

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMK LABSCHOOL TANGERANG RAYA

Rini Fitrianingrum¹, Katrina Radu Pala²

Program Studi Manajemen

STIE Triguna Tangerang

Jl. K.H.M. M. Dahlan, Tangerang, Banten, Indonesia

rini_fitrianingrum@stie-triguna.ac.id¹, katrina_radupala@stie-triguna.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus kepada Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Labschool Tangerang Raya. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimanakah gambaran motivasi kerja di SMK se-Kota Tangerang, (2) Bagaimanakah gambaran Kinerja Guru di SMK se-Kota Tangerang, (3) Apakah ada pengaruh antara Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK se-Kota Tangerang. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran motivasi kerja di SMK se-Kota Tangerang, (2) mengetahui gambaran Kinerja Guru di SMK se-Kota Tangerang, (3) mengetahui apakah ada pengaruh antara Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK se-Kota Tangerang. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dan Jenis penelitian ini adalah *ex-post facto* dengan jumlah sampel 88 guru ditetapkan dengan teknik *Random sampling*. Instrumen yang digunakan berupa *Kuesioner* dengan responden guru. Alat pengumpulan data menggunakan angket, teknik analisis data menggunakan analisis *deskriptif* dan analisis *Inferensial*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Gambaran motivasi kerja guru di SMK se-Kota Tangerang berada pada kategori tinggi, (2) Gambaran kinerja guru di SMK se-Kota Tangerang berada pada kategori tinggi, (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru di SMK se-Kota Tangerang.

ABSTRACT

This research focuses on work motivation and teacher performance at SMK Labschool Tangerang Raya. The formulation of the problem in this research is (1) What is the description of work motivation in vocational schools throughout Tangerang City, (2) What is the description of teacher performance in vocational schools throughout Tangerang City, (3) Is there an influence between work motivation and teacher performance in vocational schools throughout Tangerang City? Tangerang City. This research aims to: (1) find out the picture of work motivation in Vocational Schools throughout Tangerang City, (2) find out the picture of Teacher Performance in Vocational Schools in Tangerang City, (3) find out whether there is an influence between Work Motivation and Teacher Performance in Vocational Schools throughout Tangerang City. Tangerang City. The research method used in this research is quantitative and the type of this research is *ex-post facto* with a sample size of 88 teachers determined using a random sampling technique. The instrument used was a questionnaire with teacher respondents. Data collection tools use questionnaires, data analysis techniques use descriptive analysis and inferential analysis. The results of the research show that (1) The description of teacher work motivation in vocational schools throughout Tangerang City is in the high category, (2) The description of teacher performance in vocational schools throughout Tangerang City is in the high category, (3) There is a significant influence between work motivation and teacher performance in vocational schools throughout Tangerang City.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan pada hakekatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna pencapaian tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera.

Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa:

pendidikan merupakan 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 dimiliki dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Untuk merealisasikan tujuan pendidikan yang diamanatkan oleh Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional tersebut pemerintah menjabarkan dalam program pengembangan sistem pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (pendidikan formal), pendidikan nonformal serta pendidikan informal).

Di dalam proses pembelajaran di sekolah guru sebagai sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang paling penting sehingga merekalah yang akan memperoleh kesejahteraan utama atas jerih payahnya. Menurut (Supardi, 2014:18) "Guru yang memiliki kinerja adalah guru yang memiliki kecakapan pembelajaran, wawasan keilmuan yang mantap, wawasan sosial yang luas, dan bersikap positif terhadap pekerjaannya", kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen yang ada di sekolah, apakah itu kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, maupun peserta didik, serta iklim yang ada di sekolah. (Mangkunegara, 2009:23) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Kinerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang baik akan menghasilkan hal yang positif, namun sebaliknya jika kinerja buruk maka akan menghasilkan hal yang kurang baik pula. Guru salah satu faktor mendasar yang menentukan tercapainya Pendidikan Nasional maka peran guru menjadi salah satu komponen yang penting dan strategis melalui kinerjanya. 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 pembelajaran".

Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, Rendahnya kinerja guru dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya visi di suatu sekolah. Sekolah yang seperti itu, tidak akan mampu menghasilkan lulusan yang unggul dan memiliki daya saing di kancah global seperti sekarang ini. Oleh karena itu, kinerja guru harus dikelola dengan baik dan dijaga agar tidak mengalami penurunan. Bahkan, seharusnya selalu diperhatikan agar mengalami peningkatan secara terus menerus. Menurut Randal S. Schuler dan Susan E "ada dua strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu pelatihan dan motivasi kerja" (Sinambela 2012:213). Dikuatkan lagi oleh pendapat Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2006) "faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi".

Berpijak dari penjelasan di atas, maka peneliti menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Dalam melaksanakan tugas, guru dipengaruhi oleh dorongan diri, baik dari dalam diri individu dan dari luar individu, dorongan yang dimaksud di sini adalah motivasi.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal mempunyai peran yang sangat mendukung dalam mencetak tenaga kependidikan. Profesionalisme tenaga kependidikan termasuk tenaga keguruan menjadi suatu keniscayaan terutama tatkala pendidikan dalam pembelajaran semakin diakui keberadaannya oleh masyarakat.

Dalam melaksanakan tugas, guru dipengaruhi oleh dorongan diri dalam diri individu dan dari luar individu. Dorongan yang dimaksud di sini adalah motivasi.

Menurut (Uno, 2008:34) Motivasi dapat dinilai sebagai daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dari beberapa pandangan tentang motivasi semuanya diarahkan pada munculnya dorongan untuk mencapai tujuan. Dalam kaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah yang ingin menggerakkan guru untuk mengerjakan tugasnya haruslah mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang maksimal.

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama. Masing-masing pihak berkerja menurut aturan dan ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, serta saling menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional. Motivasi kerja tampak seperti kebutuhan pokok manusia, dan motivasi kerja sebagai intensif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan.

