

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU-GURU DI SMK NEGERI 7 MEDAN

Oleh:

Irma Br Tarigan¹⁾

Indah Rianti Panggabean²⁾

Universitas Darma Agung, Medan^{1,2)}

E-mail:

irmatarigan@gmail.com¹⁾

indahriantipanggabean@gmail.com²⁾

ABSTRACT

The performance of teachers cannot be separated from their motivation. Motivation is a person's personal condition that provides encouragement to carry out certain activities in order to achieve a goal. This study aims at determining and analyzing the effect of work motivation on the performance of teachers at SMK Negeri 7 Medan. This research was carried out at SMK Negeri 7 Medan, with the object of research being limited to the work motivation variable as the independent variable and the teacher's performance as the dependent variable. The sample in this study was 97 respondents. The statistical analysis method used was descriptive statistical analysis and simple linear regression analysis. This is a field research in which data collection techniques are field research and literature. Simple linear regression analysis resulted in $Y=14,318+0.379X$, t_{count} value of 4.915, t_{table} value of 1.660, the significance value was obtained at $0.000<0.05$, the correlation coefficient of determination ($R^2 = 0.450$ means that the work motivation variable has a strong enough relationship to teacher performance and R Square of 0.203 means 20.3%. The increase in the performance of teachers can be explained by the motivation variable, while 70.7% is explained by other variables that are not included in this research model. The results of this study indicate that work motivation has a positive and significant effect on the performance of teachers. It is suggested to the principal of SMK Negeri 7 Medan to increase the provision of work motivation to teachers so that the performance of the teachers is also maximized.

Keyword : Work Motivation, Teacher's Performance.

ABSTRAK

Kinerja guru-guru tidak bisa dilepas dari adanya motivasi. Motivasi yaitu keadaan pribadi seseorang yang memberikan dorongan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu demi mencapai suatu tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru-guru. Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 7 Medan dengan objek penelitian dibatasi hanya terhadap variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja guru-guru sebagai variabel terikat. Banyaknya sampel penelitian ini ada 97 guru. Metode analisis statistik yang digunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Teknik pengumpulan data adalah penelitian lapangan dan kepustakaan. Analisis regresi linier sederhana menghasilkan $Y=14.318+0,379X$, nilai $t_{hitung} = 4,915$ dan nilai $t_{tabel} = 1,660$, nilai signifikasinya diperoleh sebesar $0.000<0,05$, koefisien korelasi determinasi (R^2) = 0,450 memiliki arti bahwa variabel motivasi kerja memiliki hubungan cukup kuat terhadap kinerja guru-guru dan R Square = 0,203 berarti 20,3%. peningkatan kinerja guru-guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi sedangkan 70,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja cukup kuat dan positif terhadap kinerja guru-guru sejalan dengan penelitian terdahulu dimana motivasi memiliki

hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja. Disarankan kepada kepala sekolah SMK Negeri 7 Medan untuk dapat meningkatkan pemberian motivasi kerja kepada guru-guru agar kinerja guru-guru juga semakin maksimal.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Guru-Guru.

1. PENDAHULUAN

Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan, “bahwa Pendidikan nasional memiliki fungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban generasi bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis juga bertanggung jawab.” Dalam setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan anak bangsa Indonesia tidak dapat dilepaskan dari berbagai hal yang berkaitan dengan eksistensi guru itu sendiri. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses keberlangsungan proses belajar mengajar. Oleh karena itu agar kualitas pendidikan yang baik dapat tercapai, kinerja guru sangat diperlukan. Kinerja guru merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas dan kuantitas pendidikan.

Pendidikan dinyatakan berkualitas tinggi apabila guru bekerja sesuai dengan standar dan target pendidikan yang telah ditetapkan. Guru dituntut harus memiliki kinerja yang bagus agar kualitas dan mutu pendidikan yang diharapkan tercapai. Salah satu bukti dari kinerja guru adalah hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi belajar didik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi yang baik.

Motivasi kerja berperan penting dalam mendorong seorang guru untuk bekerja. Dorongan ini akan menimbulkan perilaku pencarian untuk menentukan tujuan tertentu. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh guru didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri guru

tersebut, kekuatan pendorong ini disebut dengan motivasi. Seperti dalam hal pekerjaan, kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh kemampuan, kesempatan dan motivasi.

