

PENGARUH TUNJANGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI GURU SMK SWASTA DI KECAMATAN BATANG

Nanung Sutan Aribowo¹, Nurkolis², Titik Haryati³

Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas PGRI Semarang

Email: nanungaribowo@gmail.com

Abstrak

Hasil penelitian (1) ada pengaruh tunjangan kerja terhadap motivasi berprestasi guru swasta SMK Swasta SeKecamatanBatang, berdasarkan nilai $F_{hitung} 149,289 > F_{tabel} 3,93$ dan nilai $Sig 0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa tunjangan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi guru. (2) ada pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Guru SMK Swasta SeKecamatanBatang, Berdasarkan nilai $F_{hitung} 104,957 > F_{tabel} 3,93$ dan nilai $Sig 0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi guru. (3) ada pengaruh Tunjangan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Guru SMK Swasta Swasta di Kecamatan Batang, Berdasarkan nilai $F_{hitung} 108,191 > F_{tabel} 3,08$ dan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa tunjangan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi guru. Saran: kepala sekolah perlu memperhatikan tunjangan profesi guru dan meningkatkan motivasi untuk meningkatkan kualitas kerja.

Kata Kunci: tunjangan kerja;kepuasan kerja; dan motivasi berprestasi

A. PENDAHULUAN

Motivasi berprestasi adalah merupakan suatu keinginan yang mendorong individu, baik itu yang berasal dari dalam dirinya atau dari luar dirinya yang membuat semangat dalam melakukan pekerjaan atau aktivitasnya untuk mencapai sukses dan mencapai standar keunggulan. Motivasi juga merupakan bagian keseluruhan daya penggerak positif yang ada di dalam diri seseorang yang menimbulkan suatu kegiatan atau aktivitas, menjamin kelangsungan kegiatan dan memberikan arah kegiatan pekerjaan demi mencapai suatu tujuan Individu ini berusaha atau berjuang untuk meningkatkan serta memelihara kemampuannya setinggi mungkin dalam semua aktivitas dengan menggunakan standar keunggulannya.

Motivasi berprestasi merupakan hal yang sangat berperan penting dalam meningkatkan suatu aktivitas kerja seorang guru guna mencapai hasil kinerja yang lebih baik, sebab seorang guru yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan selalu berusaha dengan semaksimal dan sebaik mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Guru yang bekerja pasti ada faktor yang mendorong dari dalam dirinya untuk melaksanakan suatu aktivitas kerja. Motivasi berprestasi ini merupakan kondisi yang mendorong seseorang guru untuk melaksanakan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual.

Motivasi berprestasi ini sangat diperlukan oleh lembaga pendidikan baik negeri maupun swasta. Guru yang memiliki motivasi prestasi yang tinggi akan selalu sadar secara

penyempurnaan mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melakukan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Hal ini akan nampak kepada pemenuhan kebutuhannya. Beberapa kebutuhan yang nampak diantaranya *Need for Achievement (n'Ach)*, yaitu dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil. Orang yang memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi akan selalu ingin mencari prestasi, ingin selalu unggul, menyukai kompetisi, dan menyukai tantangan yang realistis. *Need for achievement* adalah motivasi untuk berprestasi, karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Guru perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut. *Need for Affiliation (n'Aff)*, yaitu keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab. Orang dengan n'Aff yang tinggi ingin selalu membangun hubungan pertemanan dan persahabatan dengan orang lain, ingin disukai banyak orang sehingga populer di antara teman-temannya. Rendahnya motivasi prestasi, hanya akan menimbulkan dampak negatif bagi pegawai itu sendiri maupun instansi dimana guru tersebut bekerja. Peningkatan motivasi prestasi seorang pegawai sangat diperlukan baik itu secara individu maupun secara kelompok sebagai upaya meningkatkan hasil kerja instansi yang lebih produktif dan lebih baik lagi. Motivasi berprestasi yang tinggi dalam diri seorang guru akan mendorong semangat kerja untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan tepat waktu. Kebutuhan guru terpenuhi dengan baik berupa penghargaan terkait tunjangan yang diberikan kepada guru maupun terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan guru sebagai ungkapan kepuasan kerja guru.

