

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI SE-KOTA MAKASSAR

Deva<sup>1</sup>, Andi Mappincara<sup>2</sup>, Sumarlin Mus<sup>3</sup>

Jurusan Administrasi Pendidikan  
Fakultas Ilmu Pendidikan  
Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Makassar

Alamat e-mail

[devadarnitasari24@gmail.com](mailto:devadarnitasari24@gmail.com)<sup>1</sup>

[andi.mappincara@unm.ac.id](mailto:andi.mappincara@unm.ac.id)<sup>2</sup>

[sumarlin.mus@gmail.com](mailto:sumarlin.mus@gmail.com)<sup>3</sup>

**Abstrak :** Penelitian ini berfokus kepada Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri se-Kota Makassar. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimanakah gambaran motivasi kerja di SMK Negeri se-Kota Makassar, (2) Bagaimanakah gambaran Kinerja Guru di SMK Negeri se-Kota Makassar, (3) Apakah ada pengaruh antara Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri se-Kota Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran motivasi kerja di SMK Negeri se-Kota Makassar, (2) mengetahui gambaran Kinerja Guru di SMK Negeri se-Kota Makassar, (3) mengetahui apakah ada pengaruh antara Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri se-Kota Makassar. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dan Jenis penelitian ini adalah *ex-post facto* dengan jumlah sampel 88 guru ditetapkan dengan teknik *Random sampling*. Instrumen yang digunakan berupa *Kuesioner* dengan responden guru. Alat pengumpulan data menggunakan angket, teknik analisis data menggunakan analisis *deskriptif* dan analisis *Inferensial*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Gambaran motivasi kerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar berada pada kategori tinggi, (2) Gambaran kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar berada pada kategori tinggi, (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Guru

**Abstrak:** This research focuses on Work Motivation and Teacher Performance in State Vocational High Schools in Makassar City. The formulation of the problems in this study are (1) How is the description of work

motivation in State Vocational High Schools in Makassar City, (2) How is the description of Teacher Performance in State Vocational Schools in Makassar City, (3) Is there an influence between Work Motivation and Teacher Performance in Vocational High Schools The country in the city of Makassar. This study aims to: (1) determine the description of work motivation in State Vocational High Schools in Makassar City, (2) determine the description of Teacher Performance in State Vocational High Schools throughout Makassar City, (3) determine whether there is an influence between Work Motivation and Teacher Performance in Vocational High Schools. The country in the city of Makassar. The research method used in this research is quantitative and the type of this research is ex-post facto with a sample size of 88 teachers determined by the random sampling technique. The instrument used was a questionnaire with teacher respondents. Data collection tools using a questionnaire, data analysis techniques using descriptive analysis and inferential analysis. The results showed that (1) the description of the work motivation of the SMK Negeri Makassar teachers was in the high category, (2) The description of the performance of teachers in the State Vocational High Schools in Makassar was in the high category, (3) There was a significant influence between work motivation. and teacher performance in State Vocational High Schools in Makassar City.

*Keywords :* work motivation, teacher performance

## **1. PENDAHULUAN**

Di dalam proses pembelajaran di sekolah guru sebagai sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang paling penting sehingga merekalah yang akan memperoleh kesejahteraan utama atas jerih payahnya. Menurut (Supardi, 2014:18) “Guru yang memiliki kinerja adalah guru yang memiliki kecakapan pembelajaran, wawasan keilmuan yang mantap, wawasan sosial yang luas, dan

bersikap positif terhadap pekerjaannya”, kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen yang ada di sekolah, apakah itu kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, maupun peserta didik, serta iklim yang ada disekolah. (Mangkunegara, 2009:23) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang baik akan menghasilkan hal yang positif, namun sebaliknya jika kinerja buruk maka akan menghasilkan hal yang kurang baik pula. Guru salah satu faktor mendasar yang menentukan tercapainya Pendidikan Nasional maka peran guru menjadi salah satu komponen yang penting dan strategis melalui kinerjanya. Dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar

Sekolah yang seperti itu, tidak akan mampu menghasilkan lulusan yang unggul dan memiliki daya saing di kancah global seperti sekarang ini. Oleh karena itu, kinerja guru harus dikelola dengan baik dan dijaga agar tidak mengalami penurunan. Bahkan, seharusnya selalu diperhatikan agar mengalami peningkatan secara terus menerus. Menurut Randal S. Schuler, Susan E (Sinambela 2012:213) ada dua strategi yang dapat dilakukan

prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, Rendahnya kinerja guru dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya visi di suatu sekolah.

untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu pelatihan dan motivasi kerja. Dikuatkan lagi oleh pendapat Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2006) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Berpijak dari penjelasan diatas, maka peneliti menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Dalam melaksanakan tugas, guru dipengaruhi

oleh dorongan diri, baik dari dalam diri individu dan dari luar individu, dorongan yang dimaksud di sini adalah motivasi.

