

HUBUNGAN MOTIVASI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK YAJ DEPOK JAWA BARAT

Widodo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Email: widodomursanih@gmail.com. Mobile: 0817880040

Abstrak

Dilakukannya penelitian mengenai Motivasi dengan Kinerja pada SMK YAJ Depok Jawa Barat bertujuan untuk mengetahui Hubungan Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. Metode pengumpulan data diperoleh dari kuesioner, yaitu menyebarkan angket kepada seluruh guru di SMK YAJ Depok, Jalan Arrindho No.1, Kelurahan Jatimulya, Kecamatan Cilodong, Kota Depok. Kemudian data penelitian dianalisis menggunakan analisis korelasi sederhana. Pengujian hipotesis dengan uji t yaitu uji Parsial karena hanya dua variabel.. Korelasi yang dihasilkan dari penelitian ini adalah ada hubungan yang positif dan signifikan karena diperoleh angka 74,2%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima antara Motivasi kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi kinerja.

Kata kunci: Motivasi dan Kinerja

PENDAHULUAN

Telah kita ketahui bersama bahwa pada dasarnya Motivasi seorang pemimpin dalam organisasi sangat penting maka menjadi kewajiban utama bagi setiap pemimpin untuk selalu terus menerus berusaha, mengamati dan memahami tingkah laku bawahan, mencari dan menentukan terjadinya tingkah laku bawahan, memperhitungkan, mengawasi dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan agar dapat menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya, terutama yang berkaitan dengan dunia pendidikan yaitu tugas dan tanggung jawab guru sebagai pendidik dan pengajar. Sehingga tujuan pendidikan dapat dicapai sesuai dengan rencana.

Apabila setiap kehidupan suatu organisasi diadakan pengamatan secara cermat akan nampak lebih jelas peranan manajemen administrasi (administrative management) melalui tindakan-tindakan perencanaan pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, kontrol dan evaluasi serta komunikasi yang dikembangkan oleh Kepala Sekolah sebagai administrator, untuk mewujudkan kerja yang efektif dan terarah dengan suatu tujuan tertentu.

Menurut Hadari Nawawi (1985:h.82) menyebutkan bahwa “Untuk meningkatkan efisiensi kerja di lingkungan sekolah sebagai organisasi kerja, komunikasi dan hubungan kerja harus menghindari keterikatan pada organisasi kepankangan dan tingkat unit kerja, hubungan kerja antara personal yang dapat menunjang terciptanya kerja sama harus dikembangkan.”

Didalam kehidupan suatu organisasi pendidikan apabila dicermati serta diamati akan terjadi proses interaksi kerja sama antara pemimpin dengan bawahan yang diperhatikan, diarahkan, dibina, dan dikembangkan, tetapi kemungkinan juga dipaksakan, agar perilaku tersebut sesuai dengan harapan pemimpin di dalam suatu lembaga.

Pada era kontemporer, organisasi dilandasi ketergantungan (Dependency) dan keperkiraan (Proximity) sebagai akibat kemajuan teknologi dan perkembangan penduduk, sehingga pengertian organisasi berkembang mengikuti interaksi antara sistem formal dengan komponen-komponen manusia. Maka organisasi pendidikan merupakan wadah yang berfungsi menyelenggarakan proses pendidikan.

Dalam rangka melaksanakan, mengelola, mengurus dan mengatur diperlukan manajemen yaitu proses memimpin, membimbing, menyiapkan fasilitas kepada bawahan supaya bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Seorang pemimpin hendaknya dapat memotivasi, Sumijo (1987:h.174) mengatakan bahwa : “Merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada seseorang”.

Motivasi sebagai proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik dan faktor diluar diri seseorang disebut faktor ekstrinsik. Faktor di dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman, dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau masa depan. Sedangkan faktor di luar diri dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber, bisa karena pengaruh pemimpin, kolega atau faktor-faktor lain yang sangat kompleks.

Seorang pemimpin sebaiknya memiliki kemampuan yakni : “Motivasi adalah tindakan atau perbuatan dan kelompok yang menyebabkan, baik orang seorang maupun kelompok yang bergerak kearah tujuan tertentu. Motivasi tampak dalam proses dimana seseorang mengarahkan, membimbing, mempengaruhi dan atau mengawasi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain” (Hadari Nawawi, 1978:h.43).

