



Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan

Windasari¹✉

¹Jurusan Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

Article Info

Article History:

Receive 3 Juli 2020

Accepted 1 September 2020

Published 30 September 2020

Keywords:

physics;

scientific attitude;

the pleasure of learning

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan di Bangil. Teknik pengumpulan data menggunakan skala likert melalui penyebaran instrumen kuesioner. Teknik pengambilan sample menggunakan cluster random sampling. Sample diambil dari setiap sekolah dengan total 3 guru dari setiap jurusan sehingga diperoleh 42 responden dari 5 sekolah. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan.

Abstract

This study objective to analyze the impact of motivation on teachers performance Vocational High School in Bangil. Data collection techniques by distributed a questionnaire using a five-likert scale. The sampling technique used was cluster random sampling. Samples taken from each school amounted to 3 teachers from each department, so there were 42 respondents from 5 schools.. The analysis technique used to answer the research hypothesis uses simple linear regression. The results showed that teacher motivation had an effect on teacher performance in vocational high school.

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peranan penting dalam mencerdaskan manusia. Pada proses pendidikan tersebut, salah satu penentu sebagai faktor keberhasilan peserta didik dalam proses pembelajaran adalah kualitas guru. Guru yang berkualitas diharapkan dapat memberikan kinerja yang maksimal di dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, dalam mengembangkan potesnsi peserta didik di sekolah kinerja guru memiliki kontribusi yang cukup besar.

Motivasi guru berimplikasi kepada leader dan pengelola sekolah, karena motivasi peserta didik salah satunya dipengaruhi oleh motivasi dari masing-masing guru. Tingkat motivasi yang tinggi dari guru akan mampu membangun sebuah kondisi sosial dan psikologis peserta didik yang lebih baik. Dengan demikian, sebagai salah satu kunci keberhasilan untuk mencapai kinerja organisasi adalah motivasi dari guru.. (Luthans, 1998) motivasi di definisikan "suatu proses yang bermula dari adanya kebutuhan fisiologis yang menstimulasi tingkah laku seseorang yang bertujuan untuk mendapatkan insentif". Karena

kebutuhan manusia tidak terbatas, proses motivasi adalah sesuatu yang terus sedang berlangsung (Ivancevich & Matteson, 2002). Lebih lanjut (Ifinedo, 2006) menyebutkan bahwa pekerja yang termotivasi dapat dengan mudah terlihat oleh antusiasme, dedikasi dan kinerja yang terfokus dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Dengan demikian, motivasi berhubungan dengan keinginan pribadi seseorang untuk dapat mencapai/menyelesaikan tugas yang diinginkan.

Motivasi dapat diartikan sebagai sebuah effort dan kerja keras yang dikeluarkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut (Robbins & Timothy A, 2009) motivasi sebagai kemauan dalam melakukan suatu tindakan untuk memenuhi kepuasan adalah keinginan dalam melaksanakan dan menentukan suatu tindakan dalam memenuhi kebutuhan individu. Motivasi guru berdampak signifikan kepada pemimpin administrator sekolah karena motivasi guru memiliki pengaruh terhadap motivasi siswa (Jesus et al., 2005). Selain mengajar, guru berperan untuk memberikan motivasi kepada siswa agar

✉ Corresponding author

Address: x

Semarang City, Central Java, Indonesia 50229

Email : x

dapat berusaha keras dalam studi mereka, tetapi juga menjadi menarik untuk menganalisis bagaimana persepsi masing-masing guru terhadap motivasi (Neelofar, 2009).

Definisi motivasi adalah faktor-faktor yang dimiliki oleh seseorang dimana akan mendorong dalam mengarahkan perilaku individu tersebut untuk mencapai tujuan tertentu. Maslow dalam (Robbins & Timothy A, 2009) berhipotesis bahwa dalam diri manusia memiliki tingkatan kebutuhan, yaitu :

