

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA
DI KOTA BEKASI**

Oleh Untung, S.E,M.M

Dosen Politeknik Tunas Pemuda

Email : untung45@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA di Kota Bekasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan angket. Angket ini digunakan untuk mengumpulkan data motivasi kerja dan kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA yang berada di Kota Bekasi. Sampel yang digunakan adalah guru SMA di Kota Bekasi yang mengisi angket melalui Google Form yang akan disebarluaskan melalui group WA yang berjumlah 39 orang guru. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi, Persamaan regresi sederhana uji t, dan koefisien determinan. Hasil penelitian adalah: 1. Variabel bebas motivasi kerja memiliki rata-rata 26,44, median 26,00, modus 30, standar deviasi 2,998, varians 8,989, rentang 10, nilai terkecil 20, dan nilai terbesar 30. Sedangkan variabel terikat kinerja guru memiliki rata-rata 36,28, median 37,00, modus 38, standar deviasi 3,516, varians 12,366, rentang 16, nilai terkecil 24, dan nilai terbesar 40. 2. Korelasi antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 0,562 yang artinya hubungan tersebut positif dan sedang. Artinya jika variabel motivasi kerja meningkat maka variabel kinerja guru akan meningkat. 3. Hasil pengujian hipotesis menjelaskan bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA di Kota Bekasi. 4. Hasil analisis koefisien determinan menghasilkan nilai sebesar 31,6 % artinya variabel kinerja guru dijelaskan oleh variabel motivasi kerja guru sebesar 31,6% dan sisanya sebesar 68,4% dari variabel lain seperti kompetensi guru, kompensasi, etos kerja, kompetensi Kepala Sekolah, dan lain-lain.

Kata kunci: Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pengertian pendidikan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Guru adalah tulang punggung kemajuan suatu bangsa karena guru memiliki tugas untuk mendidik para generasi penerus suatu bangsa agar bangsa tersebut dapat bersaing dengan bangsa lain. Guru merupakan manusia

yang memiliki tugas yang sangat berat karena guru menangani para pelajar yang harus dibekali dengan kemampuan afektif, psikomotorik, dan kognitif yang baik.

Kinerja guru memiliki hubungan yang erat dengan motivasi kerja karena guru yang memiliki motivasi kinerja yang baik akan memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu, masalah motivasi kerja pada guru harus dapat diselesaikan dengan baik. Guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah akan selalu bekerja dengan semangat yang rendah dan tidak memiliki target yang jelas sehingga guru akan tidak maksimal dalam bekerja. Di samping itu, guru yang malas bekerja akan mengakibatkan hasil kerjanya tidak memiliki kualitas yang baik.

Permasalahan di atas, dapat diatasi dengan memberikan program motivasi kerja yang sesuai dengan kebutuhan guru sehingga guru akan meningkatkan motivasi kerjanya yang berakibat pada meningkatnya kinerja para guru.

Berdasarkan penelitian Titin Eka Ardiana (2017:1), Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 80,6%, selebihnya sebesar 19,4% kinerja guru akuntansi ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian. Hasil penelitian diatas, membuktikan bahwa motivasi kinerja memberikan pengaruh yang positif bagi peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan permasalahan yang ada, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA di Kota Bekasi”**

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motif dapat diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif

tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (Moch. As'ad, 1995: 45). Motivasi secara sederhana dapat diartikan "Motivating" yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan (Siagian, 1985: 129). Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (Winardi, 2000: 312). Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu (Wursanto, 1987: 132).

Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktifitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Menurut Moch As'ad (1999: 46) bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktifitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dibalik dari tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan, upah atau gaji dari hasil kerjanya. Jadi pada hakekatnya orang bekerja, tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya tapi juga untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Menurut Smith dan Wakeley (Moch As'ad, 1999: 47) menyatakan bahwa seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal ini akan

membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang. Pendapat dari Gilmer (Moch As'ad, 1999: 47), bahwa bekerja itu merupakan proses fisik maupun mental manusia dalam mencapai tujuannya. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa bekerja adalah aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang dasarnya mempunyai tujuan yaitu untuk mendapatkan kepuasan. Ini tidak berarti bahwa semua aktivitas itu adalah bekerja, hal ini tergantung pada motivasi yang mendasari dilakukannya aktivitas tersebut.

Terdapat dua metode dalam motivasi, metode tersebut adalah metode langsung dan metode tidak langsung, menurut Hasibuan (1996:100). Kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: a. Metode Langsung (Direct Motivation), merupakan motivasi materiil atau non materiil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam. b. Metode Tidak Langsung (Indirect Motivation), merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Contohnya adalah dengan pemberian ruangan kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang baik. Pada instansi pendidikan/ sekolah, tentunya dalam hal ini pimpinan/ kepala sekolah memiliki tugas penting dalam meningkatkan kualitas guru yang dipimpinnya sehingga sekolah. Untuk dapat menciptakan kualitas guru yang baik, pimpinan/ kepala sekolah dapat menggunakan metode seperti di atas agar mampu meningkatkan motivasi guru dan mampu menunjang kepuasan kerja guru itu sendiri.

Dari berbagai pendapat dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya.

Indikator motivasi kerja dari penelitian ini adalah sebagai berikut: a. bekerja dengan semangat tinggi karena ada dorongan dari dalam diri . b. bekerja dengan semangat tinggi karena ada stimulus dari luar . c. menggunakan kemampuan seluruhnya untuk mendapatkan kinerja yang terbaik.

2. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Smith dalam (Mulyasa, 2005: 136) menyatakan bahwa kinerja adalah “.....*output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.

Menurut Prawirasentono (1999: 2): “*Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu

organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika". Dessler (1997: 513) menyatakan pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja.

Dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto (1997: 49) dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa: "Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan

yang aktif dari guru”. UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil 18 pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru. Pendapat lain diutarakan Soedijarto (1993) menyatakan ada empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru. Kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru, yaitu: (1) merencanakan program belajar mengajar; (2) melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar; (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar; (4) membina hubungan dengan peserta didik. Sedangkan berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil belajar; (4) membimbing dan melatih peserta didik; (5) melaksanakan tugas tambahan.

Peneliti menyimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan

mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

Indikator dari kinerja guru dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: a. membuat perencanaan pembelajaran, b. Melaksanakan pembelajaran, c. mengevaluasi hasil belajar dan d. membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya dan teman sejawat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan angket. Angket ini digunakan untuk mengumpulkan data motivasi kerja dan kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA yang berada di Kota Bekasi. Sampel yang digunakan adalah guru SMA di Kota Bekasi yang mengisi angket melalui Google Form yang akan disebarluaskan melalui group WA yang berjumlah 39 orang guru. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi, Persamaan regresi sederhana uji t, dan koefisien determinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

1. Analisis Karakteristik Respeonden

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel. 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	5	12,82 %
Perempuan	34	87,18%
Total	39	100 %

Responden yang berjenis kelamin pria berjumlah 12,82% dan perempuan berjumlah 87,18%. Artinya responden dalam penelitian ini didominasi oleh guru yang berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin, guru perempuan lebih tertarik untuk mengisi angket penelitian daripada guru berjenis kelamin Pria.

b. Usia Responden

Tabel. 2. Responden Berdasarkan Umur

Usia (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
23-46	18	46,15 %
47-60	21	53,85 %
Total	39	100%

Responden yang memiliki rentang umur dari 23-46 berjumlah 46,15% dan rentang 47-60 berjumlah 53,85%. Guru yang memiliki umur termuda dalam penelitian ini berumur 23 tahun dan tertua berumur 60 tahun.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel.3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
S 1	29	74,35 %
S 2	9	23,07 %
S 3	1	2,58 %
Total	39	100%

Responden yang memiliki Pendidikan S satu berjumlah 74,35 %, S 2 berjumlah 23,07 %, dan S 3 berjumlah 2,58 %. Artinya standar

Pendidikan untuk guru SMA di Kota Bekasi sudah terpenuhi karena 100 % jumlah guru sudah memiliki Pendidikan Strata satu.

Analisis Deskriptif

Tabel.4. Hasil Analisis Deskriptif

		Statistics	
		Motivasi Kerja	Kinerja Guru
N	Valid	39	39
	Missing	0	0
Mean		26.44	36.28
Median		26.00	37.00
Mode		30	38
Std. Deviation		2.998	3.516
Variance		8.989	12.366
Range		10	16
Minimum		20	24
Maximum		30	40
Sum		1031	1415

Tabel perhitungan di atas menjelaskan bahwa variabel bebas motivasi kerja memiliki rata-rata 26,44, median 26,00, modus 30, standar deviasi 2,998, varians 8,989, rentang 10, nilai terkecil 20, dan nilai terbesar 30. Sedangkan variabel terikat kinerja guru memiliki rata-rata 36,28, median 37,00, modus 38,

standar deviasi 3,516, varians 12,366, rentang 16, nilai terkecil 24, dan nilai terbesar 40.