Aturan perundang-undangan lain yang mengatur hal ini adalah UU No. 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok Kepegawaian yang mengatur segala sesuatu yang berkenaan dengan pembinaan guru. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sastro Djatmiko (2001:h.37) bahwa :

“Pembinaan itu adalah usaha untuk mewujudkan Guru yang mempunyai sifat seperti yang telah sering disebut setia, patuh dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintahan, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur aparatur Negara, abdi Negara, dan abdi masyarakat. Pembinaan berdasarkan sistem karier dan sistem kerja”.

Bertitik tolak dari sistem Undang-Undang Pokok Keguruan di atas, berarti karier seseorang sesuai dengan kepangkatan atau golongan akan berkelanjutan oleh prestasi kerja yang tercermin dalam kinerjanya yang dinilai positif oleh pemimpinnya. Penilaian itu merupakan tanggung jawab atasan langsung sebagai pimpinan masing-masing. Demikian pula sebaliknya, setiap pimpinan di lingkungan setiap unit kerja selalu memerlukan sejumlah guru sebagai pembantunya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan pada masing-masing unit. Sebagaimana yang dituangkan di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang bertujuan Pendidikan Nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 dan selanjutnya 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, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Di dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional tersebut di atas maka seorang pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan adalah seorang guru yang diberi tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah yang merupakan pemimpin untuk menjalankan manajemen sekolah.

Namun dewasa ini sering ditemukan bahwa Kepala Sekolah tidak mampu menjalankan fungsi kepemimpinannya, yang tercermin dari tidak bisa terlaksananya dengan baik kegiatan

belajar mengajar, serta tata tertib sekolah, dan tidak berjalannya rencana induk pengembangan sekolah, oleh karena dalam menjalankan misi tugasnya sebagai fasilitator, konservator, transmisor, dan organisator kurang menghayati dan memahami dari tugas dan tanggung jawabnya, padahal peran seorang pemimpin (to direct) sangatlah penting dan strategis.

Kemungkinan terjadinya hal yang dikemukakan di atas bisa saja terjadi pada lembaga– lembaga Pendidikan yang disebabkan sistem penetapan Kepala Sekolah yang kurang baik, pada dewasa ini sering terjadi penggunaan sistem yang dilakukan dalam penetapan Kepala Sekolah dengan sistem dropping atau penunjukkan, hal ini sering terjadi ketidakserasian atau kecemburuan dalam hal penetapan seorang Kepala Sekolah walaupun telah ada persyaratan– persyaratan yang harus ditempuh untuk menjadi seorang Kepala Sekolah seperti diadakannya pendidikan dan latihan calon Kepala Sekolah.

Dengan tidak mengesampingkan aspirasi dan harapan para pegawai dan guru yang akan dipimpinya. Karena sering terjadi pimpinan sekolah beralasan dari sekolah atau lembaga lain yang tidak dikenal sebelumnya oleh para pegawai atau guru yang memiliki basic, kompetensi, serta kualitas kepemimpinan maupun sikap individunya.

Disamping peran seorang pemimpin perlu juga kiranya meningkatkan kinerja para pendidik, dengan motivasi intern maka diharapkan para pendidik akan mencapai kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi dimana mereka mengabdikan dan bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, Penulis menganggap penting perlunya mengkaji masalah Hubungan Motivasi terhadap Kinerja pada SMK YAJ Depok Jawa Barat, untuk mengamati permasalahan yang timbul serta mencari solusi yang terbaik.

Kepala Sekolah selaku pemimpin yang memegang kendali organisasi, sangat penting dan strategis dalam konteks pendidikan dan tidak kalah pentingnya sebagai motivator, dan suritauladan. Bila kedua hal tersebut tidak berjalan dengan baik maka akan terjadi kemerosotan dan menurunnya kinerja dan misi yang diemban sehingga tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh masyarakat.

Maka penulis mempunyai keinginan dan berminat untuk mengadakan penelitian yang berhubungan dengan hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan di atas, guna kepentingan penelitian tersebut penulis menyetujui judul penelitian “Analisis Hubungan Motivasi dengan Kinerja pada SMK YAJ Depok Jawa Barat.”