Memberikan motivasi terhadap guru berarti menggerakkan guru untuk melakukan sesuatu

atau ingin melakukan sesuatu. Di dalam kegiatan belajar mengajar peranan motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik sangat diperlukan. Dengan motivasi, guru dapat mengembangkan aktivitas dan inisiatif, dapat mengarahkan dan memelihara ketekunan dalam melakukan kegiatan belajar.

Dari uraian diatas, dapat dilihat bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di sekolah. Sekolah menengah kejuruan (SMK) merupakan pendidikan pada jenjang menengah yang mengutamakan pengembangan keterampilan siswa. Keterampilan yang dimiliki merupakan hasil dari pembelajaran di sekolah maupun di industri. Komponen yang paling berperan penting yaitu pengajar atau guru, terutamanya berkenaan dengan kinerja dalam menampilkan kemampuan profesionalnya. Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja guru.

Observasi dan wawancara awal yang dilakukan di salah satu SMK yaitu SMK Tangerang pada tanggal 05 April 2019, bahwasannya Kinerja Guru di SMK tersebut sudah berjalan dengan baik. Salah satu guru juga mengatakan bahwa kinerja guru dibutuhkan oleh sebab itu salah satu upaya agar kinerja guru meningkat yaitu kepala sekolah mengadakan briefing setiap hari senin setelah upacara bendera dilaksanakan, harapannya agar terdapat perubahan-perubahan yang lebih maju dalam proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru-guru.

Mengenai hal tersebut sebagaimana telah dilakukan pada penelitian terdahulu yang diantaranya dilakukan oleh Lia Yulia (2016), Universitas Yogyakarta dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten, hasil penelitian: Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten. Dibuktikan dengan koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,468 koefisien determinasi (r^2_{xy}) sebesar 0,219, dan *t* hitung sebesar 2,482 lebih besar dari *t* tabel sebesar 1,71714 ($2,482 > 1,71714$) pada taraf signifikansi 5% dengan $N=24$.

Kemudian Cici Asterya Dewi (2013), Universitas Semarang dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer di SMAN Rumpun IPS Se-Kacamatan Temanggung, Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru, hasil penelitian : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer. Hasil penelitian diketahui motivasi kerja menghasilkan koefisien regresi 0,381 dan tingkat signifikan sebesar $0,038 < 0,05$.

Mustika Sulistio Ningsih (2017) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA AL-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung, hasil penelitian : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer.

Hasil penelitian diketahui motivasi kerja menghasilkan koefisien regresi 0,381 dan tingkat signifikan sebesar $0,038 < 0,05$.

Secara umum dari ketiga hasil penelitian terdahulu membahas mengenai pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja guru dalam rangka motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang dimiliki oleh setiap guru. Jika dilihat dari hasil observasi yang peneliti lakukan bahwa kinerja guru sudah baik namun masih membutuhkan perkembangan.

Menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai strategi untuk meningkatkan kinerja guru dan peneliti memilih variabel motivasi sebagai salah satu indikator yang dirasa memiliki pengaruh terhadap kinerja. Sehingga penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Labschool Tangerang Raya . Lokasi untuk penelitian ini adalah di SMK Labschool Tangerang Raya karena menyadari SMK di Kota Tangerang merupakan sekolah kejuruan yang memiliki peminat tidak sedikit, karena itu guru dituntut untuk terus memberikan kinerja yang baik kepada semua konsumen demi menjaga nama baik sekolah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja guru di SMK Se-Kota Tangerang ?
2. Bagaimana gambaran Kinerja guru di SMK Se-Kota Tangerang ?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Labschool Tangerang Raya ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran mengenai motivasi kerja guru di SMK Labschool Tangerang

Raya .

2. Untuk mengetahui gambaran mengenai kinerja guru di SMK Se-KotaTangerang .
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja gurudi SMK Se-Kota Tangerang

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dari dua sisi: teoritis dan praktis sebagaiberikut :

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan menambah hasanah literatur yang menyangkut teori motivasi yang dikaitkan dengan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dorongan bagi kepala sekolah untuk senantiasa meningkatkan motivasi kerja bagi guru-guru.

b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pendorong bagi guru-guru untuk senantiasa berupaya meningkatkan motivasinya dalam melaksanakan tugasnya.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini menjadi bahan untuk menyusun skripsi dan bagi penulis adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapatkan gelar sarjana pendidika

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Setiap manusia bertindak selalu disebabkan oleh faktor-faktor yang datang dari luar dirinya yang juga ditentukan oleh faktor-faktor yang ada dalam diri manusiaitu sendiri, daya pendorong itu adalah motivasi.Menurut Kreitner dan Kinicki dalam (Wibowo, 2017: 322) “Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*”. Sementara itu (Suharsaputra, 2013: 57) motivasi adalah, “energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan”. Disamping itu, Usman dalam Suharsaputra (2013: 58) menjelaskan bahwa motivasi adalah, “proses psikis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu”. Motivasi dapat bersumber dari dorongan dalam diri maupun dari luar diri seseorang.

Vroom dalam Murti dan Srimulyani (2013:12) berpendapat bahwa “motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya”. Sedangkan menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2017: 323) “motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan”. Berdasarkan beberapa pengertian motivasi maka dapat disimpulkan motivasi adalah salah satu faktor dalam diri seseorang yang dapat memberikan dorongan untuk melakukan sesuatu.

b. Pengertian Motivasi Kerja Guru

Secara umum semua orang membutuhkan motivasi untuk dapat giat bekerja. Orang akan bersemangat melakukan segala aktivitas ketika dalam dirinya telah ada motivasi yang tinggi. Hamalik (2004: 179) menegaskan bahwa, “motivasi sangat penting karena seseorang yang mempunyai motivasi akan lebih berhasil daripada seseorang yang tidak mempunyai motivasi”. Bekerja pun membutuhkan motivasi yang disebut dengan motivasi kerja.

