



ANALISIS MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU SMKS KATOLIK KEFAMENANU-TIMOR TENGAH UTARA

Hendrik A.E.Lao¹, Jonathan Leobisa²

^{1,2}Pascasarjana Institut Agama Kristen Negeri Kupang, Indonesia.

*Email korespondensi : hendriklao33@gmail.com¹

Diterima April 2022; Disetujui Juni 2022; Dipublikasi 31 Juli 2022

Abstract: *The work carried out must be based on high work motivation and supported by balanced job satisfaction so that it has an impact on maximum work productivity. The aims of this study are 1) to determine the effect of work motivation on teacher work productivity; 2) to determine the effect of job satisfaction on teacher work productivity. The research method used is a quantitative method with questionnaires and documentation data collection techniques, while the data analysis technique uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS 23. Research findings are: 1) has a fairly significant effect of motivation on work productivity of 41.4 % > 5% which means Ho is rejected and Ha is accepted. So that the contribution of motivation to work productivity is quite influential; 2) has a significant effect of job satisfaction on work productivity of 70.05% > 5%, which means Ho is rejected and Ha is accepted. So that the contribution of satisfaction to work productivity has a good effect. The conclusion is that motivation and job satisfaction need to be increased in order to achieve high productivity from teachers at the Kefamenanu Catholic Vocational School..*

Keywords : *Motivation, Satisfaction, Productivity.*

Abstrak: Pekerjaan yang dilakukan harus dilandasi dengan motivasi kerja yang tinggi serta didukung dengan kepuasan kerja yang seimbang sehingga berdampak pada produktivitas kerja yang maksimal. Tujuan dari penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru; 2) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data angket dan dokumentasi, sedangkan teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 23. Temuan Penelitian yaitu: 1) memiliki pengaruh yang cukup signifikan dari motivasi terhadap produktivitas kerja sebesar 41,4 % > 5% yang artinya Ho di tolak dan Ha di terima. Sehingga kontribusi motivasi terhadap produktivitas kerja cukup berpengaruh; 2) memiliki pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 70,05 % > 5% yang artinya Ho di tolak dan Ha di terima. Sehingga kontribusi kepuasan terhadap produktivitas kerja berpengaruh secara baik. Kesimpulan bahwa Motivasi dan kepuasan kerja perlu ditingkatkan agar mencapai produktivitas yang tinggi dari guru yang ada di SMKS Katolik Kefamenanu.

Kata kunci : *Motivasi, Kepuasan dan Produktivitas*

Pekerjaan yang dilakukan orang menuntut produktivitas kerja yang tinggi. Model konseptual produktivitas kerja terdiri dari dua elemen utama: pekerja dan lingkungan kerja. Pengetahuan pekerja Analisis Motivasi Dan Kepuasan....

(Loa & Leobisa, 2022)

memiliki pengaruh terbesar terhadap produktivitas melalui kesejahteraan dan praktik kerjanya. Lingkungan sosial juga ditemukan sebagai pendorong yang signifikan terhadap produktivitas

(Palvalin, 2019). Motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja tugas. Motivasi ekstrinsik dan intrinsik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja di sekolah (Ali et al., 2016). Pekerja yang termotivasi dan puas akan memiliki pendekatan yang berkomitmen tujuan organisasi; pada gilirannya organisasi harus menunjukkan komitmen serupa menuju tujuan karyawan (Varma, 2017).

Ada hubungan yang signifikan antara tingkat motivasi dosen dan tingkat kepuasan kerja di sebuah universitas Cina yang berlokasi di Beijing. Faktor pertama yang mempengaruhi negatif motivasi dosen yakni, pertama, promosi dan insentif. Kedua, Gaji. Ketiga, lingkungan kelas. Keempat, Kode etik. Kelima, mencintai karir (motivasi internal) dan faktor sosial. Untuk tingkat kepuasan kerja, dimulai dari faktor pengaruh negatif pertama, yaitu ranking ditunjukkan yakni: imbalance finansial; beban kerja dan tingkat stres; kondisi kerja; hubungan dengan pengawas; menghormati rekan kerja; kondisi kerja dan kesempatan untuk maju (Munyengabe et al., 2017). Aspek kontekstual dianggap relevan untuk motivasi saat ini dalam situasi pencapaian tertentu (Daumiller et al., 2020). Selain motivasi, faktor tambahan dapat mempengaruhi kepuasan kerja, khususnya: penghargaan, umpan balik karyawan, dan pengakuan (Breauth et al., 2018).