Berdasarkan hasil wawancara prapenelitian dengan Ibu Drs. Tri Indayani selaku pengawas SMK di kabupaten Batang menyatakan bahwa : bahwa motivasi berprestasi guru di SMK Swasta di Kecamatan Batang rendah sekali. Hal ini diketahui dari 1) ditemukan 60% guru dalam penilaian kinerja guru oleh pengawas sekolah, dalam pembuatan RPP dan administrasi guru masih belum lengkap. Kemudian dalam pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik masih menggunakan metode ceramah dan metode konvensional lainnya, dan belum melakukan evaluasi pembelajaran dengan baik masih menggunakan metode yang lama dan belum mau menggunakan pembelajaran yang berbasis teknologi; 2) dibukanya program guru penggerak bagi guru swasta namun peserta yang mengikuti kurang antusias, hanya 5 orang guru, 4 orang dari SMK BP Batang dan 1 orang dari SMK Bardan Wasalaman atau jumlah guru yang mengikuti program tersebut hanya terbatas; 3) kurangnya keikutsertaan dalam kegiatan pengembangan pelatihan dan pengembangan diri, karena kurangnya kemauan guru dalam berpartisipasi aktif, maupun mengikuti kegiatan pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya.

Selain penjelasan tersebut berdasarkan data yang diperoleh dari bidang kepegawaian cabang dinas 13 bahwa guru SMK swasta di kecamatan Batang tidak mau mengikuti berbagai perlombaan guru berprestasi. Mereka menganggap bahwa untuk menjadi guru berprestasi cukup sulit dan motivasinya lemah sekali ketika diminta kepala sekolah mengikuti berbagai perlombaan tingkat guru. Misalnya saja lomba inovasi karya guru tingkat nasional dari 149 guru SMK swasta di kecamatan Batang hanya 4 guru yang mengikutinya, kemudian pada lomba Festival Guru Transformatif Tingkat Regional hanya ada tiga guru dari SMK Swasta

dari guru swasta yang ikut sebagai peserta. Kemudian pada perlombaan Pedagogic Olympiad Of Indonesia Tahun 2022 Tingkat Guru Jenjang SD/MI, SMP/MTS, SMA/SMK/MA Jawa Tengah tidak ada guru yang ikut mendaftar dan pada program 1 guru 1 Buku hanya 2 guru. Pada Lomba Literasi dan Numerasi Guru Inovatif hanya ada 2 guru yaitu guru dari SMK N 1 Batang dan SMK Negeri 1 Kandeman.

Adanya perlombaan guru berprestasi baik tingkat kabupaten maupun provinsi, namun antusiasme peserta dari guru swasta tidak ada, Hal ini karena kurangnya kemampuan dan kemauan guru dalam membuat karya ilmiah, maupun mengikuti kegiatan pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya.

Deskripsi di atas menunjukkan bahwa motivasi guru dalam bekerja dan berprestasi masih sangat rendah walaupun sudah ada perhatian yayasan melalui kebijakan tunjangan kerja guru. Salah satu upaya yayasan guna mendorong perkembangan pendidikan di sekolah adalah dengan adanya program tunjangan kerja bagi guru. Tujuan tunjangan kerja bagi guru adalah meningkatkan mutu lulusan dan mutu pendidikan melalui peningkatan kualitas guru dan tentunya membangkitkan motivasi berprestasi. Tunjangan menjadi salah satu tambahan penghasilan yang kerap ditunggu oleh para guru. Berdasarkan data prapenelitian bahwa tunjangan guru swasta di Kabupaten Batang khususnya guru SMK pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Tunjangan Guru Swasta

No	Jenis Tunjangan	Jumlah
1	Tunjangan Makan	7000 / Hari
2	Tunjangan kehadiran	6000 / Hari
3	Tunjangan Kesehatan	35000 / Bulan
4	Tunjangan Gaji 13	Tidak menentu / Tahun
5	Tunjangan Hari Raya	Tidak menentu / Tahun
	Total Tunjangan	