TUJUAN PENELITIAN.

Tujuan dilakukannya penelitian mengenai Motivasi dengan Kinerja pada SMK YAJ Depok Jawa Barat adalah Untuk mengetahui Hubungan Motivasi terhadap Kinerja pada SMK YAJ Depok Jawa Barat.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi

Motivasi adalah kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama memperoleh tujuan bekerja sama guna mencapai tujuan dengan penuh semangat. Untuk dapat melaksanakan Terry dalam Winardi (1983:h.327) mengatakan bahwa :

“Motivasi adalah hubungan dimana satu orang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerjasama secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pemimpin tersebut”.

Pendapat Ordway Tean dan Hoyt dalam Moekijat (1978:h. 296) bahwa ada dua Motivasi yakni :

- Motivasi adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang untuk kerjasama dalam mencapai tujuan yang mereka inginkan.
- Motivasi adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membina orang lain.

Dari definisi di atas maka motivasi adalah suatu proses kegiatan seseorang dalam hal memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan dari tingkah laku terhadap orang lain yang ada di bawah pengawasannya. Berdasarkan teori tersebut di atas, motivasi yang efektif adalah motivasi yang dapat atau mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan usaha dan iklim yang kooperatif dalam kehidupan organisasi dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Seperti yang kita ketahui bahwa manusia membawa sifat-sifat bawaan yaitu : Mempunyai nafsu, akal dan sifat, sifat itu pada umumnya berbeda-beda, misalnya sifat manusia yang pembawaannya ingin menonjolkan diri, berambisi dan ada pula yang mempunyai sifat sederhana. Begitu pula sifat dan gaya seorang pemimpin, karena sifat akan mencerminkan watak dan pembawaan yang dapat mempengaruhi tindakannya.

Terry Siagian (1983:h.335) mengatakan terdapat enam macam Tipe Motivasi adalah sebagai berikut :

- Motivasi Pribadi (Personal Leadership), Personal Leadership ini dalam rangka mencapai tujuan, selalu mengadakan hubungan atau kontak secara langsung dengan bawahan. Dengan adanya kontak langsung, setidaknya masalah yang dihadapi secara individual dapat diketahui pemimpin, sehingga dapat memberikan petunjuk penyelesaian dengan segera. Dengan cara ini pemimpin dapat menanamkan pengaruh dan ide-idenya terhadap bawahan, sebab bawahan merasa dibimbing dan diarahkan menuju kemajuan.
- Motivasi Non Pribadi (Non Personal Leadership), Yaitu Motivasi yang dilakukan dengan melalui media non pribadi seperti melalui perintah tertulis, keputusan, pengumuman-pengumuman mengandung adanya bimbingan dan pengarahan, namun manusia secara psychis menghendaki adanya bimbingan langsung dari yang hidup, sehingga cara ini mengandung kelemahan. Selain itu bawahan tidak merasa puas, karena pemimpin mengadakan batas perintah.
- Motivasi Otoriter (Authoritarian Leadership), Seorang pemimpin yang otoriter beranggapan bahwa kekuasaan yang sah itu miliknya, sehingga berhak untuk memerintah dan memindahkan orang lain. Dalam melaksanakan tugasnya pemimpin merasa tidak perlu mengadakan konsultasi terlebih dahulu dengan rekan-rekannya melainkan langsung memerintah apa yang dikehendaki, walaupun tidak disetujui orang lain atau bawahan.
- Motivasi Demokratis (Democratic Leadership), Motivasi ini ditandai dengan partisipasi kelompok dalam menentukan tujuan dan pemanduan pikiran dalam pekerjaan pelaksanaan. Setiap pemikiran perseorangan atau kelompok sehingga dapat mendorong timbulnya prakarsa-prakarsa dari yang dipimpin. Pimpinan memang menganjurkan tindakan-tindakan tertentu, namun sebelum tindakan-tindakan itu dilaksanakan lebih dahulu persetujuan dari bawahan. Motivasi jenis ini sifatnya terbuka, sebab mengakui dan membenarkan adanya pengawasan, sehingga segala bentuk penyelewengan dapat dihindari.
- Motivasi Kebapaan (Paternalistic Leadership), Dicitrakan dengan suatu sikap paternal dalam hubungan antara pimpinan dan kelompok. Pimpinan dalam memimpin bertindak sebagai bapak yaitu sebagai pendidik, pengasuh, pembimbing, penasehat dengan memperhatikan kesenangan dan kesejahteraan yang dipimpin, sehingga kalau pemimpin tidak ada atau tidak dapat menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan. Karena sifat ketergantungan kepada pemimpin, penyelesaian semua tugas dan pekerjaan menjadi tergantung kepada pemimpin.

