PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI PERGURUAN ADVENT PONAIN

Choba Madia Abineno[1], Joan Yuliana Hutapea[2]

[1,2)]Fakultas Ekonomi Universitas Advent Indonesia
Email: Email: chobaabineno30@gmail.com, joan.hutapea@unai.edu

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Perguruan Advent Ponain baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah para guru di Perguruan Advent Ponain yang berjumlah 50 dan sampel sebanyak 50 responden. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah dengan menyebarkan kuesioner online menggunakan google form. Analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan t uji signifikan. Pada hasil statistik deskriptif didapati indikator motivasi yang memiliki mean tertinggi yaitu hubungan dengan siswa yang harmonis, sedangkan mean terendah adalah pengamatan kepala sekolah. Terkait indikator kinerja dengan mean tertinggi yaitu faktor personal/individu sedangkan mean terendah yaitu faktor sistem. Dari hasil uji koefisien korelasi didapati adanya hubungan yang kuat antara motivasi dan kiinerja dilihat dari nilai rhitung sebesar R=0,787. Hasil dari uji-t variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 8.847 > t tabel 2.011 dengan nilai signifikansi 0,000<0,05, dari hasil tersebut secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Kata kunci: Motivasi dan Kinerja Guru.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation on teacher performance at the Ponain Adventist College, either partially or simultaneously. The population in this study were 50 teachers at the Ponain Adventist College and a sample of 50 respondents. The technique used to collect data is by distributing online questionnaires using google forms. The analysis used is descriptive statistical analysis, correlation coefficientn test, coefficient of determination test, and significant t test. In the descriptive statistics, it is found that the motivation indicator has the highest mean, namely the harmonious relationship with students, while the lowest mean is the observation of the principal. Regarding performance indicators, the highest mean is personal/individual factor, while the lowest mean is system factor. From the results of the correlation coefficient test, it was found that there was a strong relationship between motivation and performance seen from the rcount value of R = 0.787. The results of the t-test of work motivation variables on employee performance are 8,847 > t table 2011 with a significance value of 0.000 <0.05, from these results partially motivational variables have a significant effect on employee performance.
***Keywords**: Motivation and Teacher Performance.*

PENDAHULUAN

Sekolah diharapkan menjadi lembaga pendidikan berkualitas tinggi yang mampu secara efektif mendidik kecerdasan siswa, serta pendidikan karakter atau kepribadian siswa. Karena itu juga harus diakui bahwa sekolah adalah sistem yang kompleks dengan banyak perangkat yang mempengaruhi kualitas pendidikan, termasuk sumber daya manusia, sarana dan prasarana, serta norma atau aturan yang berlaku. Salah satu alat untuk mengukur keberhasilan dalam pendidikan adalah sumber daya manusia yaitu guru, karena guru merupakan salah satu pelaksana pendidikan dan sangat dibutuhkan serta berpengaruh dalam mengembangkan siswa yang berkualitas. Jika hakikat pembelajaran, interaksi guru dan siswa, tidak berkualitas tinggi, maka semua alat lain, seperti kurikulum, infrastruktur, dll., tidak terlalu penting. Namun kenyataannya, masih banyak guru yang kinerjanya kurang baik di beberapa daerah, dan kualitas pendidikan kemungkinan akan terus menurun. Oleh karena itu, Lembaga pendidikan harus memberikan motivasi dan peraturan yang dapt mendisiplinkan guna mendorong semangat para guru dalam bekerja secara optimal agar dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas sekolah. Memberikan motivasi dapat dilakukan dengan memberikan insentif, memberikan reward, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan damai, juga dapat dilakukan dengan melaksanakan kegiatan menyenangkan di luar aktivitas belajar mengajar, atau juga dapat memberikan pelatihan kepada para pengajar.

Menurut Tribunnews.com (2022) menjelaskan bahwa terjadinya kebakaran di SMPN 1 Cikelet Garut, Jawa Barat pada tahun 1996 – 1998. Tersangka utama pelaku pembakaran sekolah tersebut dilakukan oleh guru honorer. Guru honorer tersebut dikenal sebagai guru yang cerdas dan memiliki kemampuan berpikir diatas rata-rata sehingga membuat para warga sekolah terkejut akan aksi yang diperbuatnya. Sebelum melakukan aksinya diketahui pelaku mengaku berulang kali mendatangi sekolah untuk meminta haknya yaitu gaji selama dua tahun yang tidak dibayarkan tidak diberikan oleh pihak sekolah sebesar 6 juta rupiah namun usahanya tersebut tak kunjung mendapatkan titik terang hingga kemarahan pelaku memuncak 24 tahun kemudian dan nekat membakar sekolah yang menyebabkan terbakarnya enam pintu ruangan sekolah tersebut hingga menyebabkan dua diantaranya hangus terbakar. Atas perbuatannya pelaku dikenakan pasa 187 ayat 1 huruf e dengan ancaman 12 tahun penjara. Berdasarkan pernyataan dan kasus yang dijelaskan diatas maka penulis tertarik dalam melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Perguruan Advent Ponain".

