

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SDN 187 PALEMBANG

Noprian¹; Riri Hanifa²
noprian@uss.ac.id ; ririhanifa@uss.ac.id

Dosen Tetap Universitas Sumatera Selatan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation (X) on teacher performance (Y) at 187 Palembang Elementary School. This research is quantitative and data collection techniques through distributing questionnaires to respondents to be answered. The sample used is a saturated sample where all members of the population are sampled, namely 42 teaching staff. The method of data analysis is simple regression analysis with the help of SPSS (Service Products and Service Solutions) version 24. The results of this study indicate that partially work motivation (X) has a positive and significant effect on teacher performance (Y) at 187 Palembang Elementary School.

Keywords: work motivation; teacher performance

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah kegiatan yang dilakukan manusia secara sadar dan terprogram guna membangun personalitas yang baik dan mengembangkan kemampuan atau bakat yang ada pada diri individu manusia agar mencapai tujuan atau target tertentu dalam menjalani hidup (Trihati 2015).

Sekolah adalah lembaga pendidikan formal mempunyai peran yang sangat penting dalam mencetak tenaga pendidikan. tenaga pendidikan yang profesional termasuk tenaga keguruan yang menjadi utama, dimana dalam pendidikan pembelajaran semakin diakui keberadaannya oleh masyarakat.

Menurut Sahartien (2010) dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina terus-menerus. Hal ini diperkuat oleh pendapat Mulyasa(2013) yang mengungkapkan bahwa komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan adalah guru, sehingga harus mendapat perhatian yang utama.

Tenaga profesional yang didalamnya termasuk guru adalah personal pelaksana proses pembelajaran serta kegiatan kependidikan lainnya (Daryanto dan Farid 2013).

Menjadi seorang guru memanglah berat, dimana selain menjadi seorang pendidik, guru juga harus menjadi seorang manajer yang akan mengelola segala sesuatu yang berhubungan dengan administrasi pembelajaran didalam kelas. Mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan evaluasi pembelajaran yang telah dilakukan oleh guru dalam proses pembelajaran. Jika seorang guru tidak memiliki profesionalitas yang tinggi maka, kinerja yang diciptakan tidak akan berjalan optimal. oleh karena itu dalam meningkatkan kualitas pendidikan dibutuhkan alat penggerak utama yaitu guru yang memiliki kinerja yang tinggi, disiplin waktu serta maksimal dalam menjalankan pekerjaannya. Setiap guru membutuhkan motivasi kerja agar dapat memacu semangat kerja yang tinggi.

Menurut Serdamayanti (2011) dalam Supardi (2013) kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja guru dipegaruhi oleh beberapa faktor antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji

dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi aspek kinerja guru yang telah dijelaskan diatas, salah satu yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja yang dimiliki masing-masing individu. Hal ini diperkuat oleh pendapat Siagian(2012) prestasi kerja seseorang dalam organisasi sangat tergantung pada motivasinya. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya (Uno 2010). aspek kinerja ini yang berhubungan dengan motivasi yang dimiliki oleh seseorang. Seperti yang dikemukakan oleh Mc.Daniel (2000) dalam Uno dan Lamatenggo (2012) kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan komponen yang penting dalam kinerja kerja individu. “motivasi merupakan perangsang dan daya penggerak kemauan seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai” Hasibuan dalam (Sutrisno 2017). pendapat lain yang dikemukakan oleh Mc. Donal(1959) dalam Hamalik (2014) bahwa motivasi merupakan suatu perubahan energi dalam diri seseorang yang dilandasi dengan timbulnya perasaan dan interaksi untuk mencapai tujuan.

Hal ini diperkuat oleh pendapat Jamaris (2013) yang menyatakan bahwa motivasi ialah suatu tindakan yang menggerakkan dan memilih untuk melakukan suatu perbuatan kearah tujuan yang akan dicapai. Kesimpulannya adalah motivasi memiliki keterkaitan dengan perilaku dan kinerja seseorang (Gibson, *et al.* (1985) dalam Winardi 2011).

SD Negeri 187 Palembang didirikan pada tahun 1978 yang berjumlah lokasi kelas hanya 7 ruangan terdiri dari 6 ruangan kelas dan 1 ruang kepala sekolah dan guru, SDN 187 Palembang sudah 4 kali terjadi pergantian nama, mulai dari SDN 183, SDN 262, SDN 211 dan terakhir SDN 187 Palembang yang sekarang.

