

**Pengaruh Motivasi, Beban Kerja Dan Penilaian Kerja Yang Memiliki Dampak Pada
Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 3 Lasem**

Uswatun Hasanah¹, Ming Ming Lukiarti²

Universitas YPPI Rembang

Email: uswatunchika74@gmail.com, mingminglukiarti@gmail.com

Abstrak

Kegunaan kegiatan penelitian ini adalah untuk membuktikan serta menjelaskan dampak variabel motivasi, beban kerja, dan penilaian kerja memengaruhi kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Lasem. Populasi penelitian terdiri dari 34 guru dari sekolah tersebut, dan teknik jenuh digunakan untuk mengambil sampel dari seluruh populasi. Data dikumpulkan melalui survei kuesioner, dan data dianalisis melalui multiple regression. Penelitian ini memperoleh hasil dimana variabel beban kerja secara individu berpengaruh tidak signifikan pada kepuasan kerja, sedangkan variabel motivasi dan penilaian kerja secara individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan guru. Variabel dependen kepuasan kerja sebesar 93,6% dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen: motivasi, beban kerja, dan penilaian kerja. Variabel lain di luar penelitian menyumbang 6,4% dari variabel dependen kepuasan kerja.

Kata kunci: Motivasi, Beban Kerja, Penilaian Kerja dan Kepuasan Kerja.

Abstract

The purpose of this research activity is to prove and explain the impact of motivation variables, workload and work assessment on teacher job satisfaction at SMP Negeri 3 Lasem. The research population consisted of 34 teachers from the school, and saturation techniques were used to take samples from the entire population. Data was collected through a questionnaire survey, and data was analyzed through multiple regression. This research obtained results where individual workload variables had no significant effect on job satisfaction, while individual motivation and work assessment variables had a significant effect on teacher satisfaction. The dependent variable of job satisfaction of 93.6% can be explained by three independent variables: motivation, workload, and work assessment. Other variables outside the research accounted for 6.4% of the dependent variable job satisfaction.

Keywords: Motivation, Workload, Job Assessment and Job Satisfaction.

I. PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan, guru merupakan pioner yang bertanggung jawab untuk menghasilkan generasi yang mampu mengikuti era sekarang ini. Pendidik sebagai manusia yang memiliki kemampuan mengajar yang diperlukan oleh tempat pendidikan formal maupun non-formal Tugas pendidik dalam sumber belajar harus memiliki tingkat kepuasan pribadi sehingga guru lebih termotivasi untuk mengajar. Untuk itu, sekolah, sebagai institusi pendidikan formal, harus mempertimbangkan cara untuk memastikan bahwa guru tetap bahagia agar mereka dapat mencapai tujuan mereka. Menurut Sinambela dalam Darmawan et al., (2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh suatu usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. Rasa puas dalam bekerja menunjukkan guru memiliki hasil pekerjaan yang baik. Sebagai seorang guru dituntut untuk mengerjakan pekerjaan secara tepat waktu dengan kuantitas pekerjaan yang berbeda-beda.

Berdasarkan hasil wawancara guru terkait kepuasan kerja dimana banyak guru yang merasa puas dengan hasil pekerjaannya dengan alasan profesinya merupakan pekerjaan yang mulia dan menyenangkan serta memiliki lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu meningkatkan prestasi siswa merupakan bentuk dorongan untuk bekerja dengan giat. Banyak guru yang merasa tidak terbebani dengan pekerjaannya apabila pemberian tugas sesuai dengan bidang pekerjaannya dan kemampuan guru dalam pelaksanaannya. Prestasi yang diraih dan kejuaraan para siswa merupakan bentuk hasil dari penilaian kerja bahwa guru mampu bekerja dengan baik. Dengan demikian faktor yang digunakan dalam memberikan dampak kepuasan guru adalah motivasi, beban kerja dan penilaian kerja.

Motivasi merupakan bentuk alasan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pengertian motivasi menurut Sergiovanni dalam Febrina Subagia et al., 2019 adalah keinginan (*desire*) dan kemauan (*willingnes*) seseorang untuk mengambil keputusan, bertindak dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Guru ketika melakukan kegiatan belajar mengajar harus memiliki semangat agar dapat menyampaikan bahan ajar dengan lancar agar siswa memiliki pemahaman mengenai bahan ajar yang disampaikan. Peningkatan hasil prestasi siswa merupakan salah satu bentuk kepuasan atas hasil pekerjaannya.