KERANGKA TEORETIK

Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang dimiliki seorang individu dalam mencapai suatu yang diinginkan. Ada 2 jenis motivasi yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal, motivasi internal adalah motivasi yang bersumber dari diri sendiri yang biasanya terbentuk dari tekanan keadaan yang terjadi, sedangkan motivasi eksternal yaitu motivasi yang diberikan oleh orang lain yang memiliki pengalaman yang serupa.

Cahyono (2012) menyatakan bahwa motivasi ysng dimiliki seseorang merupakan potensi alami yang dimiliki orang tersebut, dimans seseorang tersebut belum tentu bersedia untuk menggunakan seluruh potensi yang ada dalam dirinya untuk mencapai hasil tujuan yang optimal, sehingga terkadang masih memerlukan pendorong tambahan agar seorang pegawai mau bekerja sesuai dengan keinginan organisasi. Sedangkan menurut Yuniarsih

(2018) yang mengatakan bahwa motivasi adalah perilaku individu yang berfokus pada tujuan individu yang dapat mempengaruhi seorang individu untuk ikut serta dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Motivasi dapat diukur dengan beberapa indikator menurut Roth et al (2007) antara lain:

1. Motivasi ekstrinsik yang meliputi: (a) Penghargaan atas usaha dan prestasi guru ; (b) Kepuasan cara mengajar ; (c) Pengamatan Kepala Sekolah terhadap pekerjaan guru
a. Motivasi intrinsik yang meliputi:((a) Cara mengajar yang menyenangkan ; (b) Hubungan dengan orang tua siswa yang harmonis ; (c) Hubungan dengan siswa yang harmonis

Kinerja

Kinerja adalah hasil pencapaian tujuan secara kualitatif dan kuantitatif oleh seorang individu atau organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan tanggung jawab masing-masing orang dalam mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melawan hukum.

Hasibuan (2014) memandang kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan pengalaman, kompetensi, ketepatan waktu, dan kesungguhan pribadi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Suharsaputra (2010:2), kinerja guru adalah perilaku guru dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dan guru ketika mengajar siswa dengan standar tertentu sebelum atau sesudah kelas.

Menurut Mangkuprawira dalam Yamin (2007 :155) menjelaskan bahwa kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator, yaitu:

a. Individual: Mencakup unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen setiap guru.
b. Kepemimpinan: Mencakup kualitas manajer dan pemimpin tim dalam memberikan dorongan, semangat, bimbingan, dan dukungan kerja kepada guru.
c. Rekan tim: Mencakup kualitas dukungan dan antusiasme dari rekan satu tim, kepercayaan pada anggota tim, dan kohesi dan keintiman rekan tim.
d. Sistem kerja: meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang disediakan oleh pimpinan sekolah, prosedur organisasi dan budaya kerja di dalam organisasi (sekolah).
e. Kontekstual: meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Guru adalah penentu utama prestasi siswa

Kerangka Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang masalah dan beberapa penelitian terdahulu, penulis membuat kerangka penelitian, variabel (X) Motivasi dan variabel (Y) Kinerja Guru.

Gambar 1: Kerangka Penelitian

Sumber: Olahan Penulis

Hipotesis
Ha: Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru
H0: Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru

Penelitian Terdahulu
Dibawah ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang serupa:

No.	Peneliti & Tahun	Judul	Hasil
	Amin Alhusaini, Muhammad Kristiawan, dan Syaiful Eddy (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan DIsiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.	Motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru.
	Anis Syamsu Rizal (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Kerja Guru SMP	Motivasi kerja dan kedisiplinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja kerja guru.
	Reza Ahmadiansah (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga,	terdapatnya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan terhadap kinerja kerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga.
	Tiara Anggia Dewi (2015	Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-kota Malang	profesionalisme guru dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi
	Endy Eros (2014)	Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah	Motivasi dan kedisiplinan secara bersama-sama yang diukur oleh kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian analisis deskriptifdengan teknik pengumpulan data yaitu melalui kuesioner yang dibagikan kepada seluruh guru di Perguruan Advent Ponain untuk mengukur data variabel Motivasi (X) dan Kinerja Guru (Y). Data yang diperlukan dalam penelitian ini berasal dari jenis data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya.