Sebagai tenaga profesional kependidikan guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan guru lainnya sesuai dengan kebutuhan masing - masing. Hal ini berakibat adanya perbedaan kinerja setiap guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Masalah motivasi dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan, karena apa yang dianggap penting bagi individu yang satu belum tentu penting bagi individu yang lain.

Mengingat pentingnya motivasi maka wujud perhatian pihak sekolah mengenai masalah motivasi guru dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan cara memberikan motivasi pada guru melalui serangkaian usaha tertentu dengan kebijakan organisasi atau perusahaan, serta menciptakan suatu kondisi kerja yang dapat meningkatkan semangat kerja mereka.

Pemberian motivasi banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan (*reward*) dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan guru dapat terpenuhi sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kinerja meliputi kualitas dan kuantitas output serta kehandalan dalam bekerja. Kinerja bukan merupakan karakter individu seperti bakat atau kemampuan melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan

itu sendiri. Kinerja adalah tingkat hasil kerja guru dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan, dengan kata lain kinerja adalah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk hasil kerja nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Guru dapat bekerja dengan baik bila memiliki motivasi kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Motivasi kerja guru adalah faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai dorongan utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian betapa pentingnya motivasi kerja terhadap kinerja. "Kinerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan guru dalam menguasai kompetensi yang dipersyaratkan, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional" (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005)

SMK Negeri 7 Medan merupakan salah satu instansi pemerintah di kota Medan, di mana lembaga pendidikan ini termasuk dalam layanan publik. Pembangunan sektor pelayanan publik secara intensif dan peningkatan mutu peserta didik untuk menghasilkan peserta didik bermutu tinggi yang diharapkan siswa/i SMK Negeri 7 Medan menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik dalam pengetahuan dan keterampilan sehingga siap melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi maupun yang terjun ke dunia kerja diharapkan mampu dalam menghadapi persaingan global.

Untuk mengelola pelayanan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan tersebut, SMK Negeri 7 Medan memiliki beragam permasalahan yang meliputi motivasi kerja dan kinerja guru-guru. Berdasarkan observasi yang dilakukan di

lapangan bahwa siswa sering kehilangan motivasi belajar terutama saat pembelajaran jam terakhir. Siswa tidak serius dalam pembelajaran karena guru menyampaikan materi secara monoton. Pembuatan Silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) kadang-kadang tidak diperbaharui. Guru hanya mengikuti Silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) tahun ajaran sebelumnya.

Juga banyak guru yang jam terbangnya sudah lama, namun metode pengajarnya masih konvensional. Pembelajaran masih berpusat pada guru, tidak terjadi interaksi yang multiarah (guru dengan siswa, siswa dengan guru, siswa dengan siswa, siswa dengan lingkungan pembelajaran). Sehingga sama sekali tak mencerminkan pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif dan menyenangkan. Sedangkan masalah gairah mengajar terkait erat dengan menurunnya motivasi mengajar yang disebabkan oleh banyak alasan. Mengajar dianggap sebagai tugas profesional. Sehingga guru kurang termotivasi untuk melakukan berbagai pembaharuan dalam mengajar. Akibatnya kreatifitas dan inovasi guru dalam merekayasa pembelajaran sering mandek. Beberapa guru tidak mempersiapkan perangkat pengajaran dengan lengkap misalnya rencana pelaksanaan harian, presensi, kisi-kisi soal, program perbaikan, laporan akhlak dan analisis KKM.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rendahnya motivasi kerja guru akan berdampak pada rendahnya hasil kinerja guru yang dapat berimplikasi kepada rendahnya hasil belajar siswa/i. Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru di SMK Negeri 7 Medan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa *movere* yang memiliki arti menggerakkan. Para

ahli ekonomi telah banyak memberikan sumbangan pemikiran tentang definisi dari pada motivasi, “Motivasi (motivation) diartikan sebagai kekuatan, dorongan, keutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologis yang mendorong individu atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendaknya” (Danim 2012: 2).

Stanley Vance dalam Danim (2012 :15) menyatakan “bahwa pada hakikatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi.” Dalam arti kognitif, motivasi di asumsikan sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentuan perilaku untuk mencapai tujuan itu. Dalam arti afeksi, motivasi memiliki makna sikap dan nilai dasar yang dipegang oleh individu atau sekelompok orang untuk bertindak atau tidak bertindak.

Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi kerja merupakan kekuatan dan dorongan yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu dengan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dari organisasi dapat tercapai. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dia lakukan demi tercapainya target organisasi tersebut.

