

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI 013 UJUNG BATU”

Oki Prayoga. Asrori, S.Pd¹, MM, Hidayat, SE, MM²

Fakultas Ekonomi, S1 Manajemen, Universitas Pasir Pengaraian, Kabupaten Rokan Hulu, Riau
Jln. Tuanku Tambusai Kumu Desa Kepenuhan Hilir

ABSTRAK

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil hitung pada variabel Motivasi dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $6,975 > 2,145$, maka variabel Motivasi memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Guru. Nilai R^2 atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja Guru sebesar 0,777 % yang ditafsirkan bahwa variabel bebas yang dipergunakan dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh terhadap variabel dependen sebesar 77,70 %, sisa sebesar 22,30 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari variabel bebas penelitian ini. Uji t ditunjukan dari nilai sig. variabel Motivasi sebesar nilai $T_{hitung} 6,975 > T_{tabel} 2,145$ yang dapat diinterpretasikan bahwa variabel Motivasi terdapat hubungan yang sig. dengan variabel Kinerja Guru.

Kata Kunci: *Motivasi, dan Kinerja Guru*

ABSTRACT

The results showed that the results calculated on a variable motivation where the value t is greater than t table is $6.975 > 2.145$, then the variable Motivation has an influence on the dependent variable is the Teacher Performance. R^2 or the coefficient of determination (KD) which shows the regression model formed by the interaction of motivation variable to variable Teacher Performance of 0.777% which is interpreted to mean that the independent variables used in this study showed the effect on the dependent variable amounted to 77.70%, the rest at 22 , 30% explained by other factors outside of the independent variable of this study. T test indicated on the sig. Motivation variable amount of the $T_{hitung} 6.975 > 2.145$ T_{tabel} which can be interpreted that the motivation variable correlation sig. with variable Teacher Performance.

Keywords: *Motivation and Teacher Performance*

A. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi terjadi tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan

kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi memiliki hubungan dengan lingkungan kerja sehingga untuk meningkatkan hasil kerja maka motivasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan juga oleh motivasi dari pimpinan karena dengan adanya dayaperangsang dari atasan kepada bawahan maka akan membuat pegawai menjadi lebih tersemangati untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Demikian hal nya dengan kinerja guru yang mana kinerja guru ini dapat dilihat dari dua sudut administrasi dan pengembangan profesi. Pendidikan dan latihan merupakan dua pengertian yang berkaitan sangat erat. Pendidikan lebih menekankan pada aspek intelektualitas melalui proses interaksi antara pelatih dan peserta dengan tujuan membuka cakrawala berfikir yang luas dan gagasan yang rasional.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tenaga pengajar adalah tenaga pendidik yang khusus diangkat dengan tugas mengajar, yang pada jenjang pendidikan dasar dan menengah disebut guru. Sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM), guru memiliki posisi yang menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, dan mengevaluasi pembelajaran.

Lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya (mengajar), yaitu: rendahnya pemahaman guru tentang strategi pembelajaran, kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri, masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh (komitmen profesi), dan rendahnya kemampuan guru dalam melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas serta kurangnya kemahiran guru dalam mengelola kelas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi (*motivation*). Motivasi yang tinggi didasarkan pada keinginan yang kuat dari setiap guru. Guru perlu semangat dan keinginan yang tinggi untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya agar lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Guru memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, dipundaknya dibebani suatu tanggung jawab atas mutu pendidikan. Maka dari itu guru harus mengembangkan dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam pembelajaran. Guru harus mempunyai keinginan, tanggung jawab, minat, penghargaan dan meningkatkan dirinya dalam melaksanakan tugas mengajar. Dengan demikian kinerja guru ditentukan oleh sejauh mana tingkat motivasi kerjanya. Semakin tinggi motivasi guru maka semakin tinggi pula kinerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi guru maka semakin rendah pula kinerjanya.

Dari kondisi yang ada dilapangan maka penulis mengamati beberapa fenomena yang terjadi di antaranya yaitu: masih kurang profesionalnya guru di Sekolah Dasar Negeri 013 Ujung Batu dalam melaksanakan tugas dan tanggung

jawab sebagai pendidik membuat kinerja guru menurun. Contoh guru yang belum dapat mengkondusifkan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan di kelas. Selain itu, guru dalam pelaksanaan pembelajaran juga belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa.