Sekolah ini bertempat dikawasan strategis di pinggir jalan utama, mudah di akses dan beralamat di jalan Taqwa Mata Merah No. 39 Kelurahan Sei Selincah Kecamatan Kalidoni Palembang. Sekarang SDN 187 Palembang sudah semakin maju dan terakreditasi B.

Tabel 1 Data Pendidik

NO	Keterangan	Jumlah
1	Guru PNS	13
2	Guru Honorer	22
3	Guru Tidak Tetap	7
Jumlah		42

Tabel 2 Rekapitulasi Absensi Guru Bulan Januari s/d Juni

BULAN	S	I	A	M
Januari	1	1	1	39
Febuary	2	1	1	38
Maret	2	4	1	35
April	2	2	-	38
Mei	-	1	-	41
Juni		1	1	40

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di SDN 187 Palembang, bahwa motivasi kerja di SDN 187 Palembang belum berjalan dengan baik, dikarenakan kurangnya motivasi dari kepala sekolah seperti arahan dalam membangkitkan daya rangsang, daya fikir, daya gerak terhadap tenaga pendidik dalam melakukan sesuatu. sehingga membuat tenaga pendidik kurang bersemangat dalam bekerja. Selain itu adapun permasalahan yang terjadi di SDN 187 Palembang yaitu masih ada beberapa kinerja tenaga pendidik yang belum maksimal seperti : kurangnya guru dalam menguasai materi dengan pembelajaran, kurangnya penyampaian materi dengan baik dan

menarik, oleh sebab itu tidak ada respon baik dari siswa/i. ini secara tidak langsung akan mempengaruhi kualitas pendidikan. Untuk itu dalam meningkatkan kualitas kinerjanya, guru harus memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Karena dalam upaya pengembangan mutu pendidikan yang terus dilakukan sebagai antisipasi dan respons terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat hal ini merupakan tanggung jawab lembaga pendidikan. Maka motivasi dalam melaksanakan tugas adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru, peranan dari kinerja guru sangat berpengaruh besar terhadap hasil dan juga mutu pendidikan. Karena jika motivasi kerja dan kinerja guru meningkat, maka akan berdampak juga kepada hasil dan kualitas pendidikan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah yang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SDN 187 Palembang.”**

Perumusan Masalah

“Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru di SDN 187 Palembang.”

Tujuan Penelitian

Untuk Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SDN 187 Palembang.”

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Dalam manusia bertindak selalu disebabkan oleh faktor-faktor yang datang dari luar dirinya dan juga ditentukan oleh faktor-faktor yang ada dalam diri manusia itu sendiri, daya pendorong itu adalah motivasi.

Menurut Mc. Donald, (dalam Sardiman 2012), motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian yang dikemukakan Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting.

1. Bahwa motivasi ini mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia.
2. Motivasi ditandai dengan munculnya, rasa “feeling” seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.
3. Motivasi dapat dirangsang karena adanya tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi, yaitu tujuan. Motivasi memang muncul dalam diri manusia tetapi kemunculannya karena terangsang oleh adanya unsur lain.

Dengan ketiga elemen diatas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi itu sebagai suatu yang kompleks. Motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada dalam manusia, sehingga akan bergayut dengan persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua ini di dorong karena adanya tujuan, kebutuhan atau keinginan.

Menurut Mc.Donal (1959) dalam Hamalik (2014) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri(pribadi) seseorang yang dilandasi dengan timbulnya perasaan dan interaksi untuk mencapai tujuan. Sedangkan pendapat lain yang dikemukakan oleh Jamaris (2013) motivasi adalah suatu tindakan yang menggerakkan dan memilih untuk melakukan suatu perbuatan kearah tujuan yang akan dicapai. Jika dilihat dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (2017), motivasi diartikan dengan:

“Dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki.

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan untuk bertindak dalam mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang

diharapkan. Dorongan ini dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal dan eksternal akan menimbulkan sikap antusias yang akhirnya mendorong terjadinya perubahan tingkah laku. Dorongan ini menimbulkan perubahan tingkah laku yang lebih untuk mencapai tujuan yang menjadi harapan seseorang.

