

## Studi Kontribusi Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru

BariyaAstuti<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Nusantara, Bekasi.

Received: September 04, 2023

Accepted: November 17, 2023

Published: Desember 28, 2023

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis kontribusi motivasi dan kepuasan kerja dalam upaya peningkatan produktivitas kerja guru di sekolah. Pengambilan sampel melalui simple random sampling, Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 88 orang. Data dianalisis menggunakan analisis kuantitatif, dari hasil kajian didapati bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi yang positif pada produktivitas kerja guru di sekolah, selain itu juga didapati bahwa kepuasan kerja guru memiliki kontribusi positif terhadap produktivitas kerja guru di sekolah, dapat dikatakan bahwa upaya peningkatan produktivitas kerja guru di sekolah dapat dilakukan dengan adanya peningkatan kualitas dalam diri guru dengan memberikan dan memperhatikan motivasi guru dalam bekerja serta adanya perhatian dan perbaikan terhadap tingkat kepuasan guru dalam bekerja di sekolah, perbaikan dan peningkatan kualitas motivasi dan kepuasan kerja guru tersebut secara langsung akan memberikan perubahan nyata pada upaya produktivitas kerja guru di sekolah.

Kata kunci: motivasi, kepuasan, kerja, produktivitas, guru

### Pendahuluan

Proses penyelenggaraan pendidikan yang bermutu, baik dalam proses maupun *output* pendidikan yang dihasilkannya, sebagai upaya mewujudkan tujuan pendidikan nasional tentunya sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) pelaksana pendidikan. Guru adalah salah satu komponen manusia dalam proses belajar mengajar, keberhasilan pembaharuan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator, dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran” (Mulyasa: 1995:9). Terselenggaranya pendidikan yang bermutu, sangat ditentukan oleh guru-guru yang bermutu pula, yaitu guru yang dapat menyelenggarakan tugas-tugas secara memadai (Denda Suroño Prawiroatmojo:1987).

Supriadi (1999 :144) menyatakan bahwa sekolah yang bermutu tinggi, baik negeri maupun swasta, mempunyai ciri-ciri khusus, diantaranya guru-gurunya mempunyai komitmen yang kuat terhadap tugas, kepala sekolah mempunyai kepemimpinan yang baik. Iklim kehidupan sekolahnya penuh gairah, sarana dan prasarannya memadai, hubungan sekolah dan masyarakat dan orang tua sangat baik, siswanya mempunyai etos belajar yang baik, proses belajar mengajar penuh gairah, angka kehadiran guru dan siswa tinggi.

Seorang guru yang profesional memerlukan kode etik yang dapat menjadi pedoman dan dapat mengarahkan guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengakuan terhadap guru sebagai tenaga

profesional akan dapat diberikan bila: “guru telah memiliki kualitas akademik, kompetensi dan sertifikat pendidikan yang dipersyaratkan” (Lembaga Negara RI Tahun 2005. No. 157). Raka Joni (1988:58) menyatakan bahwa profesionalitas guru tidak akan berarti jika tidak disertai proses pengembangan secara terus menerus baik melalui prosedur formal yaitu penataran yang diselenggarakan demi keperluan lembaga maupun prosedur informal yang dilakukan guru itu sendiri demi batinnya.

Ravianto (1985:12-13), bahwa produktivitas pada dasarnya adalah sikap mental manusia yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan membuat hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas kerja guru merupakan rasio dari efektivitas kerja yang dilakukan guru dengan efisiensi kerja yang menyangkut kualitas, kuantitas, dan satuan waktu” (Sedarmayanti, 2000:188).

