

# Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK IT Miftahul Huda Bungbulang-Garut

Siti Nuraisyah

Jurusan Manajemen Digitech University

Email: sitinuraisyah@gmail.com

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dan seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK IT Miftahul Huda Garut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana dan koefisien determinasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik purposive sample, dengan jumlah 16 guru SMK IT Miftahul Huda. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil uji t variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru di SMK IT Miftahul Huda. Hal tersebut dinyatakan atas perolehan thitung lebih besar dari ttabel ( $7.217 \geq 2.145$ ). Dengan demikian, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan nilai koefisien determinasi besaran nilai pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 43,3%. Dengan demikian terdapat faktor-faktor lain yang masih dapat mempengaruhi kinerja guru sebesar 56,7%.

**Kata Kunci :** *Motivasi Kerja, Kinerja Guru, SMK IT Miftahul Huda*

## Abstract

This study aims to determine the influence of work motivation on teacher performance and how much influence work motivation has on teacher performance at SMK IT Miftahul Huda Garut. This research uses quantitative methods with simple linear regression analysis and coefficient of determination. The data collection technique used is the purposive sample technique, with a total of 16 teachers of SMK IT Miftahul Huda. The results of this study show that the results of the work motivation variable t test have a positive influence on teacher performance at SMK IT Miftahul Huda. This is stated on the gain of a thitung greater than the ttabel ( $7,217 \geq 2,145$ ). Thus, work motivation affects teacher performance. Based on the value of the coefficient of determination, the amount of the effect of work motivation on teacher performance was 43.3%. Thus, there are other factors that can still affect teacher performance by 56.7%.

**Keywords:** *Work Motivation, Teacher Performance, SMK IT Miftahul Huda*

## PENDAHULUAN

Peran guru sangat berat, tidak hanya dituntut menjadi sosok pendidik, guru juga diharuskan menjadi sosok manajer yang bisa mengatur semua hal yang berkaitan dengan administrasi kegiatan belajar mengajar didalam kelas. Mulai dari evaluasi, pengendalian, pengorganisasian serta perencanaan pembelajaran yang sudah dijalankan oleh guru didalam proses belajar mengajar. Apabila guru tidak mempunyai profesionalitas yang besar, kinerja yang dihasilkan tidak mungkin terlaksana dengan maksimal. Menurut Sedarmayanti (2011), "Kinerja guru yakni kesuksesan serta keahlian guru ketika menjalankan tugasnya. Terdapat berbagai faktor yang bisa memberi pengaruh terhadap kinerja guru, ialah: (1) kesempatan berprestasi; (2) teknologi; (3) sarana prasarana; (4) iklim kerja; (5) jaminan sosial; (6) kesehatan serta gaji; (7) tingkat penghasilan; (8) manajemen kepemimpinan; (9) keterampilan; (10) pendidikan; (11) sikap mental (etika kerja, disiplin kerja, motivasi kerja)".

Menurut Gibson (1985), "Terdapat berbagai variabel yang bisa berpengaruh terhadap kinerja guru, salah satunya yakni variabel psikologis. Variabel psikologis mencakup: iklim kerja, kepuasan kerja, motivasi, belajar, kepribadian, sikap, persepsi". Dan menurut Kompri (2014), "Menyatakan bahwasanya *human performance* yang berarti kinerja manusia itu dinilai dari *motivation* (motivasi) serta *ability* (kemampuan)".

Jika didasarkan dari beberapa faktor yang memberi pengaruh terhadap kinerja guru diatas, salah satunya yakni faktor motivasi kerja. Hal tersebut searah dengan pandangan Siagian (2012), "Motivasi merupakan pendorong bagi karyawan dalam bertindak laku, dan motivasi sangat dibutuhkan bagi karyawan dalam organisasi demi mendapatkan prestasi kerja". Sedangkan menurut Uno (2010), "Dorongan terdapat dalam diri manusia yang mendorong supaya menjalankan apapun sesuai dengan dorongan pada diri seseorang".

