

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH
PERTAMA NEGERI 8 PURWAKARTA
*THE INFLUENCE OF MOTIVATION ON THE TEACHER'S PERFORMANCE OF
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 8 PURWAKARTA***

Annisa Nursetyani¹, Drs. Djoko Wahjuadi., MM.²

^{1,2}Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹anursetyani@gmail.com, ²djoko.wahjuadi@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seperti apa motivasi pada SMP Negeri 8 Purwakarta dan juga untuk mengetahui tingkat kinerja guru pada SMP Negeri 8 Purwakarta. Serta untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 47 guru SMP Negeri 8 Purwakarta.

Metode *sampling* yang digunakan yaitu pengambilan sampel secara nonprobabilitas dengan metode *total sampling*. Digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana untuk menginterpretasikan hasil penelitian.

Hasil olahan data menunjukkan bahwa tingkat motivasi pada SMP Negeri 8 Purwakarta termasuk kedalam kategori tinggi. Dan tingkat kinerja guru SMP Negeri 8 Purwakarta termasuk ke dalam kategori tinggi.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 8 Purwakarta.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Guru

Abstract

The purpose of this study is to find out what the level of motivation at SMP Negeri 8 Purwakarta and also to determine the level of teacher's performance at SMP Negeri 8 Purwakarta. And to determine the effect of motivation on teacher's performance.

This study uses a quantitative method with data collection techniques using questionnaires distributed to 47 teachers of SMP Negeri 8 Purwakarta.

The sampling method used nonprobability sampling by total sampling method. Descriptive analysis and simple linear regression analysis are used to interpret the results of the study.

The processed data shows that the level of motivation at SMP Negeri 8 Purwakarta is classified into the high category. And the level of teacher's performance at SMP Negeri Purwakarta belongs to the high category.

The results of the regression test indicate that the motivation has a significant positive effect on the teacher's performance in SMP Negeri 8 Purwakarta.

Keywords: Motivation, Teacher's Performance

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan kemampuan berfikir dan berkarya yang dimiliki oleh manusia yang masih tersimpan dalam diri sehingga perlu digali, dibina, dan dikembangkan agar dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan baik bagi dirinya sendiri maupun bagi organisasi. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam menentukan keberlangsungan hidup sebuah organisasi. Perusahaan dapat berkembang dengan baik jika perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berkontribusi besar karena bermoral baik, loyal, disiplin, serta produktif (Sedarmayanti, 2017:13).

Sumber daya manusia yang baik juga dibutuhkan dalam bidang pendidikan, khususnya untuk pendidikan di Indonesia. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, setiap lembaga pendidikan memerlukan guru dengan kinerja yang mumpuni dan berkualitas tinggi.

Menurut Hamali (2016:133), motivasi merupakan sebuah kekuatan atau potensi yang ada pada diri seseorang, kekuatan dan potensi tersebut dapat dikembangkan oleh diri sendiri ataupun dikembangkan dengan kekuatan-kekuatan dari luar diri seseorang tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja secara positif atau negative sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi.

Rahardja pun mengungkapkan dalam Sukrapi *et al.* (2014) bahwa motivasi kerja guru merupakan faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya sebagai seorang guru dengan lebih bersemangat sehingga akan mendapatkan prestasi yang lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan kepala SMP Negeri 8 Purwakarta Ibu Yeti Sondari, S.Pd pada tanggal 14 September 2018, motivasi guru SMP Negeri 8 Purwakarta dirasa masih sangat kurang terutama dalam segi kedisiplinan dan kehadiran. Beliau mengungkapkan bahwa banyak guru yang tidak datang ke sekolah tepat waktu, izin pulang sebelum waktu belajar mengajar selesai, atau bahkan sama sekali tidak hadir untuk mengajar dengan alasan-alasan sederhana seperti acara keluarga, menghadiri undangan kerabat, dan berbagai alasan lainnya. Kepala sekolah pun sering kali menemukan guru-guru yang seharusnya sudah berada di dalam kelas untuk mengajar namun guru tersebut masih berada di ruangnya sehingga banyak siswa siswi yang masih bermain di luar kelas ketika jam pelajaran berlangsung. Hal ini pun sempat penulis lihat ketika penulis melakukan observasi di SMP Negeri 8 Purwakarta.