- Motivasi Alamiah (Indigenous Leadership), Motivasi alamiah timbul dengan sendirinya, secara spontan bukan karena pengangkatan, yang diterima dan diturut oleh orang lain, seperti terlihat dalam kawan bermain. Motivasi jenis ini sangat berpengaruh dalam manajemen, karena dapat mempengaruhi kelancaran pekerjaan. Pimpinan dapat berhasil dengan baik kalau dapat menyelaraskan dan mengarahkan pemimpin-pemimpin alamiah ini kepada sasaran atau tujuan yang ditetapkan.

Fungsi Motivasi adalah karena pekerjaan seorang pemimpin itu sendiri dari tindakan yang berlainan dan berubah-ubah guna kelanjutan kegiatan ia harus membuat motivasi yang terus-menerus dan menyeluruh bagi organisasinya. Motivasi berarti secara terus-menerus melihat dan menyusun yang utama sampai dengan yang sedetail mungkin, dan menentukan kebijaksanaan. Seorang pemimpin yang selaku perencana harus mempunyai pemikiran jauh kedepan disertai keputusan-keputusan mendasar dan didasari atas fakta-fakta yang diketahui.

Tujuan motivasi menurut Edwin B. Flippo (1984) "Direction or Motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives".

Apabila kita melihat tujuan tersebut diatas, seorang pemimpin harus membuat strategis dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan disamping itu seorang pemimpin harus mampu mengarahkan segala fasilitas yang ada dalam suatu organisasi ke arah yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja

Guru sebagai pendidik dan sebagai pengajar, tugas dan tanggung jawab guru sebagai pendidik (educator) dengan pengajar (teacher) dalam arti yang lebih luas konsep mendidik mencakup seluruh proses hidup dan segenap bentuk interaksi individu dengan lingkungannya baik secara formal maupun non formal dalam konteks ini kinerja guru. Untuk mewujudkan dirinya sesuai dengan tahapan tugas yang harus dikerjakan dalam tahapan pelaksanaan tugas secara optimal. Menurut Abin Syamsudin (1997 : h. 18) mengatakan bahwa seorang guru bertugas dan bekerja berperan sebagai :

- *Konservator* (pemelihara) system nilai yang merupakan sumber norma kedewasaan dan *inovator* (pengembang) system ilmu pengetahuan.
- *Transmitter* (penerus) system-system nilai tersebut kepada peserta didik.
- *Transformer* (penerjemah) system-system nilai melalui penjelmaan dalam pribadi dan perilakunya melalui proses interaksinya dengan peserta didik.
- *Organisator* (penyelenggara) terciptanya proses edukatif yang dapat dipertanggung jawabkan baik secara formal (kepada pihak yang mengangkat dan menugaskannya) maupun secara moral (kepada peserta didik serta Tuhan yang menciptakannya).

Menurut pendapat tersebut di atas kinerja Guru tidaklah sebatas bertugas dan berperan, namun dikenal juga sebagai pengajar yang mengajar dalam suatu proses interaksi belajar dan mengajar dalam bentuk formal, maka seorang guru terikat juga dengan pertanggungjawaban.

Menurut pendapat Gagne and Berliner dalam Abin Syamsudin (1997 : h. 19) mengatakan bahwa bertugas dan petanggung jawaban jawab guru adalah sebagai berikut :

- Perencana (*Planner*) yang harus mempersiapkan apa yang akan dilakukan di dalam proses pembelajaran (*Preteaching Problem*).
- Pelaksana (*Organizer*) yang harus menciptakan situasi, memimpin, merangsang, menggerakkan dan mengarahkan kegiatan pembelajaran sesuai dengan rencana ia bertindak

sebagai narasumber, sebagai leader yang bijaksana dalam arti demokratis dan manusiawi humanities (*humanities*) selama proses pembelajaran berlangsung.