Motivasi milik seseorang sangat berkaitan dengan kinerjanya. Sejalan dengan pendapat McDaniel (2000), "Kinerja yakni penambahan antara motivasi kerja dengan kemampuan milik seseorang. Kinerja ialah interaksi antara motivasi dengan kemampuannya". dan menurut Winardi (2011), "Seseorang yang tidak memiliki motivasi tidak akan memberi usaha yang maksimal ketika bekerja". Hal tersebut menandakan bahwasanya motivasi ialah aspek penting didalam kinerja seseorang. Dapat disimpulkan bahwa kinerja serta perilaku seseorang berkaitan dengan motivasi.

Menurut Uno (2010), "Tingkah laku bisa menginterpretasikan sebuah motivasi, Tingkah laku ini bisa seperti upaya yang dilakukan ketika menjalankan tugas yang telah diberikan. Motivasi ialah faktor pendorong yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang. Guru akan mampu bekerja secara efisien serta efektif apabila guru tersebut mempunyai motivasi yang tinggi, sehingga bisa dengan baik melaksanakan tujuan yang telah direncanakan. Motivasi ini pasti mempunyai ukuran yang beragam tergantung dengan masing-masing orang. Kinerja yang dihasilkan seseorang dipengaruhi oleh sedang, rendah ataupun tingginya motivasi kerja".

Menurut Atkinson (1997), menyatakan bahwasanya kesuksesan seseorang cenderung dinilai dari intensif, peluang dan motivasinya, begitupun sebaliknya dengan kegagalan. Berdasarkan pendapat ini, maka motivasi mempunyai peran penting ketika menjalankan tugas seorang guru supaya bisa meraih tujuannya dengan maksimal.

Berdasarkan wawancara serta observasi yang dilaksanakan pada SMK IT Mifathul Huda, menunjukkan bahwa kinerja guru pada sekolah terkait telah berlangsung dengan baik. Salah seorang guru menyatakan bahwasanya kinerja guru diperlukan oleh karenanya dilakukan usaha untuk meningkatkan kinerja guru seperti rutin diadakan pertemuan langsung antara kepala sekolah dengan guru-guru untuk bertukar pikiran dalam rangka mendiskusikan masalah-masalah ataupun ide-ide setiap bulannya, dengan harapan supaya terjadi perubahan yang memajukan proses belajar mengajar sesuai arahan yang diberikan kepala sekolah. Supaya semakin jelas, bisa dilihat pada tabel data penilaian kinerja guru dibawah ini.

**Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Guru di SMK IT Miftahul Huda**

No	Kategori Nilai	Jumlah Guru Tahun 2020	%	Jumlah Guru Tahun 2021	%	Jumlah Guru Tahun 2022	%
1	A	3	15.78	2	11.76	4	25
2	B	9	47.36	8	47.05	8	50
3	C	7	36.84	7	41.17	4	25
<b>Total</b>		19	100	17	100	16	100

Sumber: Data Penilaian Kinerja Guru, Tahun 2020-2022

Penjelasan Kategori:

A = Sangat Baik

B = Baik

C = Cukup Baik

Adapun aspek yang dinilai pada kinerja guru adalah: (1) Kompetensi sosial, berupa: komunikasi dengan siswa, rekan guru dan orangtua; (2) Kompetensi professional, berupa: bisa

membentuk karakter atau kepribadian murid serta menguasai materi pembelajaran; (3) Kompetensi kepribadian, berupa: menjadi teladan bagi murid serta berakhlak mulia; (4) Kompetensi pedagogik, berupa: evaluasi hasil belajar dan administrasi pembelajaran serta kelas.

Berdasarkan data dalam tabel 1.1 bisa dilihat bahwasanya jumlah guru pada SMK IT Miftahul Huda pada tahun 2020 berjumlah 19 orang. Untuk kualitas kinerja guru pada taraf sangat baik berjumlah 3 orang, dengan persentase 15.78%. Selanjutnya, pada taraf kualitas baik mencapai 9 orang, dengan persentase 47.36% dan pada taraf kurang berjumlah 7 orang atau 36.84%.

Pada tahun 2021 mengalami penurunan jumlah guru semula 19 orang menjadi 17 orang. Kualitas kinerja guru pada taraf kategori kurang berjumlah 7 orang ataupun 41.17%, kategori baik berjumlah 8 orang ataupun 47.05% serta sangat baik berjumlah 2 orang atau 11.76%. Pada tahun 2022, data mutakhir jumlah guru sebanyak 16 orang, kualitas kinerja pada kategori baik berjumlah 8 orang ataupun 50% dan kategori kurang berjumlah 4 orang ataupun 25% dan kategori sangat baik berjumlah 4 orang ataupun 25%.