2.1.1 Teori Motivasi

Untuk pemahaman yang lebih lanjut mengenai motivasi para pakar banyak merumuskan teori-teori tentang motivasi antara lain:

1. Teori Kebutuhan Maslow

Menurut Abraham Maslow dalam Danim (2012:25) kebutuhan manusia

tersusun dalam satu hierarki, mulai hierarki kebutuhan yang paling dasar sampai kebutuhan yang paling kompleks atau paling tinggi tingkatannya, antara lain sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan keamanan
3. Kebutuhan social
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

2. Teori Dua Faktor

Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg merupakan kerangka kerja lain untuk memahami implikasi motivasional dari lingkungan kerja dan ada dua faktor di dalam teori ini yaitu faktor-faktor higienis (sumber ketidakpuasan) dan faktor-faktor pemuas (sumber kepuasan) dalam teorinya Herzberg meyakini bahwa kepuasan kerja memotivasi pada kinerja yang lebih baik.

3 Teori X dan Y

Mc Gregor dalam Hasibuan (2011 :238-239) “teori pengukuran ini terdiri dari dua jenis yaitu:

1. Pengukuran positif (*positive reinforcement*) yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuran positif diterapkan secara bersyarat.
2. Pengukuran negatif (*negative reinforcement*) yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuran negatif dihilangkan secara bersyarat.”

4. Teori Motivasi Proses

Menurut Victor H. Vroom dalam Kreitner dan Kinicki (2014:224) Teori Harapan (*expectancy theory*) ini didasarkan atas:

1. Harapan (*Expectancy*)
2. Pertautan (*Instrumentality*)
3. Valensi (*Valence*)

2.1.2 Jenis Motivasi

Menurut Danim (2012:17) motivasi yang mempengaruhi manusia organisasional dalam bekerja atau menjauhi pekerjaan adalah seperti tersebut di bawah ini ;

1. Motivasi positif
2. Motivasi negatif
3. Motivasi dari dalam
4. Motivasi dari luar

2.1.3 Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi menurut Hasibuan (2011;146): mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal menurut Sutrisno (2011:116-120)

1. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan)
2. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan)

2.1.5 Model Motivasi

Menurut Hasibuan (2011:222-223) ada 3 jenis model motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Model tradisional, Model ini mengemukakan bahwa para pekerja pada dasarnya malas dan hanya dapat dimotivasi dengan penghargaan berwujud uang.
2. Model hubungan manusia, Hubungan manusia lainnya menemukan bahwa

kontak-kontak sosial karyawan pada pekerjaannya juga penting dan bahwa kebosanan dan tugas-tugas yang bersifat pengulangan adalah faktor-faktor pengurang motivasi

3. Model sumber daya manusia, Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang /berang atau keinginan akan tetapi kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang lebih berarti.

2.1.6 Prinsip Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2016:100) diantaranya yaitu:

1. Prinsip partisipasi
2. Prinsip komunikasi
3. Prinsip mengakui andil bawahan
4. Prinsip pendelegasian wewenang
5. Prinsip pemberi perhatian

2.1.7 Indikator Motivasi

Hamzah B. Uno (2013: 72) menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja guru tampak melalui:

1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya guru yang memiliki motivasi yang tinggi terlihat dari tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan. Guru akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Guru akan merencanakan, membuat, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sesuai peraturan yang berlaku.
2. Prestasi yang dapat dicapainya. Prestasi yang diperoleh seorang guru mencerminkan bahwa guru tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi. Prestasi tersebut dapat berupa penghargaan dari kepala sekolah, lembaga pendidikan, maupun karya yang telah diciptakan.
3. Pengembangan diri Guru dalam menjalankan profesinya sangat perlu untuk melakukan pengembangan diri. Keikutsertaan guru

dalam pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh lembaga pendidikan menunjukkan bahwa guru memiliki antusias dalam pengembangan diri sehingga tercipta motivasi kerja yang tinggi.

4. Kemandirian dalam bertindak. Individu yang sudah masuk dalam usia produktif tentu memiliki sikap mandiri dalam bertindak. Kemandirian ini tercermin pada sikap guru yang selalu mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya meskipun tidak diperintah oleh kepala sekolah. Guru secara sadar mengerjakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

2.2 Pengertian Kinerja

Novia (2021:1) mengatakan bahwa : "Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja."