Analisis Korelasi Sederhana

Tabel.5. Hasil Analisis Korelasi Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 ^a	.316	.297	2.947

a. Predictors: (Constant), X

Korelasi antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 0,562 yang artinya hubungan tersebut positif dan sedang. Artinya jika variabel motivasi kerja meningkat maka variabel kinerja guru akan meningkat.

Analisis Regresi Sederhana

Tabel.6. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.853	4.242		4.444	.000
	X	.659	.159	.562	4.134	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil perhitungan persamaan regresi sederhana diperoleh $\hat{Y} = 18,853 + 0,659$ artinya setiap kenaikan satu variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,659 dan jika tidak ada variabel motivasi kerja maka variabel kinerja guru akan tetap sebesar 18,853.

Uji Hipotesis

Tabel.7. Hasil Uji T (Uji Hipotesis)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.853	4.242		4.444	.000
X	.659	.159	.562	4.134	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian hipotesis menjelaskan bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA di Kota Bekasi.

Analisis Koefisien Determinan

Tabel.8. Hasil Analisis Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 ^a	.316	.297	2.947

a. Predictors: (Constant), X

Hasil analisis koefisien determinan menghasilkan nilai sebesar 31,6 % artinya variabel kinerja guru dijelaskan oleh variabel motivasi kerja guru sebesar 31,6% dan sisanya sebesar 68,4% dari variabel lain seperti kompetensi guru, kompensasi, etos kerja, kompetensi Kepala Sekolah, dan lain-lain.

SIMPULAN

Peneliti menyimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel bebas motivasi kerja memiliki rata-rata 26,44, median 26,00, modus 30, standar deviasi 2,998, varians 8,989, rentang 10, nilai terkecil 20, dan nilai terbesar 30. Sedangkan variabel terikat kinerja guru memiliki rata-rata 36,28, median 37,00, modus 38, standar deviasi 3,516, varians 12,366, rentang 16, nilai terkecil 24, dan nilai terbesar 40.
2. Korelasi antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 0,562 yang artinya hubungan tersebut positif dan sedang. Artinya jika variabel motivasi kerja meningkat maka variabel kinerja guru akan meningkat.
3. Hasil pengujian hipotesis menjelaskan bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA di Kota Bekasi.
4. Hasil analisis koefisien determinan menghasilkan nilai sebesar 31,6 % artinya variabel kinerja guru dijelaskan oleh variabel motivasi kerja guru sebesar 31,6% dan sisanya sebesar 68,4% dari variabel lain seperti kompetensi guru, kompensasi, etos kerja, kompetensi Kepala Sekolah, dan lain-lain.

SARAN

1. Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat harus membuat program motivasi kerja guru secara merata ke Seluruh Daerah Jawa Barat, khususnya Kota Bekasi.
2. Kepala Sekolah harus meningkatkan motivasi kerja guru dengan memberikan penghargaan atau lainnya untuk meningkatkan kinerja guru.

3. Yayasan Pendidikan harus membuat kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru, seperti kenaikan gaji, dan lain-lain.
4. Guru harus bekerja dengan profesional dan meningkatkan motivasi kerja dan kinerjanya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada para guru SMA di Kota Bekasi yang sudah meluangkan waktunya untuk mengisi angket Penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana, Titin Eka. (2017). *“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Jetis Kota Yogyakarta”*. Jurnal Akuntansi dan Pajak. Vol. 17, N0. 2.
- As’ad, (1995). *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty
- Dessler, Gary. (1997). *Management Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia. PT Prenhallind. Jakarta.
- E. Mulyasa. (2005). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Hasibuan, Malayu S.P., (1996), *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Kedua*, Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Kusmianto.(1997) .*Panduan Penilaian Kinerja Guru*. (Jakarta:kalam mulia).
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Siagian,Sondang P. (1985), *Analisis Serta Perumusan Kebijaksanaan Dan Strategi Organisasi*; Gunung Agung, Jakarta
- Soedijarto, (1993). *Menuju Pendidikan nasional yang Relevan dan Bermutu*, Jakarta : Balai Pustaka
- Winardi. (2000), *Kepemimpinan Dalam Manajemen* Jakarta, Rineka Cipta
- Wursanto. (1987). *Etika Komunikasi Kantor*. Jogjakarta : Konisius