Lingkungan kerja yang kurang baik dan fasilitas penunjang yang belum memadai juga penyebab Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 013 Ujung Batu menurun. Selanjutnya motivasi guru juga masih kurang dalam bekerja terlihat pada waktu jam kerja masih banyak guru yang mengobrol di kantor dan membuka handphone pada saat kegiatan belajar sedang berlangsung. Karakteristik dari siswa-siswi yang ada di Sekolah Dasar Negeri 013 Ujung Batu juga penyebab dari kinerja guru menurun. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik ingin mengetahui lebih lanjut mengenai pengawasan ini dengan mengetengahkan judul penelitian yaitu : **“Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 013 Ujung Batu”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah motivasi guru di Sekolah Dasar Negeri 013 Ujung Batu ?
2. Bagaimanakah kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 013 Ujung Batu ?
3. Bagaimanakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 013 Ujung Batu ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui motivasi guru di Sekolah Dasar Negeri 013 Ujung Batu
2. Untuk mengetahui kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 013 Ujung Batu
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 013 Ujung Batu

1.4 Manfaat Penelitian

1. Dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pihak sekolah dalam memberikan motivasi kepada para guru yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan kinerja.
2. Menambah pengalaman penulis sehubungan dengan manajemen sumber daya manusia di fakultas ekonomi khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.
3. Sebagai bahan informasi dan referensi serta kajian dan acuan bagi para penulis berikutnya serta pihak lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

B. LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

1. Landasan Teori

a. Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. sikap dan nilai tersebut merupakan

suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara (2009:93), Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Djali (2009: 109) menyebutkan bahwa individu yang memiliki motivasi yang tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:

- 1) Menyukai situasi atau tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi.
- 2) Memilih tujuan yang realistis.
- 3) Mencari situasi atau pekerjaan dimana ia memperoleh umpan balik dengan segera dan nyata untuk menentukan baik atau tidaknya hasil pekerjaannya.
- 4) Senang berkerja sendiri dan bersaing untuk mengungguli orang lain.
- 5) Mampu menggunakan pemuasan keinginannya demi masa depan yang lebih baik.
- 6) Tidak tergugah untuk sekedar mendapatkan uang, status atau keunggulannya tetapi lambang prestasilah yang dicarinya.

Dari beberapa pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi pada dasarnya merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Tugas seorang pimpinan adalah menciptakan kondisi kerja yang akan membangkitkan dan mempertahankan keinginan untuk bersemangat, karena betapapun sempurnanya rencana yang dibuat oleh pimpinan, jika orang-orang yang bekerja tidak mau melaksanakan dengan baik atau mereka tidak bekerja dalam keadaan termotivasi, maka pimpinan tidak akan dapat mencapai hasil secara maksimal.

b. Fungsi Motivasi

Motivasi memiliki fungsi bagi seseorang, karena motivasi dapat menjadikan seseorang mengalami perubahan kearah yang lebih baik.

Menurut Sardiman (2009:85) ada tiga yaitu :

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan.

c. Indikator Motivasi

Menurut Siagian (2008:138), dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Daya Pendorong
- 2) Kemauan
- 3) Kerelaan
- 4) Keahlian (kepandaian, pekerjaan)
- 5) Keterampilan
- 6) Tanggung jawab
- 7) Kewajiban
- 8) Tujuan

d. Motivasi dalam Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh dua faktor utama, yakni sumber daya manusia, karyawan atau tenaga kerja, sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Dari kedua faktor utama tersebut sumber daya manusia atau karyawan lebih penting daripada sarana dan prasarana pendukung. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas dimiliki organisasi, tanpa adanya sumber daya yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitas), maka niscaya organisasi tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasinya. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan

tersebut diukur dari kinerjanya (*performance*), (Soekidjo;2009;124).

Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, baik dalam diri sendiri ataupun faktor lingkungan. Soekidjo (2009;124-125) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang menentukan kinerja seseorang kaitannya dengan motivasi seseorang, dikelompokkan menjadi 3 faktor utama, yakni:

- 1) Variabel individu
- 2) Variabel organisasi
- 3) Variabel psikologis

Oleh sebab itu dalam rangka upaya meningkatkan kinerja organisasi, maka intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan.

e. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan. Pencapaian tujuan maksimal merupakan buah dari kinerja Tim atau Individu yang baik, Begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan yang merupakan akibat dari kinerja Tim atau Individu yang tidak efisien.