Pekerjaan yang berarti yang memprediksi komitmen kerja, dedikasi, dan kepuasan kerja, dan faktor-faktor ini kemudian memprediksi hasil yang dinilai sendiri, tindakan (Allan et al., 2019). Dari hasil tersebut dapat dimanfaatkan bagi pembuat kebijakan untuk memotivasi bawahan untuk

bekerja sehingga budaya kerja dapat dilaksanakan secara terstruktur dan terkontrol. Temuan studi juga mengusulkan pengembangan budaya suportif untuk meningkatkan komitmen kerja (Irfan & Marzuki, 2018). Profil dikaitkan dengan hasil kesejahteraan (kenikmatan kerja, daya apung di tempat kerja, pelepasan kerja) dan karakteristik pribadi dan pekerjaan guru (Collie & Martin, 2017). Orang yang berorientasi intrinsik mencari peluang untuk melakukan tindakan yang mengatur situasi dan keadaan mental mereka (MacLaren et al., 2017). Hasil studi dalam lingkungan industri memperlihatkan bahwa pekerjaan itu sendiri dan faktor kontekstualnya berkontribusi terhadap perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka, tergantung pada efektivitas motivasi kerja mereka (Suifan, 2019).

Kepemimpinan menjadi faktor penting dalam mencapai kepuasan kerja untuk mendapatkan motivasi kerja secara berkelanjutan. tetap menjadi faktor utama yang terkait dengan kepuasan kerja dan niat untuk bertahan (Lee et al., 2017). Karyawan yang termotivasi produktif dalam organisasi berkontribusi efisien dan efektif terhadap organisasi (Banerjee, 2015). Pentingnya perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan selama implementasi menghindari hilangnya produktivitas di antara karyawan saat menerapkan tempat kerja berbasis aktivitas (Bergsten et al., 2021). Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja memiliki hubungan yang menarik satu sama lain (Hassan et al., 2020).

Pongton dan Suntrayuth dalam penelitiannya mendeskripsikan kepuasan komunikasi berdampak positif terhadap kepuasan kerja dan keterikatan

karyawan. Kepuasan kerja berdampak positif pada keterikatan karyawan dan prestasi kerja; dan keterlibatan karyawan berdampak positif pada kinerja pekerjaan. Namun, tidak ada bukti yang mendukung hubungan yang signifikan antara kepuasan komunikasi dan prestasi kerja (Pongton & Suntrayuth, 2019). Penelitian Raharjo menemukan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Rahardjo, 2017). Hongryun Woo dan kawan-kawan menemukan kepuasan kerja memainkan peran penting dalam hubungan antara kelelahan dan produktivitas ilmiah (Woo et al., 2017).

Sifat kesadaran memiliki efek yang konsisten pada kecenderungan produktivitas. Lebih penting lagi, temuan mengungkapkan bahwa kecenderungan produktivitas mempengaruhi ambiguitas peran, kepuasan kerja dan kinerja layanan (Harris & Fleming, 2017). Peran fleksibilitas fungsional, waktu kerja, dan fleksibilitas ruang kerja beserta indikator komposit fleksibilitas dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja pada karyawan (Davidescu et al., 2020). Kondisi kerja berkontribusi positif terhadap efisiensi karyawan (Bashir et al., 2020).

