

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH SMP NURUL HASANAH MEDAN

Sabaruddin Chaniago¹ Ahmad Fadli²

¹Komputerisasi Akuntansi, Politeknik Unggul LP3M

²Manajemen, STIE TRICOM

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja guru di SMP Nurul Hasanah Medan. Populasi dalam penelitian yaitu guru SMP Nurul Hasanah Medan yang berjumlah 42 responden sedangkan teknik penentuan dengan sampel jenuh. Adapun sumber data dalam penelitian ini dari data primer dan data sekunder. Dimana data primer dari observasi, wawancara dan kuesioner. Sedangkan data sekunder dapat dari data yang sudah didokumentasikan. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan yaitu analisa regresi linier sederhana.

Hasil analisis regresi bergenda yaitu $Y = 10,038 + 0,778X + e$ yang menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan hasil uji (t) atau uji parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dimana dapat dilihat nilai $t_{hitung} 9,431 > t_{tabel} 2,021$. Hasil koefisien determinasi sebesar sebesar 0,690 (69%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 69% variasi variabel terikat yaitu motivasi pada model dapat menjelaskan variabel kinerja guru pada SMP Nurul Hasanah Medan sedangkan sisanya sebesar 31% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini perusahaan dalam menghadapi tekanantekanan untuk berubah, mereka dituntut untuk memberikan tanggapan agar tetap bertahan dan sukses dalam persaingan bisnis saat ini dan yang akan datang. Meningkatnya persaingan dunia bisnis mengharuskan perusahaan memeriksa ulang ukuran kinerja perusahaan mereka karena ukuran-ukuran kinerja yang ada dirasa semakin kurang efektif. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima (Mathis dan Jakson, 2002:89). Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Beberapa manajemen organisasi telah membuat perbaikan-perbaikan struktur efisiensi dengan sedikit memberikan tambahan dan menyempurnakan beberapa indikator ukuran kinerja lama dan membangun serangkaian indikator kinerja baru yang berfokus pada pengukuran kinerja agar dapat memotivasi para pekerja secara efektif, dengan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, sosial, dan ekonomi juga sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar maupun menengah khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya

perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah, Maka dari itu untuk mampu membawa organisasi/perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan.

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu adalah orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi.

Sumber daya manusia di dalam perusahaan harus terus dikembangkan, karena tidak seperti halnya mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama setiap waktunya, manusia selalu mengalami perkembangan dan perubahan yang disitu akan menimbulkan tantangan yang harus dihadapi dengan baik. Selain itu sumber daya manusia juga mempunyai berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah dipandang sebagai pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan.

SMP Nurul Hasanah Medan merupakan lembaga pendidikan formal dibawah naungan Kementerian Pendidikan Nasional. SMP Nurul Hasanah Medan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan hasil penilaian kinerja guru selama tahun 2018 diketahui bahwa:

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kinerja Guru

Penilaian Guru				Jumlah
Sangat baik (A)	Baik (B)	Sedang (C)	Rendah (D)	
4	12	17	9	42

Sumber: SMP Nurul Hasanah Medan (2019)

Berdasarkan Tabel I.1 di atas diketahui bahwa kinerja guru dapat disimpulkan belum maksimal. Dimana dari total 42 guru dinyatakan 4 guru dengan kinerja sangat baik. 12 guru kinerja baik, 17 guru kinerja sedang dan 9 guru dengan kinerja rendah. Rendahnya kinerja guru ini dapat terlihat dari guru yang datang terlambat, guru tidak aktif dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan sekolah misalnya kegiatan hari besar keagamaan islam, guru tidak mendukung kegiatan pramuka, paskibra dan sebagainya.

Faktor penyebab dari kurang maksimalnya kinerja guru disebabkan oleh motivasi kerja yang rendah. Motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja seorang guru. Selama ini guru merasakan bahwa balas jasa terhadap pengorbanannya kurang diapresiasi oleh Kepala Sekolah maupun Yayasan. Guru selama ini sudah banyak mengorbankan tenaga dan ide untuk memajukan SMP Nurul Hasanah Medan. Sehingga ketika melihat seorang guru diperlakukan seperti itu ini membuat sebagian guru yang lain juga mengikuti hal yang sama.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2009:141) Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Sedangkan menurut Siagian (2012:138) Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Kemudian menurut Wibowo (2014:379) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Lain halnya menurut Mangkunegara (2009:61) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2013:150), yaitu:

1. Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif (*insentif negatif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

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

1. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
 - a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang fleksibel.
2. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup

- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67): Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2013:170): Kinerja adalah bagaimana orang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Kemudian menurut Wibowo (2014:7): Kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Stoner dalam Sutrisno (2011:184), Ada beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu:

1. Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks penilaian kinerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, pengmotivasian dan sebagainya.

2. Pengharapan

Dengan memerhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kinerja mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai pengharapan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.