Indikator Motivasi Kerja

Hamzah Uno (2012) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi kerja guru tampak melalui: Tanggung jawab dalam melaksanakan kerja, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri, serta kemandirian dalam bertindak. Adapun indikator motivasi kerja guru sebagai berikut :

1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
4. Ada umpan balik atas hasil kerja
5. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
6. Senang memperoleh pujian dari apa yang telah dikerjakan
7. Bekerja dengan harapan memperoleh intensif
8. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Kinerja Guru

Kinerja guru ‘adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaikbaiknya dalam perencanaan program pengajaran’ (Rachmawati 2013). menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat 1 tentang Guru dan Dosen: “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”. Surya (2000) dalam Supardi (2013) menjelaskan bahwa “dalam tingkatan operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional dan eksperimental”.

Yang dimaksud dengan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran. Tujuan, misi dan visi lembaga yang terulang dalam rencana strategis suatu organisasi. Menurut Afandi (2018) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal.

Kinerja dari seorang guru merupakan jaminan akan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga dengan baik dan maksimal kinerja dipengaruhi oleh cara-cara yang ditempuh, usaha-usaha yang dilakukan, dan pada gilirannya akan memunculkan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam lembaga, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan lembaga.

Guru adalah salah satu faktor yang menemukan keberhasilan siswa, guru sangat berperan dalam meningkatkan proses belajar mengajar. Maka dari itu seorang guru dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi dasar dalam belajar mengajar. Kinerja guru yang baik tentunya tergambarkan pada penampilan mereka baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru artinya, mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya.

Menurut Martinis dan Maisah (2010) kinerja guru adalah aktifitas yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggung jawab sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik ke arah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-biologis. Beberapa aktivitas tersebut diantaranya meliputi: kegiatan sebelum mengajar, kegiatan selama mengajar, dan kegiatan setelah mengajar.

Menurut Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pada pasal 10 ayat (1) menyatakan kompetensi guru sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 8 meliputi:

kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru yaitu:

1. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan beribawa untuk menjadi teladan bagi peserta didik.

3. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, dan masyarakat sekitar.

4. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

Penilaian Kinerja Guru

Pada periode waktu yang telah ditetapkan, seorang pendidik harus melakukan penilaian dalam kinerjanya, ialah membandingkan hasil yang sebenarnya diperoleh dan yang telah ditetapkan. Dengan begitu, sasaran tersebut harus diteliti satu persatu, yang mana telah dicapai seluruhnya diatas target. Penilaian ini harus dilakukan oleh pendidik yang berkaitan.

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Mahmudi (2015) penilaian kinerja merupakan bagian penting dari proses pengendalian manajemen, baik organisasi publik maupun swasta. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja tersebut adalah:

1. Mengetahui tingkat ketercapaiannya tujuan organisasi
2. Menyediakan saran dan pembelajaran pegawai
3. Memperbaiki kinerja priode berikutnya
4. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian reward
5. Memotivasi pegawai
6. Menciptakan akuntabilitas public

Indikator Kinerja Guru

Hamzah B. Uno (2012) mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan guru terkait dengan tugas apa yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya. Oleh sebab itu untuk dapat menilai kinerja guru dapat dilakukan melalui indikator-indikator dari setiap aspek kinerja yang meliputi:

1. Kehadiran melaksanakan tugas
2. Membangun suasana kelas yang menyenangkan
3. Menggunakan media tambahan untuk menunjang pembelajaran
4. Menerapkan metode pembelajaran
5. Melaksanakan tes akhir kegiatan
6. Merumuskan materi pembelajaran
7. Relavan dengan kehidupan
8. Mendokumentasikan bukti keberhasilan belajar peserta didik

