

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di MI Sadarmanah

Eni Nuraeni

Fakultas Ekonomi, Universitas Teknologi Digital Bandung, Jl.Cibogo Indah No.3 Mekarjaya

Kec.Rancasari,Kota Bandung,Jawa Barat 4000,Indonesia

Eni10120744@digitechuniversity.ac.id dan enin3803@gmail.com

Asep Imroni

Fakultas Ekonomi, Universitas Teknologi Digital Bandung, Jl.Cibogo Indah No.3 Mekarjaya

Kec.Rancasari,Kota Bandung,Jawa Barat 4000,Indonesia

asepimroni@digitechuniversity.ac.id dan asepimroni10@gmail.com

Article's History:

Received 2 Februari 2024; Received in revised form 13 Februari 2024; Accepted 1 Maret 2024; Published 1 Juni 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Nuraeni, E., & Imron, A. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di MI Sadarmanah. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (3). 1886-1895. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2475>

Abstrak:

Penelitian ini berfokus pada motivasi dan kinerja di Mi Sadarmanah. Rumusan masalah (1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MI (2) Apakah terdapat korelasi yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk (1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Mi sadarmanah (2) Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru. Karya Ilmiah menggunakan pendekatan kuantitatif, dan sampel berjumlah 30 guru diambil secara acak. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan sampel adalah kuesioner yang diberikan kepada guru yang menanggapi. Alat pengumpulan data adalah angket, dan metode analisis data memakai deskriptif. Penelitian ini menghasilkan (1) Motivasi sangat berpengaruh bagi kinerja guru (2) ada korelasi yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru di MI Sadarmanah.

Keywords Kinerja Guru, Motivasi Guru

Pendahuluan

Manusia harus mempunyai pendidikan dikarenakan manusia adalah sumber daya manusia yang bertujuan untuk mencapai kemajuan dan kesejahteraan. Guru yaitu aset terpenting di sekolah dalam pembelajaran sehingga mereka dapat mencapai kesejahteraan dan kemajuan atas usaha yang dilakukannya.

Kemajuan suatu organisasi ialah dilihat dari Kinerjanya. Maka dari itu kinerja yang bagus akan mendapatkan hasil yang baik begitupun sebaliknya. Faktor mendasar dalam tercapainya pendidikan yaitu pendidik harus mempunyai kinerja yang baik.

Kinerja guru menunjukkan seberapa tinggi rendahnya nilai pendidikan, apabila memiliki kinerja yang rendah maka akan menghambat visi disekolah tersebut. Maka sekolah tersebut tidak akan menciptakan siswa dan siswi yang cerdas. Maka dari itu kinerja seseorang Untuk mencegah penurunan, harus sangat dijaga.

Organisasi akan berhasil jika adanya motivasi yang diberikan kepada guru dikarenakan motivasi sangat penting untuk menyelesaikan suatu kegiatan atau perkerjaan. Motivasi kerja dapat membagikan kekuatan untuk mendorong segala kemampuan yang ada untuk membangun keinginan yang besar.

Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru dalam berbagai aspek seperti kreativitas dalam penyampaian materi, meningkatkan kualitas siswa. Guru yang termotivasi akan bertahan lama dalam profesi mereka, guru akan meningkatkan kualitasnya dalam memberikan materi.

Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di MI Sadarmanah ?
2. Apakah terdapat korelasi yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru di MI Sadarmanah?

Tinjauan Pustaka

Pengertian Motivasi

motivasi adalah keinginan yang nampak dari diri sendiri ataupun lingkungan yang akan berpengaruh pada keinginan seseorang, dan segala sesuatu yang disadari untuk mendorong, mengajarkan dan memperhatikan kepribadian seseorang agar terpengaruh untuk melakukan sesuatu agar mendapatkan hasil yang diginkan. (Lestari, 2020)

tujuan dan keinginan akan tercapai jika memiliki motivasi yang kuat. (Haryanto, 2022, p. 21). Motivasi adalah keahlian, baik dari dalam diri ataupun luar diri untuk memengaruhi diri sendiri untuk mendapatkan hal yang diinginkan. (Hamzah & B.Uno, 2023, p. 1)

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Pribadi dan lingkungan ialah faktor yang mempengaruhi motivasi menurut uno (2010) didalam buku (Suriyana, Sedarmayanti, & Zefriyenni, 2024, p. 63).

