

Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang

Rahadian Permana Jati¹, Ngurah Ayu Nyoman Murniati², Ghufron Abdullah³

SD Negeri Pringapus 02¹, Universitas PGRI Semarang^{2, 3}

e-mail: rahadian.permana91@yahoo.co.id¹, ngurahayunyoma@upgris.ac.id², ghufronabdullah@upgris.ac.id³

Info Artikel

Sejarah Artikel

Diterima: 5 Juni 2022

Revisi: 24 Juli 2022

Disetujui: 24 Oktober 2022

Dipublikasikan: 31 Desember 2022

Keyword

Motivasi Kerja Guru

Kinerja Guru

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja Guru SD di Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang. Populasi pada penelitian ini adalah semua guru SD di Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang yang berjumlah 204 guru yang selanjutnya diperoleh sampel 136 guru dengan menggunakan teknik *proportional random sampling* dengan menggunakan rumus dari Slovin. Analisa data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji prasyarat dan analisis regresi sederhana yang diolah dengan menggunakan *SPSS Versi 25 for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja Guru SD Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang, hal ini dibuktikan dengan nilai *correlation* antara variabel motivasi kerja guru terhadap kinerja guru bernilai positif, dengan nilai *r* hitung sebesar 0,785 dengan *Sig (2-tailed)* yaitu $0,000 < 0,05$. Selanjutnya nilai *R square* sebesar $0,616 = 61,6\%$, dimana hal ini dimaknai bahwa besaran pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 61,2% dan besaran pengaruh lain di luar motivasi kerja guru yang mempengaruhi kinerja Guru SD Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang adalah sebesar 38,4%. Selanjutnya diketahui bahwa nilai *t* hitung sebesar $14,663 > t$ tabel (1,978). Hal tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja Guru SD di Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang dinyatakan diterima.

Artikel ini dapat diakses secara terbuka dibawah lisensi CC-BY-SA



Pendahuluan

Keberhasilan program pendidikan dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas sesuai dengan cita-cita UUD 1945, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa sangat ditentukan oleh pencapaian masing-masing sekolah dalam mengimplementasikan program dan proses layanan menuju pada standar minimal hasil pendidikan yang diharapkan. Indikator standar minimal hasil pendidikan yang diharapkan dapat dilihat dari hasil pencapaian standar isi dan kompetensi lulusan yang juga didukung oleh beberapa standar lainnya di antaranya yaitu standar proses, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana serta standar pengelolaan dan lain-lain. Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan kualitas lulusan sebagai tolok ukur keberhasilan pendidikan yang termuat dalam standar kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Ini berarti bahwa untuk dapat mencapai kualitas lulusan yang diinginkan, kualitas pengawas, kepala sekolah, pustakawan, laboran, tenaga administrasi dan termasuk yang paling utama adalah tenaga guru atau pendidik harus terus ditingkatkan. Guru sebagai pendidik di sekolah harus memiliki kompetensi yang optimal untuk mendukung hasil pendidikan yang optimal pula. Kompetensi yang harus dimiliki tersebut adalah kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian dan profesional yang dalam hal inilah disebut bahwa guru harus memiliki kinerja yang optimal dengan mengoptimalkan keempat kompetensi guru dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya di sekolah.

Kinerja guru memberi pengaruh bagi keberhasilan tujuan pembelajaran, dimana di dalamnya terdiri dari tiga aspek, yaitu kejelasan tugas atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi dan kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud. Pengoptimalisasian kinerja guru dalam pembelajaran dipastikan dapat menunjang dan memiliki pengaruh yang besar bagi keberhasilan pembelajaran yang dapat dilihat pada diri guru tersebut dalam melaksanakan tugas dengan baik dan memadai untuk membuat proses belajar mengajar dapat terselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Uno (2014) tentang hakikat motivasi yang berasal dari kata dasar motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya berupa rangsangan, dorongan atau pembangkit tenagamunculnya suatu tingkah laku tertentu. Dengan demikian, motivasi kerja merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dengan bekerja dalam memnuhi kebutuhannya.