Menurut Wahyudi (2012: 101), “motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilaku, memberikan semangat kerja yang tinggi untuk memenuhi tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien”. Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor dalam diri seorang guru yang dapat memberikan semangat kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Uno (2013 :72), “motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang

dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Motivasi kerja guru adalah suatu hal yang dibutuhkan guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru dalam melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guru akan bergerak mengerjakan pekerjaan apabila ada yang memotivasi baik dari dalam diri maupun dari luar.

Motivasi kerja guru menurut Fathurrohman dan Aa Suryana (2012: 63), adalah “dorongan bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan agar tercapai tujuan pekerjaan sesuai dengan rencana”. Motivasi kerja guru merupakan dorongan untuk senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan rencana. Motivasi kerja membuat guru menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai rencana dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Teori motivasi Terkait dengan Kinerja

1) Teori Motivasi Lama

Terdapat beberapa teori mengenai motivasi antara lain teori hierarkikebutuhan (*hierarchy of needs*) milik Abraham Maslow, Teori X dan Y serta teori dua faktor (Robbins, 2018) :

a) Teori hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*).

Teori hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) milik Abraham mengemukakan lima tingkat kebutuhan yaitu :

- (1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological*) meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
- (2) Kebutuhan akan rasa aman (*safety*) meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional
- (3) Kebutuhan sosial (*social*) meliputi rasa kasih sayang, kepedulian penerimaan dan persahabatan.
- (4) Kebutuhan akan penghargaan (*esteem*) meliputi faktor-faktor penghargaan intrinsik seperti hormat diri, otonomi dan pencapaian dan faktor-faktor penghargaan eksteral seperti status, pengakuan dan perhatian
- (5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) yaitu dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kevakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potes seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

b) Teori X dan Y

Douglas McGregor dalam (Robbins, 2018) mengemukakan dua pandangan nyata mengenai manusia, pandangan pertama negatif disebut Teori X dan yang kedua positif disebut teori Y. Menurut teori X ada empat asumsi yang dimiliki oleh manajer adalah :

- (1) Pada dasarnya karyawan tidak menyukai pekerjaan sebisa mungkin menghindari
- (2) Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka harus dipaksa, dikendalikan atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- (3) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bilamungkin.
- (4) Sebagai karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Sedangkan menurut teori Y ada empat asumsi positif yaitu :

- (1) Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan seperti halnya istirahat atau bermain.
- (2) Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai tujuan
- (3) Karyawan bersedia belajar untuk menerima, bahkan mencari, dan tanggung jawab.
- (4) Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diadakan ke seluruh populasi dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

c) Teori dua faktor

Teori dua faktor (*two factor theory*) juga disebut teori motivasi *higiene* dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Dengan keyakinan bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan mendasar dan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaan bisa dengan sangat baik menentukan

keberhasilan atau kegagalan. Teori yang menghubungkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan kerja sementara mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan.

2) Teori Motivasi Kontemporer

Teori kebutuhan McClelland dikembangkan oleh David McClelland (Robbins, 2018). Teori Motivasi McClelland mengemukakan teorinya yaitu *McClelland's Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Berprestasi McClelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena dorongan oleh: (1) kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat, (2) harapan keberhasilannya, dan (3) nilai insentif yang terlekat pada tujuan. Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

- (1) Kebutuhan akan prestasi (*need, for achievement = nAch*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, n Ach akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberi kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.
- (2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for Affiliation = n Af*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja, seseorang. Oleh karena itu, n. Af ini merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal: kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Seseorang karena kebutuhan n Af akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.
- (3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need, for Power = n Pow*). Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. N Pow akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat. Guru sebagai manusia pekerja juga memerlukan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sebagaimana dikembangkan oleh Maslow, Herzberg dan McClelland sebagai sumber motivasi dalam rangka meningkatkan semangat mengajarnya.

d. Fungsi Motivasi Kerja Guru

Motivasi yang berada dalam diri seseorang perlu untuk selalu ditingkatkan. Tanpa adanya motivasi seseorang tidak akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Begitu pun dengan orang yang bekerja, motivasi sangat diperlukan. Orang yang memiliki motivasi akan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Fungsi motivasi menurut Purwanto (2010: 70) yaitu:

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat/bertindak. Motivasi itu berfungsi sebagai penggerak atau sebagai motor yang memberikan energi (kekuatan) kepada seseorang untuk melakukan suatu tugas.
- 2) Motivasi itu menentukan arah perbuatan. Yakni ke arah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita. Motivasi mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan itu. Makin jelas tujuan itu, makin jelas pula terbentang jalan yang harus ditempuh.
- 3) Motivasi menyeleksi perbuatan kita. Artinya menentukan perbuatan-perbuatan yang harus dilakukan, yang serasi, guna mencapai tujuan itu dengan mengenyampingkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.

Fungsi motivasi kerja guru yaitu sebagai penggerak yang mendorong guru untuk melakukan

pekerjaan yang telah ditugaskan, menentukan arah perbuatan sesuai dengan rangkaian tujuan yang telah dirumuskan, dan menyeleksi perbuatan dengan menyisihkan kegiatan-kegiatan yang tidak bermanfaat dalam penyelesaian pekerjaan.

Adapun fungsi motivasi menurut Hamalik (2004: 161) yaitu:

- 1) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan.
- 2) Sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan.
- 3) ebagai penggerak. Ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Motivasi kerja guru berfungsi untuk mendorong guru sehingga timbul suatu perbuatan seperti mengerjakan pekerjaan secara berkala. Sebagai pengarah dan penggerak dalam pencapaian tujuan yaitu terselesaikannya pekerjaan. Apabila fungsi tersebut telah berjalan akan menentukan cepat atau lambatnya suatu penyelesaian pekerjaan.