2.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

"Faktor – faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi antar pribadi, karakter pribadi guru, keterampilan dalam bekerja, dukungan dari rekan kerja, kesejahteraan (*reward system*), lingkungan atau iklim kerja guru: desain karir dan jabatan guru dan kesempatan untuk berkembang" (Supardi 2013:98).

Berdasarkan pendapat di atas, dalam penelitian ini secara umum ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor yang berasal dari dalam diri yaitu motivasi, kemampuan dan kondisi guru dalam bekerja yang meliputi: kemampuan guru mengajar, keterampilan guru dalam menjelaskan materi dan latar

belakang pribadi, pendidikan atau pengalaman mengajarnya.

2.2.2 Indikator Kinerja

Supardi (2013: 73)

"memaparkan pula indikator kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaan mencakup enam aspek, yaitu:

1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran.
2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran.
3. Kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi.
4. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar.
5. Kemampuan melaksanakan pengayaan.
6. Kemampuan melaksanakan remedial."

2.2.3 Penilaian Kinerja

Depdiknas (2008: 25) menyatakan bahwa indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan, yaitu:

1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran. Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).
2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media belajar dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran
3. Evaluasi/penilaian pembelajaran. Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut

memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara mengevaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil belajar.

2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Yaslis dalam Widodo (2015:137) penilaian kinerja pada dasarnya mempunyai dua tujuan utama yaitu:

1. Penilaian kemampuan personal. Merupakan tujuan yang mendasar dalam rangka penilaian personal secara individu yang dapat digunakan sebagai informasi untuk penilaian efektivitas manajemen sumber daya manusia.
2. Pengembangan personal. Sebagai informasi untuk mengambil keputusan untuk pengembangan personal seperti: promosi, mutasi, rotasi, terminasi dan penyesuaian kompensasi.

2.2.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:66) Kegunaan penilaian kinerja prestasi kerja karyawan adalah:

1. Sebagai dasar dalam mengambil keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam organisasi
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja serta pengawasan.

5. Sebagai indikator dalam menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik
7. Sebagai alat untuk dapat menilai kekurangan, kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

2.2.6 Hubungan Motivasi Kerja Dan Kinerja

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau keadaan yang menggerakkan diri seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Di samping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yaitu rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan individu dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik, rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar hasil yang diharapkan serta bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan, merupakan faktor peningkatan prestasi kerja karyawan.

2.3 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Hasil penelitian
1.	Lelli Siregar (2012) https://text-id.123dok.co m	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Selayang Kota Medan.	Variabel bebas adalah motivasi dan variable terikat adalah kinerja. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang tinggi dengan kinerja
2	Adinda Nella Rumondang Siregar (2014) https://docp layer.info	Pengaruh Motivaasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penataan Ruang dan Permukiman Prov. Sumut.	Hasil yang didapat bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3	Jenni Tarigan (2019) http://jurnal.darmaagung.ac.id	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan	Pada hasil penelitian ditemukan bahwa hubungan antara Motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan kuat ($R=0,638$) nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0, 407. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 40,7 % kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel independen, yaitu motivasi (X). Sedangkan sisanya sebesar 59,3% dipengaruhi oleh variabel-

Tabel 2.1 Diolah Oleh Penulis 2021

2.4 Kerangka Penelitian

Berikut ini adalah bagan dari kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar : Kerangka Berpikir
Sumber: Diolah Oleh Penulis 2021

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan sebab-akibat dari variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya (Hamid 2012:16). Terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru-guru.

3. METODE PELAKSANAAN

Penelitian di SMK Negeri 7 Medan yang beralamat di jalan STM Nomor 12E Sitirejo II Kec. Medan Amplas. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Juni 2021 sampai dengan Agustus 2021. Populasi yang menjadi penelitian ini adalah seluruh guru-guru SMK

Negeri 7 Medan yang berjumlah 128 orang. Adapun penelitian ini menggunakan rumus slovin karena dalam penentuan sampel jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dengan perhitungan sederhana. Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 96,96 responden dibulatkan menjadi 97 responden.

3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas

Variabel bebas atau independen (X) adalah variabel yang dipandang sebagai kemunculan variabel terikat yang diduga merupakan akibatnya. Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah motivasi. Dalam penelitian ini diukur dengan mendeskripsikan teori-teori dari setiap sumber data yang dikumpulkan sesuai dengan

kebenarannya yang terdiri dari pendapat para ahli.