Untuk mendukung fenomena yang terjadi, penulis menyertakan data internal absensi guru SMP Negeri 8 Purwakarta. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Zunaidah & Budiman (2014:46) bahwa tabel absensi dapat digunakan untuk menggambarkan motivasi kerja sebuah perusahaan.

Pada kurun waktu tahun 2017 dan 2018 persentase kehadiran guru-guru di SMP Negeri 8 Purwakarta mengalami kenaikan dan penurunan. Pada tahun 2017 persentase kehadiran tertinggi terjadi pada bulan Februari dengan persentase sebesar 90% setelah mengalami kenaikan dari bulan Januari yang hanya mencapai angka 88%. Namun pada bulan berikutnya terjadi penurunan persentase pada tiga bulan berturut-turut yaitu 89% pada bulan Maret, 88% pada bulan April, dan kemudian menurun cukup signifikan pada bulan Mei yaitu sebesar 85%. Persentase naik kembali dengan angka yang cukup tinggi pada bulan berikutnya yaitu bulan Juni hingga mencapai angka 89%. Namun pada bulan Juli persentase mengalami penurunan kembali menjadi 87% dan mengalami kenaikan kembali di bulan Agustus menjadi 88%. Pada bulan September terjadi penurunan yang cukup signifikan yaitu menjadi 80%, namun kembali mengalami kenaikan pada bulan Oktober dan November menjadi sebesar 85%, dan mengalami kenaikan kembali hingga 87% pada bulan Desember.

Sedangkan pada tahun 2018, terjadi penurunan persentase dari tahun 2017. Pada tahun 2018 persentase kehadiran tertinggi ada pada bulan Januari dengan angka 88% sedangkan pada tahun 2017 persentase tertinggi dapat mencapai angka 90% pada bulan Februari 2017. Kemudian pada bulan Februari 2018 persentase menurun menjadi 87%. Beberapa bulan berikutnya persentase kehadiran menurun kembali menjadi 85% pada bulan Maret dan 83% pada bulan April. Kemudian persentase naik kembali menjadi 87% pada bulan Mei dan 88% pada bulan Juni. Namun, beberapa bulan berikutnya persentase turun kembali menjadi 84% pada bulan Juli, 80% pada Agustus, dan 79% pada bulan September dan Oktober. Pada bulan November persentase kehadiran naik kembali menjadi 83%, namun disusul dengan penurunan kembali pada bulan Desember pada angka 80%.

Dari keseluruhan persentase kehadiran 47 orang guru SMP Negeri 8 Purwakarta pada tahun 2017 dan 2018 tersebut tidak mencapai angka diatas 90% setiap bulannya. Dengan itu dapat terlihat bahwa ada kemungkinan bahwa guru-guru di SMP Negeri 8 Purwakarta kurang memiliki motivasi untuk mengajar karena banyak sekali guru yang tidak masuk kelas saat jam mengajar.

Kehadiran guru yang rendah tidak hanya dapat memberikan pengaruh negatif bagi sekolah, tetapi juga bagi kinerja guru tersebut. Setiap lembaga pendidikan pun akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja dan kualitas para tenaga pendidiknya demi mencapai tujuan dari lembaga pendidikan tersebut. Sinambela (2013:5) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Dengan adanya kinerja maka dapat diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Wagiran (2013:155), tinggi rendahnya kinerja guru dapat dilihat dan dicermati dari hasil pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dalam periode tertentu.

Mengenai kinerja, berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Yeti Sondari, S.Pd selaku kepala sekolah SMP Negeri 8 Purwakarta, beliau menyampaikan bahwa SMP Negeri 8 Purwakarta memiliki target minimal persentase kinerja sebesar 90% hingga 100%. Pada tahun 2017 nilai persentase kinerja guru SMP Negeri 8 Purwakarta yang berjumlah 47 orang memiliki tertinggi yaitu sebesar 88,43% dan terendah sebesar 78,22%. Kemudian pada tahun 2018 nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 85,70% dan terendah sebesar 76,94%. Data kinerja guru di SMP Negeri 8 Purwakarta dari tahun 2017 ke tahun 2018 pun mengalami penurunan.

Berdasarkan penjabaran latar belakang penelitian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai seberapa besar pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru yang dihasilkan. Berdasarkan fenomena tersebut penulis kemudian tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 8 Purwakarta”**.