- Penilai (*Evaluator*) yang harus mengumpulkan, menganalisa, menafsirkan dan akhirnya harus memberikan pertimbangan (*Judgement*) atas tingkat keberhasilan pembelajaran tersebut berdasarkan kriteria yang ditetapkan.

Menurut Rusli Syarif (1991:h.103) mengatakan bahwa : “Produktivitas/prestasi individu tergantung kepada kesediaan atau kemauan kerjanya dan keterampilan kerjanya. Kesediaan kemauan kerja sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi kerja yang dihadapinya dan sikapnya terhadap pekerjaannya dan kondisi kerjanya itu. Keterampilan kerja sangat tergantung dari kemampuan pribadinya serta pengalaman dan latihan kerja yang dialaminya. Sedangkan kemampuan pribadinya sangat dipengaruhi oleh bakat yang dibawanya sejak lahir dan pengetahuan yang diperolehnya dari pendidikan formal maupun nonformal yang ditempuhnya”.

Produktivitas kerja atau kinerja guru ini akan sangat mempengaruhi terhadap hasil kerja dari keseluruhan proses kerjanya dalam kurun waktu tertentu. Di dalam dunia lembaga pendidikan formal, kinerja guru yang dalam hal ini adalah dinilai atau diukur dengan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Penilaian ini dilakukan oleh pejabat yang berhak, didalam lembaga sekolah yang berhak untuk menilai kinerja guru adalah Kepala Sekolah sebagai atasan langsung pegawai yang bersangkutan. Unsur-unsur yang dinilai terdiri dari delapan aspek yaitu : kesetiaan, Prestasi kerja, Tanggung jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa, dan Motivasi. Penilaian kinerja guru ini dilakukan setiap satu tahun sekali.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru melingkupi pegawai tersebut dalam melakukan aktivitas kerjanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja ini antara lain : (a) Program kerja (b) Kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. (c) Situasi tempat kerja (d) Sarana dan prasarana yang diperlukan (e) Upah yang memadai (f) Pengawasan atau supervise (g) Loyalitas terhadap pekerjaannya (h) Loyalitas terhadap lembaga dan pimpinannya.

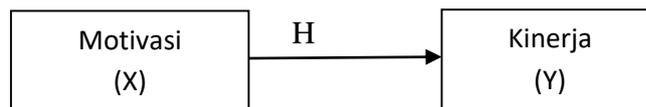
Seorang guru yang kerjanya baik akan melengkapi dirinya dengan berbagai perlengkapan administrasi pendidikan. Dari mulai program kerja pembelajaran tahunan, program semester, satuan pelajaran, alat peraga, hingga analisis pembelajaran. Apabila kinerja guru dianggap baik, maka guru tersebut akan memperoleh penilaian yang baik pula. Sehingga guru yang bersangkutan apabila nilai telah memadai dapat mengajukan usulan untuk kenaikan pangkat. Maka didalam dunia pendidikan formal, pangkat dan golongan kepegawaian bawahan dapat saja lebih tinggi dari pada kepala sekolah. Sehingga kinerja ini juga dapat meningkatkan karier pegawai yang bersangkutan.

- Proses Peningkatan Kinerja, Di dalam proses peningkatan kinerja kerja ini penulis akan menjelaskan terlebih dahulu mengenai peningkatan kinerja. Menurut Flippo (1990:h.198) menjelaskan proses peningkatan kinerja, yang mana proses ini akan dijelaskan sebagai berikut :
- Tujuan dalam proses motivasi peningkatan kinerja kerja ini terlebih dahulu tujuan organisasi baru kemudian para guru dimotivasikan kearah itu.
- Mengenai Kepentingan, dalam proses memotivasi peningkatan kinerja kerja ini harus terlebih dahulu mengetahui keinginan guru dan tak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan dan lembaga pendidikan saja.
- Komunikasi Efektif, dalam proses memotivasi peningkatan kerja ini harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperoleh dan syarat apa saja yang harus dipenuhi supaya insentif tersebut diperolehnya.