Populasi pada penelitian ini adalah para guru di Perguruan Advent Ponain yang berjumlah 50 orang, dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu pengajar atau pendidik baik guru honorer maupun guru tetap yang ada berjumlah 50 orang. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Adapun analisis data yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas, *Descriptive Statistic*, Uji Asumsi Klasik yaitu Uji Multikolinearitas, Heterokedastisitas, Koefisien Determinasi dan Korelasi, Analisis Regresi Linear Berganda yaitu uji t.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tujuan dari pengujian validitas dan reliabilitas adalah untuk membuktikan bahwa kuesioner yang kita susun dan gunakan akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid :

Indikator	Korelasi	Signifikasi	Cronbach Alpha
X1.1	0.485	0.000	0.751
X1.2	0.585	0.000	
X1.3	0.350	0.000	
X1.4	0.509	0.000	
X1.5	0.585	0.000	
X1.6	0.564	0.000	
X1.7	0.794	0.000	
X1.8	0.660	0.000	
X1.9	0.465	0.000	
X1.10	0.549	0.000	
Y.1	0.421	0.000	0.651
Y.2	0.614	0.000	
Y.3	0.727	0.000	
Y.4	0.753	0.000	
Y.5	0.673	0.000	

Dari tabel diatas diperoleh nilai Cronbach Alpha variabel motivasi (X) sebesar 0.751, variabel kinerja (Y) sebesar 0.651. Nilai-nilai tersebut sudah dapat membuktikan bahwa variabel motivasi dan kinerja dapat dikatakan reliabel. Variabel-variabel diatas juga dapat dikatakan valid karena masing-masing indikator memiliki nilai signifikan sebesar 0.000.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data kuesioner yang diperoleh dari 50 responden, peneliti mengolah dengan menggunakan *Software Statistical Package Sosial Science* (SPSS) versi 22 pada analisis statistik. Adapun tahapnya adalah melakukan uji validitas dan reablitas, analisis statistik deskriptif, Uji Asumsi Klasik yaitu Uji Multikolinearitas, Heterokedastisitas, Koefisien Determinasi dan Korelasi, Analisis Regresi Linear Berganda yaitu uji t.

Tabel 2. Descriptive Statistic

Metode ini bertujuan untuk menyajikan ringkasan data berbentuk angkat-angka statistik seperti bentuk grafik atau tabel serta indikator-indikator dari data secara lebih ringkas dan menjelaskan karakteristik data yang dipakai.

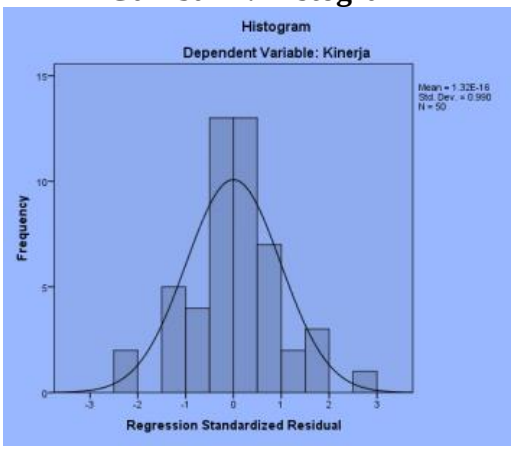
Variabel	Indikator	Mean	Max	Min
Motivasi	1.Penghargaan atas usaha dan prestasi guru	4,26	5	2
	2.Kepuasan terhadap cara mengajar	4,20	5	3
	3.Pengamatan Kepala Sekolah terhadap pekerjaan guru	4,04	5	1
	4.Cara mengajar yang menyenangkan	4,26	5	2
	5.Hubungan dengan orang tua siswa yang harmonis	4,14	5	2
	6.Hubungan dengan siswa yang harmonis	4,32	5	2
Kinerja	1.Personal/individual	4,66	5	3
	2.Kepemimpinan	4,18	5	3
	3.Rekan satu tim	4,22	5	2
	4.Sistem Kerja	4,06	5	1
	5.Kontekstual (situasional)	4,32	5	3

Dari tabel 2 diatas menunjukan hasil statistik deskriptif pada penelitian terkait karakteristik variabel pada penelitian ini. Terkait variabel motivasi, didapati indikator yang memiliki nilai *mean* terendah yaitu pengamatan kepala sekolah terhadap pekerjaan guru dengan nilai sebesar 4.04 dan indikator yang memiliki nilai mean terbesar yaitu hubungan dengan siswa yang harmonis bernilai sebesar 4,32. Terkait variabel kinerja, didapati indikator yang memiliki nilai mean terendah yaitu faktor sistem dengan nilai sebesar 4,06 dan indikator yang memiliki nilai mean terbesar adalah faktor personal/individual yaitu sebesar 4,66.