1.2 Perumusan Masalah

Motivasi menjadi faktor yang berinteraksi dengan kinerja anggota organisasi dalam sebuah organisasi. Berdasarkan data-data yang telah dianalisis pada latar belakang, muncul fenomena yang berhubungan antara motivasi dan kinerja guru pada SMP Negeri 8 Purwakarta yang dinilai masih dibawah target yang telah ditentukan. Oleh karena itu, penulis akan berfokus pada permasalahan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Purwakarta.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui bagaimana motivasi guru di SMP Negeri 8 Purwakarta.
2. Mengetahui bagaimana kinerja guru di SMP Negeri 8 Purwakarta.
3. Mengetahui apakah motivasi dapat mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 8 Purwakarta.

2. LANDASAN TEORI DAN LINGKUP PENELITIAN

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Fahmi (2013:127) kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi yang bersifat *profit oriented* ataupun bersifat *non profit oriented* yang dihasilkan pada satu periode waktu. Pernyataan ini kemudian dijelaskan lebih dalam lagi oleh Indra Bastian dalam Fahmi (2013:128) bahwa kinerja merupakan gambaran dari tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang di dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2), kinerja merupakan sebuah kondisi tertentu yang harus diketahui oleh pihak tertentu untuk mendapatkan informasi mengenai hasil atau tingkat pencapaian yang telah diperoleh oleh sebuah instansi yang kemudian dihubungkan dengan visi perusahaan, serta untuk mendapatkan informasi mengenai dampak negatif atau positif dari suatu kebijakan operasional.

2.2 Motivasi

Motivasi adalah sebuah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk bertindak. Motivasi dapat dikatakan sebagai perbedaan antara dapat melakukan sesuatu dan mau melakukan sesuatu. Motivasi disini merupakan kekuatan dari dalam atau dari luar diri seseorang untuk mendorong mencapai suatu tujuan yang sudah ditentukan (Mulyadi, 2015:48).

Robbins dan Judge (2015:127) mengemukakan bahwa motivasi adalah sebuah proses yang menjelaskan tentang kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upayanya untuk mencapai tujuan.

Motivasi juga merupakan karakteristik psikologis yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen individual. Motivasi berkenaan dengan menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tertentu. Sebagian ahli lain pun mengatakan bahwa proses motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu (Priansa, 2017:68).

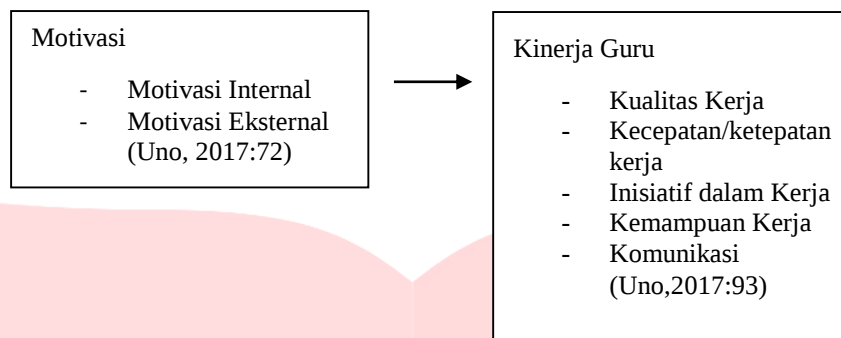
Pendapat lain diungkapkan oleh Suroso dalam Fahmi (2013:107) bahwa motivasi merupakan kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk melakukan tindakan dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*).

2.3 Kinerja Guru

Menurut Fahmi (2013:127) kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi yang bersifat *profit oriented* ataupun bersifat *non profit oriented* yang dihasilkan pada satu periode waktu. Pernyataan ini kemudian dijelaskan lebih dalam lagi oleh Indra Bastian dalam Fahmi (2013:128) bahwa kinerja merupakan gambaran dari tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang di dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2), kinerja merupakan sebuah kondisi tertentu yang harus diketahui oleh pihak tertentu untuk mendapatkan informasi mengenai hasil atau tingkat pencapaian yang telah diperoleh oleh sebuah instansi yang kemudian dihubungkan dengan visi perusahaan, serta untuk mendapatkan informasi mengenai dampak negatif atau positif dari suatu kebijakan operasional.