Produktivitas kerja guru akan terbentuk dari berbagai macam faktor yang mempengaruhinya, dan salah satunya adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, Kusriyanto (1991 : 2), bahwa produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dengan seluruh pengorbanan untuk menghasilkan output yaitu masukan (input). Rasio adalah nilai rata-rata perbandingan antara seluruh output dan seluruh input, baik berupa barang atau jasa. Input (masukan) sebagai penyebut dari output (keluaran). .Produktivitas biasanya terjadi adanya kepuasan kerja dan didukung motivasi kerja yang baik. Faktor kepuasan kerja guru merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan sebab kepuasan kerja guru merupakan kepuasan batin dan lahiriyah yang dialami atau dimiliki oleh seorang guru terhadap kerja mereka sehingga dengan adanya kepuasan tersebut maka diharapkan dapat berdampak positif terhadap produktivitas mereka selama mereka bekerja. Menurut Cranny (1992:8) terdapat 4 segi-segi kepuasan hidup yaitu: (a) kepuasan keluarga; (b) kepuasan perkawinan; (c) kepuasaan masa luang; dan (d) kepuasan kerja (job satisfaction).

Dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, faktor motivasi diperkirakan merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka peningkatan produktivitas kerja guru. Berkaitan dengan hal ini Sudomo (1986) mengemukakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Tapi yang terpenting adalah motivasi, semangat kerja dan kompensasi dan disiplin kerja. Motivasi berarti memberikan motif atau hal yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan semangat untuk bekerja.

Menurut Klingner dan Baldian dalam Gomes (1995:160) “produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha guru yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan guru yang diperoleh melalui pelatihan-pelatihan. Motivasi adalah suatu rangsangan yang diberikan kepada guru, untuk dapat meningkatkan kinerja mereka, meningkatkan keinginan guru dalam menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dalam hal ini adalah dalam proses belajar mengajar

yang terjadi di kelas. Wahjosumidjo (1997:177) mengatakan bahwa motivasi sangat mempengaruhi perilaku seseorang dalam melakukan sesuatu, mempertahankan kegiatan ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu dalam kajian ini ingin mengkaji mengenai seberapa besar kontribusi motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja guru di sekolah.

## **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode ini digunakan karena tumpuan penelitian ini ialah untuk meneliti fenomena yang terjadi yaitu mengenai kontribusi motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja guru. Penelitian ini difokuskan pada tiga variabel bebas yaitu: ( $X_1$ ) motivasi kerja, ( $X_2$ ) kepuasan kerja, sedangkan variabel terikatnya ( $Y$ ) adalah produktivitas kerja guru.

Penelitian dilaksanakan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kec. Jatinegara, Jakarta Timur, Penelitian dilakukan terhadap pada guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kec. Jatinegara, Jakarta Timur yang berjumlah sebanyak 439 guru (<http://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id>), sampel dalam penelitian ini yaitu 20% dari populasi sebesar 87.8 digenapkan menjadi 88 orang guru. Menurut Arikunto, (1999) apabila populasi kurang dari 100, diambil semuanya sekaligus sehingga penelitiannya penelitian populasi, jika jumlah sumber besar maka diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Data yang terkumpul dalam penelitian ini dianalisa dengan menggunakan teknik statistika, baik statistika deskriptif maupun statistika inferensial. Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistika deskriptif digunakan untuk menyajikan data masing-masing variabel penelitian secara tunggal, yaitu variabel motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja guru.

Sedangkan statistika inferensial digunakan untuk menguji pertanyaan penelitian. Statistika inferensial yang digunakan adalah untuk uji persyaratan analisis yang meliputi uji normalitas dan homogenitas data; dan uji hipotesis penelitian yang meliputi uji korelasi, dan regresi. Data yang telah terkumpul selanjutnya dilakukan analisis. Teknik analisis data menggunakan Windows Exel dan SPSS versi 16.

## **Hasil Penelitian**

### **Analisis Deskriptif.**

Untuk mengetahui besaran tahapan atau tingkat motivasi kerja, kepuasan kerja guru, dan produktivitas kerja guru, dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Interpretasi analisis

---

deskriptif seperti yang diungkapkan oleh Nunally (1978) yaitu: skor Mean 1.01-2.00 (rendah); 2.01-3.00 (sederhana rendah); 3.01-4.00 (sederhana tinggi); 4.01-5.00 (tinggi). Analisis deskriptif pada ketiga variabel tersebut dapat dilihat pada table 1.