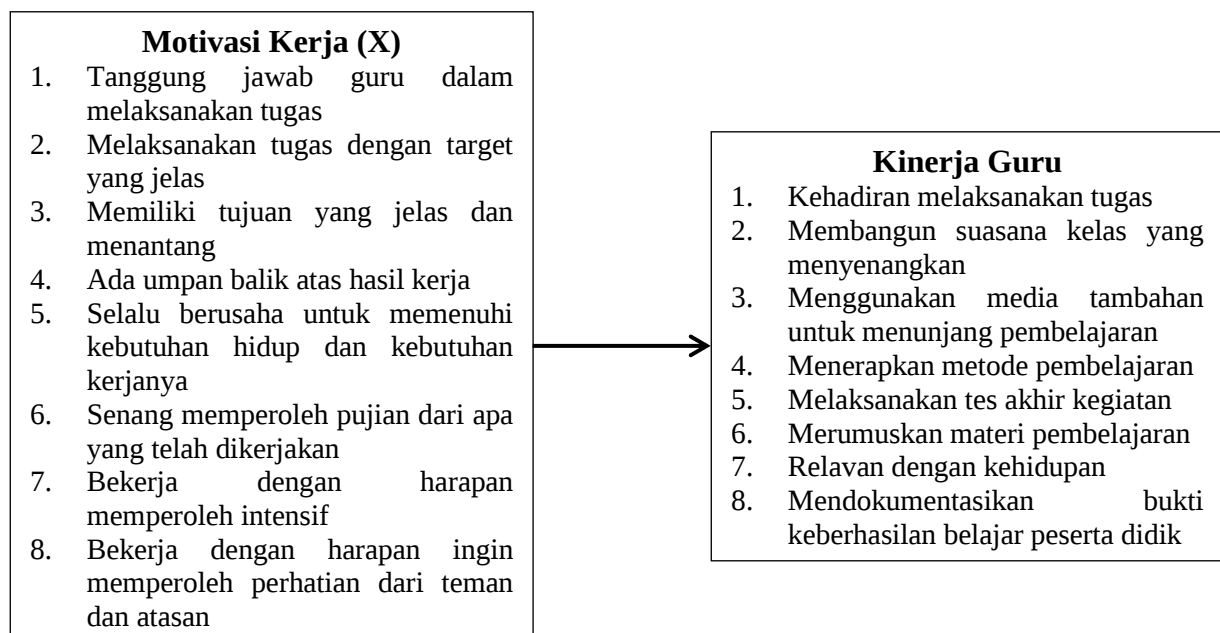
Penelitian Sebelumnya

Tabel 3 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Peneliti	Metode Analisis	Hasil
1	Slamet Riyadi, Aria Mulyapradana	2017	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatulafal Di Kota Pekalongan	Analisis Regresi linier sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2	Titin Eka Ardiana	2017	Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akutansi SMK Di Kota Madiun	Analisis regresi sederhana	Hasil penelitian berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 80,6% selebihnya 19,4%
3	Sedarmayanti	2016	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dasar Di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung	Analisis regresi linier sederhana	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
4	Cici Asterya Dewi	2012	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung	Analisis regresi linier sederhana	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
5	Mustika Sulistio Ningsih	2017	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung	Analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif, dengan nilai kolerasi antara X dan Y dijelaskan oleh variabel X dan sekitar 64,8%

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir ini disusun untuk memberikan gambaran mengenai alur penelitian yang akan dilakukan nantinya. Secara sistematis kerangka berpikir dalam penlitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Hamzah B. Uno(2012)

Sumber : Hamzah B. Uno(2012)

Hipotesis Penelitian

Ho : diduga tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDN 187 Palembang.

Ha : diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDN 187 Palembang

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2014).

Menurut Sugiyono (2013) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sample karena jumlah populasi dijadikan sampel sebanyak 42 orang tenaga pendidik di SDN 187 Palembang.

Teknik Analisis Data

Teknik pengambilan data adalah angket/kuesioner, observasi, dokumentasi dan kemudian dianalisis/diolah. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian diolah dan analisa menggunakan teknik pengolahan data untuk menghasilkan suatu kesimpulan atas masalah yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2016) analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah digunakan.

Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2012)

Uji Validasi Data

1. Uji validasi

Uji validitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan seberapa valid suatu pertanyaan mengukur variabel yang diteliti

2. Uji Realibilitas

Uji reabilitas adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan reliabilitas serangkaian pertanyaan dalam keandalannya mengukur suatu variabel

Pengujian yang digunakan penelitian ini adalah dengan teknik *Cronbach's Alpha*. Rumus yang dipakai untuk mengetahui koefisien *Cronbach's Alpha* yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reabilitas instrumen

n = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah variasi soal

σ_t^2 = variasi total

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2014), "Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu dependen".

Analisis ini digunakan untuk digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau

negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Uji regresi linier sederhana dapat dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bX + e$$

Dimana :

X : Motivasi Kerja

Y : Kinerja Guru

α : Konstanta yang merupakan Y bila X = 0

b : Koefisien regresi

e : Standar error

Nilai koefisien korelasi paling kecil -1 dan paling besar 1, jadi kalau nilai r dapat dinyatakan $-1 < r < 1$ artinya apabila $r = 1$ atau -1 maka ada pengaruh, sedangkan $r = 0$ artinya tidak ada pengaruh.