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Hasil Olahan Penulis

Untuk mengolah variabel independen yaitu motivasi, penulis menggunakan teori yang dikemukakan oleh Uno (2017:72) bahwa motivasi merupakan sebuah dorongan dari dalam diri dan dari luar diri seseorang untuk melakukan sebuah kegiatan yang dapat terlihat dari dimensi internal maupun dimensi eksternal. Atau dapat pula dikatakan bahwa motivasi kerja guru memiliki dua dimensi yaitu dimensi dorongan internal dan dimensi dorongan eksternal. Untuk mengolah variabel dependen yaitu kinerja guru, penulis juga menggunakan teori yang dikemukakan oleh Uno (2017:93) dengan 5 buah dimensi yaitu kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja, serta komunikasi.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Metode

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah penyelidikan mengenai masalah atau sosial yang terjadi berdasarkan pengujian teori yang terdiri dari variabel-variabel, dapat diukur dengan angka, dan dianalisis sesuai dengan prosedur statistik untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar (Silalahi, 2015:100). Penelitian yang dilakukan penulis ini adalah penelitian kausal. Didukung oleh pendapat Indrawati (2015:117) bahwa jenis penelitian kausal adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan penyebab suatu masalah atau fenomena yang terjadi, baik dilakukan melalui eksperimen ataupun non eksperimen.

3.2 Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, populasi yang dipilih oleh penulis adalah guru di SMP Negeri 8 Purwakarta. Berdasarkan data yang didapat dari SMP Negeri 8 Purwakarta, bahwa terdapat 47 orang guru di sekolah tersebut. Teknik *sampling* yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah teknik probabilitas dengan metode *sampling* total. Alasan penulis menggunakan metode *sampling* total ini adalah karena seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Selaras dengan yang dijelaskan oleh Sugiyono (2017:67) bahwa *sampling* total merupakan metode untuk menentukan sampel ketika seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini guru di SMP Negeri 8 Bandung yang berjumlah 47 orang merupakan populasi dan seluruh guru di SMP Negeri 8 Purwakarta tersebut pun menjadi sampel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

4.1.1 Analisis Deskriptif Motivasi

Tabel 4.1 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Motivasi

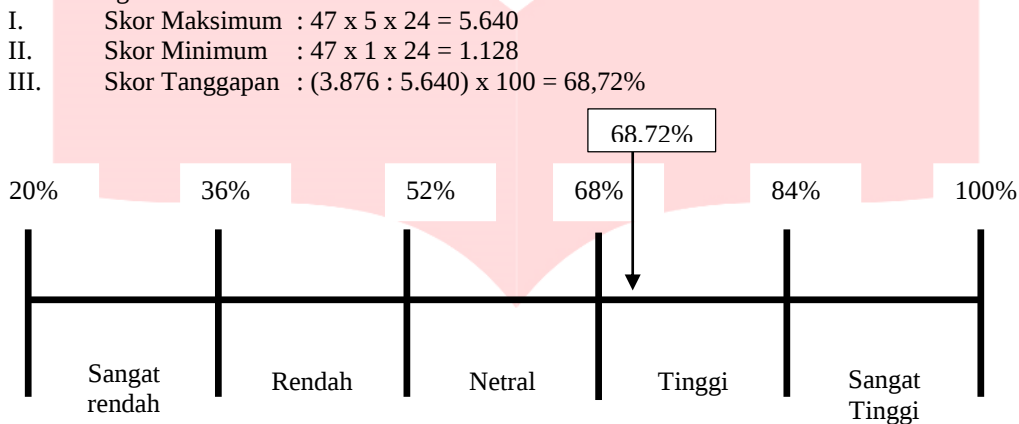
No.	Dimensi	Skor	Persentase
1	Motivasi Internal	3.066	68,67%
2	Motivasi Eksternal	810	68,94%
Jumlah Skor		3.876	
Rata-Rata Persentase			68,72%

Sumber: Hasil Olahan Penulis

Dalam tabel 4.1 diketahui hasil rekapitulasi dari dimensi motivasi internal dan eksternal apabila dijabarkan sebagai berikut:

- Dari hasil diatas diketahui bahwa dimensi Motivasi Internal memiliki skor sebanyak 3.066 dengan rata-rata persentase sebanyak 68,67%, sehingga dimensi Motivasi Internal masuk kedalam kategori dimensi yang tinggi.
- Dari hasil diatas diketahui bahwa dimensi Motivasi Eksternal memiliki skor sebanyak 810 dengan rata-rata persentase sebanyak 68,94%, sehingga dimensi Motivasi Eksternal masuk kedalam kategori dimensi yang tinggi.

