*. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru tidak tetap dengan menggunakan teknik analisis data regresi ganda dengan uji F, sementara untuk mengetahui pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas yaitu motivasi dan kepuasan kerja guru terhadap variabel kinerja guru digunakan teknik analisis data *korelasi product moment* dengan uji t. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan software program *Microsoft Excel 2010*

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran penelitian ini, bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja guru tidak tetap terhadap kinerja guru.. Selanjutnya berdasarkan pendahuluan dan tinjauan pustaka dapat dikembangkan menjadi sebuah hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru kinerja guru tidak tetap

Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja guru kinerja guru tidak tetap

Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh positif motivasi dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru tidak tetap

## **HASIL PENELITIAN**

### **H1: Motivasi Kerja Guru sebagai Determinan Kinerja Guru**

Pembahasan ini bertujuan melakukan pengujian hipotesis 1 yaitu terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru tidak tetap. Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik analisis data korelasi *product moment* dengan uji t, uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru. Kriteria pengujian hipotesis yaitu jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka H1 diterima apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka H1 ditolak.

Hasil pengolahan data dan pengujian statistik dan didapatkan hasil nilai thitung = 5.075 sedangkan nilai dari ttabel dengan level significant sebesar 5 % atau 0.05 dengan dk yaitu 48-2 = 46 yaitu sebesar 2.013, sesuai dengan kriteria pengujian bahwa nilai thitung > ttabel (5.075 > 2.013) sehingga dapat disimpulkan bahwa “ terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru”

Besarnya hubungan keterkaitan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru dihitung dengan menggunakan korelasi *product moment*. Hasil perhitungan didapatkan koefisien korelasi yaitu sebesar 0.722 apabila diinterpretasikan ke dalam kriteria penafsiran nilai korelasi berada pada rentang 0.600-0.799 yaitu kategori hubungan kuat, artinya motivasi kerja memiliki hubungan kuat terhadap kinerja guru.

### **H2: Kepuasan Kerja Guru sebagai Determinan Kinerja Guru Tidak Tetap**

Pembahasan ini bertujuan melakukan pengujian hipotesis 2 yaitu terdapat pengaruh positif kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru tidak tetap, teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dengan uji t, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru tidak tetap. Kriteria pengujian hipotesis yaitu jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka H1 diterima apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka H2 ditolak.

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel kreativitas mengajar terhadap prestasi belajar dilakukan perhitungan dengan menggunakan uji t dan didapatkan hasil nilai thitung = 5.843 sedangkan nilai dari ttabel dengan level significant sebesar 5 % atau 0.05 dengan dk yaitu 48-2 = 46 yaitu sebesar 2.013, sesuai dengan kriteria pengujian bahwa nilai thitung > ttabel (5.843 > 2.013) sehingga dapat disimpulkan bahwa “ terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja guru”

Besarnya hubungan keterkaitan antara variabel kreativitas mengajar guru terhadap prestasi belajar siswa dihitung dengan menggunakan korelasi *product moment*. Hasil perhitungan didapatkan koefisien korelasi yaitu sebesar 0.814 apabila diinterpretasikan ke dalam kriteria

penafsiran nilai korelasi berada pada rentang 0.800-1.000 yaitu kategori hubungan sangat kuat, artinya kepuasan kerja memiliki hubungan sangat kuat terhadap kinerja guru.

**H3: Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Determinan Kinerja Guru Tidak Tetap**

Pembahasan ini bertujuan untuk melakukan pengujian hipotesis 3 yaitu terdapat pengaruh positif motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, teknik analisis data yang digunakan adalah regresi ganda (*multiple regression*) dengan uji F, uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru tidak tetap. Kriteria pengujian hipotesis yaitu jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_2$  ditolak.

Hasil pengolahan data statistik didapatkan persamaan regresi  $Y = 3.106 + 0.308X_1 + 0.789X_2$ . persamaan tersebut berarti jika variabel motivasi dan kepuasan kerja meningkat maka variabel kinerja guru juga ikut meningkat. Perhitungan pengujian hipotesis diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 42.813,  $F_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan  $\alpha = 0.05$  dan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = n - k - 1 = 45$  sebesar 3.204, artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $42.813 > 3.204$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kesimpulannya bahwa “Terdapat pengaruh positif motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru tidak tetap di SMK Pasundan 1 Kota Bandung.”