Observasi dan wawancara awal yang dilakukan di salah satu SMK Negeri yaitu SMK Negeri 7 Makassar pada tanggal 05 April 2019, bahwasannya Kinerja Guru di SMK tersebut sudah berjalan dengan baik. Salah satu guru juga mengatakan bahwa kinerja guru dibutuhkan oleh sebab itu salah satu upaya agar kinerja guru meningkat yaitu kepala sekolah mengadakan briefing setiap hari senin setelah upacara bendera dilaksanakan, harapannya agar terdapat perubahan-perubahan yang lebih maju dalam proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru-guru.

Menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai strategi untuk meningkatkan kinerja guru dan peneliti memilih variabel motivasi sebagai salah satu indikator yang dirasa memiliki pengaruh terhadap

kinerja. Sehingga penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Se- Kota Makassar. Lokasi untuk penelitian ini adalah di SMK Negeri Se- Kota Makassar karena menyadari SMK Negeri di Kota Makassar merupakan sekolah kejuruan yang memiliki peminat tidak sedikit, karena itu guru dituntut untuk terus memberikan kinerja yang baik kepada semua konsumen demi menjaga nama baik sekolah.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Motivasi Kerja Guru**

Secara umum semua orang membutuhkan motivasi untuk dapat giat bekerja. Orang akan bersemangat melakukan segala aktivitas ketika dalam dirinya telah ada motivasi yang tinggi. Hamalik (2004: 179) menegaskan bahwa, “motivasi sangat penting karena seseorang yang mempunyai motivasi akan lebih berhasil daripada seseorang yang tidak mempunyai motivasi”. Bekerja pun

membutuhkan motivasi yang disebut dengan motivasi kerja.

Menurut Wahyudi (2012: 101), “motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilaku, memberikan semangat kerja yang tinggi untuk memenuhi tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien”. Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor dalam diri seorang guru yang dapat memberikan semangat kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Uno (2013 :72), “motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Motivasi kerja guru adalah suatu hal yang dibutuhkan guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru dalam melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guru akan bergerak mengerjakan pekerjaan apabila ada yang

memotivasi baik dari dalam diri maupun dari luar.

Motivasi kerja guru menurut Fathurrohman dan Aa Suryana (2012: 63), adalah “dorongan bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan agar tercapai tujuan pekerjaan sesuai dengan rencana”. Motivasi kerja guru merupakan dorongan untuk senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan rencana. Motivasi kerja membuat guru menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai rencana dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **2.2 Indikator Kinerja Guru**

Uno (2006:15) Adapun indikator yang dapat dilihat dari motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilihat dalam table dibawah ini.

Table 2.1 : indikator motivasi kerja

### 2.3 Kinerja Guru

Pendidikan akan berhasil apabila sumber daya manusia yang ada didalamnya memiliki kualitas yang baik. Kurikulum, sarana dan prasarana yang menunjang tidak akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas apabila tidak ada sumber daya manusia yang mengelolanya. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan. Peranan guru dalam menghasilkan peserta didik yang berkualitas terlihat dari optimal atau tidak kinerja guru tersebut.

Kinerja memiliki arti, “sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja” (Depdiknas, 2001: 700). Faisal (2015:5) mengemukakan bahwa kinerja adalah, “sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan”. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang mulai dari unsur kegiatan input, proses, output dan

Indikator
Motivasi Instrinsik
1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas
4. Ada umpan balik dari peserta didik
5. Memiliki perasaan yang senang dalam bekerja
Motivasi Ekstrinsik
1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya
2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dia kerjakan
3. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh reward
4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian

bahkan outcome. Suyadi dan Dewi (2017:2) performance atau kinerja adalah, “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa,

“pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”. Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa, “standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran”.