Martoyo (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Motivasi yang tumbuh dapat menjadi motor penggerak atau dorongan untuk mencapai tujuan. Pendapat lain dikemukakan oleh Wexley & Yukl dalam Waluyo (2007), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi sebagai sesuatu yang dirasakan sangat penting. hal ini disebabkan karena motivasi sebagai suatu yang penting (*important subject*) dan motivasi sebagai sesuatu yang sulit (*puzzling subject*). Sedangkan terkait dengan motivasi kerja guru, secara lebih khusus Hermino (2014), mengemukakan bahwa motivasi kerja guru adalah dorongan positif seorang guru terhadap pekerjaannya, terhadap kondisi dan situasi kerja maupun lingkungan kerjanya. Dorongan positif ini dapat berasal dari dalam diri maupun dari luar. Dorongan yang berasal dari dalam diri antara lain keinginan untuk memenuhi kebutuhan, sedangkan dorongan berasal dari luar diri dapat berupa situasi dan lingkungan kerja. Sejalan dengan hal tersebut, Sutikno (2014) juga menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Motivasi dapat mempengaruhi prestasi seseorang dalam melakukan suatu kegiatan. Apabila seorang guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka guru tersebut akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya sehingga diperoleh hasil pembelajaran yang maksimal. Oleh karena itu, guru sebagai pengemban tugas dan tanggung jawab keberhasilan tujuan pembelajaran diharuskan memiliki kinerja yang baik dan optimal agar tujuan dari pembelajaran dapat tercapai sepenuhnya.

Selanjutnya berkaitan dengan kinerja guru sebagai bagian terpenting dalam keberhasilan pelaksanaan pendidikan di sekolah, Fahmi (2013), menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja. Kinerja guru menurut Hasibuan (2017), adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kemudian menurut Burhanudin (2015), mengatakan bahwa kinerja guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru. Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan gambaran dari penguasaan dan aplikasi terhadap kompetensi guru dalam mengaktualisasikan tugas dan perannya sebagai guru. Pandangan tersebut sejalan dengan napa yang disampaikan oleh Mulyasa (2013), bahwa kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai pembelajaran, baik yang berkaitan dengan proses maupun hasilnya. Kinerja guru menjadi sebuah unjuk kerja seorang guru dalam menjalankan pekerjaan profesionalnya yaitu mendidik, mengajar, melatih, dan membimbing untuk

mengembangkan potensi peserta didik yang ditunjukkan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Mathis dan Jackson dalam Fattah (2014), menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang memengaruhi kinerja guru yaitu: (1) kemampuan individual untuk melakukan suatu pekerjaan, (2) tingkat usaha yang dicurahkan, dan (3) dukungan organisasi. Kemampuan individual meliputi bakat, minat, dan faktor kepribadian. Usaha yang dicurahkan terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas. Sedangkan dukungan organisasi meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja. Sejalan dengan hal tersebut, Uno (2012) juga menjelaskan beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru yaitu usaha, motivasi, kemampuan, keterampilan, ketepatan persepsi terhadap peran atau tugas, kesempatan untuk berkinerja, ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan, faktor kelompok, dan faktor organisasi dan lingkungan, seperti gaya kepemimpinan, keamanan tempat bekerja, dan iklim organisasi. Penjelasan tersebut memberikan gambaran bahwa kinerja seorang guru dapat berubah-ubah sesuai faktor internal maupun faktor eksternal. Seorang guru yang memiliki motivasi kuat dalam melaksanakan tugasnya cenderung memiliki kinerja yang tinggi.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Korwilcam Bidang Pendidikan Kecamatan Pringapus mengenai Penilaian Kinerja Guru Sekolah Dasar dari sejumlah 25 sekolah masih berada pada nilai rata-rata 74,37 dengan kategori cukup baik. Permenpan RB No. 16 Tahun 2009 menyatakan bahwa interval nilai PKG dikatakan baik apabila mendapat nilai 76,00 ke atas. Hasil PKG tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru di Kecamatan Pringapus Raya terutama pada guru yang berstatus honorer tergolong masih belum baik. Selain itu berdasarkan wawancara dengan Bapak Sukiman, S.Pd., M.Pd. selaku pengawas di lingkungan Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Pringapus pada tanggal 11 Oktober 2021, mengatakan bahwa dari hasil supervisi kepala sekolah selama ini sebagian besar guru masih belum efektif dalam melaksanakan tugas pembelajarannya. Hal tersebut dapat dilihat bahwa rata-rata 70% guru hanya membuat RPP ketika disupervisi saja dan 60% supervisi hanya berupa pengumpulan administrasi oleh guru saja tanpa adanya pembuktian tingkat kinerja.

Permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya kinerja guru diduga dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja guru. Tingkat motivasi kerja guru baik dari sudut pandang internal guru maupun dari faktor eksternal memberikan dampak yang besar pada tingkat kinerja guru yang ditampilkan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi guru di sekolah termasuk dalam memberikan kontribusi yang lain kepada lembaga atau sekolah. Anoraga (2011) menjelaskan bahwa selain beberapa faktor lain, motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dan mendasar yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu yang menimbulkan motif atau pemberian motif, menjadikan motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sejalan dengan hal tersebut, Mulyasa (2013), juga mengungkapkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan kerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki seseorang, maka kinerjanya juga semakin baik. Motivasi guru diperlukan dalam setiap kegiatan interaksi dengan siswanya. Guru tidak cukup hanya mengetahui bahan ilmu pengetahuan yang akan dijabarkan dan diajarkan kepada siswa, tetapi juga perlu mengetahui dasar filosofis sehingga mampu mengalirkan motivasi di dalam proses interaksi dengan siswa.

Motivasi kerja guru menjadi faktor penting dalam rangka mewujudkan tujuan kinerja yang telah ditetapkan oleh sekolah. Guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan dapat mewujudkan kinerja yang baik dan optimal. Semangat dan daya dorong yang tinggi baik itu berasal dari internal guru maupun dari faktor eksternal guru tentu dapat memberikan dampak pada semakin baik serta meningkatnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di sekolah. Berdasarkan survei awal oleh peneliti terhadap guru-guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pringapus Kabupaten

Semarang dari hasil studi dokumentasi supervisi Guru SD di Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang pada bulan Agustus 2021 oleh pengawas Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Pringapus menunjukkan motivasi guru masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan: (1) 50% guru masih datang terlambat dan pulang sebelum jam pulang, (2) hanya 30% guru mengumpulkan administrasi kelas tepat waktu, (3) lebih dari 3 hari dalam seminggu terjadi kekosongan jam, (4) lebih dari 60% guru tidak bersemangat mengumpulkan tugas tepat waktu. Permasalahan seperti tersebut diatas harus segera diperbaiki agar tidak berdampak pada terhambatnya kemajuan pendidikan di sekolah atau lembaga Sekolah Dasar, khususnya di wilayah Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang.

Sumarmi, dkk (2019) melakukan penelitian untuk mengetahui kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD di UPTD DIKBUD Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru di wilayah Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak sebesar 58,8%. Selain itu Indriyani (2019) juga melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang, dimana hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang”.

Metode Penelitian

Pada Bagian metode penelitian ini dijelaskan tentang tahapan-tahapan yang dilaksanakan pada penelitian survei ini.

A. Setting

Tempat penelitian yang digunakan adalah Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang dengan jumlah 25 sekolah. Penelitian direncanakan akan dilaksanakan pada bulan April 2022 sampai dengan bulan Juni 2022.

B. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dimana penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan-hubungan antar variabel-variabel. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data berupa angka. Dalam penelitian ini, desain yang digunakan adalah penelitian *ex post facto* dalam penelitian korelasional (*correlation design*), yang menjajaki kemungkinan ada jalinan kausal (sebab akibat) pada variabel yang tidak bisa dimanipulasi oleh peneliti. Penelitian ini tidak menuntut melakukan perlakuan pada variabel bebas, melainkan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi atau pernah terjadi.

C. Subjek Penelitian

Subyek penelitian adalah guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang dengan populasi sebanyak 204 guru. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate random sampling* dengan menggunakan rumus Slovin. Dari perhitungan yang telah dilakukan dengan rumus Slovin selanjutnya dapat ditetapkan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 136 guru Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang.