- Fasilitas, dalam memotivasi peningkatan kinerja kerja ini memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu guru yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerja, seperti pemberian bantuan kendaraan kepada guru.
- Integrasi Tujuan, proses memotivasi peningkatan kinerja ini perlu menyatukan tujuan organisasi dan kepentingan guru. Tujuan organisasi adalah mencari laba, perluasan usaha. Sedangkan tujuan individu guru adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan organisasi dan guru harus disatukan dan untuk ini perlu adanya penyesuaian motivasi.
- Ukuran Kinerja, Metode Motivasi kinerja guru dikatakan baik, jika mencapai sasaran sesuai dengan yang diinginkan yaitu dapat meningkatkan kualitas pegawai atau guru dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan pengukuran metode ini dapat menarik kesimpulan apa yang perlu disempurnakan saja.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gambar 1
Kerangka pemikiran



Keterangan :

Motivasi adalah variabel bebas (X) sedangkan Kinerja adalah variabel terikat (Y).

Sebelum penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini, terlebih dahulu akan penulis ketengahkan mengenai pengertian hipotesis itu sendiri. Marzuki (1979:h.35) mengatakan bahwa : “Hipotesis adalah Dugaan-dugaan yang mungkin benar, atau mungkin salah. Dia akan ditolak jika salah atau palsu, dan akan diterima jika fakta–fakta membenarkannya”. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari penelitian dan dibuat oleh peneliti, tingkat kebenarannya masih perlu untuk dibuktikan terlebih dahulu. Dengan berpatokan pada pengertian hipotesis di atas dan dikaitkan dengan kerangka pikir yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini diajukan beberapa hipotesis, yaitu sebagai berikut : “Ada hubungan antara Motivasi (X) dengan Kinerja (Y)”.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data diperoleh dari kuesioner, yaitu menyebarkan angket kepada seluruh guru di SMK YAJ Depok Jalan Arrindho N0.1 Kelurahan Jatimulya, Kecamatan Cilodong, Kota Depok. Penelitian ini dilakukan terhadap 27 guru yang memberikan kuesioner penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan teori yang dibangun. Kemudian data penelitian dianalisis menggunakan analisis korelasi sederhana. Pengujian hipotesis dengan uji t, karena penelitian ini hanya dua variabel yaitu variabel Motivasi dan variabel kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi responden

Jumlah dan keadaan guru SMK YAJ Depok dalam komposisinya, karena jumlah guru di SMK YAJ Depok ini merupakan populasi yang diteliti yaitu sejumlah 27 orang.

Tabel 1
Komposisi Jumlah Guru menurut Tingkat Pendidikan
Sekolah Menengah Kejuruan YAJ Depok

NO	Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Sarjana Strata 2	1	3,7
2.	Sarjana Strata 1	23	85,19
3.	Diploma	3	11,11
Jumlah		27	100

Sumber : Data Penelitian 2018

Deskripsi variabel

Tiga puluh tiga persen (33%) responden menyatakan bahwa kondisi tentang Motivasi pada SMK YAJ Depok sudah sangat baik. Kemudian 37% responden beranggapan kondisi Motivasi baik. Selanjutnya terdapat 30% responden menyatakan Motivasi cukup.

Tiga puluh dua persen 32% yang menyatakan tentang Kinerja Guru pada SMK YAJ Depok sudah sangat baik. 41% beranggapan kondisi Kinerja Guru sudah baik. Selanjutnya, 27% responden menyatakan cukup

Analisis korelasi

Analisis untuk melihat hubungan antara variabel Motivasi (X) terhadap variabel Kinerja Guru (Y), analisis tersebut bisa dilihat dari hasil program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) sebagai berikut :

Tabel 2
Correlations

		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.742**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	27	27
Kinerja	Pearson Correlation	.742**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	27	27

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

Sumber: Data penelitian 2018

Untuk uji signifikasinya :

Ho : Tidak ada hubungan (korelasi) antara variabel Motivasi (X) terhadap variabel Kinerja Guru (Y)

Ha : Ada hubungan (korelasi) antara Motivasi (X) terhadap variabel Kinerja Guru (Y)

Dasar pengambilan keputusan :

Jika angka korelasi lebih kecil dari 0,01 maka Ho ditolak artinya ada hubungan dan jika angka korelasi lebih besar dari 0,01 maka ho diterima artinya tidak ada hubungan.