Sumber: Bendahara gaji SMK Bhakti Praja Batang

Selain tunjangan diatas, guru yang sudah memenuhi kualifikasi juga mendapatkan tunjangan sertifikasi guru. Dengan adanya Tunjangan kerja bagi guru, diharapkan akan dapat meningkatkan taraf hidup guru, kualitas guru dan motivasi prestasi dan kinerja sebagai seorang pendidik. Tunjangan kerja yang diberikan nyatanya belum sebanding dengan hasil yang diinginkan dan belum sepenuhnya mendorong peningkatan kinerja guru, hal ini dikarenakan jumlah tunjangan yang didapat dirasakan masih sangat kecil dan belum bisa mencukupi kebutuhan guru..

Padahal tunjangan kerja guru sangat penting untuk meningkatkan motivasi berprestasi guru sebagaimana dalam jurnal Martinus, Patahudin dan Syahrul, (2017) bahwa terdapat pengaruh langsung tunjangan kerja guru terhadap kinerja dan motivasi berprestasi guru. Demikian halnya dalam Tatan (2013) tentang pengaruh kompetensi, kompensasi, dan latar belakang pendidikan terhadap motivasi berprestasi guru SMK Negeri 2 Secara bersama-sama kompetensi dan latar belakang guru memberikan pengaruh sebesar 44,9 % terhadap motivasi berprestasi guru.

Selain tunjangan kerja guru ada faktor kepuasan guru yang ikut memberikan pengaruh terhadap motivasi berprestasi guru. Kepuasan dalam bekerja bagi seorang guru ikut mempengaruhi motivasi kerjanya. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang yang diperoleh dengan cara membandingkan hasil yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Kepuasan dapat berpengaruh pada peningkatan dan kualitas kerja. Salah satu tujuan orang bekerja ialah untuk mendapatkan kepuasan. Dalam konteks sekolah, kepuasan kerja meliputi perasaan suka atau tidak suka, senang atau tidak senang dan perasaan menerima atau menolak yang tumbuh pada diri guru terhadap kondisi, situasi, dan perilaku yang ditampilkan guru dalam rangka mencapai tujuan.

Berdasarkan Wawancara singkat dengan Ibu Astuti selaku WAKA Kurikulum SMK Bhakti Praja Batang, terdapat beberapa permasalahan yang timbul akibat ketidakpuasan kerja, yaitu: (1) Adanya rasa ketidaknyamanan dengan suasana kerja dan penerapan pembelajaran dengan metode baru; (2) Ketidakpuasan dengan sistem kompensasi, dan (3) Ketidakpuasan dengan yayasan. Masalah tersebut dapat menurunkan tingkat kedisiplinan dan motivasi berprestasi guru yang dapat mengganggu aktivitas dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru. Kepuasan kerja yang terpenuhi maka tingkat motivasi berprestasi akan meningkat.

B. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian adalah kuantitatif. Jenis dari penelitian ini adalah *expost facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK swasta di Kecamatan Batang yang sudah bersertifikasi berjumlah 149 orang dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 109 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple random sampling* adalah pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Instrumen penelitian berupa kuesioner. Jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Uji Instrumen menggunakan uji validitas, reliabilitas, Uji prasyarat menggunakan uji normalitas; uji linieritas; uji multikolinearitas; uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis meliputi uji regresi tunggal dan berganda. Uji T, Uji simultan, Uji Determinasi.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Tunjangan Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Guru SMK Swasta di Kecamatan Batang

Berdasarkan hasil statistic deskriptif dari hasil pengumpulan data tunjangan kerjaguru yang diperoleh dari 109 responden penelitian, secara keseluruhan diperoleh skor tertinggi =142; skor terendah =103;mean=124,17;std deviation = 9,456. Dari hasil tersebut diperoleh sebaran data tunjangan kerjaguru dengan rincian bahwa 11,9% responden termasuk dalam kategori sangat rendah, 12,8% responden termasuk dalam kategori rendah, 34% responden termasuk dalam kategori sedang, 26,6% responden termasuk dalam kategori tinggi dan 14,7% responden termasuk dalam kategori sangat tinggi, karena rata-rata skor tunjangan kerja guru adalah 124,17 masuk pada interval 119 - 126 pada kriteria sedang maka berdasarkan hasil

tersebut dapat disimpulkan bahwa guru SMK Swasta di Kecamatan Batang memiliki tunjangan kerja yang sedang.

Hasil analisis diperoleh nilai korelasi sebesar 0,763. Hal ini menunjukkan bahwa antara tunjangan kerja dengan motivasi berprestasi guru memiliki keeratan hubungan yang kuat. Kemudian hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $149,289 > F_{tabel} 3,93$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh tunjangan kerja terhadap motivasi berprestasi guru SMK Swasta di Kecamatan Batang” **diterima**. Kemudian Nilai R-square sebesar 0,583. Hasil ini berarti tunjangan guru memiliki kontribusi pengaruh sebesar 58,3% terhadap motivasi berprestasi guru SMK Swasta di Kecamatan Batang. Sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 2

Pengaruh Tunjangan Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Guru

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4809,870	1	4809,870	149,289	,000 ^b
Residual	3447,377	107	32,218		
Total	8257,248	108			

a. Dependent Variable: Motivasi Berprestasi

b. Predictors: (Constant), Tunjangan Kerja

Berdasarkan hasil persamaan model regresi menunjukkan konstanta sebesar 47,864 dapat diartikan bahwa pada saat tunjangan kerja bernilai 0, maka motivasi berprestasi memiliki nilai 47,864 dengan asumsi penambahan pada koefisien regresi variabel tunjangan kerja sebesar 0,706 menunjukkan bahwa setiap ada kenaikan tunjangan kerja (X_1) maka dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru sebesar 0,706. Nilai koefisien regresi (0,706) ini bersifat positif atau searah, hasil tersebut dapat diartikan bahwa naik turunnya motivasi berprestasi guru dipengaruhi oleh tinggi rendahnya tunjangan kerja yang diperoleh guru. Semakin tinggi tunjangan kerja guru, maka semakin meningkat motivasi berprestasinya. Demikian pula sebaliknya jika tunjangan kerja guru rendah, maka motivasi berprestasi guru SMK Swasta di Kecamatan Batang juga akan menurun.

Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Juniadi (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa uji regresi linier sederhana didapat signifikansi sebesar 0,000. Nilai 0,000 ini $< 0,05$ dengan nilai konstanta regresi sederhana : 10,245, koefisien regresi variabel Tunjangan Kinerja : 0,943. Hal ini berarti H_0 Ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh antara Tunjangan Kinerja terhadap pengaruh antara Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kota Pagar Alam.

Hasil penelitian ini juga memperkuat hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Layuk (2019) dimana hasil pengujian hipotesis dari pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi berprestasi pegawai di Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,479 > 1,986$), dan signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan nilai koefisien bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi berprestasi pegawai adalah positif dan

signifikan. Artinya, jika tunjangan kinerja ditingkatkan, maka motivasi kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa juga akan meningkat

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Najoran, dkk (2018) juga menunjukkan kesamaan hasil penelitian dengan yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan variabel tunjangan kinerja menunjukkan hasil yang positif signifikan yang mempengaruhi Motivasi berprestasi Pegawai Dinas Pertanian Kota Minahasa dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,000, sama hal yang dilakukan oleh peneliti dimana tingkat signifikansi variabel Tunjangan kinerja kurang dari 0,000 kurang dari 0.05 yang dimana berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Di Kota Pagar Alam.

Tunjangan kerja merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja. Atau dengan kata lain tunjangan kerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang di berikan kepada pegawai atas kerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai (Hanifah, 2017).

Tambahan penghasilan diberikan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan kelangkaan profesi. Tunjangan Kinerja diberikan kepada pegawai Swasta sipil dan calon pegawai Swasta sipil. Pemberian tunjangan kinerja kepada setiap pegawai di harapkan dapat mewujudkan penegakan disiplin dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada instansi dan masyarakat serta dapat meningkatkan kesejahteraan bagi pegawai Swasta sipil (Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 63).

Tunjangan kinerja memegang peranan penting di dalam kehidupan suatu organisasi diantaranya yaitu (1) pemberian tunjangan pegawai penting, mengingat banyaknya kebutuhan pegawai dalam memenuhi tuntutan kehidupan sehari-harinya, (2) besarnya tunjangan kinerja mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat, (3) diharapkan tunjangan yang diterima mampu meningkatkan kesejahteraan hidup pegawai, dan (4) tunjangan yang diberikan kepada pegawai bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya (Fitria & Sunuharyo, 2017:196).

Selain itu, Kehadiran Program tunjangan kinerja sangat penting bagi organisasi dalam memotivasi kerja pegawainya. Pemberian insentif dalam instansi, baik lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta sangat bermanfaat untuk bisa meningkatkan kinerja pegawai, karena insentif dapat meningkatkan keyakinan pegawai bahwa prestasi yang tinggi akan menghasilkan imbalan, dan untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan organisasi maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu dengan memenuhi keinginankeinginan pegawai antara lain : gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat optimal sesuai kemampuan masing-masing (Rongalaha & Robin, 2015).

Menurut Fitria dan Sunuharyo (2017) menjelaskan bahwa tunjangan selain berguna untuk memotivasi kinerja karyawan, pemberian tunjangan karyawan juga dapat

mempertahankan maupun meningkatkan kinerja. Tunjangan merupakan salah satu komponen kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawannya. Dimana tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kepuasan, semangat dan ketenangan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Guru SMK Swasta di Kec Batang

Berdasarkan hasil statistic deskriptif dari data kepuasan kerjaguru yang diperoleh dari 109 responden penelitian, secara keseluruhan diperoleh skor tertinggi =156; skor terendah =105; mean=130,74; std deviation = 11,938. Dari hasil tersebut diperoleh sebaran data kepuasan kerjaguru dengan rincian bahwa 11% responden termasuk dalam kategori tidak puas, 19,3% responden termasuk dalam kategorikurang puas, 31,2% responden termasuk dalam kategori cukup, 22% responden termasuk dalam kategori puas dan 16,5% responden termasuk dalam kategori sangat puas, karena rata-rata skor kepuasan kerja guru adalah 130,74 masuk pada interval 125 - 134 pada kriteria cukup puas maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwaguru SMK Swasta di Kecamatan Batang cukup puas akan pekerjaannya.

Hasil analisis diperoleh nilai korelasi sebesar 0,704. Hal ini menunjukkan bahwa antara kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi guru memiliki keeratan hubungan yang kuat. Kemudian hasil peneltian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 104,957 > F_{tabel} 3,93 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh kepuasan kerjaterhadap otivasi berprestasiguru SMK Swasta di Kecamatan Batang” **diterima**. Kemudian Nilai R-square sebesar 0,495. Hasil ini berarti kepuasan kerja guru memiliki kontribusi pengaruh sebesar 49,5% terhadap motivasi berprestasi guru SMK Swasta di Kecamatan Batang. Sedangkan sisanya sebesar 50,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 3
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Guru

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4088,834	1	4088,834	104,957	,000 ^b
1 Residual	4168,414	107	38,957		
Total	8257,248	108			

a. Dependent Variable: Motivasi Berprestasi

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil persamaan model regresi menunjukkan konstanta sebesar 68,107 dapat diartikan bahwa pada saat kepuasan kerja bernilai 0, maka motivasi berprestasi memiliki nilai 68,107 dengan asumsi penambahan pada koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,515 menunjukkan bahwa setiap ada kenaikan kepuasan kerja (X_2) maka dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru sebesar 0,515.

Nilai koefisien regresi (0,515) ini bersifat positif atau searah, hasil tersebut dapat diartikan bahwa naik turunnya motivasi beprestasi guru dipengaruhi oleh puas tidaknya guru dalam pekerjaannya. Semakin puas guru dalam pekerjaan, maka semakin meningkat pula

motivasi berprestasinya. Demikian pula sebaliknya jika guru tidak puas akan pekerjaannya, maka motivasi berprestasi guru SMK Swasta di Kecamatan Batang juga akan menurun.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Juniadi (2015) Hasil penelitian menunjukkan bahwa a) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, b) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, c) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini bahwa dengan adanya penghargaan dan pengakuan terhadap hasil kerja serta didukung dengan sistem pengawasan yang adil akan mampu meningkatkan motivasi dan memacu semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Kepuasan itu sendiri dapat dilihat dari bentuk sikap yang baik atau positif kepada semua hal yang bersangkutan dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Jika karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memandang pekerjaannya bukan sekedar beban tugas ataupun paksaan dari perusahaan melainkan sebagai pekerjaan yang menyenangkan dan dilakukan sebagai keharusan demi kesejahteraan perusahaan maupun karyawan tersebut. Lain halnya dengan karyawan yang kurang diperhatikan oleh organisasinya ataupun perusahaannya mungkin bisa memiliki sikap kurang baik maupun negatif dan berdampak pada rasa ketidakpuasan kerja. Tingkat kepuasan tersebut dapat dinilai atau dilihat dari karyawan yang sering melakukan unjuk rasa, tingkat keluar masuk yang tinggi, ketidakhadiran yang cukup tinggi, tidak mau mempelajari pekerjaan yang dikerjakannya, mudah lelah dan mudah merasa bosan dalam bekerja, tidak memperdulikan lingkungan kerjanya, dan memiliki motivasi yang rendah (Winarti, 2016).

Rendahnya motivasi berprestasi guru terkait hubungan dengan kepuasan kerja yang dirasakannya, kebijakan pemerintah dengan adanya sertifikasi sangat membantu guru dalam merasakan puas terhadap pekerjaannya dari segi materi, meskipun dilapangan belum menunjukkan keberartian dari kebijakan pemerintah ini, masih banyak tenaga pendidik yang konstan dengan pekerjaannya, tidak ada perubahan yang signifikan dari kebijakan ini, guru tidak menunjukkan perubahan dalam pola mengajarnya dan tidak pula menunjukkan prestasi yang menonjol. Kepuasan kerja tidak serta merta hanya di nilai dari Berapa upah yang diterima, melainkan iklim kerja yang menyenangkan, kesempatan berprestasi dan kebijakan kepala sekolah merupakan faktor-faktor yang mampu meningkatkan kepuasan kerja. Tingginya kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru (Romani, 2017).

Kepuasan karyawan bersifat subyektif karena dipengaruhi oleh faktor yang ada dalam diri karyawan (kecerdasan IQ), kecakapan, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman, masa kerja, kepribadian, emosi, persepsi, cara berpikir dan sikap) dan faktor pekerjaan (jenis, struktur organisasi, pangkat, golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi, interaksi sosial dan hubungan kerja) (Brahmasari, 2015:125). Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak puas akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya (Nasution, 2019:3).

Peningkatan kepuasan kerja merupakan salah satu segi dari keefektifan perusahaan, keefektifan dalam suatu organisasi atau dalam perusahaan dapat dicapai melalui kelancaran proses komunikasi antar pihak dalam perusahaan yang pada akhirnya memperlancar perusahaan tersebut. Selain itu juga kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh promosi, menurut Flippow (dalam Siagian, 2014: 95) Promosi adalah kesempatan bagi karyawan untuk maju, mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi dan biasanya disertai dengan gaji yang lebih besar atau lebih tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa promosi jabatan berhubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan. Menurut As'ad (2015) pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya.

Pengaruh Tunjangan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Guru SMK Swasta di Kecamatan Batang

Berdasarkan hasil statistic deskriptif dari data motivasi berprestasi guru yang diperoleh dari 109 responden penelitian, secara keseluruhan diperoleh skor tertinggi =150; skor terendah =110; mean=135,50; std deviation = 8,744. Dari hasil tersebut diperoleh sebaran data motivasi berprestasi guru dengan rincian bahwa 1,8% responden termasuk dalam kategori sangat rendah, 12,8% responden termasuk dalam kategori rendah, 21,1% responden termasuk dalam kategori sedang, 40,4% responden termasuk dalam kategori tinggi dan 23,9% responden termasuk dalam kategori sangat tinggi, karena rata-rata skor motivasi berprestasi guru adalah 135,50 masuk pada interval 134 - 141 pada kriteria tinggi, maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa guru SMK Swasta di Kecamatan Batang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi

Hasil analisis diperoleh nilai korelasi sebesar 0,819. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi keeratan hubungan yang sangat kuat antara tunjangan kerja dan kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi guru. Kemudian hasil peneltian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $108,191 > F_{tabel} 3,08$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh tunjangan kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi berprestasi guru SMK Swasta di Kecamatan Batang” **diterima**. Kemudian Nilai Adjusted R-square sebesar 0,665. Hasil ini berarti tunjangan kerja dan kepuasan kerja guru memiliki kontribusi pengaruh sebesar 66,5% terhadap motivasi berprestasi guru SMK Swasta di Kecamatan Batang. Sedangkan sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.20

Pengaruh Tunjangan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Guru

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5542,250	2	2771,125	108,191	,000 ^b
Residual	2714,997	106	25,613		

Total	8257,248	108			
-------	----------	-----	--	--	--

a. Dependent Variable: Motivasi Berprestasi

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Tunjangan Kerja

Berdasarkan hasil persamaan model regresi menunjukkan nilai konstanta sebesar 38,331 yang berarti bahwa besarnya nilai motivasi berprestasi guru adalah 38,331 jika variabel tunjangan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) bernilai 0. Kemudian koefisien regresi variabel tunjangan kerja (X_1) menunjukkan arah regresi yang positif sebesar 0,491 yang berarti bahwa setiap ada kenaikan tunjangan kerja (X_1) maka dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru sebesar 0,491. Selanjutnya koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_2) menunjukkan arah regresi yang positif sebesar 0,276 yang berarti bahwa setiap ada kenaikan kepuasan kerja (X_1) maka dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru sebesar 0,276.

Berdasarkan hasil tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya motivasi berprestasi guru SMK Swasta di Kecamatan Batang dipengaruhi oleh tunjangan kerja dan kepuasan kerja. Semakin tinggi tunjangan dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru, maka akan meningkatkan motivasi berprestasi guru. Demikian pula sebaliknya apabila tunjangan dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru rendah, maka akan menurunkan motivasi berprestasi guru.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sampurno (2020) bahwa hasil analisis data menunjukkan bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bonus berpengaruh terhadap kinerja karyawan, gaji berpengaruh terhadap motivasi kerja, tunjangan berpengaruh terhadap motivasi kerja, bonus berpengaruh terhadap motivasi kerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, bonus berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri karyawan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan pegawai untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Dalam sebuah organisasi, pemimpin dalam hal ini dituntut memainkan peran yang lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar pegawainya semakin termotivasi dalam menghasilkan output yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya. Menurut Siagian (2014) motivasi diberikan sebagai daya pendorong bagi karyawan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu dalam melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya, sehingga tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Motivasi sangat diperlukan oleh setiap individu. Suatu pekerjaan yang dilakukan dengan adanya motivasi dalam diri individu akan mengakibatkan semangat kerja kuat sehingga bila pekerjaannya membuahkan hasil yang baik akan memberikan kepuasan tersendiri bagi individu tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Slamet Riyadi (2018) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana seorang karyawan yang termotivasi akan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan

untuk diselesaikan dengan baik dan benar sehingga akan meningkatkan atau mendorong seorang karyawan bekerja lebih baik.

Seorang karyawan yang telah terpenuhi kebutuhan finansialnya, maka akan secara otomatis termotivasi untuk lebih meningkatkan produktifitasnya terhadap perusahaan. Hal tersebut selaras dengan teori Maslow dalam Handoko (2011) menjelaskan bahwa untuk memberi motivasi kepada seseorang maka kebutuhan orang tersebut harus dipenuhi terlebih dahulu dengan mengasumsikan bahwa manusia akan memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi.

Armstrong (2018: 97) menyatakan bahwa seorang karyawan yang tidak puas atas pekerjaannya dapat dimotivasi bekerja lebih baik lagi untuk memperbaiki dirinya. Maka dengan adanya motivasi tinggi dan kepuasan kerja yang baik tercermin dari rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya. Pentingnya motivasi dan kepuasan kerja menuntut pimpinan untuk peka terhadap kepentingan karyawan. Pimpinan melakukan pendekatan tidak hanya terhadap karyawan tetapi juga terhadap keluarga dan lingkungannya sehingga perusahaan mengetahui apa yang menyebabkan karyawan termotivasi dalam bekerja. Motivasi yang tepat dan baik dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan, dan akan menambah semangat kerja karyawan dalam bekerja karena dengan adanya gaji atau upah yang sesuai bagi karyawan maka dengan demikian akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi.

D. KESIMPULAN

Hasil penelitian pertama bahwa $F_{hitung} 149,289 > F_{tabel} 3,93$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa tunjangan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi guru SMK swasta di Kecamatan Batang dengan kata lain hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh tunjangan kerja terhadap motivasi berprestasi guru SMK swasta di Kecamatan Batang” diterima dan pengaruh yang diberikan sebesar 41,7%. Kedua Hasil penelitian bahwa $F_{hitung} 104,957 > F_{tabel} 3,93$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi guru SMK Swasta di Kecamatan Batang. dengan kata lain hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi berprestasi guru SMK Swasta di Kecamatan Batang” **diterima** dan pengaruh yang diberikan sebesar 49,5%. Ketiga hasil penelitian bahwa $F_{hitung} 108,191 > F_{tabel} 3,08$ dan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa tunjangan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi guru SMK Swasta di Kecamatan Batang, dengan kata lain hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh tunjangan kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi berprestasi guru SMK swasta di Kecamatan Batang” diterima dan pengaruh yang diberikan sebesar 67,1%.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong. 2018. *Prinsip-prinsip Marketing Edisi Ke Tujuh*. Penerbit. Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Selamet Riyadi. 2016. *Banking Assets And Liability Management*, Edisi Keempat, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Indonesia.
- Siagian. Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sampurno. 2020. Pengaruh Gaji dan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Surabaya. *Journal of Education and Practice*. ISSN 2222-1735 (Paper) Vol. 5, No. 37.
- As'ad, 2014. *Psikologi dalam Pendidikan*, Jakarta: Aneka Cipta.
- Nasution, Arman Hakim *Nasution dkk.* (20196) *Manajemen Pemasaran. Untuk Engineering*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)” *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol. 1. Nomor 2. 2018. hal 125-135
- Romani Handoyo. 2017. Analisis Hubungan Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Mengajar Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol 1, No. 2. ISSN. 351625
- Winarti, S. 2016. *Faktor Faktor Kepuasan Kerja* . Surabaya: Trubus Agrisarana.
- Juniadi (2015) Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Udayana 4.11 (2015) : 823-840
- Fitria dan Sunuharyo. 2017. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Tentang Persepsi Para Guru SMK Negeri 1 Bangli). *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 4, No.1. pp. 1-7

- Rongalaha, Jhon Robin, (2015), Manfaat Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Perpustakaan Unika De La Salle Manado, Jurnal Acta Diurna, Volume IV, Nomor 4.
- Hanifah. 2017. Pengaruh Tunjangan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris di STMIK “AUB” Surakarta, Jawa Tengah). *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 2 (2): 65-76
- Najoan, dkk (2018) Pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai kantor camat di Kota Pagar Alam. *Jurnal Manajemen*. Vol 2. No 3.
- Martinus. Patahudin dan Syahrul. “*Pengaruh Tunjangan Profesi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Biringkanaya*”. eprints.unm:1-9.
- Tatan (2013) Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Motivasi Berprestasi Guru SMK Negeri 2 Pontianak. *Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*. ISSN 2502-5457. [Vol 3, No 2 \(2013\)](#)