D. Teknik dan Alat Pengumpulan data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non-tes, yang dalam hal ini menggunakan teknik observasi dan studi dokumentasi untuk studi pendahuluan, sedangkan

untuk penelitian alat pengumpulan data menggunakan Angket atau kuesioner. Kuesioner (angket) dengan menggunakan Skala Likert. Angket diberikan kepada para guru Sekolah Dasar di wilayah Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang. Angket ini berisikan sejumlah pertanyaan maupun pernyataan yang dipergunakan untuk mendapatkan data mengenai motivasi kerja guru dan kinerja guru. Sebagaimana yang disampaikan Sugiyono (2019) bahwa kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Sedangkan jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis angket tertutup, karena responden tinggal memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dengan menggunakan angka kritis korelasi r -tabel dengan signifikansi (α) yaitu sebesar 0,05 dengan jumlah responden (n) = 30, maka kemudian ditemukan bahwa nilai r -tabel adalah sebesar 0,361. Suatu item dikatakan valid apabila nilai r -hitung > r -tabel. Berdasarkan hasil pengujian korelasi pearson product moment dengan berbantuan *SPSS Versi 25 for Windows*. Pada variabel kinerja guru dari 33 item pernyataan pada kuesioner didapatkan hasil r -hitung yang lebih besar dari r -tabel (r -hitung > 0,361) sebanyak 31 item. Dari hasil uji validitas yang dilakukan terdapat 2 item pernyataan yang memiliki nilai r -hitung lebih kecil dari nilai r -tabel (r -hitung < 0,361) yaitu pada item nomer 18 dengan r -hitung sebesar 0,320 dan item nomer 21 dengan r -hitung sebesar 0,359. Berdasarkan hasil tersebut item nomer 18 dan 21 dinyatakan gugur dan tidak digunakan dalam penelitian.

Sedangkan pada variabel motivasi kerja guru dihasilkan r -hitung yang lebih besar dari r -tabel (r -hitung > 0,361) sebanyak 30 item. Dari hasil uji validitas yang dilakukan terdapat 2 item pernyataan yang memiliki nilai r -hitung lebih kecil dari nilai r -tabel (r -hitung < 0,361) yaitu pada item nomer 4 dengan r -hitung sebesar 0,258 dan item nomer 17 dengan r -hitung sebesar 0,138. Berdasarkan hasil tersebut item nomer 4 dan 17 dinyatakan gugur dan tidak digunakan dalam penelitian.

Selanjutnya pada uji reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60 (Sugiyono, 2019). Jika nilainya dibawah 0,60 maka pertanyaan kuesioner yang diajukan tidak reliabel. Hasil dari uji reliabilitas dengan berbantuan *SPSS Versi 25 for Windows* pada variabel kinerja guru dihasilkan nilai reliabilitas 0,966 sedangkan pada variabel motivasi kerja guru dihasilkan angka 0,946 yang artinya bahwa pada kedua variabel nilai reliabilitasnya berada di atas batas ambang yaitu 0,60. Hasil tersebut membuktikan bahwa seluruh kuesioner adalah reliabel.

F. Teknik Analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Uji asumsi atau uji prasyarat (Uji normalitas, Homogenitas dan Linearitas). Analisa deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran dan uji regresi sederhana untuk menginterpretasi dari setiap variabel penelitian dan uji regresi sederhana yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel prediktor (X) terhadap variabel kreterium (Y). Manfaat dari hasil analisis regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel terikat dapat dilakukan melalui peningkatan variabel bebas atau tidak (Sugiyono, 2019). Sedangkan untuk mencari kekuatan hubungan antar variabel digunakan analisis korelasi *Product Moment*. Uji *Korelasi Product Moment* dilakukan melalui program *SPSS Versi 25 for Windows*. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan data probabilitas. Apabila angka probabilitas hasil analisis < 0,05, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan Y.

Hasil dan Pembahasan

Rahadian Permana Jati, dkk (Pengaruh Motivasi Kerja Guru...)

A. Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif data pada penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan sebaran data terkait dengan persepsi 136 responden terhadap motivasi kerja guru dan kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang. Berdasarkan analisa deskriptif diperoleh data yang menunjukkan persepsi responden terhadap kinerja guru yang terbagi atas lima kriteria yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada kriteria sangat setuju, diperoleh frekuensi sebanyak 17 dengan persentase 13% dalam interval 115-123. Pada kriteria setuju, diperoleh frekuensi sebanyak 25 dengan persentase sebesar 18% dalam interval 109-114. Pada kriteria kurang setuju, diperoleh frekuensi sebanyak 50 dengan persentase 37% dalam interval 103-108. Pada kriteria tidak setuju, diperoleh frekuensi sebanyak 37 dengan persentase 27% dalam interval 97-102. Selanjutnya pada kriteria sangat tidak setuju, diperoleh frekuensi sebanyak 7 dengan persentase 5% dalam interval 91-96. Selanjutnya diketahui pula bahwa persepsi responden terhadap kinerja guru, sebagian besar berada pada kriteria kurang setuju. Hasil dari analisis indikator diperoleh informasi bahwa indikator yang paling kuat adalah faktor tindak lanjut dengan nilai 0,722, sedangkan indikator yang paling lemah adalah faktor perencanaan pembelajaran dengan nilai 0,629.

Pada persepsi responden mengenai motivasi kerja guru (X) diperoleh data yang menunjukkan persepsi responden terhadap motivasi kerja guru yang terbagi atas lima kriteria yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada kriteria sangat setuju, diperoleh frekuensi sebanyak 15 dengan persentase 11% dalam interval 115-121. Pada kriteria setuju, diperoleh frekuensi sebanyak 30 dengan persentase sebesar 22% dalam interval 108-114. Pada kriteria kurang setuju, diperoleh frekuensi sebanyak 43 dengan persentase 32% dalam interval 101-107. Pada kriteria tidak setuju, diperoleh frekuensi sebanyak 39 dengan persentase 29% dalam interval 94-100. Selanjutnya pada kriteria sangat tidak setuju, diperoleh frekuensi sebanyak 9 dengan persentase 7% dalam interval 87-93. Hasil dari analisis indikator variabel motivasi kerja guru dapat dinyatakan bahwa kedua indikator motivasi kerja guru sama-sama kuat. Pada indikator faktor motivasi intrinsik dengan nilai 0,699 dan faktor motivasi ekstrinsik 0,699 yang artinya bahwa baik faktor motivasi intrinsik maupun faktor motivasi ekstrinsik keduanya mempunyai kontribusi yang sama.

B. Uji Asumsi atau Uji Prasyarat

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang telah diperoleh berdistribusi normal atau sebaliknya. Pengujian ini dilakukan terhadap data kinerja guru dan data kompensasi. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorof smirnov Test (Z)*. Kriteria pengujian ini adalah apabila angka signifikansi (*Sig*) yang diperoleh > dari taraf signifikansi, maka data berdistribusi normal. Sedangkan apabila signifikansi yang diperoleh < taraf signifikansi, maka data berdistribusi tidak normal. Taraf signifikansi uji adalah = 0,05.

Tabel 4.1. Hasil Uji Normalitas Data Variabel Kinerja Guru dan Motivasi Kerja Guru

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Guru	Motivasi Kerja Guru
N		136	136
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	105.77	104.21
	Std. Deviation	6.682	7.831
Most Extreme Differences	Absolute	.075	.071
	Positive	.075	.071
	Negative	-.045	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		.075	.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056 ^c	.092 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Mengacu pada tabel 4.1, diketahui bahwa hasil perhitungan *test of normality* terhadap variabel penelitian kinerja guru menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dengan signifikansi sebesar 0,056 dimana nilai tersebut $>0,05$ atau dapat dikatakan pula bahwa $0,056 > 0,05$. Berdasarkan hasil uji tersebut, maka dapat diketahui bahwa data variabel kinerja guru berdistribusi normal sehingga dapat digunakan sebagai syarat pengujian regresi dalam rangka melihat pengaruh antar variabelnya.