Penelitian ini akan menganalisis produktivitas kerja guru SMKS Katolik Kefamenanu. Produktivitas kerja guru SMKS Kefamenanu masih dalam kategori rendah dikarenakan *reward* yang diterima masih rendah sehingga mengakibatkan motivasi kerja pada guru SMKS Kefamenanu tergolong menurun dan juga kepuasan kerja yang dirasakan masih kurang. Kualitas kehidupan kerja berkaitan dengan stres kerja, kepuasan, dan komitmen guru dalam melaksanakan tugas masih belum maksimal. Kinerja ini dapat dilihat dari

publikasi hasil penelitian baik di jurnal maupun prosiding. Dan juga kurangnya wadah untuk publikasi karya ilmiah guru. Sehingga sangat diperlukan perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan selama implementasi untuk menghindari hilangnya produktivitas kerja guru.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi diartikan sebagai dorongan yang melatarbelakangi perbuatan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Umam, 2012, 159). Motivasi mengacu pada proses yang memicu dan mempertahankan aktivitas yang diarahkan pada tujuan. Proses motivasi adalah pengaruh pribadi / internal yang mengarah pada hasil seperti pilihan, usaha, ketekunan, prestasi, dan regulasi lingkungan (Schunk & DiBenedetto, 2020). Menurut Manizar mengenai pemahaman motivasi, dideskripsikan bahwa bermaknaan suatu keadaan, kebutuhan, atau dorongan yang disadari atau tidak disadari yang membawa kepada terjadinya suatu perilaku. Motif adalah daya penggerak dari dalam dan di dalam subyek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan (Manizar, 2015). Pinder mendefinisikan motivasi yang mempunyai ciri-ciri yakni: pertama, berasal dari dalam ataupun dari luar individu. Kedua, dapat menimbulkan perilaku kerja. Ketiga menentukan bentuk, intensitas dan lamanya perilaku bekerja (Umam, 2012).

Motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2015). kepentingan dan tujuan bisa menumbuhkan

motivasi intrinsik dan ekstrinsik pada manusia (Lin et al., 2021). Motivasi adalah gejala psikologis dalam bentuk dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu (Susanto & Lestari, 2019). Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan (Tanjung, 2015). Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat mencapai tujuannya (Andriani & Widiawati, 2017). Jadi motivasi adalah daya juang yang memantik untuk mencapai sasaran.

Kepuasan Kerja

Hakikat kepuasan didefinisikan oleh (Kenneth N. dan Yukl, 2005) bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai cara seorang merasakan pekerjaannya. Selanjutnya (Siagian, 2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

Menurut Smith dalam (Triton, 2009) kepuasan kerja sebagai perasaan para karyawan tentang pekerjaannya secara umum. Berbagai studi menunjukkan hubungan kepuasan kerja, dengan tingkat *turnover* dan perasaan negatif para karyawan. Hubungan ini dapat terjadi ketika dalam diri karyawan muncul adanya rasa tidak puas. Sebaliknya jika karyawan merasa puas maka akan muncul perasaan puas dan keinginan untuk tetap bekerja di organisasi tersebut. Hal ini

membuktikan kemampuan organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya akan berdampak positif pada peningkatan kinerja organisasi secara umum. Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Dalam mengukur komponen dari kepuasan kerja, menggunakan pengukuran kepuasan dengan skala *index* deskripsi jabatan (*Job Description Index*) skala pengukuran kepuasan ini dikembangkan oleh Smith, Kendall dan Hulin (1996) dalam (Sopiah, 2008). Skala indeks tersebut yang diukur adalah sikap pekerja terhadap pekerjaan, pimpinan, dan promosi jabatan. Dengan demikian kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator kepuasan terhadap pekerjaan, kompensasi, lingkungan dan kepuasan terhadap pengawasan oleh pimpinan.

Kepuasan didefinisikan sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins SP & Judge, 2007). Sikap tersebut berasal dari persepsi individu tentang pekerjaannya. Mengacu pada pendapat tersebut (Luthans, 2002) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi penting dari kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi dan kondisi kerja. Kedua, kepuasan kerja seringkali menentukan seberapa besar hasil yang akan dicapai atau harapan-harapan yang akan dilampaui. Misalnya, bila anggota organisasi merasa bahwa mereka bekerja lebih keras daripada yang lainnya dalam suatu departemen tetapi menerima imbalan yang lebih sedikit, maka mereka dapat memiliki sikap negatif

terhadap pekerjaan, pimpinan, dan rekan sekerjanya. Mereka akan menjadi tidak puas. Sebaliknya jika mereka merasa diperlakukan dengan baik dan dibayar dengan adil, maka mereka akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan timbulnya kepuasan kerja, (Robbins SP & Judge, 2007) menyatakan adanya lima faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan suatu organisasi, yaitu: 1) Kerja yang secara mental menantang, kerja yang menantang diartikan sebagai pemberian tugas yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan atau bahkan mampu menimbulkan semangat belajar dari karyawan tersebut; 2) Ganjaran yang pantas Ganjaran atau kompensasi yang pantas akan menimbulkan kepuasan karena dapat digunakan oleh karyawan guna meningkatkan taraf kesejahteraan hidupnya; 3) Kondisi kerja yang mendukung kondisi kerja terkait dengan suasana kerja yang ada di lingkungan kerjanya.

Seorang karyawan tidak mungkin mampu menyelesaikan pekerjaannya tanpa adanya dukungan baik berupa sarana atau prasarana organisasi; 4) Rekan sekerja yang mendukung. Sebagai seorang manusia, karyawan akan memerlukan orang lain guna membantunya. Rekan kerja yang mampu memberikan bantuan yang sifatnya positif bagi pengembangan kualitas kerja karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja dalam diri karyawan tersebut; 5) Adanya kesesuaian

kepribadian dengan pekerjaan. Pekerjaan pada intinya merupakan kebutuhan pribadi karyawan. Untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut maka karyawan perlu mencari pekerjaan yang sesuai dengan dirinya.

Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan faktor sangat penting dalam mempertahankan dan mengembangkan keberhasilan suatu organisasi/perusahaan. Sebagaimana yang kita ketahui, setiap organisasi/perusahaan menginvestasikan sumber-sumber vital (sumber daya manusia, bahan dan uang) untuk memproduksi barang/jasa. Dengan menggunakan sumber-sumber daya manusia tersebut secara efektif akan memberikan hasil yang lebih baik.

Produktivitas adalah output perunit atau *output* dibagi *input* atau rasio antara *output* dengan *input* (Sutrisno, 2013, 208). produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan hidup hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Siswadi, 2016). Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu (Sedarmayanti, 2009). Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Kerja ada enam faktor yang menentukan produktivitas tenaga kerja yaitu:

1. Sikap kerja. Seperti: kesiediaan untuk bekerja secara bergiliran (*Shiff work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja sama dalam satu tim.

2. Tingkat ketrampilan yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen supervisor serta ketrampilan dalam teknik industrial.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercerminkan dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*Quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggul.
4. Manajemen produktivitas yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreatifitas dalam berusaha dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha (Sedarmayanti, 2009)

Faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan dan hubungan antara atasan dan bawahan (Sutrisno, 2013, 209-210).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah deskriptif korelasional, dengan ciri adanya analisis hubungan antara variabel endogen yang terdiri dari motivasi kerja, kepuasan kerja dengan variabel eksogen

produktivitas kerja.

Peneliti bermaksud mencari motivasi, kepuasan dan produktivitas kerja guru SMKS Katolik Kefamenanu. Analisis motivasi, kepuasan dan produktivitas kerja yang tepat dibangun berawal dari kajian teoritis yang secara hipotesis dapat dipertanggungjawabkan, dengan rancangan penelitian bersifat noneksperimen yang memanfaatkan data *expost facto*. (Sugiyono, 2006) peneliti *ex-post facto* dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan merunutnya untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 orang guru yang ada di SMK Swasta Katolik Kefamenanu

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 30 orang karena penelitian ini bersifat penelitian populasi karena jumlahnya di bawah 100 responden. Sedangkan teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket dan observasi dan analisis data dengan bantuan SPSS 24 untuk mengetahui pengaruh antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Variabel Motivasi

Variabel Motivasi diukur dengan menggunakan dua dimensi dimana masing-masing tersebut diturunkan menjadi beberapa indikator yaitu : Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik. Berikut ini frekuensi, rerata dan standar deviasi pada masing-masing dimensi dan indikator dari variabel Motivasi.

Tabel. 1. Deskriptif Statistik Motivasi
Statistics

Motivasi		
N	Valid	30
	Missi	0
ng		
Mean		83,43
Std. Deviation		2,161
Variance		4,668
Range		7
Minimum		81
Maximum		88

(Sumber: Hasil uji menggunakan SPSS 24, 2021)

Dari hasil analisis deskriptif untuk variabel motivasi dapat dijelaskan bahwa motivasi memiliki jawaban skor terendah (minimum) sebesar 81 dan skor jawaban tertinggi (maksimum) sebesar 88 dengan range 7. Rata-rata skor jawaban dari variabel tersebut adalah 83,43 dengan standar deviation 2,161 dan juga variace 4,663. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data mengenai persepsi responden terhadap motivasi (X1) pada SMK Swasta Katolik Kefamenanu berada pada kategori baik.

Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan tiga dimensi dimana masing-masing tersebut diturunkan menjadi beberapa indikator yaitu: Hubungan kerja, Iklim organisasi, upah/insentif. Adapun deskriptif statistik kepuasan kerja yang kita bisa lihat di tabal di bawah.

Tabel 2. Deskriptif Statistik Kepuasan kerja
Statistics

Kepuasan kerja		
N	Valid	30
	Missi	0
ng		
Mean		84,13
Std. Deviation		5,698
Variance		32,464
Range		31
Minimum		62
Maximum		93

(Sumber: Hasil uji menggunakan SPSS 24, 2021)

Dari hasil analisis deskriptif untuk variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki jawaban skor terendah (minimum) sebesar 62 dan skor jawaban tertinggi (maksimum)

sebesar 93 dengan range 31. Rata-rata skor jawaban dari variabel tersebut adalah 84,13 dengan standar deviasi 5,698 dan standar variace 32,464. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data mengenai persepsi responden terhadap kepuasan kerja (X2) pada SMK Swasta Katolik Kefamenanu baik.

Variabel Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja diukur dengan menggunakan tiga dimensi dimana masing-masing tersebut diturunkan menjadi beberapa indikator yaitu : Sikap kerja, tingkat keterampilan, Manajemen. Berikut ini frekuensi, rerata dan standar deviasi pada masing-masing dimensi dan indikator dari variabel produktivitas kerja. Adapun deskriptif statistik produktivitas kerja yang bisa lihat di tabal di bawah.

Tabel. 3 Deskriptif Statistik produktivitas kerja
Statistics

Produktivitas Kerja		
N	Valid	30
	Missi	0
ng		
Mean		84,13
Std. Deviation		5,698
Variance		32,464
Range		31
Minimum		62
Maximum		93

(Sumber: Hasil uji menggunakan SPSS 24, 2021)

Dari hasil analisis deskriptif untuk variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan bahwa produktivitas kerja memiliki jawaban skor terendah (minimum) sebesar 62 dan skor jawaban tertinggi (maksimum) sebesar 93 dengan range 31. Rata-rata skor jawaban dari variabel tersebut adalah 84,13 dengan standar deviasi 5,698 dan standar variace 32,464. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data mengenai persepsi responden terhadap produktivitas kerja (Y) pada SMK Swasta Katolik Kefamenanu baik.

Pembahasan

Berdasarkan analisis hasil penelitian, maka selanjutnya dilakukan pembahasan hipotesis tentang analisis motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja guru di SMK Swasta Katolik Kefamenanu.

Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Guru (X^1)

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan produktivitas kerja guru di SMK Swasta Katolik Kefamenanu, bahwa memiliki pengaruh yang cukup signifikan dari motivasi terhadap produktivitas kerja sebesar 41,4 % > 5% yang artinya H_0 di tolak dan H_a di terima. Sehingga kontribusi motivasi terhadap produktivitas kerja cukup berpengaruh.

Hasil ini di dukung oleh penelitian (I Wayan, 2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar dengan hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian (Ningsih et al., 2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan temuan penelitian bahwa Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan melalui referensi yang dipakai dalam makalah ini. Ada pengaruh antara prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab, pengembangan, gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi, hubungan antar pribadi, supervise dengan kinerja pegawai.