**Tabel 1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

Variabel dan Indikator	N	Mean	Standar Deviation	Interpretasi
Motivasi Kerja Guru	88	4.089	9.033	Tinggi
Kepuasan Kerja Guru	88	41.04	9.290	Tinggi
Produktivitas Kerja Guru	88	4.262	9.603	Tinggi

Dari tabel 1 terlihat bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini memiliki nilai tahapan yang sangat baik, yaitu berkisar pada tingkatan tinggi. Variabel motivasi kerja guru memiliki nilai (rata-rata= 4.089, SD = 9.033), variabel kepuasan kerja guru memiliki nilai (rata-rata =41.04, SD = 9.290), variabel produktivitas kerja guru memiliki nilai sebesar (rata-rata = 4.262, SD = 9.603. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja guru dan produktivitas kerja guru dalam kategori yang sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang baik terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja guru yang ada disekolah.

### Analisis Regresi

#### Kontribusi Antara Motivasi Kerja Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru

Pertanyaan penelitian adalah mengetahui kontribusi antara motivasi kerja guru terhadap produktivitas kerja guru di sekolah. Dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana pada data variabel motivasi kerja atas produktivitas kerja guru diperoleh arah regresi b sebesar = 0.757 dan konstanta a sebesar 23.311. Dengan demikian bentuk kedua hubungan tersebut ( $X_1$  dengan Y) dapat digambarkan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 23.311 + 0.757X_1$ . Persamaan regresi variabel motivasi kerja guru atas produktivitas kerja guru dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

**Tabel 2. Persamaan Regresi Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.311	6.620		3.522	.001
Motivasi Kerja Guru	.757	.080	.712	9.410	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru

Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi harus memenuhi syarat uji keberartian (signifikansi) dan uji kelinieran. Untuk mengetahui derajat keberartian dan kelinieran persamaan regresi, dilakukan uji F dengan kriteria penilaian  $F_{hitung} > F_{tabel (0.01)}$ . Dari hasil perhitungan diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 88.546 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  sebesar 3.95 pada  $\alpha = 0,01$  sebesar 6.93. Hasil ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga dapat dinyatakan bahwa koefisien arah regresi Y atas  $X_1$  sangat signifikan atau sangat berarti pada taraf signifikansi, dengan demikian persamaan  $\hat{Y} = 23.311 + 0.757X_1$  dapat digunakan untuk menjelaskan mengenai kontribusi antara motivasi kerja guru dengan produktivitas kerja guru positif dan signifikan.

Untuk mencari linier persamaan regresi dapat dilakukan melalui persamaan garis regresi linier. Kriteria penilaian adalah  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  1.341; sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0.05$  sebesar 1,736, sedangkan pada taraf  $\alpha = 0.01$  sebesar 2.200 hal ini menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $1.341 < 1.736$ . Dengan demikian model persamaan regresi linier. Kekuatan hubungan antara variabel motivasi kerja guru dengan produktivitas kerja guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $r_{y1} = 0.712$ . Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh sebesar 9.403 sedangkan dari  $t_{tabel}$  distribusi student "t" dengan  $\alpha = 0.05$  diperoleh indeks harga  $t_{tabel}$  sebesar 1,66. Oleh karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $9.403 > 1,66$ ) berarti koefisien korelasi antara motivasi kerja guru dengan produktivitas kerja guru sangat signifikan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki guru dalam bekerja di sekolah, maka semakin baik pula produktivitas kerja guru yang dihasilkan di sekolah. Selanjutnya diadakan analisis koefisien determinasi, koefisien determinasi hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja guru sebesar 0,507. Hal ini berarti 50,7% variasi yang terjadi pada produktivitas kerja guru dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja guru dan dapat dijelaskan melalui regresi  $\hat{Y} = 23.311 + 0.757X_1$ . Dengan kata lain motivasi kerja guru memberi kontribusi sebesar 50.7% terhadap peningkatan produktivitas kerja guru di sekolah.

### **Kontribusi Antara Kepuasan Kerja Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah terdapat kontribusi antara kepuasan kerja guru terhadap produktivitas kerja guru. Dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana pada data variabel kepuasan kerja guru atas produktivitas diperoleh arah regresi b sebesar = 0.702 dan konstanta a sebesar 22.569. Dengan demikian bentuk kedua hubungan tersebut ( $X_2$  dengan Y) dapat digambarkan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 22.569 + 0.702X_2$ . Persamaan regresi variabel kepuasan kerja guru terhadap produktivitas kerja guru dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

**Tabel 3. Persamaan Regresi Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.569	6.755		4.082	.000
Kepuasan Kerja Guru	.702	.082	.680	8.590	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru

Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi harus memenuhi syarat uji keberartian (signifikansi) dan uji kelinieran. Untuk mengetahui derajat keberartian dan kelinieran persamaan regresi, dilakukan uji F dengan kriteria penilaian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (0.01). Dari hasil perhitungan diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 77.786 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  sebesar 3.96 pada  $\alpha = 0,01$  sebesar 6.93. Hasil ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga dapat dinyatakan bahwa koefisien arah regresi Y atas  $X_2$  sangat signifikan atau sangat berarti pada taraf signifikansi, dengan demikian persamaan  $\hat{Y} = 22.569 + 0.702X_2$  dapat digunakan untuk menjelaskan mengenai kontribusi antara kepuasan kerja guru terhadap produktivitas kerja guru positif dan signifikan.

Untuk mencari linier persamaan regresi dapat dilakukan melalui persamaan garis regresi linier. Kriteria penilaian adalah  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  1.487; sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0.05$  sebesar 1.736, sedangkan pada taraf  $\alpha = 0.01$  sebesar 2.200 hal ini menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $1.487 < 1.736$ . Dengan demikian model persamaan regresi linier.

Kekuatan kontribusi antara variabel kepuasan kerja guru terhadap produktivitas kerja guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $r_{y2} = 0.680$ . Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh sebesar 8.600 sedangkan dari  $t_{tabel}$  distribusi student "t" dengan  $\alpha = 0.05$  diperoleh indeks harga  $t_{tabel}$  sebesar 1,66. Oleh karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $8.600 > 1.66$ ) berarti koefisien korelasi antara kepuasan kerja guru terhadap produktivitas kerja guru sangat signifikan.

Dengan demikian dapat dikatakan semakin kondusif kepuasan kerja dalam diri guru, semakin baik pula produktivitas kerja yang ditunjukkan guru di sekolah. Selanjutnya diadakan analisis koefisien determinasi, koefisien determinasi kontribusi antara kepuasan kerja guru terhadap produktivitas kerja guru sebesar 0,462. Hal ini berarti 46.2% variasi yang terjadi pada produktivitas kerja guru dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja guru di sekolah dan dapat dijelaskan melalui regresi  $\hat{Y} = 22.569 + 0.702X_2$ . Dengan kata lain kepuasan kerja guru memberi kontribusi sebesar 46.2% terhadap pencapaian produktivitas kerja guru di sekolah.

## Kontribusi Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Guru Secara Bersama-sama Terhadap Produktivitas Kerja Guru

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui kontribusi antara motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru. Dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana pada data variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru diperoleh arah regresi  $b_1$  sebesar = 1.303 (motivasi kerja guru)  $b_2$  sebesar = 0.541 (kepuasan kerja) dan konstanta  $a$  sebesar 23.071. Dengan demikian bentuk ketiga hubungan tersebut ( $X_1, X_2$  dengan  $Y$ ) dapat digambarkan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 23.071 + 1.303 X_1 + 0.541 X_2$ . Persamaan regresi variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama atas produktivitas kerja guru dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

**Tabel 4. Persamaan Regresi Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Produktivitas Kerja Guru**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.071	6.592		3.500	.001
Motivasi Kerja Guru	1.303	.416	1.226	3.131	.002
Kepuasan Kerja Guru	.541	.405	.523	1.337	.005

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru

Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi harus memenuhi syarat uji keberartian (signifikansi) dan uji kelinieran. Untuk mengetahui derajat keberartian dan kelinieran persamaan regresi, dilakukan uji F dengan kriteria penilaian  $F_{hitung} > F_{tabel (0.01)}$ . Dari hasil perhitungan diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 45.571 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  sebesar 3.96 pada  $\alpha = 0,01$  sebesar 6.93. Hasil ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga dapat dinyatakan bahwa koefisien arah regresi  $Y$  atas  $X_1$  dan  $X_2$ , sangat signifikan atau sangat berarti pada taraf signifikansi, dengan demikian persamaan  $\hat{Y} = 23.071 + 1.303 X_1 + 0.541 X_2$  dapat digunakan untuk menjelaskan mengenai hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama atas produktivitas kerja guru.

Kekuatan hubungan antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama atas produktivitas kerja guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $r_{y12} = 0.719$ . Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh sebesar 9.593 sedangkan dari  $t_{tabel}$  distribusi student "t" dengan  $\alpha = 0.05$  diperoleh indeks harga  $t_{tabel}$  sebesar 1,66. Oleh karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $9.593 > 1.66$ ) berarti koefisien korelasi antara motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama atas produktivitas kerja guru sangat signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan kepuasan

kerja guru secara bersama-sama semakin baik pula produktivitas kerja guru di sekolah. Selanjutnya diadakan analisis koefisien determinasi, koefisien determinasi kontribusi antara motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama atas produktivitas kerja guru sebesar 0,517. Hal ini berarti 51.7% variasi yang terjadi pada produktivitas kerja guru dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama dan dapat dijelaskan melalui regresi  $\hat{Y} = 23.071 + 1.303 X_1 + 0.541 X_2$ . Dengan kata lain motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberi kontribusi sebesar 51.7% terhadap pencapaian produktivitas kerja guru di sekolah, varian sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian dalam upaya peningkatan produktivitas kerja guru di sekolah dapat dilakukan dengan adanya perhatian dan peningkatan kualitas motivasi kerja, serta adanya kepuasan kerja guru, sehingga mampu mendukung upaya peningkatan produktivitas kerja guru di sekolah.

## **Pembahasan**

Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan), jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan dan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dan tenaga kerjanya (Hasibuan, 1994 : 41). produktivitas membedakan kemampuan untuk memproduksi antara kelompok dengan kelompok lain atau antara individu dengan individu lain (Sindh, 1995 : 36). Mukijat (1989 : 39) mengatakan bahwa produktivitas dapat dipandang sebagai volume hasil barang dibandingkan dengan tenaga kerja yang dipekerjakan atau sebagai keuntungan untuk diperoleh dibanding dengan modal yang digunakan.

Motivasi juga diartikan sebagai keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan kepuasan dirinya (Handoko, 2000 : 252). Ada tiga elemen utama di dalam memahami motivasi, yaitu (1) keinginan yang kuat, (2) perilaku dan (3) kearah tujuan (lawler, 1994 : 3), karena itu motivasi dapat dikatakan sebagai keinginan, kebutuhan dan minat yang mendorong, mengaktifkan dan mengarahkan individu untuk berperilaku dalam upaya mencapai tujuan. manusia mempunyai kemampuan yang besar untuk berkembang yang membuat motivasi guru merupakan aspek manajemen terpenting dan menantang (Robbin, 1997 : 204). Para pekerja termotivasi untuk mendapatkan penghargaan dari pimpinan mereka, sedangkan pimpinan (managers) berkewajiban memotivasi mereka (pekerja) melalui motivasi formal seperti: gaji, pesangon, THR dan bahkan sebaliknya seperti hukuman-hukuman yang mendidik (Wayne & Shane, 1993 : 294).

Selain motivasi kepuasan kerja memiliki kontribusi pada produktivitas kerja guru, pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, kepuasan kerja berhubungan



dengan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 1998 : 214). Faktor kepuasan kerja ini adalah satu kriteria yang penting karena ia membuat seseorang itu gembira bekerja dan ingin kekal dalam profesion mereka, sebaliknya pula guru yang tidak mendapat kepuasan kerja akan bersikap negatif dan tidak produktif (Zainal, 1998). Menurut Schmith (1967), kepuasan kerja merujuk kepada tindak balas efektif seseorang individu terhadap kerjanya yaitu hasil dari pada pernyataan emosi yang positif yang lahir dari penilaian terhadap kerja atau pengalaman.