Dari pengolahan data tingkat signifikansi diperoleh angka 0,000 (tabel 2) untuk korelasi variabel Motivasi (X) terhadap Kinerja Guru (Y) diperoleh angka 74,2%, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi (X) terhadap Kinerja Guru (Y), maka 25,8% lagi berhubungan dengan variabel lain.

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) dari N = 27 memperoleh hasil 0,742, (tabel 2) yang ternyata lebih besar dari Harga Kritik dari Spearman (tabel 2), N=26 dengan tingkat kepercayaan 95% yaitu 0,392 berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Motivasi (X) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) sedangkan 25,8% berhubungan dengan variabel lain yang tidak diteliti.

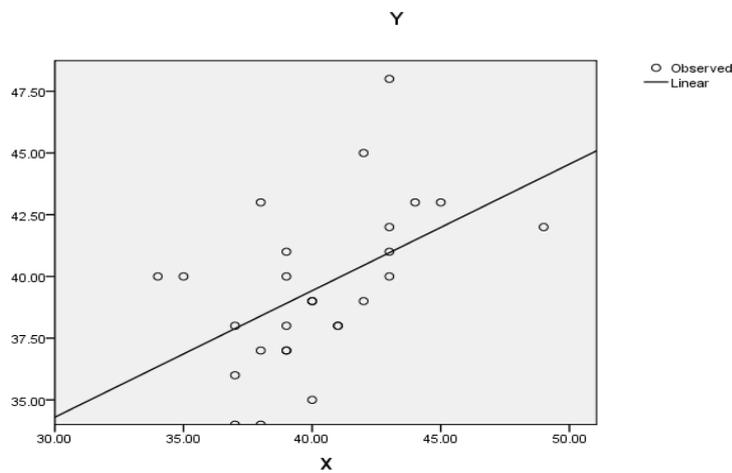
Interpretasi hasil penelitian

Berdasarkan data kemudian dilakukan pengolahan melalui metode Statistical Product and Service Solutions (SPSS) menurut Santoso (Fazril 2001, Jurnal Ekonomi Borobudur) menyatakan tentang tingkat korelasi antar variabel, bahwa angka berkisar 0 (tidak ada korelasi sama sekali) dan 1 (korelasi sangat sempurna) berarti angka korelasi 0,5 menunjukkan korelasi yang cukup kuat, sedangkan dibawah 0,5 korelasi lemah.

Pada hasil analisis data diatas adalah : Motivasi (X) dan Kinerja Guru (Y) diperoleh koefisien korelasi + 0,742 atau 74,2% (tabel 2) hal ini menunjukkan lebih besar dari 0,5 ini berarti hubungannya kuat. Sedangkan tanda positif (+) menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi, maka akan semakin tinggi Kinerja Guru. Berarti 25.8% berhubungan dengan variable lain yang tidak diteliti

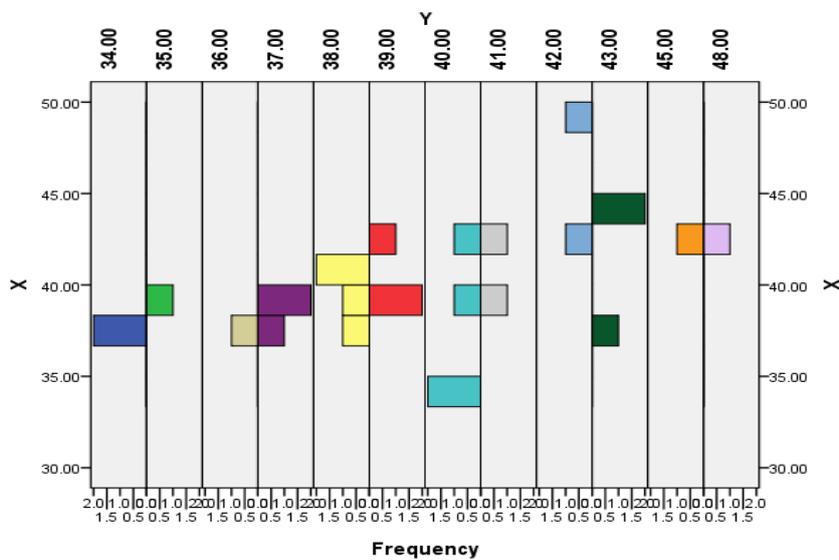
Untuk memperjelas hubungan kedua variabel tersebut bisa dilihat dengan gambar (kurva) sebagai berikut :