Menurut Nana (2009: 62), "motivasi memiliki dua fungsi, yaitu: pertama mengarahkan atau *directional function*, kedua mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan atau *activating and energizing function*". Motivasi kerja guru berfungsi untuk mengarahkan, mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan guru. Pemberian motivasi pada guru dalam rangka penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya sebagaipendidik akan mengarahkan, mengaktifkan, dan meningkatkan kinerja guru tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru memberikan fungsi mendorong guru untuk bertindak, menentukan arah perbuatan, menyeleksi perbuatan, dan penggerak pada diri guru dalam mencapai tujuan.

e. **Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru**

Motivasi sangat berfungsi bagi seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi berada dalam diri seseorang sehingga perlu untuk selalu ditingkatkan. Tanpa adanya motivasi seseorang tidak akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Begitu pun dengan guru sebagai pengemban tugas untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas perlu memiliki motivasi kerja. Guru yang memiliki motivasi kerja akan selalu meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam (Uno, 2013 :71) menjelaskan bahwa motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru besarnya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya.

Motivasi kerja setiap guru berbeda, hal ini dapat terlihat dari banyaknya kegiatan yang diikuti baik di sekolah maupun di luar sekolah dan prestasi yang telah dicapainya. Guru yang aktif mencerminkan bahwa guru tersebut memiliki semangat yang tinggi untuk meningkatkan kualitas diri. Guru yang memiliki prestasi berarti guru tersebut memiliki pandangan bahwa tugasnya tidak hanya mengajar di sekolah tetapi perlu mengembangkan diri.

Wahyudi (2012 :11) menjelaskan pula bahwa, "para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi yang positif akan menumbuhkan semangat guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya". Pemberian motivasi yang positif dari luar baik dari lembaga maupun dari kepala sekolah dapat meningkatkan semangat kerja bagi guru. Pemberian motivasi ini dapat berupa lingkungan kerja yang nyaman, kesempatan untuk mengaktualisasi diri, maupun penghargaan (*reward*) yang diberikan.

Motivasi kerja guru dipengaruhi pula oleh faktor-faktor tertentu. Menurut Nana (2009: 61) motivasi terbentuk oleh tenaga-tenaga yang bersumber dari dalam dan luar diri individu berupa:

- 1) Desakan (*drive*), adalah dorongan yang diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan jasmaniah.
- 2) Motif (*motive*), adalah dorongan yang terarah kepada pemenuhan psikis atau rokhaniah.
- 3) Kebutuhan (*need*), adalah suatu keadaan dimana individu merasakan adanya kekurangan, atau ketiadaan sesuatu yang diperlukannya.
- 4) Keinginan (*wish*), adalah harapan untuk mendapatkan atau memiliki sesuatu yang dibutuhkan.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru bersumber dari dalam dan luar diri berupa desakan yaitu untuk memenuhi kebutuhan jasmani, motif yaitu untuk memenuhi kebutuhan psikis atau rohani, kebutuhan yaitu untuk memenuhi kekurangan atau ketiadaan sesuatu yang diperlukannya, dan keinginan yaitu mendapatkan sesuatu sebagai imbalan.

Menurut Uno (2013: 10) motivasi terbentuk karena, “adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, adanya lingkungan yang baik dan adanya kegiatan yang menarik”. Motivasi kerja guru terbentuk karena adanya hasrat dan keinginan untuk bekerja, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan pekerjaan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, serta adanya lingkungan yang baik dan adanya kegiatan yang menarik.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru diantaranya desakan, motif, adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, dan adanya kegiatan yang menarik.

f. Indikator motivasi kerja

Uno (2006:15) Adapun indikator yang dapat dilihat dari motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilihat dalam table dibawah ini.

Table 2.1 : indikator motivasi kerja

Motivasi Intrinsik
1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan kegiatan belajarmengajar.
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas
4. Ada umpan balik dari peserta didik
5. Memiliki perasaan yang senang dalam bekerja
Motivasi Ekstrinsik
1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya
2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dia kerjakan
3. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh reward
4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian

Macam-macam motivasi kerja dilihat dari segi sumber timbulnya dapat digolongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut: (Sardiman 2014: 42)

1) Motivasi Intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi instrinsik adalah, “motif-motif yang menjadi aktif atau yang berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini mengacu kepada faktor-faktor dari luar atau dengan kata lain adanya daya penggerak yang mendorong seseorang untuk melaksanakan sesuatu tindakan atau aktivitas yang disebabkan adanya pengaruh dari luar (dorongan) dan dari pihak lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan karena manusia lupa ataupun sengaja untuk melanggar aturan yang telah ada. Dalam hal ini maka seorang pimpinan harus memberikan motivasi.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja guru

Pendidikan akan berhasil apabila sumber daya manusia yang ada didalamnya memiliki kualitas yang baik. Kurikulum, sarana dan prasarana yang menunjang tidak akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas apabila tidak ada sumber daya manusia yang mengelolanya. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan. Peranan guru dalam menghasilkan peserta didik yang berkualitas

terlihat dari optimal atau tidak kinerja guru tersebut.

Kinerja memiliki arti, “sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja” (Depdiknas, 2001: 700). Faisal (2015:5) mengemukakan bahwa kinerja adalah, “sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan”. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang mulai dari unsur kegiatan input, proses, output dan bahkan outcome. Suyadi dan Dewi (2017:2) “performance atau kinerja 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 bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. 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 pembelajaran”.

Menurut Supardi (2014: 54), “kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik”. Kinerja guru merujuk pada kemampuan guru untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan lembaga pendidikan yaitu melaksanakan pembelajaran untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Kinerja dalam lembaga pendidikan lebih merujuk pada kinerja guru yang memiliki peran dalam menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Wahyudi (2012: 8) memaparkan bahwa:

Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Kinerja guru lebih menekankan pada hasil kerja yang telah dicapai guru baik secara kualitas maupun kuantitas dalam proses pembelajaran selama ini sesuai dengan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

Selanjutnya, Yamin dan Maisah (2010 :87), menjelaskan bahwa, kinerja pengajar adalah menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik ke arah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik- psikologis.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja guru secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tujuan pendidikan yang ditunjukkan oleh kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor tersebut dari dalam diri maupun dari luar diri seorang guru. Menurut Wahyudi (2012: 9), “faktor motivasi kerja guru sangat berpengaruh terhadap kinerja guru”. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, sedangkan guru yang tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi tidak akan mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut Simanjuntak (2005:221), “Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan dalam 3 kelompok yaitu kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

1) Faktor kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat

dikelompokkan dalam 2 golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja, dan motivasi dan etos kerja.

- 2) Faktor dukungan organisasi
Kinerja setiap orang jugatergantungan pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasaana kerja, pemilihan tekhnologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setia orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatandan tugas yang jelas.
- 3) Faktor dukungan manajemen
Kinerja sekolah dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atan pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yangaman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan munumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh Guru untuk bekerja secara optimal.
Sementara itu Gibson dalam Suharsaputra (2013:169) memberikan gambaran lebih rinci dan komperehensif tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap performance/kinerja, yaitu:
 - 1) Variable Individu, meliputi kemampuan, keterampilan, mental fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografi (umur, asal-usul dan jenis kelamin).
 - 2) Variable organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan.
 - 3) Variable psikologis, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Lebih spesifik menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya (Martinis Yamin dan Maisah, 2010: 129-130) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:

- 1) Faktor personal/individu, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu guru.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan timleader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yangdiberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi,
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahanlingkungan ekstrinsik dan intrinsik.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi motivasi kerja guru, pendidikan, keterampilan, manajemen, tingkat penghasilan yang memadai, kepemimpinan, jaminan sosial, lingkungan kerja, dan kualitas sarana pembelajaran. Berdasarkan faktor-faktor tersebut peneliti tertarik untuk mengambil motivasi sebagai indikator dalam penelitiannya.

c. Pengukuran Kinerja

Atas dasar hasil pengukuran dapat dilakukan penilaian atau *appraisal* atas kinerja individu, tim atau organisasi. Penilaian kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Pengukuran kinerja dimaksudkan untuk memudahkan penilaian kinerja Guru,

standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Menurut Darmadi (2010:60-61) “ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral dipundaknya”. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggung jawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Menurut Isjoni dalam Basrowi (2010:63) ukuran kinerja guru dapat dilihat dari beberapa hal yaitu:

- a. Rasa tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah,
- b. Profesi yang diembanya
- c. Rasa tanggung jawab moral yang diembanya,
- d. Kepatuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruan didalam maupun diluar kelas,
- e. Mempersiapkan semua kelengkapan pengajaran,
- f. Mempertimbangkan metodologi pengajaran, media pengajaran, dan alat penilaian yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi.

Sementara itu Riva’i dalam Supardi (2013:70-71) aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga, yaitu kemampuan teknik, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal.

- 1) Kemampuan teknik yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh.
- 2) Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi.

d. Indikator Kinerja Guru

Adapun beberapa indikator kinerja guru yang dibuat oleh Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas, 2008:21) sebagai berikut:

Table 2.2 : indikator kinerja guru

1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran

2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

3) Evaluasi/ penilaian pembelajaran

1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Mujahidin (2016:8) Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari, Identitas Silabus, Standar Kompetensi (SK), Kompetensi Dasar (KD), Materi Pelajaran, Kegiatan pembelajaran, Indikator, Alokasi waktu, Sumber Pembelajaran. Program pembelajaran jangka waktu singkat sering dikenal dengan istilah RPP, yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus, ditandai oleh adanya komponen-komponen, Identitas RPP, Standar Kompetensi (SK), Kompetensi Dasar (KD), Indikator, Tujuan Pembelajaran, Materi Pembelajaran, Metode Pembelajaran,

Langkah-Langkah Kegiatan, Sumber pembelajaran, penilaian.

2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

- a) Pengelolaan Kelas Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa.
- b) Penggunaan Media dan Sumber Belajar Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, dan media visual. Tetapi kemampuan guru disini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya. Dalam kenyataannya dilapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada (by utilization) seperti globe, peta, gambar dan sebagainya, atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran (by design) seperti membuat media foro, film, pembelajaran berbasis komputer, dan sebagainya.
- c) Penggunaan Metode Pembelajaran Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa, dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

3). Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi yang meliputi kegiatan remedial dan kegiatan perbaikan program pembelajaran. Penilaian hasil belajar mengajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan.

3. pengaruh motivasi kerja dengan kinerja guru

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Begitu pula dengan Lawler dan Porter (1995) dalam Uno dan Lamatenggo(2012:61) kinerja merupakan *Successfull role achivement* yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. Pengertian ini menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Dari beberapa penjelasan mengenai istilah kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku yang berupa hasil kerja yang dicapai oleh seseorang. Perilaku ini merupakan wujud dari pencapaian harapan yang dimiliki oleh seseorang selama periode tertentu dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Standar atau persyaratan yang harus dicapai ini merupakan indikator keberhasilan dalam kinerja. Tercapainya suatu harapan yang dimiliki seseorang merupakan keberhasilan kinerja.

Berdasarkan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja yang telah dijelaskan oleh beberapa ahli maka, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja secara umum ada dua yaitu dari luar dan dari dalam. Faktor dari luar yaitu faktor yang berasal dari organisasi dan dari pekerjaan itu sendiri, sedangkan faktor dari dalam adalah faktor yang muncul dari dalam individu itu sendiri. Kedua faktor motivasi ini saling berhubungan dan saling menguatkan satu sama lain, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat dicapai secara maksimal.

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang dapat diukur dengan angka mulai dari pengumpulan data sampai dengan pembahasan terhadap hasil penelitiannya kemudian diolah menggunakan rumus statistik. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016: 8) bahwa:

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai 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 ditetapkan.

2. Jenis penelitian

Adapun jenis penelitian yang dipilih adalah jenis penelitian *ex-post facto*. Menurut Sugiyono (2010:7) "*ex-post facto* merupakan suatu jenis penelitian untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut". Jenis penelitian ini dipilih dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK se-Kota Tangerang .

B. Variabel dan Desain Penelitian

1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016: 38) bahwa "variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yaitu Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja yang disimbolkan dengan (X), dan variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Guru di SMK se-Kota Tangerang disimbolkan dengan (Y).

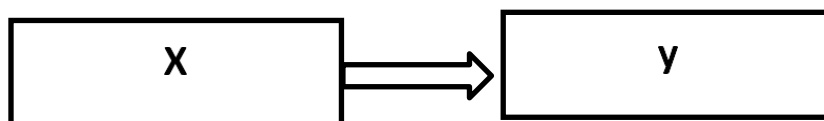
2. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu desain deskriptif. Penelitian deskriptif digunakan untuk memperoleh informasi mengenai status fenomena variabel atau kondisi situasi. Pada penelitian ini, peneliti berusaha mencari tahu pengaruh antara variabel bebas (x) dan variabel terikat (y).

Gambar 3.1 Desain Penelitian

Ket:

X= Motivasi Kerja Y= Kinerja Guru



PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan serta memberikan gambaran tentang data setiap variabel yang disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan menafsirkan nilai mean, median, modus, standar deviasi dan rentang. Data hasil penelitian untuk masing-masing variabel disajikan secara deskriptif.

Tabel 4.1 hasil analisis deskriptif variabel X dan Y

<i>Statistics</i>			
	motivasi kerja		kinerja guru
<i>N</i>	<i>Valid</i>	88	<u>88</u>
	<i>Missing</i>	0	0
<i>Mean</i>		47,73	60,09
<i>Median</i>		47,00	60,00
<i>Mode</i>		46	59
<i>Std. Deviation</i>		6,849	10,818
<i>Variance</i>		46,913	117,026
<i>Range</i>		33	52
<i>Minimum</i>		30	32
<i>Maximum</i>		63	84
<i>Sum</i>		4200	5288

Sumber : SPSS Statistics 21 (03 Agustus 2020).

a. Analisis deskriptif Motivasi kerja guru (X)

Hasil analisis data secara deskriptif pada Motivasi kerja guru sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.1 selanjutnya diolah untuk mengetahui kecenderungan nilai rata-rata.

Tabel 4.2 distribusi skor Motivasi kerja guru (X)

Rentang Skor	Kategori	frekuensi	presentasi
$55,25 < (X) \leq 68$	Sangat tinggi	11	12,5%
$42,5 < (X) \leq 55,25$	Tinggi	62	70,45%
$29,75 < (X) \leq 42,5$	Rendah	15	17,04%
$17 \leq (X) \leq 29,75$	Sangat Rendah	0	0
	N	88	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah (03 Agustus 2020)

Dari data analisis deskriptif didapatkan nilai mean 47,73 yang berada pada rentang skor $42,5 < (47,73) \leq 55,25$ dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di SMK se-Kota Tangerang cenderung tinggi. Hasil ini juga dibuktikan dengan tingginya persentase pada kategori tinggi sebesar 70,45%.

Lebih jelasnya akan diurai setiap indikator dari motivasi kerja yang terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

1) Analisis deskriptif motivasi intrinsik

Tabel 4.3 distribusi skor motivasi intrinsik guru

Rentang Skor	Kategori	frekuensi	presentasi
$32 < (X) \leq 40$	Sangat tinggi	8	9,09%
$25 < (X) \leq 32,5$	Tinggi	68	77,27%
$17,5 < (X) \leq 25$	Rendah	12	13,63%

$10 \leq (X) \leq 17,5$	Sangat Rendah	0	0
	N	88	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah (03 agustus 2020)

Dari data analisis deskriptif didapatkan nilai mean 28,22 yang berada pada rentang skor $25 < (28,22) \leq 32,5$ dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi instrinsik kerja guru di SMK se-Kota Tangerang cenderung tinggi. Hasil ini

2) Analisis deskriptif motivasi ekstrinsik

Tabel 4.4 distribusi skor motivasi ekstrinsik guru

Rentang Skor	Kategori	frekuensi	presentasi
$22,75 < (X) \leq 28$	Sangat tinggi	23	26,13%
$17,5 < (X) \leq 22,75$	Tinggi	36	40,90%
$12,25 < (X) \leq 17,5$	Rendah	22	25%
$7 \leq (X) \leq 12,25$	Sangat Rendah	7	7,95%
	N	88	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah (03 agustus 2020)

Dari data analisis deskriptif didapatkan nilai mean 19,5 yang berada pada rentang skor $17,5 < (19,5) \leq 22,75$ dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja ekstrinsik guru di SMK se-Kota Tangerang cenderung tinggi. Hasil ini juga dibuktikan dengan tingginya persentase pada kategori tinggi sebesar 40,90%.

b. Analisis deskriptif kinerja guru (Y)

Hasil analisis data secara deskriptif pada kinerja guru sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.1 selanjutnya diolah untuk mengetahui kecenderungan nilai rata-rata.

Tabel 4.5 distribusi skor Kinerja guru (Y)

Rentang Skor	Kategori	frekuensi	presentasi
$71,5 < (X) \leq 88$	Sangat tinggi	13	14,77%
$55 < (X) \leq 71,5$	Tinggi	49	55,68%
$38,5 < (X) \leq 55$	Rendah	23	26,13%
$22 \leq (X) \leq 38,5$	Sangat Rendah	0	3,41%
	N	88	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah (29 Juli 2020)

Dari data analisis deskriptif didapatkan nilai mean 60,09 yang berada pada kinerja guru di SMK se-Kota Tangerang cenderung tinggi. Hasil ini juga dibuktikan dengan tingginya persentase pada kategori tinggi sebesar 55,68%.