#### **2.4 Indikator Kinerja Guru**

Adapun beberapa indikator kinerja guru yang dibuat oleh Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas, 2008:21) sebagai berikut:

- 1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran,
- 2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran,
- 3) Evaluasi/ Penilaian pembelajaran.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang dapat diukur dengan angka mulai dari pengumpulan data sampai dengan pembahasan terhadap hasil penelitiannya kemudian diolah menggunakan rumus statistik. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016: 8) bahwa: Metode penelitian 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. Adapun jenis penelitian yang dipilih adalah jenis penelitian *ex-post facto*. Menurut Sugiyono (2010:7) “*ex-post facto* merupakan suatu jenis penelitian untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-

faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut”. Jenis penelitian ini dipilih dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri se-Kota Makassar.

### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian berdasarkan surat keputusan kepala sekolah menengah kejuruan negeri se-kota Makassar yaitu seluruh guru SMK NEGERI SE-KOTA MAKASSAR dengan jumlah SMK Negeri sebanyak 10 dan jumlah keseluruhan guru sebanyak 744 guru.

populasi dalam penelitian ini besar maka peneliti menarik sampel untuk mewakili menggunakan yaitu Teknik Solvin dimana teknik ini adalah teknik untuk menghitung jumlah sampel minimal Siregar (2014:61).

Ditentukan dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{744}{1 + 744(0,1)^2}$$

$$n = \frac{744}{8,44}$$

$$n = 88,151 = 88 \text{ Orang}$$

n : Sampel

N : Populasi

e : Tingkat Kesalahan 10%

Maka dapat disimpulkan sampel dari penelitian ini sebanyak 88,151 responden atau dibulatkan menjadi 88 sampel.

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendiskripsikan serta memberikan gambaran tentang data setiap variabel yang disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan menafsirkan nilai mean, median, modus, satandar deviasi dan rentang. Data hasil penelitian untuk masing-masing variabel disajikan secara deskriptif.

#### 4.1.1 Analisis deskriptif Motivasi kerja guru (X).

Dari data analisis deskriptif didapatkan nilai mean 47,73 yang berada pada rentang skor  $42,5 < (47,73) \leq 55,25$  dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar cenderung tinggi. Hasil ini juga dibuktikan dengan tingginya



persentase pada kategori tinggi sebesar 70,45%.

Lebih jelasnya akan diurai setiap indikator dari motivasi kerja yang terdiri dari motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik.

#### **4.1.2 Analisis deskriptif kinerja guru (Y)**

Dari data analisis deskriptif didapatkan nilai mean 60,09 yang berada pada rentang skor  $55 < (60,09) \leq 71,5$  dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar cenderung tinggi. Hasil ini juga dibuktikan dengan tingginya persentase pada kategori tinggi sebesar 55,68%.

Lebih jelasnya akan diurai setiap indikator dari kinerja guru yang terdiri dari perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi/penilaian pembelajaran.

#### **4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik**

Berdasarkan hasil *Test of Normality Kolmogrov-Smirnov* diperoleh angka probabilitas atau asymp. Sig. (2-tailed). Dasar

pengambilan keputusan jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka nilai residual berdistribusi normal namun jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka nilai residual berdistribusi tidak normal. Maka dari itu nilai asymp. Sig. (2-tailed) dapat dilihat (0,358) kemudian dibandingkan dengan 0,05 yang maknanya nilai signifikansinya lebih besar dari pada 0,05 maka disimpulkan bahwa data tersebut normal.

### **4.3 PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

#### **4.3.1 Gambaran motivasi kerja di SMK Negeri se-Kota Makassar**

Secara umum semua orang membutuhkan motivasi untuk dapat giat bekerja. Orang akan bersemangat melakukan segala aktivitas ketika dalam dirinya telah ada motivasi yang tinggi. Menurut Uno (2013 :72), “motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Motivasi kerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar tergolong

dalam kategoritinggi, dilihat dari banyak responden dari 88 guru jawaban mengarah pada kategori tinggi, maka data tabel frekuensi didapat nilai rata-rata nya cenderung tinggi yaitu 70,45% , yang artinya hampir semua guru menilai setuju bahwa motivasi kerja terlaksana dengan baik yang berkaitan dengan aspek motivasi internal dan motivasi eksternal.

Motivasi internal pada guru berkaitan pada aspek tanggung jawab guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas, ada umpan balik dari peserta didik, dan memiliki perasaan yang senang dalam bekerja tergolong dalam kategori tinggi dengan persentase 77,27%, yang artinya motivasi internal pada guru di SMK Negeri se-Kota Makassar berjalan dengan baik.