2. Variabel terikat

Variabel terikat atau dependen (Y) adalah variabel yang diramalkan, yang bervariasi mengikuti perubahan atau variasi variabel bebas. Variabel dependen (Y) tidak dimanipulasi, melainkan diamati variasinya sebagai hasil yang diramalkan berasal dari variasi bebas. Variasi dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja.

Tabel 3.1 Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Sekala Pengukuran
Motivasi Kerja (X)	Timbul dari dalam diri pribadi sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi yang tertentu sesuai dengan yang dikehendaki untuk menghasilkan ketekunan dalam usaha untuk mencapai satu tujuan	1. Tanggung jawab 2. Prestasi kerja 3. Pengembangan diri 4. Kemandirian dalam bertindak 5. Kebutuhan perwujudan diri	Skala Likert
Kinerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya.	1. Perencanaan program pembelajaran 2. Pelaksanaan kegiatan 3. Penilaian pembelajaran 4. inisiatif 5. Kreativitas	Skala Likert

Sumber: Diolah Oleh Penulis 2021

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

SMK Negeri 7 Medan, pada awalnya bernama SMEA Negeri 3 Medan, dimekarkan dari SPPN tahun 1968, yang berlokasi di Jalan Timor Medan. Seiring dengan perkembangan teknologi di bidang pendidikan, maka pada tahun 1984 sampai dengan 1985 SMEA Negeri 3 Medan mendapat bantuan dari ADB sehingga dibuat bangunan baru yang menempati area

seluas 40.000 M2 di Jalan STM No. 12E Medan.

4.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas ini dipergunakan untuk mengetahui apakah dari indikator dari masing-masing variabel dapat dipergunakan untuk mengukur variabel penelitian. Pada tingkat signifikan 0,05 uji satu arah, dari jumlah sampel sebanyak 97 orang, dari r_{tabel} akan diperoleh besarnya koefisien korelasi tabel sebesar r_{tabel} dengan $N/df = N - 2$

yaitu $97 - 2 = 95$. Dengan demikian suatu item pernyataan mempunyai item-total *correlation* atau koefisien validitas $> r_{\text{tabel}} = 0,177$ dapat dinyatakan valid,

dan jika suatu item pernyataan mempunyai item-total *correlation* atau koefisien validitas $< r_{\text{tabel}}$ dapat dinyatakan tidak valid.

Tabel : Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)

No.	Pernyataan	Nilai R _{Hitung}	Nilai R _{Tabel}	Keterangan
1	X1	0,766	0,177	Valid
2	X2	0,785	0,177	Valid
3	X3	0,851	0,177	Valid
4	X4	0,745	0,177	Valid
5	X5	0,719	0,177	Valid

Sumber: Data Output SPSS 20

Tabel : Uji Validitas Variabel Kinerja Guru-Guru (Y)

No.	Pernyataan	Nilai R _{hitung}	Nilai R _{tabel}	Keterangan
1	Y1	0,683	0,177	Valid
2	Y2	0,717	0,177	Valid
3	Y3	0,774	0,177	Valid
4	Y4	0,759	0,177	Valid
5	Y5	0,758	0,177	Valid

Sumber: Data Output SPSS 20

2. Uji Reliabilitas

Dengan menggunakan program SPSS disimpulkan hasil uji reabilitas bahwa didapatkan nilai dari hasil variabel Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Guru

(Y) menghasilkan nilai *alpa cronbach* $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini reliabel.

**Tabel: Uji Reabilitas Variabel X
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	5

Sumber: Data Output SPSS 20

Menghasilkan nilai *alpa cronbach* $0,85 > 0,60$ sehingga dapat

disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini reliabel.

**Tabel: Uji Reabilitas Variabel X
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	5

Sumber: Data Output SPSS 20

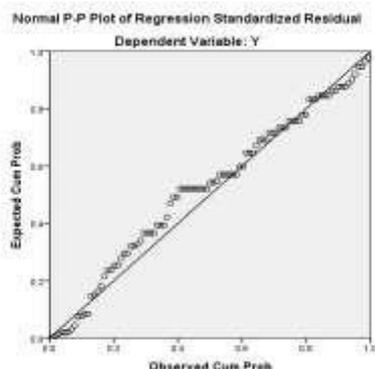
Menghasilkan nilai *alpa cronbach* $0,79 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini reliabel.