Lebih jelasnya akan diurai setiap indikator dari kinerja guru yang terdiri dari perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi/penilaian pembelajaran.

1) Analisis deskriptif perencanaan program kegiatan pembelajaran

Tabel 4.6 distribusi skor perencanaan program kegiatan pembelajaran guru

Rentang Skor	Kategori	frekuensi	presentasi
$13 < (X) \leq 16$	Sangat tinggi	9	10,22%
$10 < (X) \leq 13$	Tinggi	51	57,95%
$7 < (X) \leq 10$	Rendah	25	28,40%
$4 \leq (X) \leq 7$	Sangat Rendah	3	3,40%
	N	88	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah

Dari data analisis deskriptif didapatkan nilai mean 11,02 yang berada pada rentang skor 10

$<(11,02) \leq 13$ dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan program kegiatan pembelajaran guru di SMK se-Kota Tangerang cenderung tinggi. Hasil ini juga dibuktikan dengan tingginya persentase pada kategori tinggi sebesar 57,95%.

2) Analisis deskriptif pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Tabel 4.7 distribusi skor pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Rentang Skor	Kategori	frekuensi	presentasi
$39 <(X) \leq 48$	Sangat tinggi	10	11,36%
$30 <(X) \leq 39$	Tinggi	49	55,68%
$21 <(X) \leq 30$	Rendah	25	28,41%
$12 \leq (X) \leq 21$	Sangat Rendah	4	4,54%
	N	88	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah

Dari data analisis deskriptif didapatkan nilai mean 33,11 yang berada pada rentang skor $30 <(33,11) \leq 39$ dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan pembelajaran guru di SMK se-Kota Tangerang cenderung tinggi. Hasil ini juga dibuktikan dengan tingginya persentase pada kategori tinggi sebesar 55,68%.

3) Analisis deskriptif evaluasi/penilaian pembelajaran

Tabel 4.8 distribusi skor evaluasi/penilaian pembelajaran

Rentang Skor	Kategori	frekuensi	presentasi
$19,5 <(X) \leq 24$	Sangat tinggi	16	18,18%
$15 <(X) \leq 19,5$	Tinggi	33	37,5%
$10 <(X) \leq 15$	Rendah	31	35,22%
$6 \leq (X) \leq 10,5$	Sangat Rendah	8	9,09%
	N	88	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah

Dari data analisis deskriptif didapatkan nilai mean 15,96 yang berada pada rentang skor $15 <(15,96) \leq 19,5$ dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi/penilaian pembelajaran guru di SMK se-Kota Tangerang cenderung tinggi. Hasil ini juga dibuktikan dengan tingginya persentase pada kategori tinggi sebesar 37,5%.

Sebelum dilakukan uji inferensial, data harus dilakukan uji asumsi sebagai syarat untuk melakukan uji inferensial.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil *Test of Normality Kolmogrov-Smirnov* diperoleh angkaprobabilitas atau asymp. Sig. (2-tailed). Dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal namun jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual berdistribusi tidak normal. Maka dari itu nilai asymp. Sig. (2-tailed) dapat dilihat (0,358) kemudian dibandingkan dengan 0,05 yang maknanya nilai signifikansinya lebih besar dari pada 0,05 maka disimpulkan bahwa data tersebut normal.

Tabel 4.9 hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N = 88

Normal Parameters^{a,b} Mean
.0000000

Std. Deviation 10,12103275

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber : Data yang Diolah (29 Juli 2020).

- b. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara kedua variabel tersebut. Hubungan yang linier menggambarkan bahwa perubahan pada variabel Motivasi Kerja diikuti oleh perubahan variabel Kinerja Guru. Perhitungan uji linieritas ini menggunakan bantuan program *SPSS Versi 21*. Hasil uji linieritas kedua variabel dapat dilihat pada tabel 4.5. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Atau berdasarkan nilai t: diketahui nilai t_{hitung} sebesar $3,500 > t_{tabel}$ 1,291, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

B. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK se-Kota Tangerang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK se-Kota Tangerang . pernyataan tersebut di dukung oleh pendapat Randal S.Schuler, Susan E (Sinabela 2012:213) bahwa salah satu strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru yaitu motivasi. Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru di SMK Labschool Tangerang Raya karena guru sudah meningkatkan kinerjanya dengan meningkatkan motivasi baik itu dari dalam ataupun dari luar dengan baik. Selain itu, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK se-Kota Tangerang dilihat berdasarkan penilaian pada beberapa aspek, yaitu: mampu merencanakan kegiatan pembelajaran, guru yang memiliki kinerja yang baik tentu dapat menguasai bahan yang akan diajarkannya sebab penguasaan guru akan bahan pembelajaran sangat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Menurut Mujahidin (2016:8) kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajarsn (RPP). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sub variabel ini menduduki kategori tinggi yang artinya dengan motivasi kerja kegiatan kinerja Guru yang berkaitan dengan merencanakan program kegiatan pembelajaran berjalan dengan baik. Kegiatan ini dilakukan oleh guru dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan menguasai bahan ajar.

Selanjutnya, pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Seorang guru harus melakukan kegiatan pembelajaran dikelas yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Menurut Yamin dan Maisah (2010:87) Kinerja pengajar adalah menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu pesertadidik ke arah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-psikologis. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sub variabel ini berada pada kategori tinggi yang artinya dengan motivasi kerja kegiatan kinerja guru yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran untuk menjembatani kebutuhan siswa agar menghindari kejenuhannya dalam belajar berjalan dengan baik.