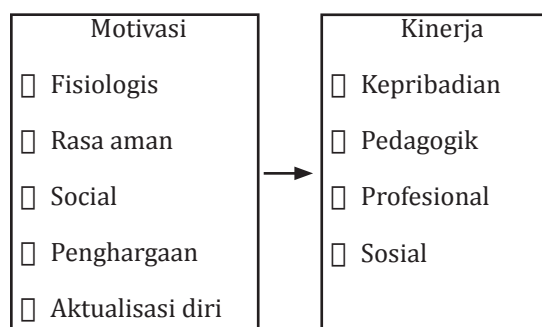
1. Fisiologis : yaitu kebutuhan dasar yang harus dipenuhi berupa kebutuhan makan dan minum, kebutuhan seksual and kebutuhan fisik yang lain.
2. Rasa Aman : yaitu kebutuhan untuk mendapatkan perlindungan dari ancaman fisik dan emosional.
3. Sosial : yaitu kebutuhan untuk mendapatkan kasih sayang, keterterimaan dan rasa memiliki dengan sesama.
4. Penghargaan : berupa kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan internal seperti penghormatan, kekuasaan dan pencapaian serta faktor penghargaan dari eksternal berupa pengakuan status dan perhatian.
5. Aktualisasi diri : berupa kebutuhan untuk menjadi diri sendiri sesuai kecakapannya; dapat berupa pencapaian potensi diri dan pemenuhan aktualisasi diri.

Pengertian penilaian kinerja adalah suatu sistem resmi dari organisasi dan terorganisir guna menakar, memperkirakan, dan memengaruhi karakter yang berhubungan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil. Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan Armstrong dalam Wibowo (2014:188), bahwa penilaian kinerja adalah sebuah cara untuk dapat melihat secara keseluruhan atas substansi pekerjaan, beban dan banyaknya pekerjaan, mengevaluasi kembali pencapaian yang telah dilakukan selama periode laporan kinerja dan menentukan target kinerja selanjutnya. Sehingga, adanya penilaian kinerja tersebut difungsikan sebagai pengukuran tingkat produktifitas seorang individu dari masa ke masa.

Kinerja guru merupakan output kerja yang diraih oleh guru berdasarkan wewenang dan tanggungjawab yang berfokus pada pengetahuan, sikap, keterampilan yang dimiliki, dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja guru pada umumnya dapat dilihat dari aspek dasar berupa kemampuan basich yang harus dimiliki oleh seorang guru yang biasa disebut dengan "kompetensi". Menurut (Suyatno at al., 2019) kompetensi guru didefinisikan sebagai gamba-

ran ideal yang harus dilaksanakan dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru, baik kegiatan mengajar di kelas, sikap dan perilaku sehari-hari dan hasil belajar yang diperolehnya. Guru harus memiliki kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial.

(Hidayati, 2017) menjelaskan kompetensi guru sebagai keseluruhan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru ketika melakukan tugasnya dalam memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat. (Sarimaya, 2008) menjelaskan tipe kompetensi guru itu terdiri dari kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Saat ini negara Indonesia memiliki permasalahan terkait kualitas seorang guru yang berkinerja baik di bidang pendidikan. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah pendidikan formal di Indonesia output lulusan berorientasi untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi siap kerja. Dengan demikian, SMK memiliki peran dan kontribusi yang besar dalam meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia di Indonesia. Data (Dikbud,2016) menunjukkan masih kurangnya kinerja guru SMK dengan nilai masih kurang yaitu 77.60%.

Dari data tersebut, dapat terlihat bahwa memang secara umum kinerja guru dan juga kompetensi yang dimilikinya masih kurang. Penelitian terdahulu pernah melakukan kajian yang berhubungan dengan motivasi dan kinerja guru di sekolah negeri.

Dampak lain yang timbul adalah rendahnya motivasi guru untuk meningkatkan kompetensi individu mereka. Menurut Kadispendik Pasuruan bahwa hanya 1.100 guru di Kota Pasuruan yang tercatat memiliki sertifikasi guru. Dengan kondisi output lulusan SMK Bangil yang belum siap kerja dan rendahnya kompensasi yang diterima oleh guru serta kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kompetensi diri untuk menunjukkan hasil kinerja yang bagus maka peneliti ingin mengetahui apakah motivasi dan

kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK swasta di Bangil. Kinerja guru yang bagus seharusnya mampu menghasilkan lulusan SMK yang bagus pula. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK.

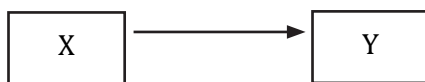
Berdasarkan latar belakang tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1= Terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan

METODE

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan melalui survey dan penyebaran instrumen penelitian. Penelitian ini mengambil data di 5 SMK di Bangil dengan subjek penelitian ini adalah guru-guru dari masing-masing jurusan di masing-masing sekolah. Setiap responden mengisi instrumen penelitian yang telah diberikan. Metode pengambilan sample menggunakan *Central Limit Teorema* (sebuah teorema yang menyatakan bahwa untuk ukuran sampel 30 atau lebih data dapat diasumsikan berdistribusi normal.