Kast dan James menyatakan Faktor internal dan eksternal, seperti nilai organisasi teknologi dan struktur ialah yang mempengaruhi motivasi. (Mohtar, p. 34)

motivasi dipengaruhi oleh faktor dalam dan luar. Dimana dari dalam itu berhubungan dengan diri sendiri dan dari luar itu berhubungan dengan orang lain atau suatu organisasi.

Fungsi Motivasi

Menurut Owens dalam buku Motivasi Kerja Guru Agama Hindu menyatakan bahwa fungsi motivasi ialah : (Perni, 2022, p. 38)

1. Motivasi berfungsi untuk membujuk seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Motivasi adalah suatu keadaan seseorang untuk melakukan sesuatu.
2. Motivasi berfungsi untuk mengarahkan seseorang untuk melakukan suatu tujuan dan menghasilkan tujuan tersebut tetapi tergantung pada motivasi itu endiri kuat atau tidak.
3. Motivasi berfungsi untuk memilih kegiatan. Kegiatan yang dilaksanakan seseorang tergantung pada motivasi itu sendiri.

Fungsi motivasi menurut (Zefriyenni, Sedarmayanti, & Suriyana, 2024) yaitu ada tiga sebagai berikut :

1. Motivasi yaitu untuk mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau perbuatan karena tanpa ada motivasi tidak akan ada suatu perbuatan.
2. Fungsi motivasi disini pengatur. Artinya pengatur yaitu mengatur segala sesuatu perbuatan seseorang untuk melakukan kegiatan sampai kepada tujuan yang diinginkan.
3. Fungsi motivasi sebagai penggerak, atau sebagai mesin mobil, karena motivasi menentukan seberapa cepat atau lambat seseorang bekerja.

Indikator Motivasi kerja

Menurut Uno (2009) pada buku (Silitonga, p. 30) menunjukkan ukuran motivasi kerja.

Motivasi Internal : Bertanggung jawab atas perkerjaan tersebut, Menuhi batas waktu tugas, Mempunya maksud yang jelas,Siswa menunjukkan interaksi, Mempunyai rasa senang, Selalu berusaha yang terbaik, Mengutamakan Prestasi.

Motivasi eksternal: Senantiasa berjuang untuk mencukupi kebutuhan kerja serta hidup, Suka mendapat penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, Berkarya karena hendak mendapatkan insentif untuk pekerjaan, Bekerja karena ingin dilihat oleh teman, yang memberikan insentif untuk pekerjaan

Pengertian Kinerja

Pencapaian kerja yang baik diterima oleh seseorang yang berarti menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajibannya dikenal sebagai kinerja. (Sunatar, 2023, p. 10)

Kinerja menurut Lan didalam buku kinerja pegawai sipil pasca otonomi daerah menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran tentang hasil melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan, visi dan misi suatu organissi. (Dowansiba, 2023, p. 17)

kinerja adalah hasil kerja guru dengan cara kuantitas dan kualitas sesuai dengan maksud dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Wibowo buku menyampaikan bahwa meningkatkan motivasi dan kinerja dosen pada perguruan tinggi menyampaikan bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu (Sunatar, 2023)

1. Tujuan
Tujuannya yaitu untuk membangun suatu usaha yang akan menghasilkan sesuatu di masa depan.
2. Standar Pelayanan
Standar memiliki arti bernilai karena standar sendiri ialah untuk memberitahu kapan dapat diselesaikan.
3. Alat atau Sasaran
Segala sesuatu yang dapat membantu dalam pekerjaan disebut alat atau sarana.
4. Umpang Balik
Umpang balik adalah input yang digunakan untuk memancarkan kemajuan kinerja, yang terdiri dari hasil kerja, evaluasi, dan monitoring.
5. Motif
Motivasi adalah alasan seseorang melakukan sesuatu .
6. Peluang
Pegawai harus memperoleh kesempatan untuk memperlihatkan kinerja dan memperoleh kesempatan untuk mengungkapkan saran atau pendapat.

