



PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK NEGERI 1 BELITANG III KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR

Wahyu Ika Lestari, Yansahrita

Program Studi Manajemen, STIE Trisna Negara OKU Timur, Sumatera Selatan

Jl. M.P. Bangsa Raja No. 27 Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan

E-Mail: yansahrita@stietrisnanegara.ac.id

Abstrak

Guru merupakan garda terdepan dalam dunia pendidikan dan salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan sangat strategis dalam sistem pendidikan, dimana guru SMK Negeri 1 Belitang III dituntut harus melaksanakan tugas yang menjadi kewajibannya, diperlukan semangat dan motivasi kerja guru yang kuat dan tinggi dalam rangka demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Permasalahan yang dihadapi SMK Negeri 1 Belitang III Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur adalah bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru pada SMK Negeri 1 Belitang III Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Hipotesis yang diajukan adalah Motivasi berpengaruh kuat terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Belitang III kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan cara observasi, kuisioner, dokumentasi dan studi kepustakaan. Dari hasil perhitungan diperoleh hasil angka $r = 0,73$, ternyata $0,73$ terletak antara $0,61 - 0,80$ yang termasuk pada korelasi kuat. Kemudian untuk menjawab uji hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya dan didapat $t_0 = 3,021$. Kesimpulan dari penelitian tersebut adanya pengaruh yang kuat antara Motivasi terhadap Kinerja guru. Saran dari penelitian adalah perlunya kesadaran yang tinggi dari para guru itu sendiri untuk bertindak seefektif dan semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaan tanpa harus di berikan motivasi terlebih dahulu.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja guru, SMK Negeri 1 Belitang III

Abstract

Teachers are the front guard in the world of education and one of the components that occupies a central and very strategic position in the education system, where teachers at SMK Negeri 1 Belitang III are required to carry out their duties, requiring strong and high teacher enthusiasm and work motivation in order to achieve the goals that have been set. The importance of motivation is because motivation is what causes, channels and supports human behavior, so that they are willing to work hard and enthusiastically achieve optimal results. to be done well and integrated to the desired goals. The problem

faced by SMK Negeri 1 Belitang III East Ogan Komering Ulu Regency is "How does work motivation influence teacher performance at SMK Negeri 1 Belitang III East Ogan Komering Ulu Regency". The hypothesis proposed is that motivation has a strong influence on teacher performance at SMK Negeri 1 Belitang III, East Ogan Komering Ulu district. The data collection techniques used were observation, questionnaires, documentation and literature study. From the calculation results, the figure $r = 0.73$ was obtained, it turns out that 0.73 is located between 0.61 - 0.80 which is included in the strong correlation. Then to answer the hypothesis test proposed in the previous chapter and get $t = 3.021$. The conclusion from this research is that there is a strong influence between motivation and teacher performance. Suggestions from the research are the need for high awareness from the teachers themselves to act as effectively and maximally as possible in carrying out their work without having to be motivated first.

Keywords: Work Motivation, Teacher Performance, SMK Negeri 1 Belitang III

I. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi masa depan, baik masa depan bangsa secara makro maupun masa depan anak didik secara mikro. Dengan pendidikan yang layak dan berkualitas maka bangsa ini akan bisa maju dan berkembang serta dapat bersaing dengan bangsa lain. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual dan akhlak yang mulia untuk bangsa dan negara.

Hal senada, berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, kreatif, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan dibidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh.

Oleh karena itu, guru merupakan sumber daya manusia sangat penting artinya didalam menentukan kelangsungan hidup suatu instansi pendidikan dan selalu diperhatikan agar berjalan lancar sebuah institusi pendidikan lebih terjamin dan semakin meningkat. Tenaga pengajar merupakan bagian yang integral dari suatu perkumpulan faktor-faktor produksi dan memegang peranan penting dibandingkan faktor-faktor lainnya. Mengingat sedemikian pentingnya faktor tenaga pengajar, maka institusi harus merekrut guru yang berkompeten yaitu mempunyai kemampuan bekerja dan kemampuan dalam berorganisasi yang baik. Disamping itu harus memberikan tunjangan kesejahteraan kepada tenaga pengajar agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di instansi pendidikan.

Dalam rangka peningkatan kualitas kinerja guru maka pemerintah mengembangkan program sertifikasi pendidik yaitu suatu program yang bertujuan untuk menilai profesionalisme pendidik guna menentukan kualitas pendidik dalam melaksanakan tugas. (Undang-Undang RI, 2005) Seperti yang tertuang dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Sekolah menengah kejuruan merupakan pendidikan. pada jenjang menengah yang mengutamakan. pengembangan

kerampilan siswa dan siswi. Keterampilan yang dimiliki merupakan hasil dari pembelajaran di sekolah maupun di industri. Komponen yang paling berperan penting yaitu pengajar atau guru, terutama yang berkenaan dengan kinerja dalam menampilkan penampilan profesional. Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja guru. Dengan tuntutan tersebut tenaga pengajar harus memiliki kinerja yang baik dan optimal. Hal tersebut tidak sebanding dengan pemberian gaji guru sebagai contoh, masih sedikitnya guru SMK Negeri 1 Belitang III yang memiliki sertifikasi guru dan ada guru yang mendapatkan upah gaji dibawah Upah Minimum Kota. Hal tersebut menjadi salah satu akibat adanya penurunan kinerja guru.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam diri manusia, tindakan selalu ditentukan oleh faktor-faktor yang datang dari luar dan juga oleh faktor-faktor yang ada di dalam diri orang tersebut, tetapi motivasi adalah daya penggerak. (Garaika, 2019) Kata motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang artinya bergerak, atau sama juga yang dimaksud dengan bergerak maju. Menurut Soekidjo Notoatmodjo, tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Ada tiga sumber motivasi, yaitu: peluang pertumbuhan, jenis pekerjaan dan apakah mereka merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Selain itu, ada juga beberapa aspek yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu: perasaan aman dalam bekerja, gaji yang adil, kompetitif, lingkungan kerja dan yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, pekerjaan dan perlakuan yang adil dari manajemen.

(Busyra & Sani, 2020; Fatnuriawan, 2014) Kinerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk menyelesaikan dan memenuhi tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Hasil kerja seseorang dalam jangka waktu tertentu yang profesional, dibandingkan dengan tujuan atau sasaran, standar, kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati atau disepakati oleh kedua belah pihak atau kemungkinan lain dalam hal tertentu. Mangkunegara (2016:67) mengatakan: kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian Kinerja guru Menurut Wibowo (2018:15) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

(Ardiana, 2017; Busyra & Sani, 2020; Fiqih Satria, 2014; Susilowati et al., 2018) Guru adalah pendidik yang menjadi panutan, panutan dan identitas bagi peserta didik dan lingkungannya. Guru juga harus mampu mengambil keputusan secara mandiri terutama dalam berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran dan pelatihan keterampilan, serta bertindak sesuai dengan kondisi siswa dan lingkungannya. Ukuran proses dan pekerjaan guru dapat dilihat dalam hal kualitas dan kuantitas. (Maharani, Hidayat, & Hutagaol, 2021; Ni Made Nurcahyani, 2016) Guru dengan kinerja tinggi adalah jumlah yang tinggi dan jumlah pekerjaan dan kualitas tinggi. Hasil kinerja guru adalah hasil yang diperoleh guru dalam melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing, memimpin, melatih, menguji dan mengevaluasi siswa. Kinerja guru juga

dilihat dari prestasi guru, bagaimana proses pembelajaran dilakukan dan pembelajaran dinilai serta memberikan informasi tindak lanjut penilaian pembelajaran, dan pekerjaan yang dilakukan guru.

SMK Negeri 1 Belitang III adalah sekolah menengah kejuruan yang terletak di Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur, Sumatera Selatan. Sekolah ini berfokus pada pengembangan keterampilan siswa untuk mempersiapkan mereka memasuki dunia kerja, dengan berbagai program keahlian yang relevan dengan kebutuhan industri. SMK Negeri 1 Belitang III sebagai lembaga pendidikan kejuruan memiliki tantangan tersendiri dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam konteks ini, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru seperti dukungan manajemen, pelatihan dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting bagi pihak manajemen sekolah untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi guru agar dapat meningkatkan kinerja mereka, khususnya di SMK Negeri 1 Belitang III Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.

III. METODE PENELITIAN

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Dalam penelitian ini yang termasuk data primer adalah berupa kuisioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung dan melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) seperti buku-buku, majalah, literatur, arsip dan catatan lain yang berkaitan dengan penulisan skripsi.

Pengumpulan dan pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik pengumpulan data dengan cara membaca buku, laporan-laporan, majalah-majalah, literature, brosur yang berisikan bahan-bahan yang bersifat relevan dengan penelitian yang dilakukan.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu teknik pengumpulan data dengan langsung ke lapangan atau objek penulisan, demi mendapatkan informasi yang riil dan akurat dan dilakukan dengan cara:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu metode atau cara untuk memperoleh data berupa jawaban responden.

b. Observasi

Metode observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan Secara langsung ketempat objek penelitian dengan cara mencatat secara sistematis tahap hal-hal yang diselidiki.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu alat pengumpul data yang digunakan untuk memperoleh data dari tempat penelitian yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa data sekolah, foto penelitian, penelitian dan lokasi

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisi kualitatif yaitu metode analisis yang menggunakan pendekatan teori- teori non matematis atau bersifat menjelaskan data-data yang berbentuk tabel-tabel yang bertujuan untuk memperkuat analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif yaitu suatu metode analisis yang menggunakan pendekatan angka angka. Maka sebagai dasar penelitiannya adalah hasil angket yg sudah diolah sebagai berikut ini dan kemudian dimasukkan kedalam rumus- rumus secara sistematis.