Jumlah sample penelitian yang diambil adalah 42 guru dari 5 sekolah yang terbagi 14 jurusan. Uji validitas product moment dan uji reliabilitas croanbach's alpha. Analisis menggunakan teknik analisis Regresi Linier Sederhana untuk menguji apakah terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja guru. Desain penelitian ini akan mengukur variable motivasi terhadap kinerja.



Gambar 2. Pengaruh Variabel X terhadap Y
Keterangan
X : Motivasi Kerja
Y : Kinerja Guru

Dari kedua variabel diatas maka diperoleh rumusan hipotesis penelitian dibawah ini:

H0: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan kinerja guru.

H1: Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan kinerja guru

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari analisis data menggunakan spps diperoleh hasil regresi di bawah ini.

a. Model Regresi Linier Kinerja Guru dalam Motivasi Kerja

Dengan rumus :

$$Y = b_0 + b_1 X_1$$

$$Y = 20,25 + 0,677 .X_1$$

b. Uji Linieritas Model Regresi

Untuk $\alpha=0,05$ dengan $F_{\alpha} (14;26) = 2,09$. Karena $F_{hitung} = 1,733 < 2,09 = F_{0,05}(14;26)$, maka terdapat hubungan linier antara motivasi kerja dengan kinerja.

Berdasarkan data analisis, diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Swasta di Bangil. (Dörnyei & Ushioda, 2013) menyoroti dua dimensi motivasi guru sesuai dengan konsepsi motivasi mereka, yaitu motivasi untuk mengajar dan motivasi dalam menjalani profesi. Oleh karena itu dalam pengembangan proses pembelajaran yang baik di kelas diperlukan motivasi guru. Motivasi guru di sekolah berorientasi kepada keterampilan mengajar dan kemampuan menguasai konsep di dalam kelas. Adapun motivasi guru, (Sinclair, 2008) mendefinisikannya sebagai ketertarikan, retensi dan konsentrasi terhadap sesuatu yang menentukan faktor-faktor yang menarik individu untuk mengajar. Tingginya motivasi guru dalam mengajar, maka guru akan berupaya maksimal di dalam kelas sehingga berdampak kepada optimalnya kinerja guru. Sebagai seorang pendidik yang memiliki tingkat motivasi baik akan berkontribusi dalam membantu sekolah meraih tujuan yang ingin dicapai. Guru dengan tingkat motivasi yang tinggi akan melakukan tanggung

Tabel 1. Analisis Varians Model Regresi Linier Kinerja Guru dalam Motivasi Kerja

Sumber Variansi	Sum Square	db	Mean Square	F _{hitung}
Regresi	2771,15468	1	2771,154677	68,8141
Error:	1610,80617	40	40,27014513	
Lack of fit Pure error	777,69	14	64,80733768	1,73358
	833,118113	26	32,04300434	
Total	5992,76701	42	2908,275173	

jawab sebagai pengajar dengan maksimal dan mengarahkan peserta didik sebaik mungkin.

Hal yang sebaliknya juga terjadi, rendahnya motivasi yang dimiliki guru akan memiliki dampak terhadap kualitas pengajaran yang diterima oleh peserta didik. Secara keseluruhan, pengelolaan SDM di sekolah SMK di Bangil memiliki sistem yang sudah terstruktur. Guru-guru yang direkrut oleh pihak sekolah adalah guru yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang dan adalah guru dari alumni perguruan tinggi yang bereputasi. Meningkatkan motivasi kerja guru sangatlah penting, karena dengan peningkatan motivasi kerja maka dapat memperbaiki kompetensi kerja guru. (Akanbi, 2008) melakukan penelitian yang meneliti dampak motivasi intrinsik dan ekstrinsik pada kinerja pegawai. Hasil yang didapat dari penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara inspirasi intrinsik dan kinerja pegawai. Dengan input guru yang kompeten di SMK swasta di Bangil maka akan muncul motivasi dari dalam diri guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran sehingga mampu menciptakan lulusan SMK yang berkualifikasi dan kompeten.