Selanjutnya, aspek motivasi eksternal juga berada pada kategori tinggi dengan persentase 40,90% dapat dilihat dari aspek guru selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan

kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dia kerjakan, bekerja dengan harapan ingin memperoleh reward, dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian.

#### **4.3.2 Gambaran Kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar**

Pendidikan akan berhasil apabila sumber daya manusia yang ada didalamnya memiliki kualitas yang baik. Kurikulum, sarana dan prasarana yang menunjang tidak akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas apabila tidak ada sumber daya manusia yang mengelolanya. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan. Peranan guru dalam menghasilkan peserta didik yang berkualitas terlihat dari optimal atau tidak kinerja guru tersebut. Kinerja memiliki arti, “sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja” (Depdiknas, 2001: 700).

Kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar tergolong dalam kategoritinggi, dilihat dari banyak responden dari 88 guru jawabannya

mengarah pada kategori tinggi, maka data tabel frekuensi didapat nilai rata-ratanya cenderung tinggi yaitu 55,68%, yang artinya hampir semua guru menilai setuju bahwa kinerja guru terlaksana dengan baik.

Berkaitandengan aspek perencanaan program kegiatan pembelajaran di SMK Negeri se-Kota Makassar sudah baik sebagian besar guru sudah menyusun program kegiatan pembelajarannya dengan memperhatikan juga mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembeajaran (RPP) dengan baik.

Selanjutnya, jika dilihat dari pelaksanaan kegiatan pembelajaran guru di SMK Negeri se-Kota Makassar mengadakan kegiatan pengeloaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran dengan baik dibuktikan dengan data table frekuensi yang berada pada kategori tinggi.

Adapun aspek berikutnya yaitu evaluasi/penilaian pembelajaran, pada tahap ini guru dituntut memiliki

kemampuan menentukan pendekatan dan cara evaluasi, pada aspek ini juga sudah baik dibuktikan dengan data yang berada pada kategori tinggi.

### **4.3.3 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar. pernyataan tersebut di dukung oleh pendapat Randal S.Schuler, Susan E (Sinabela 2012:213) bahwa salah satu strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru yaitu motivasi.Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru di SMK Negeri se-Kota makassar karena guru sudah meningkatkan kinerjanya dengan meningkatkan motivasi baik itu dari dalam ataupun dari luar dengan baik. Selain itu, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar dilihat berdasarkan penilaian pada beberapa aspek, yaitu: mampu merencanakan kegiatan pembelajaran, guru yang memiliki kinerja yang baik tentu dapat

menguasai bahan yang akan diajarkannya sebab penguasaan guru akan bahan pembelajaran sangat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Menurut Mujahidin (2016:8) kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sub variabel ini menduduki kategori tinggi yang artinya dengan motivasi kerja kegiatan kinerja Guru yang berkaitan dengan merencanakan program kegiatan pembelajaran berjalan dengan baik. Kegiatan ini dilakukan oleh guru dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan menguasai bahan ajar.

Selanjutnya, pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Seorang guru harus melakukan kegiatan pembelajaran di kelas yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Menurut Yamin

dan Maisah (2010:87) Kinerja pengajar adalah menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik ke arah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-psikologis. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sub variabel ini berada pada kategori tinggi yang artinya dengan motivasi kerja kegiatan kinerja guru yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran untuk menjembatani kebutuhan siswa agar menghindari kejenuhannya dalam belajar berjalan dengan baik.

Kemudian aspek Evaluasi/Penilaian Pembelajaran. Sub variabel ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi yang meliputi kegiatan remedial dan kegiatan perbaikan

program pembelajaran. Menurut Supardi (2014:54) 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. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sub variabel ini berada pada kategori tinggi hal tersebut artinya dengan motivasi kerja kegiatan kinerja guru yang berkaitan dengan evaluasi/penilaian pembelajaran berjalan dengan baik. Kegiatan ini dilakukan oleh guru dengan tujuan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan.