Besarnya hubungan keterkaitan antara variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dapat dihitung dengan menggunakan korelasi *product moment* hasil perhitungan korelasi sebesar 0.585, apabila diinterpretasikan ke dalam kriteria penafsiran nilai korelasi berada pada rentang 0.400-0.599 yaitu kategori hubungan sedang, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang cukup kuat atau sedang terhadap kinerja guru. Koefisien determinasi variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja yang diperoleh yaitu sebesar 34.28%, dan sisanya sebesar 66.72% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 2 Uji t Pengaruh Parsial antar Variabel**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kesimpulan
Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kinerja Guru Tidak Tetap ( $Y$ )	5.075	2.013	Terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru tidak tetap
Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Guru Tidak Tetap ( $Y$ )	5.843	2.013	Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja guru tidak tetap

**Tabel 3 Uji F Pengaruh Simultan Variabel**

Variabel	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Kesimpulan
Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja guru ( $Y$ )	42.813	3.204	Terdapat pengaruh positif motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru



**Tabel 4 Koefisien Korelasi antar Variabel**

Variabel	Nilai Koefisien Korelasi	Penafsiran nilai korelasi
Motivasi Kerja Guru ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru tidak tetap (Y)	0.722	Hubungan kuat
Kepuasan Kerja Guru ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Y)	0.814	Hubungan sangat kuat
Motivasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Y)	0.585	Hubungan sedang

### **KESIMPULAN**

Motivasi dan kepuasan kerja guru merupakan faktor kuat yang mempengaruhi kinerja guru.. Sebagaimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja guru tidak tetap. Secara parsial terdapat hubungan sedang antara motivasi kerja guru kinerja guru, kepuasan kerja guru juga memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja guru. Secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja guru juga memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja guru. Dengan demikian implikasi dari penelitian ini adalah sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja guru tidak tetap, perlu adanya peningkatan motivasi dan kepuasan kerja guru secara berkelanjutan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Fahmi, Irham. 2015. *Manajemen Kinerja Teori dan Praktek*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kesembilan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hassa, Fatima. (2014). *International Journal of Learning & Development ISSN 2164-4063 2014, Vol. 4, No. 2 (Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions)*. Bahawalpur : Department of Management Sciences The Islamia University of Bahawalpur
- Hendiarto, Jandhika. 2016. *Agora Vol. 3 No 2 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. X. Universitas Kristen Petra*
- Inuwa, Mohammed. (2015). *The International Journal Of Business & Management ISSN 2321-8916 (The Impact of Job Satisfaction, Job Attitude and Equity*
- Jalal, Anwar. (2015). *International Journal of Humanities and Social Science Vol. 5, Job Satisfaction and Performance in Jordanian Banks. Jordania*
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Khan, Aalamadar Hessain dkk. 2011. *African Journal of Business Management Vol. 6 No. 7 ISSN 1993-8233 Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan*. Pakistan: University of the Punjab
- Potale, Rocky. 2015. *Jurnal EMBA ISSN 2303-1174 Vol.3 No.1 Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado*. Universitas Sam Ratulangi Manado
- Prunama, Ridwan. 2014. *Jurnal Strategic, Volume 7, Nomor 14 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung*
- Robbins, Stephen dkk. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sari, Elviera. *Bisnis dan Birokrasi Jurnal Ilmu Administrasi ISSN 0854-3844 Vol. 16 No.1 Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja*. British International School
- Shah, Muhammad Jamal dkk. 2012. *International Journal of Business and Social Science Vol. 3 No. 8 Job Satisfaction and Motivation of Teachers of Public Educational Institutions*. Pakistan: Army Public College of Management Sciences
- Sumptami, Mamik Eko. 2012. *Jurnal Profit Vol. 7 No. 1 Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan*.
- Uno, Hamzah B dan Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja