

PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MI MA'ARIF BULUREJO

Maryam Jamilah Yanayirtika¹, Imron²

¹Mahasiswa Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Magelang

²Dosen Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Magelang

*Email: maryamjamilahatik@gmail.com

Abstrak

Keywords:

Motivasi kerja guru;
kinerja guru.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MI Ma'arif Bulurejo. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik kuesioner. Dimana analisis data menggunakan analisis statistik regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS for windows release versi 21.0. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien regresi motivasi kerja adalah 0.722 dengan taraf signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05 yang berarti adanya pengaruh yang signifikan antara pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MI Ma'arif Bulurejo.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam pembangunan sebuah bangsa, dengan adanya hal tersebut akan menjadikan kualitas sumber daya manusia meningkat terutama dalam dunia pendidikan. Dalam UU no. 14 tahun 2005 dinyatakan bahwa: “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik”. (1)

Seorang guru yang profesional dan berkualitas dapat dilihat melalui kinerjanya. Dimana kinerja guru tidak hanya ditunjukkan dengan hasil kerjanya saja, tetapi juga ditunjukkan dengan perilakunya dalam bekerja.(3) Kinerja guru tidak akan mencapai hasil

yang diinginkan tanpa adanya sebuah faktor yang memengaruhinya, salah satunya adalah motivasi kerja. Adanya pemeliharaan motivasi kerja yang terdiri dari harapan, keinginan serta cita-cita dalam pelaksanaan sebuah pekerjaan akan memberikan dorongan kepada dirinya dalam memperoleh tujuan yang dicapai dalam sebuah pekerjaan itu.(4)

Hezerbeg dalam Titin (2) menyatakan bahwa “Motivasi kerja tersusun dalam dua faktor, yaitu: faktor motivator (*satisfier*) dan faktor *hygiene*“. Faktor motivator atau faktor *intrinsic* adalah dimana sebuah faktor yang akan menyebabkan kepuasan dalam bekerja, seperti prestasi kerja, tanggungjawab kerja, pengakuan kerja, kemajuan kerja, penghargaan serta pekerjaan itu sendiri.

Dan faktor *hygiene* yang biasa disebut dengan faktor *ekstrinsic* seperti gaji, kondisi kerja, supervisi, hubungan dengan teman kerja, dan status. Motivasi kerja guru sangatlah penting demi tercapainya tujuan sebuah organisasi karena dengan adanya peningkatan motivasi kinerja pada setiap guru akan menjadikan para guru bertugas secara profesional.

Adapun rumusan masalah dari karya ini adalah “bagaimana pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MI Ma’arif Bulurejo?”. Berkaitan dengan permasalahan tersebut maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MI Ma’arif Bulurejo.

Motivasi Kerja

Pengertian motivasi

Motivasi berasal dari Bahasa Latin *movere* yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Endin Nasrudin (5) mengemukakan bahwa motivasi sebagai suatu dorongan untuk mewujudkan perilaku yang terarah pada suatu tujuan tertentu. Kemudian Menurut Atkinson yang dikutip oleh Purwa Atmaja Prawira (6) motivasi adalah sebagai suatu tendensi seseorang untuk berbuat yang meningkat guna menghasilkan satu hasil atau lebih pengaruh.

Menurut Tabarani dalam buku Didi Pianda berpendapat bahwa “motivasi terbagi dua yakni instrinsik dan ekstrinsik”. Dengan adanya motivasi yang sangat kuat, seorang guru akan melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya demi meningkatkan keberhasilan kinerjanya, meskipun banyak sekali tantangan dalam menjalankan tugasnya.(7) Tujuan dan Fungsi motivasi

Menurut Purwanto (8) tujuan dari adanya motivasi, adalah untuk menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu hingga mendapatkan hasil yang ingin dicapinya. Bagi seorang guru tujuan motivasi adalah untuk membangkitkan para siswanya agar ada rasa keinginan serta kemauan dalam meningkatkan prestasi belajarnya hingga mencapai tujuan pendidikan yang sesuai dengan harapan yang diinginkan.

Serta fungsi dari motivasi menurut Sudirman dalam buku Endang Titik Lestari, yaitu:(9)

1. Mendrong seseorang untuk berbuat, yaitu sebagai pacuan dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu memberikan arah dan tujuan yang ingin dicapai
3. Menyeleksi dan menentukan perbuatan yang ingin dikerjakan demi tujuan yang dicapai

Kinerja Guru

Pengertian kinerja guru

Kinerja berasal dari bahasa asing “kerja” yang berarti prestasi atau hasil kerja.

Mathis dan Jackson dalam Didi Pianda (11) mendefinisikan kinerja adalah sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan.

Menurut Supardi (12) , “kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik”.