Organisasi sekolah harus mempertimbangkan kebutuhan dan keinginan guru untuk mendukung pencapaian kinerja guru yang maksimal. Hasil investigasi penelitian (Tumilaar, 2015) menunjukkan bahwa disiplin, administrasi, dan motivasi pada saat yang sama mempengaruhi kinerja pegawai. Selain motivasi dan kompensasi, factor lain yang dapat dijadikan pertimbangan untuk menilai kinerja guru adalah disiplin dan administrasi. Disiplin dan administrasi sekolah berkontribusi dalam menciptakan kinerja guru yang baik. Kepuasan, pengakuan, kondisi pekerjaan, administrasi dan asosiasi staf dalam pengambilan keputusan adalah beberapa elemen luar biasa yang bisa mendorong guru berkinerja lebih produktif (Fasasi et al., 2016). Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa usia dan pengalaman berdampak kepada motivasi mereka.

(Abdulsalam & Abubakar Mawoli, 2012) mengeksplorasi hubungan antara motivasi dan kinerja mengajar dan kinerja penelitian dosen. Ini menunjukkan bahwa motivasi memberikan dampak penting pada pelaksanaan pengajaran namun tidak memberikan dampak besar pada pelaksanaan penelitian. Didalam konteks pendidikan menengah (SMK) motivasi memberikan sumbangan yang besar terhadap kinerja mengajar guru

SIMPULAN

Studi dari penelitian ini mengatakan bahwa motivasi dan kinerja guru memiliki korelasi yang signifikan. Ketika motivasi yang dimiliki oleh guru tinggi maka akan berdampak kepada tingginya kinerja guru di SMK di Bangil. Adapun saran untuk peneliti kedepannya dapat ditambahkan iklim sekolah sebagai salah satu variabel untuk menguji kinerja guru SMK di Bangil. Berdasarkan hasil pertanyaan terbuka diperoleh pernyataan bahwa iklim sekolah memiliki peranan untuk mendukung kinerja guru di sekolah

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulsalam, D., & Abubakar Mawoli, M. (2012). Motivation and Job Performance of Academic Staff of State Universities in Nigeria: The Case of Ibrahim Badamasi Babangida University, Lapai, Niger State. *International Journal of Business and Management*, 7(14), 142-148. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n14p142>
- Akanbi, P. A. (2008). Influence of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Employees' Performance. *Vasa*, 1-14. <http://medcontent.metapress.com/index/A65RM03P4874243N.pdf>
- Dörnyei, Z., & Ushioda, E. (2013). Teaching and researching motivation. *Teaching and Researching Motivation, Second Edition*, 1-326. <https://doi.org/10.4324/9781315833750>
- Fasasi, Y. A., P.A.O., E., & Oyeniran, S. (2016). Malaysian Online Journal of Maximum Job Performance in Nigerian Higher. *Malaysian Online Journal of Educational Management*, 4(1), 32-43.
- Hidayati, U. (2017). Upaya Peningkatan Kompetensi Guru. *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 4(2), 45-57. <https://doi.org/10.32729/edukasi.v4i2.177>
- Ifinedo, P. (2006). Motivation and Job Satisfaction among Information Systems Developers — Perspectives from Finland, Nigeria and Estonia: A Preliminary Study. In *Information System Development* (pp. 161-172). https://doi.org/10.1007/0-387-28809-0_15
- Ivancevich, J. ., & Matteson, M. . (2002). *Organizational Behavior and Management*. McGraw-Hill.
- Jesus, Lens, S. and, & Willy. (2005). No Title. *An Integrated Model for the Study of Teacher Motivation*, 54(01), 119-134. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2005.00199.x>
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior* (8th Edition). McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Timothy A, J. (2009). *Organizational Behavior* (thirteen e). Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- Sarimaya, F. (2008). *Sertifikasi guru, Apa, Mengapa dan Bagaimana?* Yrama Widya Nawawi.
- Sinclair, C. (2008). Initial and changing student teacher motivation and commitment to teaching. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education - ASIA-PAC J TEACH EDUC*, 36(05), 79-104. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2005.00199.x>

org/10.1080/13598660801971658

Suyatno at al. (2019). Strategy of Values Education System. *International Journal of Instruction*, 12(1), 607-624.

Tumilaar, B. R. (2015). the Effect of Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance At Bpjs Ketenagakerjaan Sulut. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 787-797.