Menurut Mangkunegara (2009; 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Hal ini dapat berkaitan dengan jumlah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu (Swasto;2006;30).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja

yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Sedarmayanti (2011:259) kinerja terjemahan dari *performance* berarti :

- 1) Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, dan pelaksanaan pekerjaan yang berguna.
- 2) Pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Hasil kerja seorang pekerja.
- 4) Catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula.
- 5) Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka untuk melakukan pengukuran prestasi kerja karyawan dapat ditinjau dari berbagai sudut pandang, tergantung dari tujuan organisasi itu sendiri. Secara umum pengukuran prestasi kerja memberikan pendidikan terhadap *performance* (kinerja), namun dengan memberikan pengukuran pada nilai-nilai efisiensi, signifikan dari perilaku.

f. Sasaran kinerja

Menurut Wibowo (2012:63) sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan. Sebagai sasaran, kinerja mencakup unsur diantaranya:

- 1) *The Performance*, yaitu orang yang menjalankan kinerja
- 2) Tindakan atau kinerja yang dilakukan *performer*
- 3) Waktu pekerjaan dilakukan
- 4) Cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dicapai
- 5) Tempat dimana pekerjaan dilakukan.

g. Penilaian Kinerja

Penilaian kerja adalah suatu proses menilai kinerja secara sistematis dan memberikan umpan balik atas penilaian kinerja yang telah dibuat. Penilaian kinerja menitikberatkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kinerja dari orang atau kelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada.

Untuk mengukur keefektifan kinerja dari manusia sukar, karena manusia merupakan makhluk yang selalu berubah dan penuh keterbatasan. Oleh karena itu, prestasi yang ditunjukkan sekarang ini akan berbeda dengan prestasi yang dicapai pada masa yang akan datang. Dengan demikian keefektifan manusia dalam hal ini karyawan akan berubah dari waktu ke waktu. Beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja atau kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

h. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 262) manfaat dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.

- 2) Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Secara spesifik, kegunaan sistem penilaian kinerja adalah (Sedarmayanti, 2009:264)

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan.
- 2) Sebagai kriteria untuk melakukan validasi tes/menguji keabsahan suatu alat tes.
- 3) Memberikan umpan balik kepada karyawan sehingga penilaian kinerja dapat berfungsi sebagai wahana pengembangan pribadi dan pengembangan karier.
- 4) Bila kebutuhan pengembangan pekerjaan dapat di identifikasikan, maka penilaian kinerja dapat membantu menentukan tujuan program pelatihan .
- 5) Jika tingkat kinerja karyawan dapat ditentukan secara tepat, maka penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis masalah organisasi.

i. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Yamin (2010:43), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain sebagai berikut :

- 1) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu tiap guru,
- 2) Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada guru,
- 3) Faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim,

- kekompakan dan keeratan anggota tim,
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah),
 - 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi kerja guru).

j. Indikator kinerja

Menurut Mangkunegara (2009: 67), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan indikator kinerja, yaitu :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Pelaksanaan tugas
- 4) Kerja sama

2. Penelitian yang Relevan

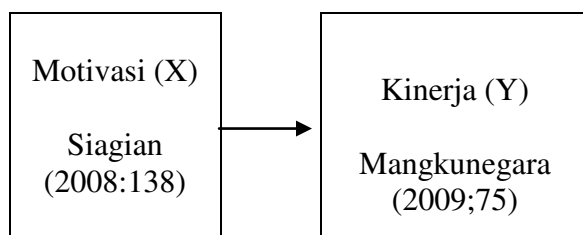
- a. Mengacu pada pengamatan Penelitian yang dilakukan oleh Apriliana Nindya Pitasari (2008) yang berjudul “Pengaruh Persepsi Guru Tentang Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMK N Kelompok Bisnis dan Manajemen Se-Kabupaten Sleman”, yang menunjukkan bahwa : (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Persepsi Guru Tentang Sertifikasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru dengan koefisien korelasi (r) 0,500, koefisien determinan (r^2) 0,250 dan harga thitung lebih besar dari ttabel ($5,599 > 1,99$). (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara

Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi (r) 0,420, koefisien determinan (r^2) 0,176 dan thitung lebih besar dari ttabel ($4,483 > 1,99$) pada taraf signifikansi 5%. Persamaan penelitian ini dengan penelitian di atas terletak pada variabel bebas yaitu Motivasi Kerja Guru dan variabel terikat yaitu Kinerja Guru. Perbedaannya adalah pada subjeknya.