Peneliti membuat rekapitulasi dari masing-masing dimensi tersebut agar menjadi satu motivasi, dengan total skor dari dua dimensi sebanyak 3.876 dan persentase sebesar 68,72%, apabila digambarkan dalam garis kontinum sebagai berikut:



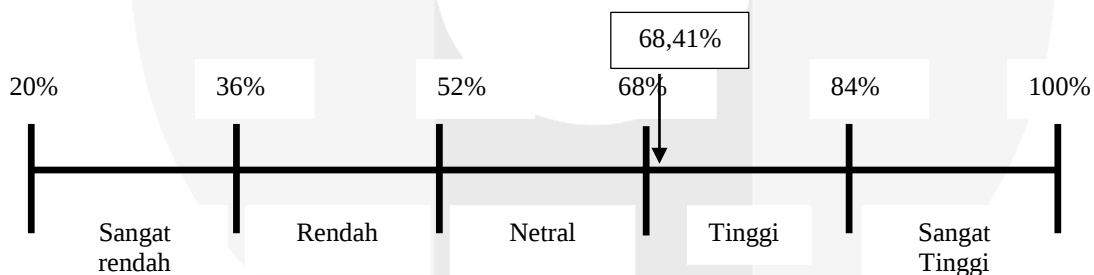
Gambar 4.1 Garis Kontinum Rekapitulasi Variabel Motivasi
 Sumber: Hasil Olahan Penulis

Dapat terlihat pada Gambar 4.1 diketahui bahwa motivasi pada SMP Negeri 8 Purwakarta masuk ke dalam kategori tinggi. Dengan mengacu pada perolehan total persentase dari dua dimensi motivasi, hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa motivasi memperoleh hasil sebanyak 68,72%.

4.1.2 Analisis Deskriptif Kinerja Guru

Untuk variabel kinerja guru didapatkan total skor sebesar 5627 atau 68,41%. Skor variabel kinerja guru tersebut akan dimasukan kedalam garis kontinum, dengan perhitungan sebagai berikut:

- Skor Ideal : $47 \times 5 \times 35 = 8.225$
- Skor Minimal : $47 \times 1 \times 35 = 1.645$
- Skor Tanggapan : $(5.627 : 8.225) \times 100 = 68,41\%$



Gambar 4.2 Garis Kontinum Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru
 Sumber: Hasil Olahan Penulis

Dalam garis kontinum pada gambar 4.2 diketahui bahwa total persentase dari kinerja guru yang ada pada SMP Negeri 8 Purwakarta berada pada kategori tinggi dengan total persentase sebesar 68,41%.

4.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.3 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		B	Sig.
1	(Constant)	38.491	0.000
	MOTIVASI	1.005	0.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olahan Penulis

Pada tabel 4.3 mengenai hasil uji regresi linier sederhana diketahui Konstanta (*a*) sebesar 38,491 sedangkan nilai motivasi (koefisien regresi) yaitu 1,005. Maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=a+bX$$

$$Y=38,491+1,005X$$

Dari model diatas dapat diketahui bahwa nilai dari *a* adalah 38,492, nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi (*X*) bernilai nol, maka kinerja guru (*Y*) sebesar 38,492. Sedangkan nilai dari koefisien regresi atau *b* yaitu sebesar 1,005. Nilai ini menunjukkan bahwa ketika terjadi peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka kinerja guru akan bertambah sebesar 1,005 satu satuan, karena koefisien regresi (*b*) bernilai positif (+) 1,005 maka dapat dikatakan bahwa semakin meningkat motivasi maka akan meningkat pula kinerja guru di SMP Negeri 8 Purwakarta.

4.3 Koefisien Determinasi

Tabel 4.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square
1	0,898 ^a	0,806

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olahan Penulis

Tabel 4.9 di atas menunjukkan nilai koefisien korelasi atau *R* sebesar 0,898 dan nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,806. Artinya, besar pengaruh motivasi sebagai variabel *independent* terhadap kinerja sebagai variabel *dependent* adalah sebesar 80,6%.