Menurut Risma & Sukanti yang dikutip dalam Hesti (13) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru antara lain:

- 1) Faktor personal atau individual yang meliputi kemampuan dalam bekerja, pengetahuan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen yang dimiliki
- 2) Faktor kepemimpinan, yang meliputi aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dukungan kerja, arahan kerja, motivasi bahkan semangat dalam bekerja
- 3) Faktor tim, meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratn anggota lain
- 4) Faktor sistem, yang meliputi kultur kerja, sistem kerja, proses organisasi serta fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan organisasi
- 5) Faktor konstektual (situasional), yaitu perbuatan lingkungan luar dan dalam.

Tugas guru

Tugas guru menurut Susanto (14)

1) Merencanakan pembelajaran

Penyusunan proses perencanaan pembelajaran dapat membantu guru dalam menjalankan kegiatan yang hendak dicapai. Perencanaan pembelajaran dapat mengevaluasi tindakan yang dilakukan guru saat proses pembelajaran berlangsung.

2) Melaksanakan Pembelajaran

Melaksanakan pembelajaran berarti melaksanakan semua tahapan yang telah dilaksanakan sesuai dengan perencanaan. Dimana pelaksanaan pembelajaran meliputi kegiatan dalam membuka pelajaran, memulai kegiatan pembelajaran, dan mengakhiri kegiatan pembelajaran.

3) Mengevaluasi pembelajaran

Evaluasi pembelajaran dapat dilakukan dengan prosedur penilaian proses dan hasil akhir pembelajaran.

2. METODE

Penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan yaitu dengan melakukan penelitian langsung ke obyek penelitian yaitu di MI Ma'arif Bulurejo. Dalam penelitian ini diharapkan akan didapatkan data yang akurat tentang pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MI Ma'arif Bulurejo.

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif yaitu penelitian yang diarahkan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MI Ma'arif Bulurejo yang hasilnya berbentuk angka.

Analisis data dilakukan dengan bantuan metode regresi linear sederhana dengan rumus :

$$Y = a + b_1 X$$

Keterangan :

Y = Kinerja guru

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi

X = Variabel motivasi kerja guru

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi berguna untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap variabel

kinerja guru. Dari data kuesioner yang telah dilakukan analisis dengan bantuan program SPSS versi 21.0 yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X$$

Keterangan :

Y = Kinerja guru

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi

X = Variabel motivasi kerja guru

Berikut ini dijelaskan pengaruh variabel motivasi kerja guru terhadap variabel kinerja guru MI Ma'arif Bulurejo melalui pengujian regresi linear sederhana sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	62,521	8,276		7,555	,000
Motivasi_Kerja_guru	,722	,161	,727	4,493	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari tabel koefisien kolom B pada constant adalah 62.521 sedangkan motivasi kerja guru adalah 0.722 sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 62.521 + 0.722.X$$

Dimana:

Y = Kinerja guru

X = Motivasi kerja guru

Tabel di atas menunjukkan besarnya koefisien regresi motivasi kerja guru adalah 0.722 dengan taraf signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru adalah signifikan, atau motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

Untuk mengetahui sumbangan efektif dari variabel motivasi kerja guru terhadap kinerja guru digunakan analisis determinan. Hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS for windows release versi 21.0, yaitu sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,727 ^a	,529	,502	2,038

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja_Guru

Tabel di atas menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Besar koefisien determinasi adalah 0.529 mengandung pengertian bahwa pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru adalah sebesar 52.9%, sedangkan sisanya (100% - 52.9%) sebesar 47.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Jadi pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 52.9% sedangkan pengaruh variabel lain sebesar 47.1%.

4. KESIMPULAN

Dalam penelitian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah MI Ma'arif Bulurejo.

REFERENSI

1. Asmawati S, Sulisty S, Afian A. Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru. *J Ris Pendidik Ekon.* 2018;3(2):47–57.
2. Ardiana TE. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun. *J Akunt Dan Pajak.* 2017;17(2):14–23.
3. Hayati R, Arafat Y, Sari AP. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan).* 2020;5(2):100.
4. Asrul. Peningkatan Motivasi Kinerja Guru PAI. *J Al-Ikhtibar.* 2016;3(2):68–86.
5. Endin Nasrudin. Psikologi

6. Manajemen. Bandung: Remaja Rosda Karya; 2010.
7. Purwa Atmaja Prawira. Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru. Yogyakarta: Ar-ruzz Media; 2014.
8. Pianda D. Kinerja Guru. Jawa Barat: CV Jejak; 2018.
9. M. Ngalim Purwanto. Psikologi Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosda Karya; 2014.
10. Endang Titik Lestari. Cara Praktis Meningkatkan Motivasi Siswa Sekolah Dasar. Yogyakarta: Deepublish; 2020.
11. Asrori. Psikologi Pendidikan Pendekatan Multidisipliner. Purwokerto: CV Pena Persada; 2020.
12. Didi Pianda. Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah. Jawa Barat: CV Jejak; 2018.
13. Supardi. Kinerja Guru. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada; 2013.
14. Hesti Murwati. Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Surakarta. *J Pendidik Bisnis dan Ekon.* 2013;1(1).
15. Ahmad Susanto. Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group; 2014.