Sedangkan hasil perhitungan *test of normality* terhadap variabel penelitian motivasi kerja guru menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dengan signifikansi sebesar 0,092 dimana nilai tersebut $>0,05$ atau dapat dikatakan pula bahwa $0,092 > 0,05$. Berdasarkan hasil uji tersebut, maka dapat diketahui bahwa data variabel motivasi kerja guru berdistribusi normal sehingga dapat digunakan sebagai syarat pengujian regresi dalam rangka melihat pengaruh antar variabelnya.

2. Uji Linearitas

Hasil uji linieritas motivasi kerja guru dengan kinerja guru Sekolah Dasar Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang dijabarkan dalam tabel 4.2, sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Linearitas X terhadap Y

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between (Combined) Groups	3320.048	31	107.098	4.113	,000
	Linearity	2129.874	1	2129.874	81.801	,000
Motivasi Kerja Guru	Deviation from Linearity	1190.174	30	39.672	1.524	,062
	Within Groups	2707.886	104	26.037		
Total		6027.934	135			

Mengacu pada Tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa nilai *Deviation from Linearity* variabel motivasi kerja guru dengan kinerja guru sebesar 0,062. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05

Rahadian Permana Jati, dkk (Pengaruh Motivasi Kerja Guru...)

atau dapat dijelaskan sebagai $0,062 > 0,05$. Berdasarkan perolehan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa data variabel motivasi kerja guru dengan kinerja guru memiliki persamaan yang linier.

C. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas terhadap semua variabel penelitian dan telah memenuhi kriteria yang dipersyaratkan untuk melakukan uji regresi sederhana sebagai alat pengujian hipotesis penelitian, selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dengan menggunakan uji regresi tunggal dijabarkan dalam tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3. Hasil Uji Korelasi Variabel Motivasi Kerja Guru (X) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

Correlations			
		Kinerja Guru	Motivasi Kerja Guru
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	136	136
Motivasi Kerja Guru	Pearson Correlation	1	.785**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	136	136

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa *correlation* antara variabel motivasi kerja guru terhadap kinerja guru bernilai positif. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai r hitung sebesar 0,785, sedangkan Sig (2-tailed) hubungan searah antara X terhadap Y 0,000 karena nilai 0,000 menunjukkan hubungan yang signifikan $0,000 < 0,05$.

Selanjutnya hasil uji Anova yang digunakan untuk menganalisis data pengaruh variabel motivasi kerja guru terhadap kinerja guru disajikan dalam tabel 4.4, sebagai berikut:

Tabel 4.4. Hasil Uji Anova Variabel Motivasi Kerja Guru (X) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

Anova ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3713.418	1	3713.418	214.990	.000 ^b
Residual	2314.516	134	17.273		
Total	6027.934	135			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru

Mengacu pada tabel 4.4 di atas, diketahui bahwa hasil analisis regresi memperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau dapat dinyatakan sebagai $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai F hitung sebesar $214,990 >$ dari F tabel pada taraf kepercayaan 0,05 yaitu

Rahadian Permana Jati, dkk (Pengaruh Motivasi Kerja Guru...)

sebesar 3,07. F hitung sebesar 214,990 lebih besar dari f tabel 3,07 atau $214,990 > 3,07$. Berdasarkan perolehan nilai tersebut, maka hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang dinyatakan diterima. Selanjutnya, besaran pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dipaparkan ke dalam tabel 4.5, sebagai berikut:

Tabel 4.5. Hasil uji Besaran Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Guru (X) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,785 ^a	,616	,613	4,156

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas, diperoleh nilai *R square* sebesar $0,616 = 61,6\%$. Hal ini berarti bahwa besaran pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar $61,6\%$ dan besaran pengaruh lain di luar motivasi kerja guru yang mempengaruhi kinerja guru Sekolah Dasar Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang adalah sebesar $38,4\%$. Selanjutnya dalam rangka mengetahui persamaan regresi dari variabel X ke variabel Y ditunjukkan hasil uji regresi yang sebagaimana tersaji dalam tabel 4.6, sebagai berikut:

Tabel 4.6. Hasil Uji Koefisien Regresi Variabel Motivasi Kerja Guru (X) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	35.977	4.773		7.537	.000
Motivasi Kerja Guru	.670	.046	.785	14.663	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Mengacu pada tabel 4.6 di atas, diketahui bahwa nilai t hitung adalah sebesar 14,663 $>$ t tabel 1,978. Hal tersebut berarti bahwa ada pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Selanjutnya pada variabel motivasi kerja guru diketahui bahwa nilai beta adalah sebesar $0,670 \neq 0$. Hal tersebut berarti bahwa variabel motivasi kerja guru merupakan penjelas terhadap variabel kinerja guru. Berdasarkan uji Anova diperoleh persamaan regresi variabel X terhadap Y adalah $\hat{Y} = 35,977 + 0,670 X$. Persamaan regresi ini menggambarkan bahwa fluktuasi naik turunnya kinerja guru dipengaruhi naik turunnya motivasi kerja guru. Apabila terjadi kenaikan dari variabel X, maka nilai variabel Y adalah sebesar 35,977. Diketahui pula bahwa koefisien regresi sebesar 0,670 yang berarti bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel motivasi kerja guru, akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,670.

Mengacu pada hasil uji regresi sederhana variabel motivasi kerja guru (X) terhadap kinerja guru (Y), dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji Anova maka hipotesis dinyatakan diterima dimana variabel X berpengaruh terhadap variabel Y dan besaran pengaruh variabel

Rahadian Permana Jati, dkk (Pengaruh Motivasi Kerja Guru...)

X terhadap variabel Y diketahui sebesar 61,6% sementara sisanya yaitu sebesar 38,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Simpulan

Pencapaian hasil pendidikan yang berkualitas selain dipengaruhi oleh faktor siswa yang berkualitas juga ditentukan oleh faktor tenaga pengajar dan pendidik yang dalam hal ini adalah guru yang berkualitas pula. Siswa yang berkualitas akan tercermin dari hasil capaian kompetensi yang telah diperoleh siswa tersebut. Sedangkan guru yang berkualitas akan terlihat dari cerminan kompetensi guru yang diwujudkan melalui kinerja guru yang optimal di dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam pembelajaran. Sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa tugas guru diantaranya adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, kemudian menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Dalam mewujudkan kinerja guru yang optimal di dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, tentu juga harus didukung oleh berbagai faktor yang salah satunya adalah motivasi kerja guru yang tinggi. Motivasi kerja guru baik itu yang bersifat internal maupun eksternal menjadi unsur penting sebagai daya penggerak dalam pelaksanaan dan peningkatan kinerja guru di sekolah. Semakin besar motivasi kerja guru tentu akan dapat memberikan pengaruh terhadap semakin meningkatnya kinerja guru tersebut.

Dalam pengolahan deskriptif mengenai pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang dipersepsikan bahwa responden berada pada kategori sedang bahkan cenderung rendah. Hal ini masih belum sesuai dengan yang diharapkan bahwa secara mendasar seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya tentu harus didukung dengan motivasi kerja yang tinggi dimana hal tersebut secara langsung akan dapat meningkatkan kinerja guru. Beberapa fenomena yang terjadi terkait dengan rendahnya motivasi guru dalam kegiatan pembelajarannya di sekolah baik dari segi perencanaan maupun sampai dengan evaluasi pembelajaran, menjadi salah satu dampak yang timbul dari persoalan rendahnya motivasi kerja pada guru tersebut. Kondisi tersebut menunjukkan masih terdapat permasalahan terkait dengan motivasi kerja guru yang masih rendah. Peningkatan-peningkatan motivasi kerja guru tentu perlu untuk diberikan baik secara langsung maupun tidak langsung, baik secara internal maupun secara eksternal oleh guru itu sendiri maupun oleh pemangku kebijakan terkait.

Berdasarkan hasil uji statistik terhadap variabel motivasi kerja guru dengan kinerja guru Sekolah Dasar, menunjukkan bahwa korelasi motivasi kerja guru dengan kinerja guru bernilai positif dengan nilai r hitung sebesar 0,785. Hasil uji Anova motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar, maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pringapus dinyatakan diterima. Besaran nilai R Square adalah sebesar 0,616 = 61,6%, artinya bahwa besaran pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 61,6% dan besaran pengaruh lain di luar motivasi kerja guru yang mempengaruhi kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang adalah sebesar 38,4%. Persamaan regresi pada variabel X terhadap Y adalah $\hat{Y} = 35,977 + 0,670 X$. Persamaan regresi ini menggambarkan bahwa fluktuasi naik turunnya tingkat kinerja guru dipengaruhi naik turunnya tingkat motivasi kerja guru. Apabila terjadi kenaikan dari variabel X, maka nilai variabel Y adalah sebesar 35,977.