3. Pengembangan

Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang diatas standar, misalnya dapat dipromosikan jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat terjamin rasa adil dan jujur. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

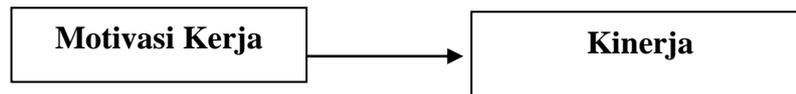
4. Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukan. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para karyawan dan bagaimana mengatasinya. Disamping itu, para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi

secara intens dengan karyawan.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Adapun kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Sumber: Data diolah Peneliti (2019)

Gambar 1: Kerangka Pemikiran Teoritis

Hipotesis

Menurut Rusiadi,dkk (2013:64): Hipotesis adalah pernyataan keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya menggunakan data/informasi yang dikumpulkan melalui sampel jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan pendapat ahli di atas, hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti yaitu terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada sekolah SMP Nurul Hasanah Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2010:8) Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini, peneliti menjadikan guru SMP Nurul Hasanah Medan berjumlah 83 orang. Teknik penarikan sampling dalam penelitian ini dilakukan secara *nonprobability sampling* dengan sampling jenuh. Sugiyono,(2017:85) “ Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisaasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Berhubung jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 42 orang maka jumlah populasi dijadikan sebagai jumlah sampel karna populasi relatif kecil kurang dari 100 orang.

Adapun dalam memperoleh data-data, informasi dan keterangan peneliti melakukannya dengan cara sebagai berikut :

1. *Interview*, yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dengan cara melakukan komunikasi langsung dengan obyek penelitian.
2. Observasi, yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dari hasil pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan dilapangan.

3. Angket, yaitu teknik pengumpulan data dengan membuat suatu daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti kepada guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1: Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.038	3.734		2.688	.010
	x	.778	.082	.831	9.431	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (Terlampir)

Berdasarkan Tabel IV.12. di atas, maka persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 10,038 + 0,778X + e$$

Hasil dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 10,038 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja guru sebesar 10,038 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel motivasi tidak ditingkatkan, maka Kinerja sebesar 10,038 satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi b sebesar 0,778 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika motivasi mengalami peningkatan satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,778 satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel 2 berikut :

Tabel 2: Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.038	3.734		2.688	.010
	x	.778	.082	.831	9.431	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (Terlampir)

Berdasarkan Tabel 2 di atas diperoleh hasil nilai signifikansinya untuk variabel Motivasi(0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 9,431 > t_{tabel} 2,021$ ($n-k=42-2=40$) Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel motivasi. Dengan

demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Nurul Hasanah Medan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji determinasi dapat dilihat pada Tabel 3 Berikut ini:

Tabel 3: Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.690	.682	1.907

a. Predictors: (Constant), x

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh:

1. Nilai regresi korelasi sebesar 0,831 artinya secara bersama-sama motivasi terhadap kinerja guru pada SMP Nurul Hasanah Medan memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif.
2. Untuk variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan *R Square*. Dimana nilai (R^2) sebesar 0,690 (69%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 69% variasi variabel terikat yaitu motivasi pada model dapat menjelaskan variabel kinerja guru pada SMP Nurul Hasanah Medan sedangkan sisanya sebesar 31% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.
3. *Standard Error Of The Estimated* adalah ukuran kesalahan prediksi. *Standard Error Of The Estimated* disebut dengan *standard* deviasi, Dalam penelitian ini nilainya sebesar 2,862 Semakin kecil *standard* deviasi berarti model semakin baik.

Pembahasan

Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Batubara, et.all, 2013), (Subianto, 2016) dan (Lukas, et.all, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika motivasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian ini nilai signifikansinya untuk variabel motivasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 9,431 > t_{tabel} 2,021$ ($n-k=42-2=40$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel motivasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Nurul Hasanah Medan. Penelitian ini mendukung teori Hasibuan (2013:121) dengan pemberian kompensasi akan membuat karyawan termotivasi. Sehingga kinerja karyawan meningkat. Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa menimbulkan konflik satu sama lainnya, dan *trade-offs* harus terjadi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Nurul Hasanah Medan.

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya mengingat masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 31% maka hal itu dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar lebih diketahui tentang faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru
2. Hendaknya pihak pada SMP Nurul Hasanah Medan melakukan penelitian lanjutan untuk mencari variabel apa yang dapat mengurangi kinerja guru selain dari variabel motivasi kerja.
3. Variabel motivasi hendaknya terus ditingkatkan melalui upaya kepastian dalam waktu pembayaran gaji dan program kenaikan gaji. Sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cetakan Keempa Belas, Edisi Revisi, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 2010.
- Batubara, Khairunnisa. Sugiharto Pujangkoro dan Buchari. Pengaruh Gaji, Upah, Dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. e-*Jurnal Teknik Industri FT USU* Vol 3, No. 5, Desember 2013 pp. 23-28
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, Cetakan Ketujuh, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009.
- Hasibuan, S,P Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2009.
- Lukas, Mirsa. Bernhard Tewal. Mac Donald Walangitan. Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1921 –1928
- Mathis*, Robert L. dan John H. *Jackson*. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi. Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Rusiadi, dkk, *Metode Penelitian Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*, Cetakan Pertama, Medan: Penerbit USU Press, 2013.
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara, 2012.

Subianto, Marianus. Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat. eJournal Administrasi Bisnis, 2016, 4 (3): 698-712

Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Penerbit Alfabeta, 2012.

Sutrisno, Edy, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Jakarta: Penerbit Prenada Media Group, 2011.

Wibowo, Manajemen Kinerja; Cetakan Keempat, Jakarta: Penerbit PT, Raja Grafindo Persada, 2014.