Uji Normalitas

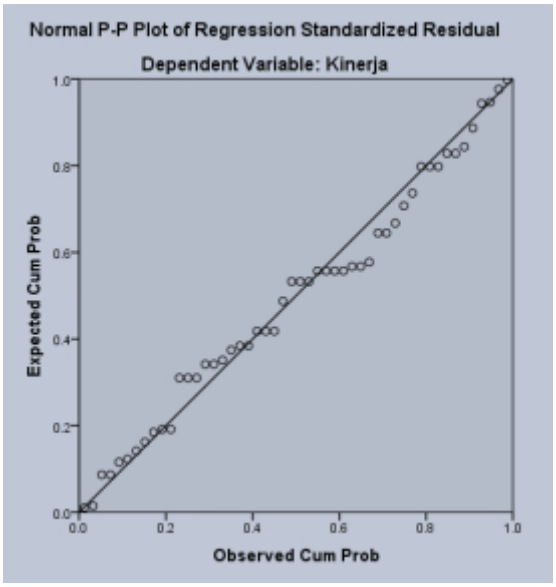
Uji normalitas dirancang untuk menguji apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi berdistribusi normal.

Gambar 1. Histogram



Berdasarkan Gambar 1 di atas, terlihat bahwa grafik berbentuk lonceng dan histogram berada di bawah kurva, menunjukkan bahwa histogram telah lulus uji normalitas.

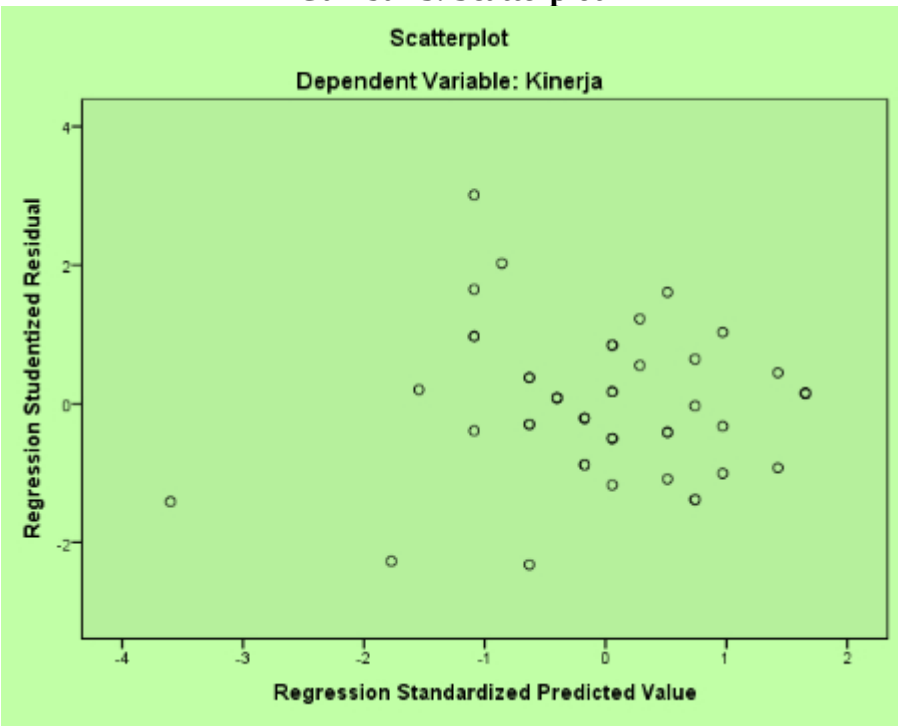
Gambar 2. Garis Plot.



Seperti dapat dilihat dari Gambar 2 di atas, titik-titik yang diplot berada di antara diagonal, sehingga pengujian ini dapat diterima dan terdistribusi normal.

.