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut (Octavia A. S., 2019, p. 34)

1. Sikap
2. Keterlibatan kerja
3. Perilaku
4. Partisipasi
5. Penampilan

Indikator Kinerja Guru

Menurut Depdiknas tahun 20008 pada buku (Karsiwani, p. 70) menyebutkan indikator kinerja guru yaitu :

1. Pelaksanaan aktivitas pelajaran
2. Membuat rencana kegiatan pembelajaran
3. Menilai dan kegiatan pendidikan

Metodelogi

Karya ilmiah ini memakai deskriptif atau kuantitatif untuk menghasilkan data yang diperlukan. Metode ini melakukan Pengumpulan data sebagaimana adanya, menghasilkan kesimpulan bahwa data itu umum atau genelarasi. (Sugiyono, 2021) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyaknya angka maka metode ini disebut sebagai metode kuantitatif dan menggunakan statistik untuk menganalisisnya.

Pembahasan

Validitas

Uji validitas yaitu sebagai kuesioner yang dipakai peneliti sesuai atau tidak untuk mengumpulkan data. Keputusan uji validitas didasarkan pada tabel dengan 30 responden.

Diketahui nilai r tabel dengan sampai 30 responden

$$DF = 30-2$$

$$DF=28$$

Maka r tabel adalah 0,3610

Tabel 3.1 Uji Validitas Motivasi

No	Variabel	Item	r Hitung	Keterangan
Motivasi Kerja				
1		X1.1	571	Valid
2		X1.2	565	Valid
3		X1.3	733	Valid
4		X1.4	666	Valid
5		X1.5	626	Valid
6		X1.6	619	Valid
7		X1.7	549	Valid
8		X1.8	501	Valid
9		X1.9	616	Valid
10		X1.10	571	Valid

Tabel 3.2 Uji Validitas Kinerja Guru

No	Variabel	Item	r Hitung	Keterangan
Kinerja Guru				
1		Y1.1	513	Valid
2		Y1.2	605	Valid
3		Y1.3	557	Valid
4		Y1.4	535	Valid
5		Y1.5	538	Valid
6		Y1.6	515	Valid
7		Y1.7	560	Valid
8		Y1.8	666	Valid
9		Y1.9	564	Valid
10		Y1.10	714	Valid

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang telah diolah, yaitu dengan nilai r hitung, adalah valid.

Reabilitas

Uji reabilitas ialah nilai Cronbach Alpha (α) dari variabel yang dapat diandalkan yang memiliki nilai di atas 0,6.

- Apabila dinyatakan konsisten atau reliable Jika $Cronbach\ Alpha > 0,6$
- Apabila reliable atau konsisten dinyatakan tidak valid jika $Cronbach\ Alpha < 0,6$

Tabel 3.3 Reabilitas

Statistik Keandalan

N Item	Cronbach's Alpha
11	.753

Ada kemungkinan bahwa variabel X bersifat stabil karena nilai reabilitasnya lebih besar dari nilai 0,6, seperti yang ditunjukkan oleh hasil di atas

Tabel 3.4 Reabilitas Kinerja

Statistic Keandalan

N Item	Cronbach's Alpha
11	.746

Dengan demikian, Y bersifat konsisten, karena hasil reabilitasnya $> 0,6$.