4.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengukur pengaruh yang timbul antara variabel *independent* dan variabel *dependent* dalam penelitian seperti:

$H_0: \beta = 0$, maka tidak ada pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 8 Purwakarta.

$H_1: \beta \neq 0$, maka ada pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 8 Purwakarta.

Jika diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 8 Purwakarta. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Kinerja Guru pada SMP Negeri 8 Purwakarta.

Tabel 4.5 Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,491	6,302		6,108	0,000
	Motivasi	1,005	0,074	0,898	13,658	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Penulis

Dalam Tabel 4.10 di atas diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 13,658 dan nilai t_{tabel} dari tabel distribusi dengan $\alpha=0,05$ pada pengujian dua arah sebesar 2,042. Artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Maka, dapat diputuskan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru pada SMP Negeri 8 Purwakarta.

a. Hasil Penelitian

Dalam dimensi motivasi eksternal diketahui indikator dengan persentase paling kecil yaitu indikator bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif dengan persentase sebesar 68,51% masuk kedalam kategori tinggi.

Indikator-indikator yang telah dijelaskan dalam dua dimensi dari motivasi tersebut diketahui bahwa hasil yang didapat menunjukkan bahwa penerapan motivasi pada guru SMP Negeri 8 Purwakarta dirasakan tinggi. Diharapkan dengan kekuatan motivasi yang dimiliki oleh Guru SMP Negeri 8 Purwakarta dalam penerapannya dapat meningkatkan kinerja Guru SMP Negeri 8 Purwakarta.

Berdasarkan hasil analisis penelitian pada kinerja guru yang dilakukan pada SMP Negeri 8 Purwakarta dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kinerja guru pada sekolah tersebut tinggi. Tingginya kinerja guru dapat diasumsikan terjadi karena adanya pengaruh yang kuat dari motivasi guru tersebut. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu Ackah (2014:309), EK dan Mukura (2014:80), Zameer *et al.* (2015:298), serta Magani dan L. Tobing (2018:78). Asumsi yang telah dikemukakan tersebut didukung dengan uji hipotesis dan uji koefisien determinasi yang telah dilakukan.

Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 13.658 dan nilai t_{tabel} dari tabel distribusi dengan $\alpha=0.05$ pada pengujian dua arah atau *two tailed* sebesar 2.042. Artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) artinya motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 8 Purwakarta. Kemudian dari kedua variabel tersebut dihitung kedalam koefisien determinasi dengan nilai R pada dari penelitian ini sebesar 0.898, yang artinya bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dan kinerja guru. Nilai koefisien determinasi dengan nilai R Square yang diperoleh sebesar 0.806 atau 80,6%. Artinya dalam penelitian ini pengaruh yang dihasilkan dari variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 80,6%, sedangkan sisanya sebesar 19,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan kepada 47 responden yang merupakan para Guru SMP Negeri 8 Purwakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Dari hasil penelitian yang telah didapatkan maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Secara deskriptif diketahui rekapitulasi dari dimensi-dimensi pada variabel motivasi di SMP Negeri 8 Purwakarta didapatkan hasil sebanyak 3.876 dan persentase sebesar 68,72%. Artinya bahwa guru SMP Negeri 8 Purwakarta sudah termotivasi dengan baik.
2. Secara deskriptif diketahui rekapitulasi dari dimensi-dimensi pada variabel kinerja guru di SMP Negeri 8 Purwakarta didapatkan hasil sebanyak 5.627 dan persentase sebesar 68,41%. Artinya bahwa kinerja guru pada SMP Negeri 8 Purwakarta sudah berlangsung dengan baik.
3. Berdasarkan analisis regresi sederhana diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel *independent* atau motivasi terhadap variabel *dependent* atau kinerja guru dengan peningkatan sebesar 1,005. Dan diperoleh hitungan koefisien determinasi besaran nilai korelasi (R) pada penelitian ini sebesar 0,898 dan nilai koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini sebesar 0,806. Artinya dalam penelitian ini pengaruh yang dihasilkan dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent* sebesar 80,6%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa apabila motivasi guru baik, maka kinerja guru pun akan baik atau ikut meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, muncul beberapa saran teoritis dan praktis yang dapat digunakan oleh pihak-pihak dalam hal lain bagi sekolah atau perusahaan dan penelitian selanjutnya.