1. Koefisien Korelasi

Dari angket yang sudah diolah diperoleh hasil yaitu:

$$N=10$$

$$X=209$$

$$Y=212$$

$$X^2=4444$$

$$Y^2=4536$$

$$X.Y=4472$$

Setelah diketahui nilai tersebut diatas maka dimasukkan kedalam rumus koefisien korelasi, yang rumusnya sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum X.Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

Σ = Jumlah

r = Koefisien korelasi antara x dan y

x = Variabel bebas (*motivasi*)

Y = Variabel terikat (*kinerja*)

n = banyaknya sampel

X^2 = Hasil kuadrat variabel bebas

Y^2 = Hasil kuadrat variabel terikat.

XY = Hasil perkalian antara variabel bebas dengan variabel terikat

Berdasarkan dari hasil perhitungan diatas maka diperoleh hasil $r = 0,73$, dikonsultasikan setelah dengan standar konservatif, maka untuk mengetahui erat atau kuat tidaknya pengaruh tersebut lemyatar $r = 0,73$ terletak diantara $0,61 = 0,80$, maka termasuk korelasi yang kuat. Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara Motivasi dengan Kinerja Guru pada SMK Negeri 1 Belitang III Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.

2. Kadar Prosentase

Untuk dapat mengetahui kadar prosentase pengaruhnya, penulis menggunakan rumus yaitu sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

$$KP = (0,73)^2 \times 100\%$$

$$KP = 0.5329 \times 100\%$$

$$KP = 53,29\%$$

Setelah diketahui kadar prosentase pengaruhnya, maka dapat diketahui besar pengaruh faktor yang lain untuk meningkatkan kinerja Guru pada SMK N 1 Belitang III Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur yaitu menggunakan rumus sebagai berikut:

100%-KP

100%-53,29%=46,71%

3. Uji Hipotesis

Setelah diketahui korelasi atau pengaruhnya diperoleh angka 0,73, maka berikut ini penulis akan menjawab hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sudjana, 2005:380)

Keterangan:

t = Penguji koefisien korelasi

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Dari hasil perhitungan tersebut ternyata diperoleh $t_o = 3,021$ maka apabila dihubungkan dengan t nilai pada tingkat kepercayaan 0,95 yang berarti tingkat kesalahannya 0,05 adalah t hitung lebih besar dari t tabel ($3,021 > 1,860$), maka hipotesis yang diajukan adalah menolak hipotesis nol (H_o) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Dengan demikian berdasarkan perhitungan dengan melalui uji hipotesis yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya yaitu: Terdapat pengaruh kuat antara Motivasi terhadap Kinerja guru pada SMK Negeri 1 Belitang III Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur terbukti dikarenakan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($t_o > t$).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 1 Belitang III Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan guru merupakan garda terdepan dalam dunia pendidikan dan salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan sangat strategis dalam sistem pendidikan, dimana guru SMK Negeri 1 Belitang III dituntut harus melaksanakan tugas yang menjadi kewajibannya, diperlukan semangat dan motivasi kerja guru yang kuat dan tinggi dalam rangka demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dari hasil perhitungan menggunakan rumus koefisien korelasi diperoleh hasil $r=0,73$, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Belitang III Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur mempunyai hubungan atau pengaruh yang kuat karena terletak antara $0,61 = 0,80$ berdasarkan pada standar konservatif. Sedangkan kadar prosentase pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah $= 53,29\%$ ini berarti faktor lain untuk dapat meningkatkan kinerja guru adalah sebesar $= 100\% - 53,29\% = 46,71\%$. Hipotesis yang diajukan dapat diterima atau benar karena nilai t hitung (t_o) = 3,021, sedangkan t tabel (t) = 1,860, dengan demikian nilai t hitung (t) lebih besar dari t tabel (t), (H_a diterima H_o ditolak).

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 14–23.
- Busyra, S., & Sani, L. (2020). Kinerja Mengajar dengan Sistem Work From Home (WFH) pada Guru di SMK Purnawarman Purwakarta. *IQ (Ilmu Al-Qur'an): Jurnal Pendidikan Islam*, 3(01), 1–16. <https://doi.org/10.37542/iq.v3i01.51>
- Fatnuriawan, A. (2014). Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pelayanan Publik Di Desa Puhjark Kecamatan Plemahan Kabupaten Kediri Tahun 2014, 1–15.
- Fiqih Satria, M. (2014). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Terbaik Pada Min Kedondong Menggunakan AHP (Analytic Hierarchy Process). *Jurnal TAM (Technology Acceptance Model)*, 3(1), 21–31.
- Garaika. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Yansahrita, Ed.). Sumatera Selatan: STIE Trisna Ngarra.
- Maharani, W., Hidayat, T., & Hutagaol, J. (2021). Pengaruh Sistem Work From Home Terhadap Kinerja PNS/ASN di Masa Pandemi pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II. *AFoSJ-LAS (All Fields of Science J-LAS)*, 1(3), 224–236. Retrieved from <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFOSJ-LAS/article/view/62>
- Ni Made Nurcahyani, I. G. A. D. A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532.
- Susilowati, T., Nazar, A., Mukodimah, S., Idris, M., Satria, F., Studi, P., ... Pendidikan, M. (2018). Sistem pendukung keputusan penilaian kinerja guru sekolah dasar kecamatan gunung alip menggunakan metode topos, 9.
- Undang-Undang RI. (2005). Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. *Undang-Undang RI*, 54.