Hal inipun dibuktikan dari nilai analisis regresi sederhana yaitu berdasarkan nilai signifikansi : dari tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Atau

berdasarkan nilai t: diketahui nilai Nilai *thitung* 3,500 lebih besar dari *ttabel* 1,291, ( $3,500 > 1,291$ ) sehingga terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Untuk koefisien determinasi didapatkan angka koefisien *R Square* sebesar 0,125. Hal ini berarti bahwa sebesar 12,5% dapat dijelaskan oleh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sedangkan sisanya  $100\% - 12,5\% = 87,5\%$  dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel motivasi kerja. Olah data terlampir.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasannya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran motivasi kerja di SMK Negeri se-Kota Makassar baik dengan kecenderungan persentase berada pada kategori tinggi oleh karena itu motivasi kerja berupa motivasi internal dan eksternal mampu menunjang guru dalam pencapaian tujuan pembelajaran.

2. Gambaran kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar baik dengan kecenderungan persentase berada pada kategori tinggi oleh karena itu karena melalui kinerja guru mampu merencanakan program kegiatan pembelajaran mengenai pengembangan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang dipakai dalam proses pembelajaran, guru mampu melaksanakan kegiatan pembelajar ditandai dengan kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran, serta seorang guru mampu menilai hasil belajar untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar.

#### **4.2 saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, disampaikan saran berikut :

#### **1. Bagi Guru SMK Negeri se-Kota Makassar**

- a. Guru perlu membuat media pembelajaran yang bervariasi agar siswa mendapat pengalaman dan pengetahuan yang baru dalam proses pembelajaran sehingga pembelajaran tidak monoton. Media pembelajaran tersebut dapat berupa media gambar, audio, video, benda-benda asli, maupun media dengan menggunakan aplikasi computer.
- b. Sebaiknya guru perlu menggunakan penilaian acuan patokan dalam penilaian hasil belajar. Hal yang dapat dilakukan guru yaitu mengadakan koordinasi dengan rekan guru lainnya terkait penilaian acuan patokan yang digunakan.

#### **2. Bagi SMK Negeri se-Kota Makassar**

- a. Sebaiknya sekolah mengoptimalkan pemberian penghargaan kepada guru yang

memiliki prestasi dan kinerja yang optimal sehingga guru termotivasi untuk mengembangkan diri. Pemberian penghargaan dilakukan satu kali di akhir semester.

- b. Sekolah perlu mengoptimalkan monitoring penilaian kinerja guru sehingga guru yang memiliki kemampuan yang baik dapat diberikan promosi jabatan. Monitoring dilakukan oleh wakil kepala sekolah bagian kurikulum dengan cara membuat buku penilaian kinerja guru. Penilaian tersebut dibagi menjadi penilaian harian, mingguan, dan bulanan sehingga terlihat guru yang memiliki kinerja optimal.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini hanya memberikan informasi mengenai pengaruh motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru yang memberikan pengaruh sebesar 12,5%. Terdapat faktor lain sebesar 87,5% yang mempengaruhi kinerja guru. Penelitian selanjutnya

diharapkan mampu mengungkap faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru tersebut.

### DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. VI. Jakarta: PT Renika Cipta.

-----, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Basrowi. 2010. *Manajemen pendidikan Penelitian*. Surabaya, PT. Insan Cendekia

Cici Asterya Dewi. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer SMA Rumpun IPS se-kecamatan Temanggung. Skripsi. Semarang: Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang.

Darmadi, Hamid. 2010. *Kemampuan Dasar Mengajar*. Bandung: Alfabeta.

Depdiknas. 2001. *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah*. Jakarta: Depdiknas

-----, 2008. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Dikmenum Depdiknas.

Faisal, Mohammad. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Fathurrohman, Pupuh dan Aa Suryana.  
2012. *Guru Profesional*.  
Bandung: Revika Aditama.

Hamalik, Oemar. 2004. *Psikologi  
Belajar dan Mengajar*.  
Bandung: Sinar Baru  
Algensindo.

Hamalik, Omar. 2004. *Proses Belajar  
Mengajar*. Jakarta: Bumi  
Aksara.

Lia Yulia. 2016. Pengaruh Motivasi  
Kerja Guru dan Kompetensi  
Pedagogik terhadap Kinerja  
Guru SMK Muhammadiyah 1  
Prambanan Laten. Skripsi.  
Yogyakarta. Fakultas  
Ekonomi. Universitas Negeri  
Yogyakarta.

Mangkunegara, A.A.A. 2006.  
*Perencanaan dan  
Pengembangan Manajemen  
Sumber Daya Manusia*.  
Bandung: PT. Refika Aditama.

----- . 2009. *Manajemen Sumber  
Daya Manusia*. Bandung: PT.  
Remaja Rosdakarya.