a. Saran Teoritis

Disarankan pada penelitian selanjutnya untuk memfokuskan pada dimensi motivasi yang dikembangkan menjadi variabel *independent*, sehingga dapat menggunakan metode lain yaitu analisis dengan regresi linier berganda. Selain itu juga peneliti selanjutnya dapat melakukan pengembangan jumlah responden dan objek penelitian yang berbeda.

b. Saran Praktis

1. Untuk meningkatkan motivasi guru pada SMP Negeri 8 Purwakarta, pihak sekolah diharapkan dapat meningkatkan ketegasan dalam menegakkan aturan seperti diberlakukan hukuman bagi guru yang tidak datang di kelas atau di sekolah dengan tepat waktu, guru yang tidak hadir saat jam mengajar, dan guru yang tidak menyelesaikan pekerjaan atau kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab dan tenggang waktu yang diberikan. Selain itu diperlukan juga pemberian

penghargaan bagi guru yang telah berprestasi dan melaksanakan kewajibannya dengan baik. Seperti diberikannya penghargaan guru teladan yang diadakan setiap bulan bagi guru yang memenuhi kriteria seperti dapat memenuhi absen diatas 90% dalam setiap bulan, dapat mengikut sertakan siswanya dalam perlombaan, atau menciptakan ide-ide kreatif untuk menunjang kegiatan belajar dan mengajar di sekolah.

2. Untuk meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri 8 Purwakarta, pihak sekolah diharapkan dapat senantiasa memantau dan mengawasi cara mengajar guru, meperhatikan pembagian tugas sesuai dengan bidang yang dikuasainya, mengikutsertakan guru dalam kegiatan seminar atau pelatihan, dan memperhatikan guru dalam melaksanakan tanggung jawab utama seorang guru yaitu mengajar dan memberikan contoh yang baik bagi siswa dan siswinya. Hal-hal tersebut dilakukan agar kinerja guru dapat terjaga kualitasnya atau bahkan menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya.

Daftar Pustaka

- Abbas, Y. (2013). Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi dan Kinerja Guru. *Jurnal Psikologi Indonesia*.
- Ackah, D. (2014). The Impact of Motivation on Employee Performance in the Manufacturing Industry in Ghana. *Global Journal of Management Studies and Researches*, Vol 1, 291-310.
- Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bratton, J., & Gold, J. (2017). *Human Resource Management* (6th ed.). London, UK: PALGRAVE.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management* (14th ed.). United States: Pearson Education Limited.
- EK, K., & Mukuru, E. (2013). Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institution In Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 73 - 82.
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Han, J., & Yin, H. (2016). Teacher Motivation: Definition, Research Development and Implications for Teachers. *Cogent Education*.
- Hartono, J. (2013). *Metode Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Magani, Y. I., & L.Tobing, S. J. (2018). Hubungan Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Fundamental Management Journal*.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Nyam, J., & William-west, T. (2014, February 2). TEACHER MOTIVATION: A Study of the Psychological and Social Factors. *International Journal of Education and Research*, Vol. 2.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Sukabumi: CV Jejak.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2018). *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Pujiyanti, & Isroah. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis. *Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 184 - 207.
- Riduwan, & Kuncoro, E. A. (2014). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jurnal)*. Bandung: Alfabeta.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Organizational Behavior*, 16th Ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sarwono, J., & Budiono, H. (2012). *Statistik Terapan: Aplikasi Untuk Riset Skripsi, Tesis, dan Disertasi (Menggunakan SPSS, AMOS, dan Excel)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian Edisi 6 Buku 1*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukrapi, M., Muljono, P., & Purnaningsih, N. (2014). The Relationship between Professional Competence and Work Motivation with the Elementary School Teacher Performance. *Asian Journal of Humanities and Social Studies*.
- Uno, H. B. (2017). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wagiran, Soenarto, & Soedarsono, F. (2013). Determinan Kinerja Guru SMK Bidang Keahlian Teknik Mesin. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. R.ADe.Rozarie.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014, January). The Impact of the Motivation on the Employess's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, Vol. 4, 293-298.
- Zunaidah, & Budiman, A. N. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, Vol. 12.