Normalitas

1. Uji Normalitas

uji Kolmogorov-Smirnov sesuai pedoman berikut:

H₀ : residual berdistribus normal

H_a: residual tidak normal

H₀ dianggap normal apabila memiliki hasil yang normal. Hasil penelitian yang dilaksanakan menggunakan SPSS versi 22 adalah :

Tabel 3. 5 Normalitas

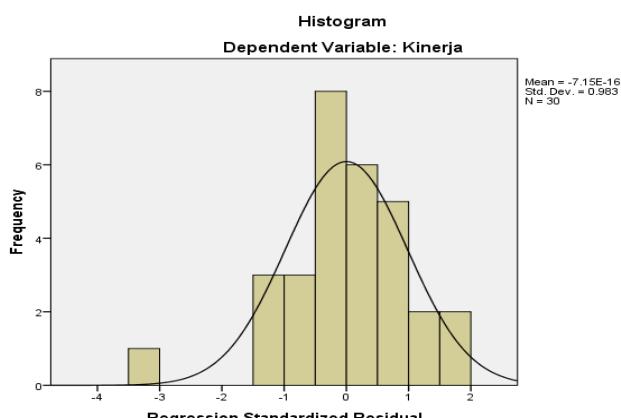
Tes Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel

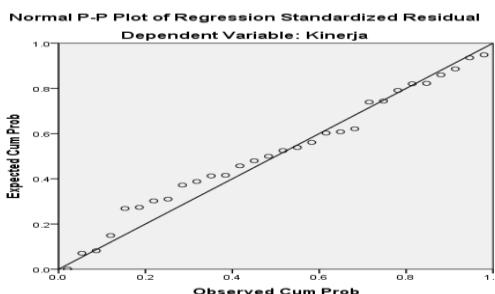
		Residu Tidak Standar
N		30
	Mean	.0000000
Parameter Normala ^{a,b}	Std. Deviasi	4.48622434
Perbedaan Paling Ekstrim	Absolute	.132
	Baik	.077
	Buruk	-.132
Statistik Uji		.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.194 ^c

- a. Distribusi tes Normal.
- b. Dihitung dari data.
- c. Koreksi Signifikansi Lilliefors.

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel mempunyai distribusi normal, seperti yang ditunjukkan oleh nilai Asymp 0,194, yang artinya lebih dari 0,05. Nilai ini membuktikan titik-titik mengikuti garis diagonal, seperti yang ditunjukkan oleh p-plot normalitas.

Adapun uji mormalitas dengan metode lain yaitu sebagai berikut :



Grafik 4.1 Histogram**Grafik 4.2
PP-Plot****2. Uji Multikolinearitas**

uji multikolinearitas yaitu mengetahui adanya regresi yang menunjukkan bahwa ada korelasi antara variabel independen. Hubungan antara dua variabel tersebut terganggu ketika ada korelasi yang signifikan di antara kedua variabel tersebut. Uji multikolinearitas menyatakan nilai tolerace dan VIF menunjukkan nilai multikolinearitas; nilai cut off menunjukkan nilai multikolinearitas, dengan nilai tolerance $\leq 0,1$.

Tabel 3.6 Multikolinearitas**Coefficients^a**

Model	Koefisien yang tidak terstandarisasi		Koefisien standard	t	Sig.	Statistik Kolinearitas	
	B	Std. Error				Toleransi	VIF
1	Kustan	9.373	6.571	1.426	.165		
	Motivasi	.742	.160	.660	4.643	.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Maka disimpulkan bahwa regresi yang dipakai dalam studi ini tidak menunjukkan multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

autokorelasi mengetahui apakah terdapat autokorelasi, uji rust test dilakukan, yang terdiri dari hal-hal berikut:

1. Menyatakan adanya gejala autokorelasi Apabila Asymp. Sig (2-taibel) < dari 0,05
2. Dinyatakan tidak terdapat gejala autokorelasi jika Asymp. Sig (2-taibel) > dari 0,05