- b. Mengacu pada pengamatan Penelitian yang dilakukan oleh Anita Fitria Handayani (2007) yang berjudul “Pengaruh Kesejahteraan Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Kelompok Bisnis dan Manajemen Se-Kabupaten Bantul”, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi (r_{xy}) 0,697, koefisien determinan (r^2_{xy}) 0,485 dengan harga thitung lebih besar dari ttabel ($5,330 > 1,690$) pada taraf signifikansi 5%. Persamaan penelitian ini dengan penelitian di atas terletak pada variabel bebas yaitu Motivasi Kerja Guru dan variabel terikat yaitu Kinerja Guru. Perbedaannya adalah pada jenis penelitian yaitu dalam penelitian Anita Fitria Handayani menggunakan sampel.
- c. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada penelitian sebelumnya oleh (Prawidya, 2010) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jogjatek Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan faktor-faktor motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari t -hitung yang lebih besar dari t -tabel. Dimana faktor-faktor motivasi adalah minat, sikap positif, dan rangsangan. Berdasarkan hasil pengujian dari uji- t (secara persial) minat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena t -hitung = 1,992 > t -tabel = 1,980. Sikap positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karena t -hitung= 4,928> t -tabel= 1,980. Rangsangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena t -hitung = 3,410 > t -tabel = 1,980.

3. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

4. Hipotesis

Berdasarkan pernyataan menurut para ahli di landasan teori, maka dapat diketahui hipotesis sebagai berikut: Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 013 Ujung Batu.

C. METODE PENELITIAN

a. Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Negeri. 013 Ujung Batu yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dan penelitian ini di lakukan pada bulan 16 Maret sampai dengan 26 Agustus 2015. Objek penelitian ini adalah seluruh Guru yang ada di Sekolah Dasar Negeri 013 Ujung Batu.

b. Populasi dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru Sekolah Dasar Negeri. 013 Ujung Batu sebanyak 16 orang Guru. Dilihat dari jumlah populasi yang sedikit, maka penulis mengambil seluruh populasi untuk di jadikan sampel penelitian. Hal ini berdasarkan pendapat :

Sugiyono (2012:116) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel. Hal ini sering di lakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang lain ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus,dimana semua anggota populasi di jadikan sampel.

c. Jenis dan sumber data

1) Jenis Data

- Data Kuantitatif adalah data yang bersumber dari data primer berupa pengumpulan kuesioner yang diperoleh langsung dari responden yang berhubungan langsung dengan objek penelitian.
- Data kualitatif adalah data yang telah diolah dan diperoleh dari

pihak sekolah dalam bentuk yang sudah jadi.

2) Sumber Data

Dalam pembahasan selanjutnya sangat diperlukan data dan informasi yang lengkap, untuk itu jenis data yang diperlukan berupa:

- a) Data Primer
- b) Data sekunder

d. Teknik Pengambilan Data

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan *field survey* yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan berupa kuisioner kepada responden. Pengambilan data dilakukan dengan cara memberikan kuisioner secara langsung kepada responden. Instrumen penelitian adalah kuisioner untuk mendapatkan data primer penelitian. Data yang tercantum dalam kuisioner tersebut antara lain data karakteristik guru, serta indikator motivasi kerja dan kinerja guru.

e. Instrumen Penelitian

Untuk menganalisa data deskriptif kuantitatif dipergunakan skala pengukuran yang memakai skala likert dimana setiap jawaban yang tersedia diberi bobot nilai sebagai berikut:

- 1) Apabila jawaban yang dipilih A, maka bobotnya adalah 5 (lima), artinya Sangat Setuju.
- 2) Apabila jawaban yang dipilih B, maka bobotnya adalah 4 (empat), artinya Setuju.
- 3) Apabila jawaban yang dipilih C, maka bobotnya adalah 3 (tiga), artinya Kurang Setuju.
- 4) Apabila jawaban yang dipilih D, maka bobotnya adalah 2 (dua), artinya Tidak Setuju; dan

- 5) Apabila jawaban yang dipilih E, maka bobotnya adalah 1 (satu), artinya Sangat Tidak Setuju.

Analisis distribusi frekuensi penilaian variabel dengan menggunakan rumus penilaian menurut (Arikunto, 2010;14), yaitu:

$$P = f/N \times 100\%$$

Dimana:

- P : adalah persentase
F : frekuensi item soal
N : jumlah soal

Kemudian dikonsultasikan dengan standar pengukuran dengan pengkategorian sebagai berikut:

1. Kategori Baik dengan nilai 77-100 %
2. Kriteria Cukup Baik dengan nilai 34-67 %
3. Kriteria Kurang Baik dengan nilai 0-33 %

Untuk mengukur nilai variabel, penulis menggunakan prosedur pengujian, yaitu :

f. Uji Validitas

Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Dalam penelitian ini Uji Validitas memakai teori *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling (KMO)*. *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling (KMO)* adalah indek perbandingan jarak antara koefisien korelasi dengan koefisien korelasi parsialnya. Jika jumlah kuadrat koefisien korelasi parsial di antara seluruh pasangan variabel bernilai kecil jika dibandingkan dengan jumlah kuadrat koefisien korelasi, maka akan menghasilkan nilai KMO mendekati 1.