Alfianoor & Abdurrahman (2019) menjabarkan beban kerja sebagai besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan /unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Tugas atau peran seorang guru apabila dihayati sebagai beban kerja maka akan timbul kecenderungan malas bekerja sehingga hasil pekerjaannya tidak cukup maksimal yang akhirnya timbul ketidakpuasan pada hasil pekerjaannya. Berbeda apabila guru memiliki kemauan yang tinggi dengan menerima semua pekerjaan yang diberikan atasan dengan tujuan untuk mendapatkan imbalan lebih seperti bonus, kenaikan jabatan atau yang lainnya.

Selain kedua faktor yang telah dijelaskan, faktor berikutnya adalah penilaian kerja memiliki dampak pada naik turunnya kepuasan kerja seseorang. Penilaian kerja dapat dikenal sebagai formal, sistem struktur dan evaluasi karyawan yang terkait dengan tanggungjawab pada pekerjaan mereka (Mondy & Mondy dalam Darmawan et al., 2021). Penilaian kerja merupakan sebuah proses efektif dan alat untuk mengatur manajemen sumber daya manusia lebih utama dimana seorang penilai turut digunakan untuk mengevaluasi hasil pekerjaan guru yang nantinya dapat mempermudah membangun hubungan antara hasil dan pekerjaan yang selanjutnya dapat menciptakan potensi yang jelas untuk tujuan organisasi.

Berikut temuan penelitian terkait yang peneliti jadikan sumber acuan yaitu temuan penelitian Febrina Subagia dkk (2019) menunjukkan hasil dimana motivasi memiliki dampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja guru. Selain itu, hasil penelitian Alfianoor dan Abdurrahman (2019) menunjukkan hasil dimana variabel beban kerja memiliki dampak positif signifikan pada kepuasan kerja guru, namun berbeda dengan hasil penelitian Main dan Tanno (2021) yang mana beban kerja memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja guru. Sementara itu, hasil penelitian Darmawan dkk (2021) menunjukkan hasil dimana penilaian kerja memiliki dampak positif signifikan pada kepuasan kerja guru.

Penjelasan diatas menjadikan peneliti tertarik melakukan analisis pada guru SMP Negeri 3 Lasem yang dilandasi pada hasil penelitian yang relevan yang dijadikan acuan peneliti untuk itu judul dalam kegiatan ini adalah “Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Penilaian Kerja yang Memiliki Dampak pada Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 3 Lasem”.

Dari uraian yang telah dijelaskan maka ditemukan rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana dampak motivasi pada kepuasan kerja guru SMP Negeri 3 Lasem?
2. Bagaimana dampak beban kerja pada kepuasan kerja guru SMP Negeri 3 Lasem?
3. Bagaimana dampak penilaian kerja apa kepuasan kerja guru SMP Negeri 3 Lasem?

Tujuan penelitian adalah: Guna membuktikan dampak motivasi pada kepuasan kerja guru SMP Negeri 3 Lasem.

1. Guna membuktikan dampak beban kerja pada kepuasan kerja guru SMP Negeri 3 Lasem.
2. Guna membuktikan dampak penilaian kerja pada kepuasan kerja guru SMP Negeri 3 Lasem.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif digunakan sebagai metode dalam penelitian ini dan kuesioner digunakan sebagai alat dalam metode survei. Kegiatan penelitian ada 2 jenis variabel yang digunakan: variabel bebas yang mencakup motivasi, beban kerja, dan penilaian kerja, dan variabel terikat yang mencakup kepuasan kerja. Sumber data dalam kegiatan ini berasal dari SMP Negeri 3 Lasem serta karakteristik data yang digunakan merupakan data primer, artinya data didapat langsung dari subjek penelitian data tanpa menggunakan perantara. Penelitian ini melibatkan 34 guru dari SMP Negeri 3 Lasem. Untuk mengumpulkan sampel, metode ini menggunakan seluruh populasi. Analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji instrumen, uji hipotesis, dan uji determinasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Instrumen

Terdapat dua pengujian dalam uji instrumen yaitu pengujian validitas serta pengujian reliabilitas. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Pengujian ini berlakukan untuk mengetahui keabsahan pada butir-butir pernyataan yang digunakan sebagai alat perolehan data. Kuesioner dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Adapun hasilnya adalah:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KK1	0,578	> 0,361	Valid
KK2	0,690	> 0,361	Valid
KK3	0,842	> 0,361	Valid
KK4	0,560	> 0,361	Valid
KK5	0,620	> 0,361	Valid
KK6	0,720	> 0,361	Valid
KK7	0,497	> 0,361	Valid
KK8	0,688	> 0,361	Valid
KK9	0,681	> 0,361	Valid
KK10	0,644	> 0,361	Valid
KK11	0,755	> 0,361	Valid