**Gambar 2
Curve Fit**



Pada gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin bagus Motivasi maka semakin bagus pula kinerja Guru.

**Gambar : 3
XGraph**



Grafik tersebut menunjukkan bahwa jawaban tertinggi untuk variabel Motivasi (X) adalah 49 dan terendah adalah 34 sementara jawaban variabel Kinerja (Y) tertinggi adalah 48 dan terendah adalah 34.

KESIMPULAN

- Untuk korelasi variabel Motivasi (X) terhadap Kinerja Guru (Y) diperoleh angka 0,000 (tabel 2), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi (X) terhadap Kinerja Guru (Y).
- Berdasarkan hasil pengolahan data melalui program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) dari $N=27$ memperoleh hasil 0,742, (tabel 2) lebih besar dari Harga Kritik dari Spearman (tabel 2), $N=26$ dengan tingkat kepercayaan 95% yaitu 0,392 berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

SARAN

- Motivasi perlu ditingkatkan diantaranya adalah: sarana prasarana, gaji, penghargaan, perhatian dari pimpinan, mengingat indikator tersebut sangat dinantikan oleh para guru.
- Kinerja Guru perlu ditingkatkan mengingat beberapa indikator kinerja masih rendah terutama indikator disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Zaenudin, (2009), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan kedua, penerbit Fajar, Jakarta.
- Dwi Priyatno, (2008), **Mandiri Belajar SPSS Bagi Mahasiswa dan Umum**, PT Mediakom, Yogyakarta.
- Fandy Tjiptono, (2001), **Prinsip-prinsip Total Quality Service**, Andi, Yogyakarta.
- Hadari Nawawi,, (2001), **Perencanaan SDM**, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hasan, M. Iqbal, (2001), **Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya**, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Heru Mulyanto dan Ana Wulandari, (2010), **Penelitian: Metode & Analisis**, CV. Agung, Semarang.
- Jurnal Ekonomi**, (2002), Universitas Borobudur, Jakarta.
- Malayu Hasibuan, (2006), **Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi**. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mardalis, (1999), **Metode Penelitian**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nawawi, (2000), **Analisis Kepemimpinan dan Pengaruh Kinerja Karyawan Pada Jamsostek**, Bandar Lampung.
- Nur Indriantoro, (2002), **Akuntan, Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen**, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2001), **Metode Penelitian Administrasi**, Alfabeta, Bandung.
- (Penerjemah : Haris Munandar), (2000), **Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga**, Erlangga, Jakarta.
- , (2002), **Statistika Untuk Penelitian**, Alfabeta, Bandung.
- , (2005), **Metode Penelitian Administrasi**, Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto, (2002), **Prosedur Penelitian**, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sukardi, (2008), **Evaluasi Pendidikan Prinsip & Operasionalnya**, Bumi Aksara, Yogyakarta.
- Supardi & Darwyan Syah, (2010), **Perencanaan Pendidikan Suatu Pendekatan Pratik**, Diadit Media, Jakarta
- Syafruddin Nurdin, (2005), **Guru Profesional & Implementasi Kurikulum**, Quantum Teaching, Jakarta.

ISSN 2355-8733

Seminar Nasional & Call for Paper Manajerial & Kewirausahaan (SNMK III 2018)

Penelitian Manajemen dan Kewirausahaan di Era Digital

STIE IPWIJA, Jakarta, 25 Agustus 2018

Taliziduhu Draha, (2001), **Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Rineka Cipta. Jakarta.

Wahjosumidjo, (2002), **Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan teori dan Permasalahannya**, PT Radja Grafindo Persada, Jakarta