Menurut (Gomes, 2003) mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. (Marliani, 2013) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (Kreitner, Robert & Kinicki, 2007) menganggap bahwa motivasi mengandung "psikologis seorang karyawan yang menyebabkan timbulnya gairah, arah dan ketekunan tindakan dan tujuan yang telah ditentukan".

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja guru yang ada di SMK Swasta Katolik kefamenanu. Dengan demikian guru-guru yang ada di SMKS Katolik Kefamenanu perlu mempertahankan motivasi kerja yang sudah ada sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja demi kemajuan sekolah dan juga tingkat keprofesionalan seorang guru.

Pengaruh Kepuasan terhadap Produktivitas Kerja Guru (X^2)

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan terhadap produktivitas kerja guru di SMK Swasta Katolik Kefamenanu, bahwa memiliki pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 70,05 % > 5% yang artinya H_0 di tolak dan H_a di terima. Sehingga kontribusi kepuasan terhadap produktivitas kerja berpengaruh secara baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (DM, Muayyad & AIO, 2016) dengan Judul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II dengan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki level yang sama apabila mendapatkan imbalan yang sesuai sehingga produktivitasnya semakin tinggi. Penelitian (Rizal,

2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Menurut (Locke, 1969) Kepuasan kerja merupakan hubungan antara apa yang diinginkan dan apa yang didapatkan atau diterima. (Robbins & Judge, 2015) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan dukungan teori tentang kepuasan kerja dan produktivitas kerja di SMK Swasta Katolik Kefamenanu berpengaruh secara baik. Sehingga kepuasan yang ada perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar produktivitas kerja guru-guru lebih meningkat.

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil penelitian secara bersama-sama nilai F hitung= 70,054, Sig = 0,000, tidak perlu dicocokkan dengan tabel F, karena SPSS sudah memfasilitasi dengan nilai signifikan. Maka analisis

Analisis Motivasi Dan Kepuasan....

(Loa & Leobisa, 2022)

hasil: Sig=0,000 = 0% < 5% berarti tolak Ho terima Ha. Jadi persamaan adalah linier atau x1 dan x2 secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap Y (tanda positif diambil dari tanda koefisien regresi).

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian dari (Desi, 2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan” dengan hasil penelitian bahwa peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan Gaji, Bonus, dan Promosi, mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan. Penelitian tersebut didukung dengan hasil penelitian dari (Ridwan, 2008b) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” Dengan demikian secara keseluruhan tingkat motivasi dan produktivitas kerja karyawan termasuk tinggi dan juga terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan, namun pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan termasuk ke dalam kategori sedang. Ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan motivasi kerja karyawan berbanding lurus dengan peningkatan atau penurunan produktivitas kerja karyawan. Sehingga apabila tingkat disiplin kerja karyawan tinggi maka produktivitas kerja karyawan tinggi pula. Sebaliknya jika tingkat motivasi kerja karyawan rendah maka produktivitas kerja karyawan juga rendah.

Produktivitas merupakan salah satu alat ukur bagi perusahaan dalam menilai prestasi kerja yang dicapai karyawannya. Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara modal, tanah, energy yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. (Basu, 2002).

Sedangkan menurut Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu (Sedarmayanti, 2009) Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutamakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa (Hasibuan, 2005).

Sedangkan Motivasi digambarkan sebagai daya dorong dalam melaksanakan sebuah pekerjaan untuk mencapai produktivitas yang baik. Sebagaimana Sperling dalam (A.A. Anwar Prabu, 2001) mengemukakan bahwa motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Lebih lanjut Handoko dalam (Suwatno, 2013) motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja guru-guru di SMK Swasta Katolik Kefamenanu secara bersama-sama memiliki pengaruh yang cukup kuat sehingga perlu ditingkatkan motivasi dan kepuasan kerja yang diterima oleh guru-guru yang untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang analisis motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas

kerja guru di SMK Swasta Katolik Kefamenanu dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja guru yang ada di SMK Swasta Katolik kefamenanu. Dengan demikian guru-guru yang ada di SMKS Katolik Kefamenanu perlu mempertahankan motivasi kerja yang sudah ada sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja demi kemajuan sekolah dan juga tingkat keprofesionalan seorang guru.
- b. Kepuasan kerja dan produktivitas kerja di SMK Swasta Katolik Kefamenanu berpengaruh secara baik. Sehingga kepuasan yang ada perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar produktivitas kerja guru-guru lebih meningkat.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini baik dari hasil maupun variabel dan indikator yang sudah diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. Y. sheikh, Dahie, A. M., & Ali, A. A. (2016). Teacher Motivation and School Performance, the Mediating Effect of Job Satisfaction: Survey from Secondary Schools in Mogadishu. *International Journal of Education and Social Science Wwww.Ijessnet.Com*, 3(1), 24–38.
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500–528.
<https://doi.org/10.1111/joms.12406>

- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Arikunto, S. (2007). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Rineka Cipta.
- Banerjee, A. (2015). Integrating Human Motivation in Service Productivity. *Procedia Manufacturing*, 3, 3591–3598. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2015.07.726>
- Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M., & Hasan, T. (2020). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1–16. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1801961>
- Basu, S. (2002). *Manajemen Pemasaran*. Penerbit Liberty.
- Bergsten, E. L., Haapakangas, A., Larsson, J., Jahncke, H., & Hallman, D. M. (2021). Effects of relocation to activity-based workplaces on perceived productivity: Importance of change-oriented leadership. *Applied Ergonomics*, 93, 103348. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2020.103348>
- Breaugh, J., Ritz, A., & Alfes, K. (2018). Work motivation and public service motivation: disentangling varieties of motivation and job satisfaction. *Public Management Review*, 20(10), 1423–1443. <https://doi.org/10.1080/14719037.2017.1400580>
- Collie, R. J., & Martin, A. J. (2017). Adaptive and maladaptive work-related motivation among teachers: A person-centered examination and links with well-being. *Teaching and Teacher Education*, 64, 199–210. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.02.010>
- Daumiller, M., Stupnisky, R., & Janke, S. (2020). Motivation of higher education faculty: Theoretical approaches, empirical evidence, and future directions. *International Journal of Educational Research*, 99, 101502. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.101502>
- Davidescu, A. A., Apostu, S.-A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(15), 6086. <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Desi, R. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tuluagung. *Bonorowo*, 1(1).
- DM, Muayyad & AIO, G. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pengawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Manajemen Trijurnal Lemlit Trisakti*.
- Gomes, F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI.
- Harris, E. G., & Fleming, D. E. (2017). The productive service employee: personality, stress, satisfaction and performance. *Journal of Services Marketing*, 31(6), 499–511. <https://doi.org/10.1108/JSM-11-2015-0347>
- Hasibuan, M. S. . (2005). *5.Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hassan, M., Azmat, U., Sarwar, S., Adil, I. H., & Gillani, S. H. M. (2020). Impact Of Job Satisfaction, Job Stress And Motivation on Job Permormance: A Case From Privite Universities of Karachi . *Kuwait Chapter of the Arabian Journal of Business and Management Review*, 9(2), 31–41.
- I Wayan, J. & I. G. R. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar.