Kemudian aspek Evaluasi/Penilaian Pembelajaran. Sub variabel ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi yang meliputi kegiatan remedial dan kegiatan perbaikan program pembelajaran. Menurut Supardi (2014:54) kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Berdasarkan hasil penelitian

menunjukkan bahwa sub variabel ini berada pada kategori tinggi hal tersebut artinya dengan motivasi kerja kegiatan kinerja guru yang berkaitan dengan evaluasi/penilaian pembelajaran berjalan dengan baik. Kegiatan ini dilakukan oleh guru dengan tujuan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan.

Hal inipun dibuktikan dari nilai analisis regresi sederhana yaitu berdasarkan nilai signifikansi : dari tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Atau berdasarkan nilai t: diketahui nilai Nilai *thitung* 3,500 lebih besar dari *ttabel* 1,291, ($3,500 > 1,291$) sehingga terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Untuk koefisien determinasi didapatkan angka koefisien *R Square* sebesar 0,125. Hal ini berarti bahwa sebesar 12,5% dapat dijelaskan oleh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sedangkan sisanya $100\% - 12,5\% = 87,5\%$ dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel motivasi kerja. Olah data terlampir

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasannya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran motivasi kerja di SMK se-Kota Tangerang baik dengan kecenderungan persentase berada pada kategori tinggi oleh karena itu motivasi kerja berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik mampu menunjang guru dalam pencapaian tujuan pembelajaran.
2. Gambaran kinerja guru di SMK se-Kota Tangerang baik dengan kecenderungan persentase berada pada kategori tinggi oleh karena itu karena melalui kinerja guru mampu merencanakan program kegiatan pembelajaran mengenai pengembangan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang dipakai dalam proses pembelajaran, guru mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran ditandai dengan kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran, serta seorang guru mampu menilai hasil belajar untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK se-Kota Tangerang .

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, disampaikan saran berikut :

1. **Bagi Guru SMK se-Kota Tangerang**
 - a. Guru perlu membuat media pembelajaran yang bervariasi agar siswa mendapat pengalaman dan pengetahuan yang baru dalam proses pembelajaran sehingga pembelajaran tidak monoton. Media pembelajaran tersebut dapat berupa media gambar, audio, video, benda-benda asli, maupun media dengan menggunakan aplikasi computer.
 - b. Sebaiknya guru perlu menggunakan penilaian acuan patokan dalam penilaian hasil belajar. Hal yang dapat dilakukan guru yaitu mengadakan koordinasi dengan rekan guru lainnya terkait penilaian acuan patokan yang digunakan.
2. **Bagi SMK se-Kota Tangerang**
 - a. Sebaiknya sekolah mengoptimalkan pemberian penghargaan kepada guru yang memiliki prestasi dan kinerja yang optimal sehingga guru termotivasi untuk mengembangkan diri. Pemberian penghargaan dilakukan satu kali di akhir semester.
 - b. Sekolah perlu mengoptimalkan monitoring penilaian kinerja guru sehingga guru yang memiliki kemampuan yang baik dapat diberikan promosi jabatan. Monitoring dilakukan oleh wakil kepala sekolah bagian kurikulum dengan cara membuat buku penilaian kinerja guru. Penilaian tersebut dibagi menjadi penilaian harian, mingguan, dan bulanan sehingga

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. VI. Jakarta: PT Renika Cipta.
- , 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RinekaCipta.
- Basrowi. 2010. *Manajemen pendidikan Penelitian*. Surabaya, PT. Insan Cendekia Cici Asterya Dewi. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer SMA Rumpun IPS se-kecamatan Temanggung. Skripsi. Semarang: Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Semarang.
- Darmadi, Hamid. 2010. *Kemampuan Dasar Mengajar*. Bandung: Alfabeta. Depdiknas. 2001. *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah*. Jakarta: Depdiknas
- , 2008. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Dikmenum Depdiknas.
- Faisal, Mohammad. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fathurrohman, Pupuh dan Aa Suryana. 2012. *Guru Profesional*. Bandung: Revika Aditama.
- Hamalik, Oemar. 2004. *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Hamalik, Omar. 2004. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lia Yulia. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Laten. Skripsi. Yogyakarta. Fakultas Ekonomi. Universitas Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A.A. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- , 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. RemajaRosdakarya.
- Mujahidin. 2016. Pengaruh kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru di SMPN 8 Sekayu Musi Bayuasin. *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 1 No 02.
- Murti dan Srimulyani. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Mediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 1 No 1.
- Mustika Sulistio Ningsih. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA AL-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung. Skripsi. Lampung: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Universitas Islam Raden Intan.
- Nana Syaodih Sumadinata. 2009. *Landasan Psikologi dan Proses Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Kosdakarya.
- Prasetyo, Bambang, dan Lina Miftahul Jannah. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Purwanto. 2010. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins, P. Stephen. 2018. *Organizational Behaviour*, Thent Edition (Perilaku Organisasi ke Sepuluh) alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba empat.
- Sadirman, A.M 2014, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung: Rajawali Pers.
- Simajuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, Sofyan. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- . 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi Dengan Perbandingan perhitungan Manual &SPSS*. 4. Jakarta: Kencana.
- Sudijono, A. 2014. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- , 2010. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- , 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- , 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. 2013. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT. Refika Aditama. Sujarweni, V dan Poly Endrayanto. 2012. *Statistika Untuk penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sukandarrumidi. 2012. *Dasar-dasar penulisan proposal penelitian: Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Supardi. 2013. *Kinerja guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Suyadi dan Dewi. 2017. *Kinerja dan Motivasi Karyawan*. Yogyakarta: BPFE anggota IKAPI.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*. Jakarta: PT Media Pustaka Mandiri.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.
- Uno, B Hamzah. 2008. *Perencanaan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2006. *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- , 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara. Wahyudi, Imam. 2012. *Mengejar Profesionalisme Guru Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional*. Jakarta: Prestasi Jakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.