Bame (1972) berpendapat guru-guru yang tidak mendapat kepuasan kerja bukan saja menjadi kurang cekap tetapi mereka juga akan memindahkan nilai dan sikap negatif tersebut dalam pengajaran kepada siswa. Semakin rendah keinginan yang dapat di penuhi maka semakin berkurang pula tingkat kepuasan kerjanya. Guru merasa memiliki kepuasan kerja jika memiliki persepsi bahwa imbalan yang diterima atas pelaksanaan pekerjaan melebihi tenaga yang diterima atas pelaksanaan pekerjaan melebihi tenaga dan ongkos individu yang telah dikeluarkannya. kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan guru tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Davis, 2001: 143). Sehingga kepuasan kerja dapat diperhatikan melalui sikap didasarkan pada aspek pekerjaan yang bervariasi.

## **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian menunjukkan produktivitas kerja guru dipengaruhi dengan adanya motivasi dan kepuasan kerja, motivasi dan kepuasan kerja memiliki kontribusi yang positif terhadap upaya peningkatan produktivitas kerja guru disekolah, Manusia umumnya dalam melakukan pekerjaan selalu didorong oleh adanya keinginan atau kebutuhan yang akan dicapai. Motivasi berhubungan dengan faktor psikologis seseorang dan mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kepribadian, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia. motivasi kerja itu menjadi salah satu faktor yang dominan pada seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. semakin tinggi motivasi kerja seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan, makin tinggi pula kemungkinannya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan itu.

Sebagai komponen yang masuk dan bergabung dengan lembaga sekolah guru mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk suatu harapan yang diharapkannya dapat dipenuhi oleh lembaga pendidikan dan pekerjaanya. Kepuasan kerja akan didapat jika ada kesesuaian antara harapan yang ada pada pekerja dengan imbalan yang didapat. Pada dasarnya sikap guru yang bekerja akan merasa puas apabila dalam melaksanakan tugas mendapatkan perhatian dari pimpinannya dalam hal ini adalah kepala sekolah, seperti dalam lembaga atau organisasi pemerintahan maupun swasta. seseorang akan timbul

kepuasan kerjanya apabila menganggap suatu pekerjaan itu penting dalam kehidupan, sedangkan kepuasan kerja itu sendiri akan didapat mempengaruhi kepuasan hidupnya.

## Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. (1999). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bame, K.N. (1972). "The Ghanaian Elementary Teacher and His Career: A Study of Sociological Factors which Influence the Job satisfaction and Career Aspiration of Ghanaian Elementary School Teachers." University of Toronto: *Ph.D. Dissertation*
- Cranny, C.J. Patricia Cain Smith, Eugene F. Stone. (1992). *Job Satisfaction How People Feel About Their Jobs and How It Affects Their Performance*, New York: Lexington Books
- Davis, K., & Jhon, W. N. (2001). *Prilaku Organisasi. Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Cardoso Faustino. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi offset.
- Handoko, Hani T. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. (1998). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. ed. II. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. (1994), *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: PT Bumi Aksara.  
<http://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id>,
- Kusriyanto.B., (1991). *Peningkatan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Lawler, E. E. (1994). From job-based to competency-based organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 15(1), 3–15
- Mondy, R.Wayne & Shane R. Premaux. (1993). *Managemen t: Concepts, Practices, and Skills*. USA: A Division of Simon & Schuster, Inc.
- Mukijat, (1989), *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen Organisasi*. Bandung : Mandar Maju.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory (2nd ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Prawiroatmojo, Denda Suro. (1987). *Hasil Penelitian Pembinaan Kompetensi Mengajar*. Jakarta: Lembaga Penelitian IKIP Jakarta
- Raka Joni T. (1988). *Pendidikan Kemampuan dalam Pendidikan Prajabatan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Dirjen Dikti Dikbud
- Ravianto, J. (1985), *Seri Produktivitas III*, Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Robin, Stephen P. (1997). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Sedarmayanti. (2000). *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*. Bandung: Masdar Maju.
- Sindh. U.S. (1995). *Productivity in the Age of Competition*. Tokyo: Asian Productivity Organization.
- Supriadi, Dedi. (1999). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Wahjosumidjo, (1997), *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Zainal.A., (1998). *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.