4. Uji Hipotesis (uji t)

Untuk membuktikan hipotesis dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t. uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Menurut Sugiyono (2014), menggunakan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

Keterangan :

t : Distribusi t

r : Koefisien Kolerasi parsial

r^2 : Koefisien determasi

n : Jumlah data

5. Koefesien Determinasi

Koefesien determasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau sumbangan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Supardi 2014) . koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi yang dikaitkan 100%. besar nilai koefesien determinasi dapat dilihat pada output Model Summary kolom R Square ketika perhitungan Regresi Sederhana.

Definisi Variabel Operasional

Definisi operasional dimaksudkan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Berikut ini definisi operasional variabel penelitian dan indikator motivasi kerja dan kinerja guru.

1. Definisi Operasional

a. Motivasi kerja

Motivasi kerja (X) adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Atau dengan kata lain, motivasi kerja guru memiliki dua dimensi, motivasi internal dan motivasi eksternal.

b. Kinerja Guru

Kinerja Guru (Y) adalah suatu keadaan secara utuh atas sebuah lembaga pendidikan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional sekolah dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa guru ialah sebuah jabatan yang memerlukan keahlian khusus sehingga, pekerjaannya tidak dapat digantikan oleh orang lain di luar bidang pendidikan dan setiap tindakannya dapat dijadikan teladan oleh anak didik dan masyarakat.

2. Indikator Penelitian

a. Motivasi Kerja (X)

Tabel 4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X)

Variabel	Indikator Motivasi Kerja
Motivasi Kerja(X)	1. tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas 2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas 3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang 4. Ada umpan balik atas hasil kerja 5. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya 6. Senang memperoleh pujian dari apa yang telah dikerjakan 7. Bekerja dengan harapan memperoleh intensif 8. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Sumber : Hamzah B. Uno (2012)

b. Kinerja Guru (Y)

Tabel 5 Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru (Y)

Aspek	Indikator
Kinerja Guru(Y)	1. Kehadiran Melaksanakan Tugas 2. Membangun Suasana kelas yang menyenangkan 3. Menggunakan media tambahan untuk menunjang pembelajaran 4. Menerapkan metode pembelajaran 5. Melaksanakan tes akhir kegiatan 6. Merumuskan materi pembelajaran 7. Relevan dengan kehidupan 8. Mendokumentasikan bukti keberhasilan belajar peserta didik

Sumber : Hamzah B. Uno (2012)

PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden sangat penting dalam pengujian data untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDN 187 Palembang dengan jumlah responden sebanyak 42 orang. Adapun yang menjadi karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

a. Jenis Kelamin Responden

Identitas responden dapat berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6 Identitas berdasarkan Jenis Kelamin Responden

NO	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Perempuan	30 orang	70%
2	Laki-laki	12 orang	30%
Jumlah		42 orang	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas jenis kelamin responden paling besar yaitu perempuan sebanyak 30 orang (70%) kemudian laki-laki sebanyak 12 orang (30%). hal tersebut menunjukkan bahwa guru di SDN 187 Palembang mayoritas perempuan.

b. Usia Responden

Identitas responden berdasarkan usia responden dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 7 Identitas Berdsarkan Usia Responden

NO	Usia	Responden	Persentase
1	20 - 30 tahun	17	40,4%
2	31 - 49 tahun	15	35,7%
3	50 - 60 tahun	10	23,9%
Jumlah		42 orang	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden terbesar berusia 20-30 tahun sebanyak 17 orang (40,4%) kemudian dilanjutkan responden yang berusia 31-50 tahun sebanyak 15 orang (35,7%) dan usia 50-60 tahun sebanyak 10 orang (23,9%). hal ini menunjukkan bahwa guru di SDN 187 Palembang pada umumnya masih berusia produktif yang masih dapat mengerjakan aktivitas kerja yang tinggi.

c. Pendidikan Responden

Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 8 Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
1	S2	5 orang	11,9%
2	S1	33 orang	78,5%
3	SMA/SMK	4 orang	9,6%
Jumlah		42	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas hasil penelitian menunjukkan bahwa responden mempunyai pendidikan S2 sebesar 5 orang (11,9%) kemudian di ikuti dengan pendidikan S1 sebanyak 33 orang (78,5) dan pendidikan SMA/SMK sebanyak 4 orang (9,6%).

d. Masa Kerja Responden

Masa kerja responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9 Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Responden	Persentase
1	1-5 tahun	27 orang	64,2%
2	6-10 tahun	15 orang	35,8%
Jumlah		42 orang	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rseponden terbesar dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 27 orang (64%) kemudian masa kerja 6-10 tahun sebanyak 15 orang (35,8%). hal tersebut menunjukkan bahwa guru di SDN 187 Palembang mempunyai masa kerja yang cukup lama.

2. Uji validitas

Uji Validitas merupakan suatu instrymen yang dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dari validitas, variabel-variabel yang diteliti. Untuk mengetahui tingkat validitas, pengukuran validitas yang penulis lakukan dengan metode komputerisasi SPSS 24 dengan menggunakan rumus *Product Momen Person* dan nilai signifikansi yang sebesar 0,05 dengan jumlah responden sebanyak 42 orang.

Adapun hasil output perhitungan uji validitas yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja

Validitas Variabel X		R Tabel + 0,312 (Signifikan 5%)	
N	R tabel	Rhitung	Interpretasi

x1	0,312	0,607	valid
x2	0,312	0,493	valid
x3	0,312	0,436	valid
x4	0,312	0,647	valid
x5	0,312	0,699	valid
x6	0,312	0,669	valid
x7	0,312	0,885	valid
x8	0,312	0,846	valid
x9	0,312	0,846	valid
x10	0,312	0,677	valid

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 24, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada variabel X dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$

Tabel 11 Hasil Uji Validasi Instrumen Kinerja Guru

Validitas Variabel Y		R Tabel + 0,312 (Signifikan 5%)	
N	R tabel	R hitung	Interpretasi
x1	0,312	0,748	valid
x2	0,312	0,932	valid
x3	0,312	0,534	valid
x4	0,312	0,664	valid
x5	0,312	0,534	valid
x6	0,312	0,934	valid
x7	0,312	0,799	valid
x8	0,312	0,926	valid
x9	0,312	0,926	valid
x10	0,312	0,932	valid

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 24, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada variabel Y dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$

Dari hasil uji validitasi di atas ternyata koefisien korelasi semua butir pertanyaan lebih dari r_{tabel} yaitu 0,312 maka demikian semua item pertanyaan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru sudah Valid.

3. Uji Reliabilitas (R)

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran kontruks atau variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun hasil uji reabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini

Tabel 12 Hasil Uji Reabilitas Variabel Y

No	N of items	Alpha Cronbach	Interpretasi
1	20	0,940	realibel

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 24, 2021

Dari tabel tersebut, diketahui bahwa nilai r_t sebesar 0,312, nilai alpha sebesar 0,940 yang lebih besar dari r_t . kesimpulannya Alpha = 0,940 > r_t = 0,312 artinya dapat dikatakan konsep pengukuran variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada

konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4. Uji Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi terhadap kinerja dengan menggunakan perangkat SPSS.

Tabel 13 Persamaan Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12,245	3,146		,000
	MOTIVASI	,941	,093	,849	,000

a. Dependent Variabel : KINERJA

Sumber : data diolah menggunakan SPSS 24,2021

Dari hasil regresi linier sederhana yang diteliti pada variabel motivasi terhadap kinerja
 $Y = a + bX + e$

$$Y = 12,245 + 0,941 X + e$$

Dimana diketahui :

- a. = 12,245
- b. = 0,941

- a. Berdasarkan persamaan yang telah dibuat dapat diketahui, nilai konstanta 12, 245 berarti bahwa jika seluruh variabel independent dianggap konstan maka nilai variabel dependent yaitu kinerja sebesar 12,245.
- b. Pada nilai koefisien, nilainya sebesar 0,941. ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% motivasi kerja (X), maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 94,1%.

Karena nilai koefisien bernilai positif (+), maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja guru (Y) di SDN 187 Palembang. Hal ini dapat dilihat dari 94,1% variabel kinerja ditentukan (dipengaruhi) oleh variabel motivasi.

5. Uji t (parsial)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Tujuan uji t untuk menguji koefisien regresi secara individual.