Berdasarkan penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sumarmi, dkk (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di UPTD DIKBUD Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak. Selain itu juga didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (2019) yang

menyatakan bahwa motivasi kerja guru juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa meningkatnya motivasi kerja guru secara signifikan memberikan dampak meningkatnya kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang.

Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson dalam Fattah (2014) dan juga Mulyasa dalam Nurrochmah dan Sontani (2020) yang secara garis besar menyatakan bahwa salah satu faktor utama di dalam peningkatan kinerja guru adalah motivasi kerja guru. Faktor motivasi kerja guru atau dorongan yang berasal dari guru tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerjanya di sekolah. Apabila seorang guru memiliki motivasi kerja yang rendah atau bahkan sama sekali tidak memiliki motivasi kerja tentu dalam pelaksanaan kinerjanya pada proses pembelajaran di sekolah juga akan terganggu atau bahkan bermasalah. Sebaliknya apabila seorang guru memiliki semangat dan motivasi kerja yang tinggi tentu akan berdampak pada peningkatan kinerja bagi guru tersebut.

Besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pringapus Kabupaten Semarang mempunyai pengaruh positif serta korelasi yang kuat terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh guru tersebut. Semakin besar dan tinggi motivasi kerja yang ditunjukkan maka akan semakin meningkat pula kinerja guru tersebut yang akan berpengaruh secara langsung pada kualitas hasil pembelajaran yang dihasilkan oleh siswa. Sebaliknya kualitas hasil pembelajaran pada siswa akan semakin rendah apabila kinerja guru juga rendah akibat dari motivasi kerja guru yang rendah. Oleh karena itu pemberian dan peningkatan motivasi kerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung oleh pimpinan lembaga, dinas pendidikan maupun pemerintah terkait dalam bentuk kegiatan-kegiatan peningkatan mental dan motivasi kerja serta pemberian reward dan penghargaan perlu untuk terus dibiasakan. Melalui peningkatan motivasi kerja guru diharapkan akan lebih meningkatkan kinerja guru tersebut baik dalam loyalitas secara kelembagaan maupun dalam pemberian pelayanan pendidikan dan pembelajaran kepada para siswa di sekolah.

Daftar Pustaka

- Anoraga, Pandji. (2011). Psikologi Manajemen. Bandung: Rineka Cipta
- Burhanudin, Danang Sunyoto. (2015). Teori Perilaku Keorganisasian, Jilid Pertama, Jakarta: PT Buku seru
- Fahmi, Irfan. (2013). Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasinya. Bandung: Alfabeta
- Fattah, Hussein. (2014). Perilaku Pemimpin & Kinerja Pegawai. Jakarta: Elmatara.
- Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermiono, A. (2014). Manajemen Kurikulum Berbasis Karakter. Bandung: Alfabeta
- Indriyani, Noviana. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Warungasem, Kabupaten Batang. Skripsi. Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang
- Martoyo, S. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE

-
- Mulyasa, E. (2013). Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Remaja Rosdakarya.
- Nurrochmah, S., Sontani, UT. (2020) Kontribusi Kompetensi terhadap Kinerja Guru. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper) 5 (1)
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sumarmi, W., Egar, N., Nurkolis. (2019). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SD Di UPTD DIKBUD Kecamatan Wonosalam, Kabupaten Demak. Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP), Vol 8 (1)
- Sutikno, Sobry. (2014). Pemimpin dan Kepemimpinan. Lombok: Holistica.
- Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005, tentang Guru dan Dosen. 2005. Jakarta: Depdiknas.
- Uno, Hamzah. (2014). Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, Hamzah dan Lamatenggo Nina. (2012). Teori Kinerja dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.
- Waluyo, Minto. (2007). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Keunggulan Bersaing Berkelanjutan Di BUMN. Jurnal Heuristik, 4 (2).