Secara umum, fenomena yang terjadi di SMK IT Miftahul Huda di rentang tahun 2020-2022, kualitas kinerja guru pada kategori yang baik. Namun, terdapat permasalahan bahwa terdapat penurunan kuantitas guru dari setiap tahunnya. Motivasi kerja yang memberikan dorongan kepada guru untuk berkontribusi terhadap kemajuan SMK IT Miftahul Huda masih dalam fase membutuhkan perkembangan. Sedangkan, motivasi kerja merupakan energi yang mendorong seluruh potensi milik guru.

Dengan demikian, urgensi penelitian ini untuk menggali informasi mengenai dampak dari motivasi kerja terhadap kinerja guru. Motivasi kerja seringkali berkaitan serta saling mempengaruhi baik dalam akumulatif kecil ataupun besar. Maka, penelitian ini berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK IT Miftahul Huda Bungbulang-Garut.

### **Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi diambil dari kata *Motive* dan memiliki arti dorongan. Oleh karena itu, motivasi merupakan sebuah keadaan yang menjadi sebab ataupun mendorong kita dalam menjalankan sebuah kegiatan ataupun perbuatan secara sadar (Bangun, 2014). Menurut Vroom (2013) berpendapat bahwa "Motivasi ialah dampak dari sebuah hasil yang hendak diraih oleh seseorang serta perkiraan yang berkaitan bahwasanya upayanya akan menuju pada hasil yang diinginkan". Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (2017), "Motivasi adalah rangkaian proses menjaga (*maintain*), mengarahkan (*direct*) serta membangkitkan (*arouse*) tindakan seseorang mengarah kepada mencapai tujuannya".

Menurut pendapat Sunyoto (2015), "Motivasi merupakan hal penting, karena jika memiliki motivasi, semua orang karyawan individu bersedia melakukan produktivitas kinerja yang maksimal serta bekerja keras". Teori motivasi yang dimiliki kebanyakan orang secara luas adalah: manusia membutuhkan teori motivasi. Teori ini didasarkan pada perilaku manusia untuk memenuhi kebutuhan. Teori dasar Abraham tentang hierarki keinginan yang dikutip oleh Hashibuan (2005):

1. Manusia ialah makhluk sosial yang didambakan selalu ingin apalagi rasa haus ini tetap ada dan hanya berhenti ketika akhir datang.
2. Kebutuhan yang terpuaskan adalah penjahat hanya menjadi kebutuhan yang tidak terpenuhi motivasi.
3. Kebutuhan manusia ditempatkan pada satu tingkat/hierarki, yaitu:
  - a. Kebutuhan biologis serta fisik (*Physiological Needs*), yakni berupa makan, minum, melindungi tubuh, dan bernafas. kebutuhan ini kurang dibutuhkan atau alias kebutuhan paling dasar. Sehubungan dengan kebutuhan ini manajer harus membayar karyawan dengan upah yang wajar.
  - b. Kebutuhan keamanan serta keselamatan (*Security and Safety Need*), yakni kebutuhan akan keamanan menurut lingkungan, kontradiksi, bahaya serta ancaman. Pada hal ini, pimpinan harus menaruh dana pensiun, asuransi kecelakaan perumahan serta tunjangan kesehatan.

- c. Kebutuhan sosial (*Belongingness or Accepetance Need or Affiliation*), yaitu kebutuhan buat diterima sang grup, berafiliasi, berinteraksi serta kebutuhan buat menyayangi dan dicintai. Dalam interaksi menggunakan kebutuhan ini, pimpinan harus mendapat keberadaan karyawan dalam interaksi kerja yang harmonis, menjalani hubungan kerja yang baik serta menjadi anggota grup kerja.
- d. Kebutuhan prestise & penghargaan (*Status Need or Esteem*), yakni kebutuhan buat dihargai serta dihormati sang orang lainnya. Pada interaksi menggunakan kebutuhan ini, pimpinan bisa sewenangwenang memperlakukan karyawan lantaran karyawan harus diberi penghargaan atas prestasi kerjanya serta dihormati.
- e. Aktualisasi diri (*Self Actualization*), yakni kebutuhan buat memakai potensi, skill serta keahlian. Kebutuhan buat beropini menggunakan mengkritik atas kesalahan, meberikan evaluasi serta menuangkan ide-ide baru.

Pada kaitannya menggunakan kebutuhan ini, pimpinan harus menaruh peluang pada karyawan bawah supaya mereka bisa mengaktualisasikan diri dengan masuk akal & baik di perusahaan. Berdasarkan penjelasan definisi di atas, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya motivasi kerja adalah usaha yang datang dari diri sendiri selesaikan pekerjaan serta salurkan kebolehan ataupun kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai motivasi yang besar, maka ia dapat memaksimalkan kinerjanya dan sebaliknya apabila karyawan tidak termotivasi ketika bekerja, maka ia tidak akan bisa memaksimalkan kinerjanya karena tidak ditemukan hal baru yang mampu ia jalankan demi mencapai tujuan perusahaan.

#### **Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Mudjiono dan Dimiyati (2009) terdapat 3 bagian utama pada motivasi, yakni:

1. Tujuan merupakan hal yang hendak diraih oleh seseorang. Tujuan yakni pengendali arah dari tingkah laku seorang individu.
2. Dorongan, yakni kekuatan mental yang terorientasi kepada peraih tujuan ataupun pemenuhan harapan. Dorongan yang terdapat pada diri seseorang akan berkembang supaya bisa memenuhi kebutuhan serta keperluan seseorang. Dorongan ini berguna demi mengaktifkan tingkah laku.
3. Kebutuhan, dapat ditemukan jika seseorang merasakan tidak adanya keseimbangan antara yang diharapkan serta yang dimiliki. Kebutuhan yang dipunyai masing-masing orang pasti berbeda. Terdapat 3 kebutuhan dasar yang dipunyai masing-masing individu, yakni: kebutuhan berprestasi, berafiliasi serta kekuasaan.

Menurut Hamalik (2014) motivasi mempunyai 2 bagian, yakni:

1. Bagian luar (*outer component*): yakni tujuan serta keinginan yang memberi arah dari perilaku individu. Bagian ini ialah kebutuhan yang ingin diraih.
2. Bagian dalam (*inner component*): yakni berubahnya diri sendiri, ketegangan psikologis, keadaan merasa tak puas. Bagian ini ialah kebutuhan yang hendak dipuaskan.

Menurut Uno (2010) ada 3 aspek yang merupakan hal penting dari motivasi, yakni (1) kebutuhan; (2) tujuan organisasi; serta (3) upaya. Aspek pertama yakni kebutuhan, aspek ini ialah sebuah kondisi yang harus dipenuhi. Aspek yang kedua yakni tujuan organisasi yang ditentukan dengan jelas dapat memberi arah atas semua kegiatan serta perilaku personal secara gampang demi mencapai tujuan organisasi. Setiap orang yang memiliki usaha yang besar ketika bekerja pasti dapat memberikan hasil kinerja yang besar juga.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas bisa ditarik kesimpulan bahwasanya komponent utama motivasi yakni tujuan, dorongan ataupun upaya serta kebutuhan. Ketiga komponent tersebut dapat terpengaruh dari komponent dalam serta luar. Komponent dalam ialah kebutuhan yang dipuaskan. Berbeda dengan komponent luar yang merupakan kebutuhan yang hendak dicapai. Ketiganya saling berkaitan satu dengan yang lainnya, sehingga menjadi kesatuan komponent yang utuh serta bisa menimbulkan motivasi yang kuat.

#### **Pengertian Kinerja Guru**

Menurut Jasmani (2013) menyatakan bahwa kata kinerja diambil dari kata *actual performance* ataupun *job performance* (prestasi sesungguhnya ataupun prestasi kerja yang diraih). Hal tersebut bisa berarti bahwasanya kinerja ialah prestasi yang terlihat sebagai bukti

kesuksesan kerja seseorang. Searah dengan yang dinyatakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka kreditnya, kinerja guru ialah hasil penilaian terhadap hasil serta proses kerja yang diraih guru pada saat menjalankan tugas.

Mangkunegara (2013) menyatakan bahwasanya kinerja yakni hasil kerja dengan kuantitas serta kualitas yang diraih oleh seseorang ketika menjalankan tugas sesuai dengan yang diberi. Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2007) bahwasanya potensi kerja ataupun kinerja ialah sebuah hasil kerja yang diraih seseorang ketika menjalankan tugasnya yang berdasarkan kesungguhan serat waktu, pengalaman serta kecakapan.

Berdasarkan penguraian pendapat diatas, bisa dilihat bahwasanya kinerja guru memiliki keterkaitan dengan kompetensi guru, yang berarti demi menghasilkan kinerja yang maksimal, seorang guru diharuskan mempunyai kompetensi yang baik. Apabila seorang guru tidak mempunyai kompetensi yang baik maka tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik pula. Depdiknas (2004) mengemukakan kinerja guru ialah keahlian guru supaya mempraktekkan beragam kompetensi serta kecakapan yang ia miliki. Esensi dari kinerja guru yakni keahlian guru ketika memperlihatkan kompetensi ataupun kecakapan yang ia miliki kedalam praktek sebenarnya.

Wagiran (2013) mengartikan kinerja guru ialah hasil yang diraih oleh guru ketika menjalankan tugasnya yang membebaninya yang berdasarkan dari kesungguhan, pengalaman serta kecakapan dan waktu dengan output yang dihasilkan ditandai dari kualitas ataupun kuantitasnya.

Berdasarkan penguraian diatas, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya kinerja guru yakni hasil dari seorang guru ketika menjalankan tugasnya yang didasarkan dari kompetensi keguruan, kesanggupan, pengalaman, kecakapan serta kemampuan.

### **Indikator Kinerja Guru**

#### **1. Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi pedagogik ialah keahlian yang wajib dipunyai guru berkaitan dengan karakteristik murid dinilai dari beberapa aspek semisal intelektual, emosional serta moral. Hal tersebut megimplikasikan bahwasanya guru diharuskan bisa mengerti prinsip-prinsip serta teori belajar, dikarenakan murid mempunyai ketertarikan, sifat serta karakter yang berbeda. Berkenaan dengan pelaksanaan kurikulum guru diharuskan bisa melaksanakan kegiatan penilaian terhadap kegiatan belajar mengajar yang sudah dijalankan, guru diharuskan bisa mengoptimalkan potensi murid demi bisa mengaktualisasikan keahliannya dikelas dan diharuskan bisa mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan masing-masing serta disesuaikan dengan kebutuhan lokal. Keahlian yang wajib dipunyai guru berkenaan dengan aspek-aspek yang diamati, yakni:

- a. Menjalankan tindakan reflektif demi meningkatkan kualitas pembelajaran.
- b. Melaksanakan evaluasi demi kepentingan pembelajaran, memanfaatkan hasil penilaian, menilai dan evaluasi hasil serta proses belajar.
- c. Komunikasi secara santun, empatik serta efektif dengan murid.
- d. Memberi fasilitas pengembangan potensi murid demi mengaktualisasikan bermacam-macam potensi yang dimiliki.
- e. Memanfaatkan teknologi komunikasi serta informasi demi kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan guru.
- f. Menjalankan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- g. Bisa mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
- h. Menguasai prinsip-prinsip pembelajaran serta teori belajar bagi guru.
- i. Menguasai karakteristik murid dari aspek intelektual, emosional, kultural, sosial, moral serta fisik.

#### **2. Kompetensi Kepribadian**

Pelaksanaan tugas sebagai guru perlu dukungan oleh rasa kebanggaan atas tugas yang telah dipasrahkan padanya demi menyiapkan generasi kualitas masa depan bangsa. Meskipun berat rintangan serta tantangan yang dihadapi ketika melaksanakan tugas

diharuskan tetap tegar ketika menjalankan tugasnya sebagai sosok pengajar. Pendidikan ialah proses yang direncanakan supaya semua berkembang melalui proses pembelajaran. Pengajar sebagai pendidik diharuskan bisa memberi pengaruh serta mengarahkan proses tersebut sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik serta berlaku di lingkungannya. Tata nilai termasuk ilmu pengetahuan, estetika, moral serta norma memberi pengaruh atas perilaku etik siswa sebagai pribadi serta sebagai anggota masyarakat. Penerapan disiplin yang baik pada proses pendidikan dapat menciptakan kepribadian, watak serta sikap mental murid yang kuat. Pengajar diharuskan bisa mengajari muridnya mengenai bagaimana harus berbuat, mematuhi tata tertib ataupun aturan, bagaimana cara belajar, menghargai waktu, mencintai buku, membaca serta disiplin diri. Tuntutan tersebut bisa berhasil jika pengajar juga disiplin ketika menjalankan kewajiban serta tugasnya. Pengajar diharuskan memiliki keahlian yang berhubungan dengan integritas serta kemandirian seorang pengajar. Adapun aspek yang dinilai yakni:

- a. Menjunjung tinggi kode etik profesi pengajar.
  - b. Menunjukkan rasa percaya diri, rasa bangga menjadi pengajar, tanggung jawab yang tinggi serta etos kerja.
  - c. Menampilkan diri sebagai pribadi yang berwibawa, arif, dewasa, stabil serta mantap.
  - d. Menampilkan diri sebagai pribadi yang menjadi teladan bagi murid serta masyarakat, berakhlak mulia serta jujur.
  - e. Berkelakuan sesuai dengan kebudayaan nasional Indonesia, sosial, hukum serta norma agama.
3. Kompetensi Sosial

Pengajar dilihat dari sudut pandang masyarakat serta murid ialah teladan yang harus ditiru serta menjadi suritauladan dalam kehidupan sehari-hari. Pengajar harus mempunyai keahlian bersosialisasi dengan masyarakat, dengan tujuan melaksanakan proses pembelajaran yang efektif. Dengan memiliki keahlian tersebut, dapat dipastikan hubungan sekolah dengan masyarakat dapat berjalan dengan lancar, sehingga apabila terdapat kebutuhan dengan wali murid, para pengajar tidak akan mengalami kesusahan. Keahlian bersosialisasi mencakup keahlian pengajar dalam memiliki pribadi yang menyenangkan, bergaul simpatik, bekerja sama serta berkomunikasi. Kriteria pengajar yang perlu dilaksanakan yakni:

- a. Berkomunikasi dengan komunitas seprofesi maupun profesi lainnya secara tulisan serta lisan ataupun dengan cara lainnya.
  - b. Beradaptasi di tempat tugas di seluruh wilayah Republik Indonesia dengan segala keragaman sosial budayanya.
  - c. Berkomunikasi secara santun, empatik serta efektif dengan masyarakat, orang tua, tenaga kependidikan serta rekan pengajar.
  - d. Bertindak objektif dan tanpa diskriminasi dikarenakan mempertimbangkan status sosial ekonomi, latar belakang keluarga, kondisi fisik, ras, agama maupun jenis kelamin.
4. Kompetensi Professional

Kompetensi profesional yakni keahlian yang perlu dipunyai pengajar pada pelaksanaan serta perencanaan proses pembelajaran. Pengajar memiliki tugas untuk memberi pengarahan kegiatan belajar murid demi meraih tujuan pembelajaran, oleh karena itu pengajar diharuskan bisa menyampaikan materi pelajaran. Pengajar diharuskan selalu menguasai serta mengupdate bahan pelajaran yang disampaikan. Persiapan diri mengenai bahan pelajaran diupayakan dengan cara mencari informasi dari beberapa sumber seperti selalu mengikuti kemajuan serta perkembangan terakhir mengenai bahan pelajaran yang disampaikan, mengakses dari internet serta membaca dari buku-buku terbaru. Kemampuan pribadi ataupun kompetensi yakni keahlian yang perlu dipunyai pengajar berkenaan dengan aspek sebagai berikut:

- a. Pada hal evaluasi secara praktik serta teori, pengajar diharuskan bisa menjalankan sesuai dengan tujuan yang ingin diukurnya. Jenis tes yang dipergunakan demi mengukur hasil belajar diharuskan tepat serta benar. Dengan harapan pengajar bisa

menyusun butir secara benar, supaya tes yang dipergunakan bisa memotivasi murid belajar.

- b. Dalam melaksanakan proses pembelajaran, pengajar diharuskan memperhatikan prinsip-prinsip didaktik metodik sebagai ilmu keguruan. Semisal bagaimana menerapkan prinsip korelasi, kerja kelompok, perhatian, apersepsi serta prinsip-prinsip lain.
- c. Dalam pelaksanaan proses pembelajaran, keaktifan murid perlu secara terus menerus diciptakan serta berjalan terus dengan memakai strategi serta metode mengajar yang tepat. Pengajar menciptakan suasana yang bisa mendorong siswa agar menemukan konsep serta fakta yang benar, mengadakan eksperimen, mengamati dan bertanya. Oleh karenanya, pengajar diharuskan melakukan kegiatan pembelajaran memakai multimedia, sehingga dapat menciptakan suasana belajar sambil bermain, belajar sambil mendengar serta belajar sambil bekerja sesuai konteks materinya.
- d. Dalam menyajikan pembelajaran, pengajar memiliki tugas serta peran sebagai sumber materi yang tidak akan kosong dalam mengelola proses pembelajaran. Kegiatan mengajar juga perlu disambut oleh murid sebagai sebuah seni pengelolaan proses pembelajaran yang didapatkan melalui kemauan belajar yang tidak pernah putus, pengalaman serta latihan.

## **METODE**

### **Metode Yang Digunakan**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2014) Analisis kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2015), Sedangkan menurut Arikunto (2013) Populasi adalah keseluruhan dari obyek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun persentasi kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Dan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Guru di SMK Miftahul Huda, Bungbulang Garut yang tercatat sebanyak 16 orang.

Menurut Sugiyono (2015) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Arikunto (2013) Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini sehubungan jumlah populasi dianggap sedikit maka seluruh populasi dijadikan sample dengan menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* dengan jenis sampel jenuh, hal ini mengacu pendapat Arikunto (2013) Apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang lebih baik diambil semuanya, sehingga sample dari penelitian ini yaitu seluruh Guru di SMK Miftahul Huda, Bungbulang Garut yaitu berjumlah 16 orang.

### **Subjek Pengambilan Sampel**

Teknik yang dilakukan oleh penulis dalam mengumpulkan data diantaranya sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Sutrisno dalam Sugiyono (2015:145).

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Sugiyono (2015:137).

3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Sugiyono (2015:142).

4. Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan Penelitian ini dilakukan dengan cara mempelajari, meneliti dan menelaah berbagai bahan bacaan dan *literature* yang meliputi buku-buku dan penelitian terdahulu.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan uji analisis regresi linear sederhana dari variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Variabel Kinerja Guru menggunakan aplikasi SPSS versi 16, menghasilkan *output* sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.280	10.086		3.607	.000
Motivasi_Kerja	.914	.127	.664	7.217	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

Berdasarkan data perolehan dari tabel di atas, maka dapat dirumuskan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 36.280 + 0.915X$$

Dimana:

Y = Kinerja guru

X = Motivasi Kerja

Dengan demikian, interpretasi dari rumus model regresi di atas adalah sebagai berikut:

Konstanta sebesar 36.280 yang berarti apabila tidak terdapat perubahan pada variabel *independen* (Motivasi Kerja) maka variabel *dependen* (Kinerja Guru) nilai nya adalah 36.280.

Koefisien regresi pada variabel Motivasi Kerja sebesar 0.914 dan kategori positif. Maka, artinya jika variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan dan variabel *independen* lainnya bernilai tetap. Maka variabel Motivasi Kerja akan meningkatkan variabel Kinerja Guru sebesar 0.914.

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel *independen* menjelaskan variabel *dependen*. Dalam *output* SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis *Adjusted R Square*. Nilai R<sup>2</sup> sebesar 1, berarti pengaruh variabel *dependen* seluruhnya dapat dijelaskan oleh variabel *independen* dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan pengaruh variabel



*dependen*. Jika nilai *Adjusted R2* berkisar antara 0 sampai dengan 1, berarti semakin kuat kemampuan variabel *independen* dapat menjelaskan pengaruh variabel *dependen* (Ghozali, 2018).

**Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 <sup>a</sup>	.441	.433	7.143

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas, nilai *Adjusted R Square*, dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (*independen*) dalam menjelaskan variabel terikat (*dependen*).

Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.433, hal ini berarti bawah 43,3%, variasi dari variabel *dependent* yakni Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh variasi variabel *independen* yakni Motivasi Kerja. Dengan demikian, variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru selain motivasi kerja ialah 57,7%.

### Pengujian Hipotesis

Untuk dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X) terhadap Kinerja Guru (Y), maka diperlukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis

H0 :  $\rho < 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru

H1 :  $\rho > 0$ , artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru

Dengan menggunakan sampel sebanyak 16 responden dengan taraf kesalahan 5% maka didapatkan  $t_{tabel}$  sebesar  $(\alpha/2; n-k-1) = (0.025; 14) = 2.145$

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis (uji t) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.280	10.086		3.607	.000
Motivasi_Kerja	.914	.127	.664	7.217	.000

a. *Dependent Variable*: Kinerja\_Guru

Berdasarkan hasil uji t, pada tabel di atas, maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, lebih besar kecil dari 0,05. Selanjutnya, perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7.217 melebihi nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.145 ( $7.217 \geq 2.145$ ). Dengan demikian, dilihat dari perolan nilai signifikansi dan  $t_{hitung}$  maka dinyatakan menerima hipotesis pertama ( $H_1$ ) dengan pernyataan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada guru di SMK Miftahul Huda, Bungbulang-Garut mengenai Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji t variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru di SMK Miftahul Huda. Hal tersebut dinyatakan atas perolehan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $7.217 \geq 2.145$ ). Dengan demikian, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan berdasarkan nilai koefisien determinasi besaran nilai pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 43,3%. Dengan demikian terdapat faktor-faktor lain yang masih dapat mempengaruhi kinerja guru sebesar 56,7%.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi sekolah maupun pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Ditinjau dari hasil analisis deskriptif dapat diketahui nilai rata-rata terendah pada dua pernyataan yaitu:
  - a. Ketersediaan menerima pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidup.
  - b. Stigmatisasi pemahaman penguasaan materi tidak penting, lebih menitik beratkan pada tekstual materi yang disampaikan.
2. Ditinjau hasil penelitian bahwa motivasi kerja dan kinerja guru memiliki kategorisasi yang baik dan sangat baik. Bagi pihak sekolah diharapkan dapat tetap memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja para guru sehingga guru dapat senantiasa berkontribusi kinerja dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Yusra. 2013. Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi dan Kinerja Guru. *Humanitas*, Vol. X No. 1 Januari 2013.
- Agung, Iskandar dan Yufriawati. 2013. *Pengembangang Pola Kerja Harmonis dan Sinergis antara Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas*. Jakarta: Bestari Buana Murni.
- Akmal Khudaykulov (2020) *The Impact of the Motivation on the Employees Performance in Beverage Industry of Pakistan*
- Ardiana, Titin Eka. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persepsi Guru Atas Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK DI Kota Madiun*. Tesis. Surakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Sebelas Maret.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Cetakan Ketiga. Jakarta Rineka Cipta.
- Danang Sunyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Darmada, I Ketut, dkk. 2013. *Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri SeKecamatan Mendoyo Kabupaten Jembrana*. e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesa Jurusan Pendidikan Dasar (Volume 3 Tahun 2013).
- Depdiknas. 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Dimiyati dan Mudjiono. 2009. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2011. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hakim, Thursan. 2002. *Mengatasi Rasa Tidak Percaya Diri*. Jakarta: Puspa Swara.
- Handoko, T.Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Husaini Usman, 2013. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaliri. 2008. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang*. Tesis. Semarang: Program Magister Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

- Karweti, Engkay. 2010. Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kabupaten Subang. *Jurnal Penelitian Pendidikan* Vol. 11 No. 2.
- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta.
- Kompri. 2014. *Manajemen Sekolah: Teori dan Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Martono, Nanang. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Moekijat. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Mulyasa. 2012. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Soemanto. 2014. *Teori Dan Aplikasi Metode Penelitian: Psikologi, Pendidikan, Ekonomi, Bisnis, dan Sosial*. Jakarta: Buku Seru.
- Sugiyono 2014. *Metode penelitian administrasi*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono.2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.