

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DAN KINERJA GURU DI SMA 'X'

Sri Kandariyah Nawangsih, M.Psi.
Fitria Linayaningsih, M.Psi.

Abstrak

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi dan kinerja guru di SMA 'X'. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja guru. Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja guru, demikian pula sebaliknya. Adapun subjek dalam penelitian ini berjumlah 32 guru di SMA 'X'.

Metode skala menjadi metode pilihan untuk mengungkap motivasi dan kinerja guru, melalui skala motivasi dan skala kinerja guru. Analisis data menggunakan teknik Korelasi *Product Moment* melalui SPSS *for Windows* versi 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja guru yang dibuktikan dengan nilai $r_{xy} = -0,438$ dan $p=0,012$ ($p<0.01$), sehingga hipotesis yang dinyatakan dalam penelitian ini ditolak.

Kata kunci: kinerja guru, motivasi.

Abstract

This research used quantitative method with purpose to determine the relation between motivation and work performance of teachers in SMA 'X'. Hypothesis raised in this research is there positive relation between motivation and work performance of teachers in SMA 'X'. Higher motivation will result in better performance and so will be on the contrary. Subjek in this research amount to 32 teachers in SMA 'X'.

Method of data collecting by using Scale of Motivation and Scale of work performance of teachers. Analyse the data use the technique of Correlation of Product Moment by SPSS for windows version 20.0. Research result indicate that there is no relation between motivation and work performance of teachers in SMA 'X' proved with the value $r_{xy} = -0,438$ dan $p=0,012$ ($p<0.01$), so the hypothesis in this research is not accepted.

Keywords: work performance, motivation.

Pendahuluan

Mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Ketika semua orang mempersoalkan masalah pendidikan, figur guru sebagai pendidik mesti terlibat dalam agenda pembicaraan terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan

formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Lebih lanjut, guru memiliki posisi strategis untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan yang salah satunya diketahui melalui kinerjanya.

Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Potensi yang dimiliki guru seringkali perlu diimbangi oleh berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat di luar pribadi guru. Dalam menghadapi berbagai persoalan peserta didik, guru perlu melakukan bermacam-macam cara untuk mengatasi situasi. Hal tersebut mengandung maksud bahwa guru mengarahkan dirinya, guru menggerakkan dirinya supaya dapat mengatasi situasi permasalahan yang terjadi. Dalam situasi inilah motivasi diperlukan demi menampilkan kinerja guru.

Kinerja dan motivasi berkaitan dalam menimbulkan variasi hasil kinerja sebagai *out-put*. Dalam kesempatan survey di SMA 'X' tanggal 17 Juli 2014 diketahui bahwa evaluasi guru terhadap siswa dilakukan hanya berdasarkan tes sumatif maupun tes formatif. Hasil prestasi siswa dalam situasi tertentu tidak sesuai dengan harapan guru, bahkan terkadang ada sebagian guru merasa sudah total dalam mengenali siswanya namun pada akhirnya prestasi yang ditunjukkan siswa meleset dari perkiraan guru. Kenyataan ini mem-

prihatinkan dan mengundang pertanyaan tentang kinerja guru apalagi bila persoalan ini dikaitkan dengan peningkatan mutu pendidikan mengingat bahwa data formatif dan sumatif saja belum cukup.

Hasil belajar siswa sebagai *output* yang meleset tersebut merupakan tantangan kinerja bagi guru dalam memotivasi dirinya agar dapat menghasilkan peserta didik dengan mutu sesuai harapan. Penelitian ini perlu dilakukan untuk mengetahui kaitan antara motivasi dan kinerja guru di SMA X agar harapan atas mutu pendidikan dapat terwujud.

Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. August W. Smith menambahkan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi (Diknas, 2007). Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar (Diknas, 2007).

Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan, atau kualitas kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. Untuk mencapai hal tersebut, seringkali kinerja guru dihadapkan pada berbagai hambatan/kendala sehingga pada akhirnya dapat menimbulkan bentuk kinerja yang kurang efektif dengan kata

lain standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan (Diknas, 2007).

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Teori dasar yang dinyatakan oleh T.R. Mithcell (dalam Diknas, 2007) dapat digunakan sebagai landasan untuk menilai guru hubungannya dengan kualitas kinerja guru, dan dikatakan pula bahwa motivasi dan abilitas adalah unsur-unsur yang berfungsi membentuk kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai guru.