Rumus yang digunakan untuk **Bartlett Test of Sphericity** adalah sebagai berikut:

$$= -\ln |R| \left(n - 1 - \frac{2p+5}{6} \right)$$

Rumus Bartlett

Dimana

R = Nilai determinan

n = Jumlah data

p = jumlah variable

g. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji Alpha Cronbach. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Dimana :

α : koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

K : Jumlah item pertanyaan yang di uji

$\sum s_i^2$: Jumlah varian skor item

s_x^2 : Varian Skor-skor tes (seluruh item K)

h. Teknik Analisis Data

1) Uji Normalitas Data

Uji One Sample Kolomogorov Smirnov digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal, poisson, uniform, atau exponential. Dalam hal ini untuk

mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

2) Uji Regresi Linier Sederhana

Selain analisis deskriptif, penulis juga melakukan *analisis statistic* yaitu untuk melihat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan, adapun rumus yang digunakan adalah (Sugiyono, 2012:270). Persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e$$

Dimana : Y = Kinerja Guru

X = Motivasi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi variable x

e = Variabel lain yang tidak diteliti.

3) Uji Koefisien Korelasi

Sementara untuk melihat hubungan dua variabel tersebut dapat digunakan koefisien korelasi, dengan persamaan (Sugiyono, 2012:276).

Untuk melihat besar atau kecilnya kontribusi dari motivasi dapat digunakan koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu berarti variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2009).

4) Uji-t

Uji-t atau dikenal dengan istilah uji persial adalah pengujian untuk

mengetahui pengaruh masing-masing variabel motivasi (X) terhadap kinerja guru (Y) dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat signifikan tertentu. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

SD Negeri 013 Ujung Batu merupakan salah satu dari 5 SD Negeri yang berada di Ujungbatu, sekaligus SD yang pertama kali di Ujung Batu. Berdiri pada tahun 1988 diatas tanah seluas 5.805 m² dengan luas bangunan 504 m². Saat ini memiliki 10 rombongan belajar dengan jumlah siswa sebanyak 233 orang.

SD Negeri 013 Ujung Batu memiliki 16 tenaga pengajar yang terdiri dari 1 Kepala Sekolah, 10 Pegawai Negeri Sipil, 3 GTT (Guru Tidak Tetap), dan 2 Honor Komite. Dari sejumlah guru PNS tersebut, 5 orang sudah menerima Sertifikasi sebagai guru profesional.

2. Karakteristik Responden

a. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin selengkapnya dapat dilihat dalam tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	5	31,25
2.	Perempuan	11	68,75
	Jumlah	16	100,00

Sumber: Data Penelitian 2015

Berdasarkan data tabel 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki, yaitu 5 orang responden atau sebesar 31,25 %, sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang atau 68,75 %.

b. Identitas Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

Identitas responden dalam penelitian, berdasarkan tingkat pangkat dan golongan selengkapnya dapat dilihat dalam tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2

Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pangkat/Golongan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Golongan I	1	6,25
2.	Golongan II	1	6,25
3.	Golongan III	4	25,00
4.	Golongan IV	5	31,25
5.	Non-Golongan	5	31,25
	Jumlah	16	100,00

Sumber: Data Penelitian 2015

Berdasarkan data tabel 4.2 maka pangkat/golongan dapat digambarkan bahwa golongan I sebanyak 1 orang atau 6,25%, golongan II sebanyak 1 orang atau 6,25%, golongan III sebanyak 4 orang atau 25,00%, golongan IV sebanyak 5 orang atau 31,25% dan Non-golongan sebanyak 5 orang atau 31,25%.

c. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Identitas responden berdasarkan masa kerja selengkapnya dapat dilihat dalam tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	0 – 10	11	68,75
2.	11 – 20	5	31,25
3.	21 – 30	-	-
Jumlah		16	100,00

Sumber: Data Penelitian 2015

Berdasarkan data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa identitas responden di SD Negeri 013 Ujung Batu berdasarkan masa kerja adalah antara 0 – 10 tahun, yaitu 11 orang responden atau sebesar 68,75 %, masa kerja 10 – 20 tahun sebanyak 5 responden atau 31,25 %. Masa kerja seorang pegawai pada dasarnya dapat dijadikan dasar sebagai penentu kemampuan individu pegawai terutama dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban. Masa kerja seorang pegawai pada dasarnya menggambarkan kemampuannya bekerja atas dasar pengalaman yang didapat selama bekerja.

d. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan selengkapnya dapat dilihat dalam tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMP	1	6,25
2.	SLTA	1	6,25
3.	Diploma	4	25,00

4.	Sarjana	10	62,50
Jumlah		16	100,00

Sumber: Data Penelitian 2015

Berdasarkan data tabel diatas maka tingkat pendidikan terbanyak adalah pendidikan Sarjana (S1), sebanyak 10 orang atau 62,50 %. Keadaan tingkat pendidikan dapat menggambarkan pola pikir dan dapat menjadi tolak ukur kemampuan atau kualitas sumber daya manusia seseorang. Sebaliknya, kualitas sumber daya manusia dapat diukur berdasarkan latar belakang pendidikannya, karena tingkat pemahaman dan penyelesaian permasalahan berkaitan juga dengan kemampuan kualitas sumber daya manusia.

e. Analisis Data Penelitian

1) Deskripsi Variabel Penelitian

a) Variabel Motivasi

Berdasarkan analisis data pada (lampiran 10) didapatkan data bahwa rata-rata skor tertinggi motivasi guru di SD Negeri 013 Ujungbatu kabupaten Rokan Hulu adalah 45.0%. Dari hasil tersebut kemudian dikonsultasikan dengan kriteria penilaian menurut Arikunto (2010;15), rata-rata sebesar 45.0% termasuk dalam kategori Cukup Baik, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi guru di SD Negeri 013 Ujungbatu kabupaten Rokan Hulu tergolong dalam kategori Cukup Baik.

b) Variabel Kinerja

Berdasarkan analisis data pada (lampiran 11) didapatkan data bahwa rata-rata skor tertinggi kinerja guru di SD Negeri 013 Ujungbatu kabupaten Rokan Hulu adalah 48.1%. Dari hasil tersebut kemudian dikonsultasikan dengan kriteria penilaian menurut Arikunto (2010;15), rata-rata sebesar 48.1% termasuk dalam kategori Cukup Baik, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja guru di SD Negeri 013

Ujungbatu kabupaten Rokan Hulu tergolong dalam kategori Cukup Baik.

2) Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Kuesioner merupakan salah satu alat pengumpulan data utama yang digunakan di dalam penelitian ini. Kuesioner ini diharapkan dapat mengungkap persepsi responden mengenai variabel yang diteliti. Kemampuan indikator mengukur variabelnya disebut uji validitas (kesahihan butir). Validitas instrumen berhubungan dengan kesesuaian dan ketepatan fungsi alat ukur yang digunakannya. Uji Validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Kuesioner dikatakan valid apabila dapat mempresentasikan atau mengukur apa yang hendak diukur (variabel penelitian). Dengan Validitas internal kuesioner harus memenuhi *construct validity* (validitas kontruks) dan *content validity* (validitas isi). Validitas kontruks adalah kerangka dari suatu konsep. Untuk mencari kerangka konsep dapat ditempuh dengan:

Misal dalam alat pengukur, ingin mengukur panjang tentunya menggunakan penggaris, jika menggunakan timbangan (neraca) tentu tidak bisa atau tidak valid. Uji validitas instrument menunjukkan sejauh mana daya yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran penelitian yang dimaksud. Hasilnya dapat dikatakan bahwa 15 item/instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki kesahihan butir. Untuk uji validitas digunakan teori Sugiyono (2009;72) dengan menggunakan uji factor/R kritis. Nilai r tabel dicari menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan $N = 16$ sehingga df

$= N-2 = 14$. Didapat nilai r tabel adalah 0,497.

Sebagaimana telah dijelaskan di atas bahwa untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini digunakan kuesioner. Oleh karena kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang belum terukur tingkat konsistensi pertanyaannya, maka untuk mengukur tingkat konsistensi perlu dilakukan pengujian konsistensi atau yang lazim disebut uji reliabilitas. Kategori koefisien reliabilitas (Sugiyono;2009: 75) adalah sebagai berikut suatu instrumen dikatakan reliabel manakala memenuhi standar koefisien alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 ($\alpha \geq 0,6$).

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas keseluruhan variabel penelitian diketahui masing-masing variabel mempunyai alpha *Cronbach* sebagaimana yang terdapat dalam Tabel 4.7.

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas Item/Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
(X)	0,794	15	Reliabel
(Y)	0,698	15	Reliabel

Sumber: Olahan data 2015

Uji Asumsi Klasik Normalitas

Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal *P-P Plot of regression standardized* residual atau dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Dalam penelitian ini uji yang dipakai adalah *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal, *poisson*, *uniform*, atau *exponential*. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai

signifikansi lebih dari 0,05. Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig 2-tailed) sebesar 0,737. Karena signifikansi lebih dari 0,05 ($0,737 > 0,05$), maka nilai residual tersebut telah normal.