Tabel 3.7 Autokorelasi

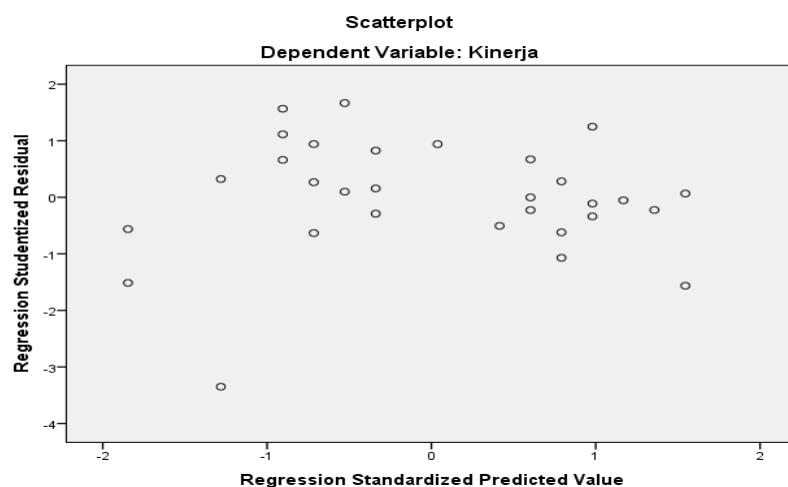
Menjalankan tes

Sisa yang tidak terstandar	Unstandardized Residual
-.07666	Nilai Tes
15	Kasus < Nilai Tes
15	Kasus \geq Nilai Tes
30	Total Kasus
16	Jumlah
.000	Z
1.000	Asymp. Sig. (2-tailed)

Ada kemungkinan bahwa tidak ada gejal atau masalah autokolerasi, berdasarkan uji run test menunjukkan hasil Sig (2-tabel) dengan nilai 1,000 > 0.05 .

4. Heteroskedastisitas

heteroskedastisitas untuk memastikan variabel residual dan lainnya sama dalam model regresi. Hasilnya ditunjukkan pada gambar berikut:



Grafik 4.3
Analisis Scatter Plot

Hasil dari *Scatter Plot* dapat dilihat bahwa plot tidak memiliki pola yang jelas.

5. regresi

Regresi linier sederhana mengacu pada ikatan antara x, dan y. regresi dilakukan memperoleh varibael y di pengaruhinileh variabel x yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.8 Regresi

Koefisien

Model	Koefisien yang tidak terstandarisasi		Koefisien standar	t	Sig.	Statistik Kolinearitas	
	B	Std. Error				Toleransi	VIF
1	Konstan	9.373	6.571		.1426	.165	
	Motivasi	.742	.160	.660	4.643	.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = a + bX$$

$$Y : 9.373 + 0,743$$

- 1) Nilai konstanta a adalah 9,373, yang berarti jika nilai variabel x tidak berubah menjadi 0, maka skor y adalah 9,373.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel x 0,743 bernilai positif sehingga jika mengalami kenaikan 1 nilai maka nilainya akan meningkat sebesar 0,373

6. Kolerasi

Tabel 3.9 Kolerasi**Correlations**

		Kinerja	Motivasi
Motivasi	Kolerasi Pearson	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30
Kinerja	Kolerasi Pearson	1	.660**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30

Maka hasil koefisien kolerasi motivasi yaitu 0,660 berdasarkan sumber yang didapat nilai interpretasi kolerasi yaitu pada rentang 0,60-0,770 artinya Motivasi mempengaruhi kinerja sangat kuat. .

7. Determinasi

Tabel 3.10 Determinasi

Ringkasan Model

Model	R Persegi	R	Disesuaikan R kuadrat	Std. Kesalahan Perkiraan
1	.435	.660 ^a	.415	4.566

Nlai R Square adalah 0,435, Oleh karena itu, pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja guru adalah 0,435, atau 43,5%.