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
M1	0,664	> 0,361	Valid
M2	0,779	> 0,361	Valid
M3	0,803	> 0,361	Valid
M4	0,780	> 0,361	Valid
M5	0,738	> 0,361	Valid
M6	0,802	> 0,361	Valid
M7	0,755	> 0,361	Valid

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
BK1	0,793	> 0,361	Valid
BK2	0,890	> 0,361	Valid
BK3	0,857	> 0,361	Valid
BK4	0,916	> 0,361	Valid
BK5	0,787	> 0,361	Valid
BK6	0,908	> 0,361	Valid
BK7	0,849	> 0,361	Valid

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Kerja

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
PK1	0,648	> 0,361	Valid
PK2	0,664	> 0,361	Valid
PK3	0,786	> 0,361	Valid
PK4	0,730	> 0,361	Valid
PK5	0,802	> 0,361	Valid
PK6	0,786	> 0,361	Valid
PK7	0,643	> 0,361	Valid
PK8	0,642	> 0,361	Valid
PK9	0,658	> 0,361	Valid
PK10	0,687	> 0,361	Valid
PK11	0,583	> 0,361	Valid
PK12	0,668	> 0,361	Valid
PK13	0,721	> 0,361	Valid
PK14	0,659	> 0,361	Valid
PK15	0,794	> 0,361	Valid
PK16	0,730	> 0,361	Valid
PK17	0,678	> 0,361	Valid
PK18	0,699	> 0,361	Valid
PK19	0,748	> 0,361	Valid

Masing-masing tabel tersebut menunjukkan bahwa pada masing-masing item pernyataan dinyatakan valid karena besarnya nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian ini memiliki maksud untuk membuktikan kehandalan kuesioner. Kuesioner yang reliabel apabila besarnya *cronbach alpha* > 0,70. Dimana hasilnya adalah berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Lebih Besar dari Standart (> 0,70)	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,874	> 0,70	Reliabel
Motivasi	0,879	> 0,70	Reliabel
Beban Kerja	0,940	> 0,70	Reliabel
Penilaian Kerja	0,943	> 0,70	Reliabel

Hasil tersebut dapat dilihat yakni semua faktor yang ada sudah reliabel karena besarnya masing-masing angka *cronbach alpha* > 0,70.

2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Penggunaan uji ini untuk memperlihatkan persesuaian variabel yang mengikat pada variabel terikat. Hasilnya adalah berikut ini:

Tabel 6 Hasil Uji Regresi

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,541	2,018		6,215	,000
	M	,587	,106	,510	5,526	,000
	BK	-,034	,036	-,045	-,950	,350
	PK	,217	,043	,474	5,060	,000

a. Dependent Variable: KK
Sumber: diolah peneliti, 2023.

Dari Tabel 6 didapat persamaan sebagai berikut:

$$KK = 12,541 + 0,587M - 0,034BK + 0,217 PK$$

Dimana:

- KK : Kepuasan Kerja
- M : Motivasi
- BK : Beban Kerja
- PK : Penilaian Kerja

3. Uji Hipotesis

Analisa ini dipergunakan untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau tidak, hasil ini dapat dilihat melalui Tabel 6 yang hasilnya adalah: 1) Hasil pengujian Hipotesis 1 memperlihatkan dimana motivasi berdampak positif signifikan pada kepuasan kerja, yang dapat dilihat melalui angka koefisien beta (β) memiliki hasil positif yaitu 0,587 dan angka signifikannya $0,000 < 0,05$ maka hipotesis 1 terbukti (diterima), 2) Hasil pengujian hipotesis 2 memperlihatkan dimana beban kerja berdampak negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan angka koefisien beta (β) yang menunjukkan arah negatif yaitu -0,034 dengan angka signifikansi sebesar $0,350 > 0,05$, hasil hipotesis 2 tidak terbukti (ditolak), 3) Hasil pengujian hipotesis 3 memperlihatkan dimana penilaian kerja berdampak positif signifikan terhadap kepuasan kerja yang diperlihatkan pada angka koefisien beta (β) yang menunjukkan arah positif yaitu 0,217 dengan angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka hipotesis 3 terbukti (diterima).

4. Uji Determinasi

Tujuan dari pengujian ini yaitu mengukur seberapa besar kekuatan model penelitian mampu menjelaskan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,970 ^a	,942	,936	1,005

a. Predictors: (Constant), PK, BK, M
Sumber: Diolah peneliti, 2023

Hasil Tabel 7 angka *adjusted R square* sebesar 0,936. Dimana variasi model independen yang meliputi motivasi, beban kerja dan penilaian kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kepuasan kerja memiliki nilai persentase 93,6%, sedangkan sisanya 6,4% disebabkan oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5. Pembahasan

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Pengujian hipotesis 1 menunjukkan dimana motivasi memiliki dampak positif signifikan pada kepuasan guru SMP Negeri 3 Lasem. Artinya, peningkatan motivasi mampu meningkatkan kepuasan guru SMP Negeri 3 Lasem. Hal ini menunjukkan bahwa lingkup kerja SMP Negeri 3 Lasem memiliki motivasi yang baik sehingga mampu menimbulkan perasaan puas guru dan menjaga perasaan emosional guru. Dorongan tersebut seperti meningkatnya hasil prestasi siswa, pengakuan dari kepala sekolah, komunikasi dengan sesama guru baik dan lain sebagainya. Hasil penelitian sama dengan hasil penelitian Febrina Subagia et al (2019) dimana motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Pengujian hipotesis 2 memperlihatkan hasil dimana beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan guru SMP Negeri 3 Lasem. Artinya, peningkatan beban kerja memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap penurunan kepuasan guru SMP Negeri 3 Lasem. Beban kerja atau tugas yang diemban guru memiliki jadwal yang bersamaan sehingga guru menjadi stress dan menurunkan semangat guru. Pemberian waktu dalam penyampaian bahan ajar sangat terbatas sehingga guru merasa terbebani. Tidak signifikannya hasil penelitian ini beban kerja yang diemban guru sudah disesuaikan dengan kompetensi bidang pekerjaannya dan bertanggungjawab penuh atas profesi yang dimilikinya. Hasil ini tidak sama dengan hasil penelitian Maini & Tanno (2021) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kepuasan Kerja guru

Pengujian hipotesis 3 memperlihatkan hasil dimana penilaian kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 3 Lasem. Artinya, peningkatan penilaian kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja guru SMP Negeri 3 Lasem. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah mampu menimbulkan perasaan puas guru melalui penilaian kerja dengan mengenali dan mengukur hasil kinerja guru. Terbukti dari proses perekrutan dan menyelaraskan visi sekolah dengan visi guru. Hasil penilaian kerja merupakan bentuk dorongan bagi guru dimana guru dapat bekerja dengan baik dan memperoleh pengakuan

atas hasil pekerjaannya. Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan hasil penelitian Darmawan et al (2021) yang membuktikan penilaian kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari hasil penelitian yaitu variabel motivasi dan penilaian kerja secara parsial memiliki dampak signifikan pada kepuasan kerja guru SMP Negeri 3 Lasem. Sedangkan variabel beban kerja secara parsial memiliki dampak tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 3 Lasem. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu motivasi, beban kerja dan penilaian kerja mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 93,6%.

Saran peneliti setelah melakukan kegiatan penelitian dengan objek guru SMP Negeri 3 Lasem adalah dapat mengatur jadwal pembelajaran dengan penyampaian bahan ajar dengan metode yang kreatif dan inovatif. Bagi yang tertarik dengan judul yang sama sebaiknya menambah variabel kompetensi sebagai variabel independen yang mungkin saja berdampak terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfianoor, & Abdurrahman, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Tunjangan Profesi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Tanah Laut. *Jurnal Administrasi Negara: Al 'Idara Balad*, 2(1), 1–15. <http://ojs-al-iidara-balad.web.id/index.php/ANE2018/article/view/64/61>
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Arifin, S., Sinambela, E. A., & Putra, A. R. (2021). Studi Tentang Peranan Variabel Kompetensi, Penilaian Kinerja, dan Kondisi Kerja Terhadap Perwujudan Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 9(2), 516–530. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v9i2.317>
- Febrina Subagia, N. K. T., Yudana, M., & Hendra Divayana, D. G. (2019). Kontribusi Supervisi Klinis Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Iklim Kerja Dan Tunjangan Profesi Terhadap Kepuasan Kerja Guru TK di Kecamatan Kuta Utara. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 101–110. <https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2796>
- Maini, Y.-, & Tanno, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Teamwork Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh). *Jurnal BONANZA: Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 31–50. <https://doi.org/10.47896/mb.v2i1.360>