

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK BOPKRI SAMIGALUH KULON PROGO**

**Suparman**

Program Studi Pendidikan Ekonomi, FKIP  
Universitas Muhammadiyah Purworejo

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMK Bopkri Samigaluh Kulon Progo, (2) Mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK BOPKRI Samigaluh Kulon Progo. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMK BOPKRI Samigaluh Kulon Progo sebanyak 20 orang, dan sampelnya sebanyak 19 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif deskriptif dengan menyajikan data berupa klasifikasi katagori tanggapan responden terhadap variabel kinerja guru dan motivasi kerja. Penyajian data dengan tabel dan diagram. Selain analisis kualitatif juga dianalisis kuantitatif dengan rumus regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil analisis kuantitatif maka hasil pengujian hipotesis 1, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK BOPKRI Samigaluh Kulon Progo. Pengujian hipotesis 2, besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK BOPKRI Samigaluh Kulon Progo adalah sebesar 95,6%, sedangkan 4.4% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata Kunci : Motivasi dan Prestasi Kinerja**

## **A. PENDAHULUAN**

Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru langsung berhubungan dengan murid untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan. Atas dasar tersebut maka kinerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global. Kinerja guru (performance) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara

memberikan motivasi disamping cara-cara yang lain. Winardi (2001: 207) menyatakan :

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Kinerja guru dalam pembelajaran meliputi kinerja dalam bidang perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran. Persoalan yang terjadi di SMK BOPKRI Samigaluh Kulon Progo adalah pada kinerja guru yaitu belum seluruh guru melaksanakan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran dengan baik. Pemberian motivasi oleh Kepala sekolah terhadap guru masih rendah. Atas dasar latar belakang masalah tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Bopkri Samigaluh Kulon Progo”.

## B. METODE PENELITIAN

Analisis Kuantitatif

Hasil pengujian regresi linear sederhana dapat dilihat pada Tabel 7 di bawah ini.

**Tabel 7**  
**Hasil Pengujian Regresi Linear sederhana**

Variabel Independen	Koefisien Regresi	Nilai t	Nilai p
Konstanta	1.576	0.744	0.467
Motivasi Kerja (X)	1.499	19.270	0.000
R Square = 0.956			

Sumber: data primer diolah (Lampiran 5)

Persamaan garis regresi yang diperoleh yaitu:

$$Y = 1.576 + 1.499X$$

dimana:

Y : kinerja guru

X : motivasi kerja

Interpretasi koefisien regresi tersebut di atas adalah:

Konstanta = 1.576 menunjukkan bila motivasi kerja diasumsikan = 0 maka skor kinerja guru sebesar 1.576. Koefisien regresi sebesar 1.499, artinya semakin besar/tinggi motivasi kerja maka semakin besar/tinggi kinerja guru, yaitu jika motivasi kerja naik 1 maka kinerja guru akan meningkat/naik 1.499. Koefisien regresi bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru.

### C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 1. Pengujian Hipotesis Kesatu

Hipotesis yang diajukan berbunyi “ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK BOPKRI Samigaluh Kulon Progo”. Untuk menguji hipotesis kesatu ini digunakan uji t. Kriteria adalah jika  $p < 0,05$  maka dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK BOPKRI Samigaluh Kulon Progo.

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui nilai p untuk variabel motivasi kerja guru sebesar 0,000. Oleh karena nilai  $p < 0,05$  maka dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK BOPKRI Samigaluh Kulon Progo. Jadi hipotesis kesatu penelitian ini dapat diterima pada taraf signifikansi 5%.

#### 2. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa “besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sesuai dengan R Square (koefisien determinasinya)”.

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,956, yang berarti bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 95.6%, sedangkan yang 4.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **D. SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan analisis hasil penelitian pada bab sebelumnya, dapat diperoleh beberapa kesimpulan yaitu:

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK BOPKRI Samigaluh Kulon Progo. Secara individual kinerja guru dapat tercipta karena adanya motivasi kerja. Untuk itu, agar kinerja guru dapat semakin meningkat maka perlu ditumbuhkan motivasi kerja yang tinggi pada setiap guru di SMK BOPKRI Samigaluh Kulon Progo. Motivasi kerja yang tinggi akan timbul jika terpenuhinya kebutuhan guru. Guru yang terpenuhi kebutuhannya akan termotivasi bekerja dengan optimal untuk mencapai tujuan koperasi, dan guru akan meningkat pula kinerjanya.
2. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 95.6%.

Sesuai dengan kesimpulan yang telah diperoleh, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut

1. Sebaiknya Kepala Sekolah dapat memperhatikan keadaan ekonomi gurunya dengan memenuhi kebutuhan dasar guru dengan baik seperti kebutuhan makan, kebutuhan pakaian dan kebutuhan perumahan. Sehingga guru dapat fokus dalam pekerjaannya dan tidak mencari pekerjaan sampingan yang lain dimana hal ini dapat berpengaruh terhadap hasil kerjanya.
2. Untuk dapat meningkatkan kinerja guru maka sebaiknya ada monitoring dari Kepala Sekolah secara rutin.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto Suharsimi. 2006. *Metode Penelitian*. Yogyakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara, AA., 2000. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT Refika
- Mungin Edy, Wibowo, 2006. *.Sertifikasi Profesi Pendidik.*, [www.suaramerdeka.com](http://www.suaramerdeka.com)
- Reksohadiprojo Sukanto dan T. Hani Handoko. (2000). *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE.
- Saiful Hadi, 2007. *Kompetensi yang harus di miliki seorang guru.*,
- Sukadi, 2001, *Guru Powerfull Guru Masa Depan*, Bandung: Kholbu,
- Suryo, Subroto, B, 1997. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta,
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R &D)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Uzer, Usman, 2003. *Menjadi Guru Professional*, Bandung: PT Rosdakarya,
- Undang-undang *Guru dan Dosen* No. 14 Tahun 2005, Sinar Grafika, 2006
- UMP. 2013. *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Purworejo.
- Wahjosumidjo.(2001). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wexley. Kennet N dan Gary A. Yuki (editor Agus Danna). (1992). *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Yunus.(2007). *Kepemimpinan Pendidikan*. Ciamis: Unigal