Uji T

Uji t disebut juga sebagai parsial, dipakai mengukur tingkat signifikan. Dengan signifikansi 5% (alpha = 0,05), uji t dilaksanakan melalui t-hitung dibandinkan t tabel.

Tabel 3.11 Uji T**Coefficients^a**

Model	Koefisien yang tidak standarisasi		Koefisien standar	t	Sig.	Statistik Kolinearitas	
	B	Std. Kesalahan				Toleransi	VIF
1 (Constant)	9.373	6.571		1.426	.165		
Motivasi	.742	.160	.660	4.643	.000	1.000	1.000

Diketahui nilai t tabel:

N : responen

K : independen

T tabel : (a/2;n-k-1 atau dff residual)

: (0,05/2;30-1-1

: (0,025; 28)

: 2.048

Kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi secara signifikan dengan skor t hitung 4,632 lebih besar dari 2,048, yang membuktikan bahwa Ho1 tidak diterima dan Ha1 diterima.maka dari itu, disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi motivasi secara signifikan.

Uji F

Menentukan seberapa signifikan pengaruh X kepada Y.

Tabel 3.12 Uji F

ANOVA^a

Model	Jumlah Persegi	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regresi	449.307	1	449.307	21.555	.000 ^b
Sisa	583.660	28	20.845		
Total	1032.967	29			

Pada pemaparan membuktikan hipotesis dari peneliti berikan secara parsial dengan ketentuan:

1. Dinyatakan adanya pengaruh jika $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$
2. Apabila dinyatakan tidak berpengaruh jika $f\text{-hitung} < f\text{-tabel}$

Uji f yaitu membedakan antar $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$, signifikannya 5% (alpha= 0,05)

$$F \text{ tabel} = n-k-1; k$$

$$= 30-1-1; 1$$

$$= 28; 1$$

$$= 4,196$$

variabel X, atau variabel Y memiliki nilai yang signifikan kepada kinerja guru karena nilai nya adalah $0.00 < 0,05$, dan $f\text{-hitung}$ adalah $21,555 > 4,196$. Maka peneliti menyimpulkan H_03 tidak diterima dan H_02 diterima. Artinya, motivasi sangat memengaruhi kinerja guru.

Kesimpulan

Hasil penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di MI Sadarmanah, yang dijawab oleh 30 responden, menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kerja di MI Sadarmanah, yang membuktikan responden berada dalam kategori sangat setuju. Maka dari itu, motivasi kerja berupa motivasi internal, eksternal dapat membantu pendidik mencapai suatu pembelajaran. Kesimpulannya, tanggapan responden terhadap indikator motivasi berada dalam kategori sangat setuju.
2. Kinerja guru di MI Sadarmanah sangat dipengaruhi oleh motivasi guru

Referensi

- Dowansiba, B. (2023). *KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL Pasca Otonomi Daerah (Teori, Konsep dan Implementasi)*. Penerbit Tangga Ilmu.
- Hamzah, & B.Uno. (2023). *Teori motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Haryanto. (2022). *Meningkatkan Motivasi dan Hasil Belajar dengan Two Stay Two Stray*. Penerbit P4I.
- Karsiwan, W. *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru*. Indonesia Emas Group.
- Lestari, T. E. (2020). *Cara Praktis Meningkatkan Motivasi Siswa Sekolah Dasar*. Deepublish.
- Mohtar, I. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Octavia, A. S. (2019). *Sikap Dan Kinerja Guru Profesional*. Deepublish.
- Perni, N. N. (2022). *Motivasi Kerja Guru Agama Hindu*. Nilacakra.
- Silitonga, S. E. *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*. Penebar Media Pustaka.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatid dan Kualitatif dan R&d*. Alfabeta.

Sunatar, B. (2023). *MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA DOSEN PADA PERGURUAN TINGGI*. Feniks Muda Sejahtera.

Suryana, N., Sedarmayanti, & Zefriyenni. (2024). *Tinjauan Kinerja Guru*. CV. Gita Lentera.