4.3 Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi

secara normal. Berdasarkan metode uji normalitas dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik histogram dan normal P-P Plot of regresion residual.

1. Uji Normal P. Plot



Sumber : Data Output SPSS 20

Gambar: Grafik Normal P-P Plot

4.4 Statistik Regresi Linier Sederhana

Tabel: Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.318	1.594		8.982	.000
1 X	.379	.077	.450	4.915	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Output SPSS 20

Persamaan regresi linear sederhana tersebut adalah sebagai berikut:

a. Nilai Konstan dalam kasus ini nilainya sebesar 14.318 yang artinya bahwa jika tidak dilakukan motivasi kerja (X) maka nilai konsisten Kinerja Guru adalah sebesar 14.318.

b. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar. 0,379 Angka ini

mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 tingkat Motivasi Kerja (X), maka kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 0,379.

Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 14.318 + 0,379X$.

4.5 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji-t)

Tabel : Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.318	1.594		8.982	.000
1 MOTIVASI		.077	.450	4.915	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Output SPSS 20

Dari data output spss Tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa:

a. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,915 > 1,660) maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru-Guru.

b. Nilai t_{hitung} positif berarti pengaruhnya positif, yaitu jika motivasi naik maka tingkat kinerja juga akan meningkat.

c. Berdasar signifikansi, jika sig. < 0,05 H_0 ditolak, dan jika sig. > 0,05 maka H_0 diterima. Karena Sig. 0,000 < 0,05

maka H_0 ditolak. Artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru-Guru.

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel :Uji koefisien determinasi (R²)

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the
1	.450	.203	.194	1.931

a. Predictors: (Constant) MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Output SPSS 20

Dari tabel: diatas dapat diketahui bahwa :

a. R = 0,450 berarti hubungan (relation) anantara motivasi kerja dan kinerja guru-guru adalah cukup kuat.

b. R Square = 0,203 variabel kinerja guru-guru dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang tidak diteliti seperti kemampuan kerja, gaya kepemimpinan, intensif, jenjang karir dan lain sebagainya

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diketahui darin nilai R = 0,450 berarti hubungan (relation) antara motivasi kerja dan kinerja guru-guru adalah cukup kuat. Sedangkan menurut nilai R Square = 0,203 variabel kinerja guru-guru dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi sebanyak 20,3% sedangkan sisanya 70,7% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Artinya semakin tinggi tingkat Motivasi Kerja, maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja Guru-Guru di SMK Negeri 7 Medan.

Motivasi kerja tidak hanya dapat dilakukan oleh pegawai saja, melainkan juga dari Kepala Sekolah. Sama seperti hasil penelitian dari Lelli Siregar (2012) bahwa penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang tinggi dengan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Adinda Nella Rumondang Siregar (2014) dengan hasil menyatakan

bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Jenni tarigan, Mitaria (2019) bahwa ditemukan hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan kuat dilihat dari nilai R² adalah 0.407 (40,7%) sedangkan sisianya sebesar 59,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan perhitungan, diperoleh persamaan sebagai regresinya adalah $Y=14.318+ 0,379X$. Nilai konstan dalam kasus ini bernilai 14,318 yang artinya bahwa jika tidak ada motivasi kerja maka nilai konsisten kinerja guru-guru adalah sebesar 14,318. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar. 0,379. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 tingkat Motivasi Kerja (X), maka kinerja Guru (Y) akan meningkat sebanyak 0,379.
2. Uji Parsial (Uji-t) Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,915>1,988) maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru- Guru. Nilai t_{hitung} positif berarti pengaruhnya positif, yaitu jika motivasi naik maka tingkat kinerja juga

akan meningkat. Berdasar signifikansi, jika sig. < 0,05 H_0 ditolak, dan jika sig. > 0,05 maka H_0 diterima. Karena Sig. 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru-Guru.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2) $R = 0,450$ berarti hubungan (relation) anantara motivasi kerja dan kinerja guru-guru adalah cukup kuat. R Square = 0,203 variabel kinerja guru-guru dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi.

6. DAFTAR PUSTAKA

- B. Uno, Hamzah. 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Denim, Sudarwan. 2012. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta,
- Depdiknas. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber daya Manusi*. Penerbit: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.Kencana.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2014, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Silaen, Novia R., et al. *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung, 2021.
https://repository.penerbitwidina.com/publications/344479/kinerja_karyawan#cite
- Supardi.2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pela.