Dalam TOT Pengawas Sekolah (dalam Diknas, 2007) menyatakan salah satu unsur yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri dan mengarahkan diri untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sobur (2003) istilah motivasi merupakan istilah yang lebih umum yang menunjuk pada seluruh proses gerakan, termasuk situasi yang mendorong, dorongan yang timbul dari dalam diri individu, tingkah laku yang ditimbulkannya, dan tujuan atau akhir dari gerakan atau perbuatan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai membangkitkan motif, membangkitkan daya gerak, atau menggerakkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan atau tujuan. Motivasi merupakan keadaan dalam diri individu atau organisme yang mendorong perilaku ke arah tujuan (Walgito, 2004).

Adapun karakteristik motivasi dapat diketahui melalui adanya tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan memikul resiko, memiliki tujuan dan realistik, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Guru yang memiliki motivasi akan bersungguh-sungguh dalam bekerja dan berusaha agar setiap target yang ditetapkan dapat tercapai. Guru dengan motivasi memadai selanjutnya akan menampilkan kinerja memadai sebagai bentuk tanggung jawab dalam bekerja.

Target luaran yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu mengetahui secara empirik hubungan motivasi dan kinerja, memberikan kegunaan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja SDM, khususnya guru di SMA 'X' serta mengembangkan kepedulian berbagai pihak terkait dengan motivasi dan kinerja.

Metode Penelitian

Populasi penelitian ini adalah guru di SMA 'X' Semarang. Adapun penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010). Oleh sebab itu, semua guru di SMA 'X' Semarang menjadi subjek penelitian. Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala. Adapun skala yang diberikan pada subjek penelitian ada dua, pertama, skala kinerja dan kedua, skala motivasi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis Spearman's rho. Diketahui hasil korelasi sebesar -0,438 dengan $p=0,012$ ($p<0.01$). Hasil perolehan tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja guru tidak diterima. Kinerja guru sebagai kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya tidak didukung oleh motivasi kerja yang seharusnya dimiliki dan dapat mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya kepentingan atau tujuan organisasi (Diknas, 2007).

Landasan yang digunakan untuk menilai guru hubungannya dengan kualitas kinerja guru menurut T.R. Mithcell (dalam Diknas, 2007):

$$\text{Performance} = \text{Motivation} \times \text{Ability}$$

Berdasarkan formula tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi dan abilitas adalah unsur-unsur yang berfungsi membentuk kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Motivasi memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan individu.

Dalam TOT Pengawas Sekolah (Diknas, 2007) motivasi diartikan sebagai faktor-faktor penyebab yang menghubungkan dengan sesuatu dalam perilaku seseorang. Sesuatu tersebut adalah dorongan berbagai kebutuhan hidup individu dari mulai kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Sedangkan abilitas merupakan faktor yang penting dalam

meningkatkan produktivitas kerja, abilitas berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki individu. Berkenaan dengan abilitas dalam arti kecakapan guru A. Samana (Diknas, 2007) menjelaskan bahwa kecakapan profesional guru menunjuk pada suatu tindakan kependidikan yang berdampak positif bagi proses belajar dan perkembangan pribadi siswa. Bentuk tindakan dalam pendidikan dapat berwujud keterampilan mengajar (*teaching skills*) sebagai akumulasi dari pengetahuan (*knowledge*) yang diperoleh para guru pada saat menempuh pendidikan seperti di SPG, PGSD, atau sejenisnya.

Kegiatan penelitian ini memiliki keterkaitan dengan pendidik khususnya motivasi dan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa terdapat karakteristik motivasi yang cenderung rendah dan kinerja yang cenderung sedang. Adapun kedua hal tersebut masih memungkinkan untuk dilakukan upaya peningkatan yang lebih baik.

Simpulan dan Saran

Adapun simpulan penelitian ini yaitu tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja guru, sehingga hipotesis yang dinyatakan dalam penelitian ini tidak diterima.

Beberapa hal yang dapat disarankan dari hasil penelitian ini yaitu agar pihak sekolah lebih banyak memberikan dorongan atau motivasi kepada para pendidiknya. Mengingat hal ini penting bagi pendidik. Selain itu perlu dipahami bagi para pendidik bahwa tugas pendidik tidak hanya sekedar menyampaikan materi saja tetapi juga harus memiliki perencanaan, program yang jelas dan peningkatan kualitas diri sebagai pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- Diknas, 2007. *TOT Pengawas Sekolah. Menilai Kinerja Guru*. Jawa Timur: Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan.
- Sobur, A. 2003. *Psikologi Umum*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: ALFABETA.
- Walgito, B. 2004. *Psikologi Sosial Suatu Pengantar*. Yogyakarta