Tabel 14 Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.245	3.146		,000
	MOTIVASI	,941	,093	,849	,000

a. Dependent Variabel : KINERJA

Sumber : data diolah menggunakan SPSS 24,2021

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan melihat nilai signifikansi (sig) hasil output SPSS adalah:

Dari tabel coefficient diketahui nilai t_h 10.164 t_t adalah 2,018 nilai signifikan 0,000 < 0,005 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh signifikan variabel Motivasi (X) terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

Nilai t_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% dan df ($n-2$) = 42-2 = 40 adalah sebesar 2,018 . nilai t_{hitung} variabel pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan menggunakan t_{tabel} dengan taraf nyata $df = 42-2 = 40$ maka $t_{hitung} 10,164 > t_{tabel} 2.018$ berarti H_a diterima dan H_o di tolak. Berarti secara parsial Motivasi Kerja sangat berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Di SDN 187 Palembang

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) pada regresi sederhana maka dapat memberi enterpretasi seberapa besar presentase pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. besarnya pengaruh antara variabel X terhadap Y, adalah sebagai berikut:

Tabel 15 Uji Koefisien Deteminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.721	.714	1.950

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 24,2021

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa, nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,721. yang berarti variabel independent motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap variabel dependent kinerja guru (Y) sebesar 72,1%. sedangkan sisanya 27,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada BAB sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SDN 187 Palembang. Hal ini dikarenakan pada observasi awal motivasi kerja dalam diri guru belum berjalan dengan baik, dikarenakan kurangnya arahan dari pimpinan dalam membangkitkan daya rangsang, daya fikir, daya gerak terhadap tenaga pendidik dalam melakukan sesuatu. Yang mengakibatkan tenaga pendidik kurang bersemangat dalam bekerja. Apabila motivasi kerja sudah baik maka kinerja yang dihasilkan oleh tenaga pendidik dan kualitas sekolah akan semakin meningkat.
2. Dari hasil pengujian membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru, yang mana hasil perhitungan yang diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar 10,164 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima H_a dan menolak H_o .
3. Hasil pengujian hipotesis ialah bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SDN 187 Palembang. Yang mana hasil yang diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. pada hasil uji Koefisien determinan(R) memperoleh nilai sebesar 0,721. ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Motivasi Kerja(X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru(Y) adalah sebesar 72,1% sehingga masih ada 27,9% faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian diatas, adapun saran-saran peneliti sebagai berikut:

1. Bagi guru, motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan kata lain apabila motivasi kerja sudah berjalan dengan baik, maka kinerja guru akan meningkat.
2. Bagi kepala sekolah, kiranya lebih memperhatikan dan memberikan motivasi dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih maksimal.

3. Bagi peneliti selanjutnya, untuk dapat mengembangkan penelitian dengan faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja guru selain motivasi kerja, sehingga dapat diketahui faktor-faktor lain yang berkontribusi pada kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas Sudijono. 2007. *Pengantar Statistik Pendidikan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Daryanto dan Mohammad Farid. 2013. *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan Di Sekolah*. Yogyakarta: GAVA MEDIA
- Hamalik, Oemar. 2013. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamalik Oemar, 2014. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hamzah B. Uno. 2006. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Bumi Aksara. Jakarta. Cet 1.
- Hamzah B. Uno. 2011. *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamzah B. Uno. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasan , M.Iqbal. 2009. *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Irham Fahmi. 2013. *manajemen kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung. Alfabeta.
- Jamaris, Martini. 2013. *Orientasi dalam Psikologi Pendidikan*. Bogor: Galia Indonesia
- Jonathan Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- M.Iqbal Hasan. 2002. *Pokok-pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Online Translation. 2017. *kbbi.web.id*
- Rustan, Tabrani. 2007. *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*. Jakarta.
- Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sahartien, Piet A. 2010. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Siagian, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sardiman 2018, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Grafindo Persada.
- Sardiman 2010, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Grafindo Persada.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sudirman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian*. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Surya, Mohamad. 2014. *Psikologi Guru : Konsep dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian*. Bandung. Alfabeta
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Supardi. 2014. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian: Konsep Statistika Yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Prima Ufuk Semesta.
- Tulip, Aras. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMA Negeri 18 Palembang*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 2 No. 2, hal. 1 - 13, Januari-Juni 2019. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/29/29>
- Uno, Hamzah B dan Nina Lematenggo. 2012, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Uno, Hamzah B. 2010. *Teori Motivasi dan Pengukurannya; Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru Sebagai Pendidik Profesional*