Gambar 3. Scatterplot



Terlihat dari gambar di atas, titik-titik plot tersebar dan tidak membentuk pola, sehingga didapati uji lulus dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Koefisien Determinasi dan Korelasi

Ghozali (2011) menjelaskan bahwa nilai adjusted R-squared digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen yang secara simultan/bersama-sama berkontribusi terhadap variabel dependen. Berdasarkan nilai Adjusted R Square, Anda dapat melihat pengaruh variabel lain di luar model regresi. Nilai Adjusted R-squared pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787[a]	.620	.612	1.504

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja guru dalam kaitannya dengan koefisien korelasi, dilihat dari nilai r = 0,787. Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai R-squared untuk Model 1 adalah 0,620, yang berarti bahwa motivasi memberikan kontribusi 62% terhadap kinerja dan sisanya 38% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji t (Parsial)

Uji-t digunakan untuk menilai apakah variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen, dan signifikansinya adalah 0,05. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat kepercayaan, maka kita menerima hipotesis alternatif bahwa variabel bebas mempengaruhi sebagian variabel terikat. Berdasarkan hasil uji-t pada tabel diperoleh hasil sebagai berikut:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.078	2.109		1.459	.151
	Motivasi	.434	.049	.787	8.847	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengaruh Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 6 diatas diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja. Pernyataan ini didukung dengan hasil nilai signifikan 0.000 < 0.05 dan nilai t hitung 8.847 > t tabel 2.011.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Perguruan Advent Ponain. Berdasarkan analisis data, pengujian hipotesis, dan

pembahasan. Maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi (X) berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dengan pengujian yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki nilai signifikan 0.000 < 0.05 dan nilai t hitung 8.847 > t tabel 2.011. Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif, didapati bahwa variabel motivasi yang memiliki nilai *mean* terendah adalah pada indikator pengamatan kepala sekolah terhadap pekerjaan guru dengan nilai sebesar 4.04 dan indikator motivasi yang memiliki nilai *mean* tertinggi adalah indikator hubungan dengan siswa yang harmonis memiliki nilai *mean* terbesar sebesar 4,32. Terkait variabel kinerja yang memiliki nilai mean terendah adalah pada indikator faktor sistem dengan nilai sebesar 4,06 dan indikator faktor personal/individual memiliki nilai mean terbesar yaitu sebesar 4,66. Dengan hasil penelitian yang signifikan maka dapat disimpulkan bahwa para guru di Perguruan Advent ponain bersama-sama setuju bahwa motivasi memberikan semangat lebih bagi para guru untuk meningkatkan kinerja mengajar.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka penulis menyampaikan beberapa saran, antara lain:

a. Secara keseluruhan nilai yang didapat pada variabel motivasi cukup baik, namun juga dilihat dalam tabel statistik deskriptif didapati bahwa indikator pengamatan Kepala Sekolah terhadap pekerjaan guru mendapat nilai rata-rata terkecil yaitu sebesar ~~4.04~~ yang berarti sebagian para guru merasa bahwa pengamatan yang diberikan kepala sekolah kurang memotivasi mereka dalam melakukan tugasnya. Oleh karena itu peneliti menyarankan kepada pihak Perguruan Advent Ponain untuk menganti kegiatan pengamatan kepala sekolah dengan metode lain, misalnya dengan melakukan kegiatan didalam atau diluar sekolah yang bertujuan untuk pendekatan kepala sekolah dan para guru.
b. Faktor lainnya yaitu Kinerja. Dilihat dari tabel deskriptif statistik dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel kinerja dengan indikator personal/individu (Y.1) mendapat nilai yang cukup rendah yaitu sebesar 4.32. Maka peneliti menyarankan agar pihak sekolah rutin mengadakan kegiatan seminar penyuluhan untuk meningkatkan motivasi dari diri sendiri dan bagaimana cara menempatkan masalah pribadi dengan tempat kerja, ataupun seminar mengenai cara memahami karakter mengajar masing-masing guru.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication), 1*(2), 223-236.

Amin Alhusaini, M. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 2166-2172.

Cahyono. (2012, Juni). Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawyatan Daha Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi, 1*(1).

Dewi, T. A. (2015). Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang. *Universitas Muhammadiyah Metro, 3*(1).

Eros, E. (2014). Pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja guru terhadap kinerja guru di smp negeri kecamatan brebes kabupaten brebes jawa tengan. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi, 1*(1), 72280.

Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Rizal, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Kerja Guru SMP. *Jurnal Ulul Albab, 23*(1), 15-22.

Roth Guy, A. A. (2007). Autonomous motivation for teaching: How self-determined teaching may lead to self-determined learning. *Journal of Education Psychology, 99*(4), 761 - 774.

Sagala, S. (2006). *Kemampuan Profesionall Guru dan Tenaga Pendidikan.* Bandung: Alfabeta.

Saharsaputra, U. (2010). *Administrasi Pendidikan.* Jakarta : Refika Aditama.

T., S. Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.

Yamin, M. (2007). *Profesionalisme Guru & Implementasi KTSP.* Jakarta: Gaung Persada Press.