- E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(9), 611–628.
- Irfan, S., & Marzuki, N. A. (2018). Hierarchy culture as a moderator on the relationship between work motivation and work commitment. *Indian Journal of Positive Psychology*, 9(1), 89–96.
- Kenneth N. dan Yukl, G. A. W. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Rineka Cipta.
- Kerlinger, F. N. (1986). *Foundations of Behavioral Research*. Holt, Rinehart and Winstons.
- Kreitner, Robert & Kinicki, A. (2007). *Organizational Behaviour* (Seventh Ed). Mc.Graw Hill International.
- Lee, P., Miller, M. T., Kippenbrock, T. A., Rosen, C., & Emory, J. (2017). College nursing faculty job satisfaction and retention: A national perspective. *Journal of Professional Nursing*, 33(4), 261–266. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2017.01.001>
- Lin, P.-Y., Chai, C.-S., Jong, M. S.-Y., Dai, Y., Guo, Y., & Qin, J. (2021). Modeling the structural relationship among primary students' motivation to learn artificial intelligence. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 2, 100006. <https://doi.org/10.1016/j.caeai.2020.100006>
- Locke, E. A. (1969). *What is Job Satisfaction? Organizational Behavior And Human Performance*.
- Luthans, F. (2002). *Organization Behavior* (7th editio). Inc Graw Hill Inc.
- MacLaren, R., Tran, V. H., & Chiappe, D. (2017). Effects of motivation orientation on schoolwork enjoyment and achievement and study habits. *Thinking Skills and Creativity*, 24, 199–227. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2017.03.003>
- Manizar, E. (2015). Peran Guru Sebagai Motivator dalam Belajar. *Tadrib*, 1(2), 204–222.
- Marliani, R. (2013). Hubungan Antara Religiusitas Dengan Orientasi Masa Depan Bidang Pekerjaan Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Psikologi*, 9(2), 130–137. <https://doi.org/10.24014/JP.V9I2.175>
- Munyengabe, S., Haiyan, H., Yiyi, Z., & Jiefei, S. (2017). Factors and levels associated with lecturers' motivation and job satisfaction in a Chinese university. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(10), 6415–6430. <https://doi.org/10.12973/ejmste/77946>
- Ningsih, A. U., Monika, G., & Yenida. (2019). Motivasi Kerja Karyawan dalam Kajian Teori Kebutuhan Maslow. *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis*, 11(2), 133–142. <https://doi.org/10.30630/jipb.11.No.%202.252>
- Palvalin, M. (2019). What matters for knowledge work productivity? *Employee Relations*, 41(1), 209–227. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2017-0091>
- Pongton, P., & Suntrayuth, S. (2019). Communication Satisfaction, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Job Performance in Higher Education Institutions. *ABAC Journal*, 39(3), 90–110.
- Prabu, A.A. M. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahardjo, M. (2017). The effects of compensation on work motivation: evidence from universities in Jakarta. *International Journal of Economic Perspectives : IJEP*, 11(1), 1651–1662.
- Ridwan. (2008a). *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistik*. Alfabeta.
- Ridwan, P. (2008b). Pengaruh Motivasi Kerja
-

- terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung. *Jurnal Manajemen Pendidikan Bisnis*, 7(14).
- Rizal, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins SP & Judge, T. A. (2007). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary Educational Psychology*, 60, 101832. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.101832>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. . (2008). *Manajemen Strategik*. Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Suifan, T. S. (2019). the Effects of Work Environmental Factors on Job Satisfaction: the Mediating Role of Work Motivation. *Business: Theory and Practice*, 20(0), 456–466. <https://doi.org/10.3846/btp.2019.42>
- Sukardi. (2003). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya*. Bumi Aksara.
- Susanto, H. N., & Lestari, C. (2019). Mengurai
- Problematika Pendidikan Nasional Berbasis Teori Motivasi Abraham Maslow dan David McClland. *Lembaran Ilmu Kependidikan*, 47(1), 30–39.
- Sutrisno, E. (2013). *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi publik dan Bisnis*. Alfa Beta.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 1693–7619. <https://doi.org/10.30596/JIMB.V15I1.964>
- Triton, P. (2009). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Penerbit Oviza.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia.
- Varma, C. (2017). Importance of Employee Motivation & Job Satisfaction For Organizational Performance. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 6(2), 10–20.
- Woo, H., Park, S., & Kim, H. (2017). Job satisfaction as a moderator on the relationship between burnout and scholarly productivity among counseling faculty in the U.S. *Asia Pacific Education Review*, 18(4), 573–583. <https://doi.org/10.1007/s12564-017-9506-5>

▪ *How to cite this paper :*

Lao, H.A.E., & Leobisa, J. (2022). Analisis Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMKs Katolik Kefamenanu-Timor Tengah Utara. *Jurnal Dedikasi Pendidikan*, 6(2), 489–502.