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan salah satu metode regresi yang dapat dipakai sebagai alat inferensi statistik untuk menentukan pengaruh sebuah variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Uji Regresi linear sederhana pada intinya memiliki beberapa tujuan, yaitu:

- Menghitung nilai estimasi rata-rata dan nilai variabel terikat berdasarkan pada nilai variabel bebas.
- Menguji hipotesis karakteristik dependensi
- Meramalkan nilai rata-rata variabel bebas dengan didasarkan pada nilai variabel bebas diluar jangkauan sample.

Setelah mengolah data dengan menggunakan program SPSS, maka persamaan untuk motivasi diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 11,764 + 1,041$$

Adapun penjelasannya adalah :

11,764 Variabel *independen* penelitian ialah motivasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja guru. Nilai konstanta kinerja guru sebesar 11,764 menunjukkan bahwa semakin meningkatnya motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja guru.

1,041 X Besarnya koefisien variabel motivasi sebesar 1,041 yang berarti setiap peningkatan variabel motivasi maka secara positif akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru dengan asumsi variabel lainnya konstan

Hasil regresi linier sederhana di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni motivasi berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni kinerja guru. Di mana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas (motivasi), akan diikuti pula oleh kenaikan variabel terikat (kinerja guru), sebesar 1,041.

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi antara motivasi (X) terhadap kinerja guru (Y). Dengan bantuan program computer SPSS. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel *independent* dalam menjelaskan variabel *dependent*. Koefisien determinasi (r^2) dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas (motivasi) akan diikuti oleh variabel terikat (kinerja guru) pada proporsi yang sama.

Pengujian ini dengan melihat nilai R *Square* (r^2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi *dependent*. Nilai yang dipakai dalam penelitian ini adalah nilai R *Square* (r^2) karena nilai ini dapat naik atau turun

apabila satu variabel bebas ditambahkan ke dalam model yang diuji.

Nilai R square sebesar 0,777 yang menunjukkan bahwa tingkat ketepatan (*goodness of fit*) dari hubungan fungsi tersebut adalah 0,777. Berdasarkan R^2 pada tabel 4.10 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mampu menjelaskan kinerja guru di SD Negeri 013 Ujung Batu sebesar 77,70 % sementara sisanya sebesar 22,30 dijelaskan oleh faktor selain motivasi.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Uji t ini digunakan untuk menguji berarti atau tidaknya hubungan variabel *independent* motivasi (X), dengan variabel *dependen* kinerja guru (Y). Hasil uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut: Oleh karena $t_{hitung} (6,975) > t_{tabel} (2,145)$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara variabel motivasi dengan kinerja guru. Dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian, dapat disimpulkan bahwa benar motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

f. Pembahasan

Deskripsi Variabel Penelitian

Uji validitas instrument menunjukkan sejauh mana daya yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran penelitian yang dimaksud. Hasilnya dapat dikatakan bahwa 15 item/instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki kesahihan butir. Untuk uji validitas digunakan teori Sugiyono (2009;72) dengan menggunakan uji factor/R kritis. Nilai r tabel dicari menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan $N = 16$ sehingga $df = N - 2 = 14$. Didapat nilai r tabel adalah 0,497.

Untuk kategori koefisien reliabilitas (Sugiyono;2009:75) adalah sebagai berikut suatu instrumen dikatakan reliabel manakala memenuhi standar koefisien alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 ($\alpha \geq 0,6$). Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas keseluruhan variabel penelitian diketahui masing-masing variabel mempunyai alpha *Cronbach* sebagaimana yang terdapat dalam Tabel 4.7, yaitu motivasi sebesar 0,794 dan kinerja sebesar 0,698, karena lebih besar atau $\alpha \geq 0,6$, maka instrumen variabel motivasi dan kinerja dapat dinyatakan reliabel.

Kemudian uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*, dalam penelitian ini dipakai Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Dari output dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig 2-tailed) sebesar 0,737. Karena signifikansi lebih dari 0,05 ($0,737 > 0,05$), maka nilai residual tersebut telah normal.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan besarnya koefisien variabel motivasi sebesar 1,041 yang berarti setiap peningkatan variabel motivasi maka secara positif akan mengakibatkan peningkatan kinerja dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 013 Ujung Batu

Kinerja hanya dapat dimiliki oleh orang-orang yang berkemauan keras atau memiliki jiwa serta merupakan tipe manusia unggul yakni orang-orang yang memiliki etos kerja yang maksimal dan menjadikan dirinya sebagai orang yang selalu mempersepsi pekerjaannya agar mempunyai makna dan dapat dilakukan

dengan penuh kesungguhan untuk memenangkan suatu persaingan pekerjaan dalam arti persaingan positif. Sedangkan penilaian kinerja yang baik harus dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai kinerja orang, yaitu bahwa penilaian harus memiliki hubungan dengan pekerjaan dan adanya standar pelaksanaan kerja. Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi atau menilai kinerja.

Variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah yang diproses yaitu variabel motivasi (X) merupakan variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y). Nilai R^2 atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel motivasi terhadap variabel kinerja guru sebesar 0,777 % yang ditafsirkan bahwa variabel bebas yang dipergunakan dalam penelitian ini menunjukan pengaruh terhadap variabel dependen sebesar 77,70 %, sisa sebesar 22,30 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari variabel bebas penelitian ini.

Uji t ditunjukan dari nilai sig. variabel motivasi sebesar nilai T_{hitung} $6,975 > T_{tabel}$ 2,145 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabel motivasi terdapat hubungan yang sig. dengan variabel kinerja guru.

Dalam analisis data pada kedua variabel dalam penelitian ini yaitu motivasi dan kinerja, maka data kuantitatif (angka) akan dianalisis dengan menggunakan rumus Regresi Linier dengan metode kuadrat kecil untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja guru di SD Negeri 013 Ujungbatu. Hasil analisis data (lampiran) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi

terhadap kinerja guru di SD Negeri 013 Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.

E. PENUTUP

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan besarnya koefisien variabel motivasi sebesar 1,041 yang berarti setiap peningkatan variabel motivasi maka secara positif akan mengakibatkan peningkatan kinerja dengan asumsi variabel lainnya konstan.
2. Hasil hitung pada variabel motivasi dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $6,975 > 2,145$, maka variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru.
3. Dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian, dapat disimpulkan bahwa benar motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian Nilai R^2 atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel motivasi terhadap variabel kinerja guru sebesar 0,777 % yang ditafsirkan bahwa variabel bebas yang dipergunakan dalam penelitian ini menunjukan pengaruh terhadap variabel dependen sebesar 77,70 %, sisa sebesar 22,30 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari variabel bebas penelitian ini.

Saran-saran

1. Bagi Sekolah
Sekolah hendaknya mengupayakan untuk memberikan fasilitas yang lebih baik dan menciptakan lingkungan belajar yang nyaman demi menunjang proses

pembelajaran oleh guru dan prestasi belajar siswa, karena dengan adanya fasilitas yang representatif maka akan meningkatkan motivasi guru dalam pembelajaran.

2. Guru

- a. Motivasi guru di SD Negeri 013 Ujung Batu secara keseluruhan sudah termasuk dalam kategori tinggi, namun bila dicermati masih terdapat hal-hal yang perlu ditingkatkan yaitu pada indikator pengembangan diri dan kemandirian. Hal ini dibuktikan dengan masih sedikitnya guru membuat karya ilmiah, melakukan penelitian pendidikan, menggunakan variasi metode dalam pembelajaran. Berdasarkan hal itu guru diharapkan dapat memotivasi diri dan mengoptimalkan keterampilan dan pengembangan potensi yang dimilikinya.
- b. Tingkat gaji guru di SD Negeri 013 Ujung Batu secara keseluruhan sudah termasuk dalam kategori tinggi, namun masih ada beberapa guru yang belum mendapatkan tunjangan sertifikasi. Diharapkan bagi guru yang belum mendapatkan tunjangan sertifikasi lebih meningkatkan prestasi, kinerja, dan keterampilannya.
- c. Penghargaan terhadap motivasi para guru dengan mengikutsertakan pegawai honorer yang memenuhi persyaratan kualifikasi lamaran apabila ada kesempatan pada ujian menjadi Pegawai Negeri Sipil.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi VI, Jakarta, PT. Rineka Cipta
- Djali, H. 2009. *psikologi pendidikan*. Jakarta: pt. bumi aksara
- Hariandja, Marihottua Effendi. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*: grasindo
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Rivai, Veithzal. 2013. *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* Jakarta: PT. raja grafindo persada
- Sardiman. 2009. *interaksi & motivasi belajar mengajar*. Jakarta: PT. rajawali persada
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-1. Jakarta: kencana
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- . 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono, 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Siagian sondang.p. 2008. *Manajemen sumber daya manusia* : bumi aksara
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Yamin, Sofyan, dkk. 2010. *Strategi pembelajaran berbasis kompetensi*. Jakarta: