

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Demikian halnya 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. Pelatihan lebih memfokuskan pada aspek-aspek yang bersifat keterampilan motorik. Adapun upaya untuk membina dan mengembangkan sumber daya manusia diakui merupakan tugas yang cukup berat dan memerlukan keterlibatan dari semua pihak dalam hal ini melalui pendidikan sekolah. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh sekolah akan sulit dijalankan tanpa peran aktif pegawai yang dimiliki sekolah tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting anggota dalam organisasi.

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerjadi 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 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. Guru bertugas mengalihkan seperangkat pengetahuan yang terorganisasikan, sehingga pengetahuan itu menjadi bagian dari system pengetahuan siswa. Sejalan dengan hal itu, Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) menegaskan bahwa guru memiliki kedudukan yang strategis dan menentukan karena gurulah yang menentukan kedalaman materi pelajaran dan pemilihan bahan pelajaran yang akan

disajikan kepada peserta didik dalam kegiatan belajar mengajar (KBM). Dengan demikian, kedudukan guru tersebut dapat menentukan keberhasilan pendidikan dan meningkatkan kualitas pembelajaran, serta membentuk kompetensi peserta didik.

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.

Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik fisik atau nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memicu timbulnya rasa puas dalam diri pegawai yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru, begitu sebaliknya apabila kondisi kerja buruk maka guru tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Dalam hal ini guru atau pengajar atau pendidik adalah pelanggan internal yang perlu diperhatikan agar puas dalam menyampaikan proses pembelajaran di kelas dan puas dengan hasil yang di capai siswa. Kualitas guru akan di capai apabila dapat dipenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang di harapkan oleh guru dan Kepala sekolah mau mendengar dan di kritik oleh bawahan atau para guru akan menentukan pola kinerja, hubungan sejawat, dan kebersihan sekolah juga sangat menentukan kinerja guru.

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 menyetengahkan judul penelitian yaitu : **“Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 013 Ujung Batu“**

B. 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 ?

C. 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

D. 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.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan ini, maka penulis membaginya dalam 5 (lima) bab yang komposisinya sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, HIPOTESIS

Bab ini berisikan landasan pemikiran teoritik yang meliputi landasan teori, kerangka konseptual yang mendasari penelitian dan pemaparan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisikan metode penelitian yang meliputi ruang lingkup penelitian, populasi dan sample, jenis dan sumber data, teknik analisis data, teknik pengambilan data, definisi operasional, instrumen penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan di bahas tentang gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, analisis data penelitian, dan pembahasan atas hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. 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.

Menurut Hariandja (2009:320), Motivasi adalah sebagai factor- faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Menurut Wibowo (2010:379), Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Menurut Rivai (2013-838) motivasi dapat memacu guru untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka.sumber motivasi ada tiga faktor yakni :

- a. kemungkinan untuk berkembang
- b. jenis pekerjaan dan

- c. apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari tempat mereka bekerja.

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

- a. Menyukai situasi atau tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi.
- b. Memilih tujuan yang realistis.
- c. Mencari situasi atau pekerjaan dimana ia memperoleh umpan batu dengan segera dan nyata untuk menentukan baik atau tidaknya hasil pekerjaannya.
- d. Senang berkerja sendiri dan bersaing untuk mengungguli orang lain.
- e. Mampu menggunakan pemuasan keinginannya demi masa depan yang lebih baik.
- f. Tidak tergugah untuk sekedar mendapatkan uang, status atau keunggulannya tetapi lambang prestasilah yang dicarinya.

Motivasi menurut John Westerman dan Pauline Donoghue (Nurmansyah;2007;104) mengatakan bahwa motivasi adalah serangkaian proses memberi semangat bagi perilaku seseorang dan mengarahkan kepada pencapaian beberapa tujuan.

Sejalan dengan itu Kuswadi (2004;30) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan. Tingkah laku manusia selalu dilandasi oleh adanya motivasi, terlepas dari tinggi rendahnya motivasi tersebut.

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.

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong dan mengarah pada perbuatan. Pendorong dalam arti memberikan kekuatan yang memungkinkan perbuatan belajar dijalankan. Pengarah dalam arti pemberi tuntunan kepada perbuatan kearah tujuan yang telah ditetapkan. (Haris M.;2007;37).

Keberhasilan yang dapat dicapai akan semakin besar jika menejer mampu memberikan dorongan (motivasi) karyawan, meskipun perencanaan dan organisasi tidak begitu sempurna. Jadi dalam memberikan motivasi, manajer berkewajiban mempengaruhi sikap bawahannya agar mereka bersedia untuk menjalankan tugas-tugas yang selaras dengan tujuan organisasi (Basu Swastha; 2002;118-119).

Dengan demikian seorang yang mempunyai kedudukan sebagai pimpinan dalam suatu organisasi, menghadapi sebuah tantangan yang tidak ringan, terutama mengenai sejauh mana ia dapat menggerakkan pegawainya agar mau bekerja dengan segala kemampuan untuk kepentingan organisasi.

Hal ini disebabkan kelakuan dari manusia itu mungkin berlawanan atau berbeda satu dengan yang lainnya. Untuk itu adalah tugas seorang pimpinan untuk perlu sekali mengenal orang dan memiliki ketrampilan untuk mengetahui perilaku mereka. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan terutama guna mencapai suatu tujuan.

Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran. Tiap kegiatan yang didorong oleh seseorang, didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut. Kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi.

Motivasi yang paling berkaitan dengan pekerjaan dikenal dengan tiga motif sosial. Perilaku seseorang pada waktu tertentu merupakan fungsi dari sifat seseorang dalam interaksinya dengan karakteristik suatu keadaan. Ada beberapa karakter pribadi yang dapat mempengaruhi apa yang kita kerjakan, yaitu ketrampilan, pengetahuan, peran sosial, citra diri, karakter, dan motif. Karakter yang beragam ini terdapat dalam tingkat kesadaran yang berbeda-beda. Ketrampilan dan pengetahuan merupakan karakter yang paling banyak disadari. Karakter lainnya yaitu peran sosial, citra diri, dan motif biasanya kurang bahkan tidak begitu disadari. (Kuswadi;2004;31).

Lebih lanjut Siagian (2008;294) mengatakan bahwa tidak ada model motivasi yang sempurna, dalam arti masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangan. Para ilmuwan terus-menerus mencari model dan sistem motivasi yang baik, dalam arti menggabungkan berbagai kelebihan model-model tersebut

menjadi satu model. Kesepakatannya ialah bahwa apa yang tercakup dalam dalam teori yang mengaitkan imbalan dengan prestasi kerja seorang karyawan. Menurut model ini, motivasi seorang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Dalam upaya meningkatkan kerja, (J. Winardi,2007;67) mengatakan bahwa motivasi merupakan salah satu diantara berbagai macam faktor yang masuk dalam kinerja seseorang. Hal yang tidak kalah penting ialah faktor kemampuan, sumber-sumber daya, dan kondisi dimana seseorang bekerja. Pada titik inilah motivasi itu dibutuhkan. Sikap terhadap kerja dapat berubah, mengingat sikap berada dalam ruang kognitif. Oleh karena itu sikap manusia terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: (1) pengetahuan dan informasi kerja, (2) kesadaran akan kepentingan.

2. 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 :

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

Menurut Sardiman (2009:88) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

- a. Jenis dan sifat pekerjaan; dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek pekerjaan dimaksud;
- b. Kelompok kerja dimana individu bergabung; kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu; peranan kelompok atau organisasi ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.
- c. Situasi lingkungan pada umumnya; setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.
- d. Sistem imbalan yang diterima; imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku

dalam mencapai tujuan; perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

2. Indikator Motivasi

Menurut Siagian (2008:138), Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

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

a. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

b. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

c. Kerelaan

Kerekaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

d. Keahlian (kepandaian, pekerjaan)

Keahlian (kepandaian, pekerjaan) adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

e. Keterampilan

Ketrampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada mempengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

f. Tanggung jawab

Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

g. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

h. Tujuan

Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

3. 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:

a. Variabel individu

Yang terdiri dari pemahaman terhadap pekerjaan, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis, dan sebagainya).

b. Variabel organisasi

Terdiri dari kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi dan sebagainya.

c. Variabel psikologis

Terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian dan sebagainya.

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

B. Kinerja

1. 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 Sedarmayanti (2011:260), Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat

ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Wibowo (2010 : 7), Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Soekidjo Notoatmodjo (2009:124), Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Menurut Prawirosentono (2009;17) *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

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.

Dalam Kamus Bahasa Indonesia sendiri, sampai edisi sekarang kata kinerja belum tercantum. Istilah-istilah yang sering dipakai yang berkaitan dengan kinerja adalah efisien, efektivitas dan keadilan sosial untuk menilai apakah administrasi negara telah berhasil mengemban misinya sebagai instrumen publik untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Kinerja dibangun dari kualitas, dan kualitas adalah terdiri dari segala sesuatu yang bebas dari kekurangan atau kerusakan yang dihasilkan oleh organisasi untuk memuaskan semua unsur yang berkaitan dengan organisasi baik internal maupun eksternal (Gaspersz;2007;34).

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).

Hasibuan (2007;105) menyatakan kinerja adalah “Suatu hasil kerja yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

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 Minner dalam Sutrisno (2010:170) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

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

- a. Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, dan pelaksanaan pekerjaan yang berguna.
- b. Pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Hasil kerja seorang pekerja.

- d. Catatan mengenai out come yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula.
- e. 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.

2. 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:

- a. *The Performance*, yaitu orang yang menjalankan kinerja
- b. Tindakan atau kinerja yang dilakukan *performer*
- c. Waktu pekerjaan dilakukan
- d. Cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dicapai
- e. Tempat dimana pekerjaan dilakukan.

3. Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti(2011:261) Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

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*).

4. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

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

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

- b. 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)

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

Tujuan penilaian kinerja yang dirancang secara tepat dapat (Sedarnayanti, 2011:264).

- a. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.

- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- f. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
- g. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

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

- a. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu tiap guru,
- b. Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada guru,
- c. Faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim,
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah),

- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi kerja guru).

6. Indikator kinerja

Sedangkan kinerja merupakan upaya pencapaian tujuan maksimal merupakan hasil dari kinerja tim atau individu yang baik. Begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan merupakan akibat dari kinerja tim atau individu yang tidak efisien.

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.

Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Kerja sama

Kerja sama terhadap pekerjaan adalah seberapa jauh guru bekerja sama sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya.

B. Penelitian yang Relevan

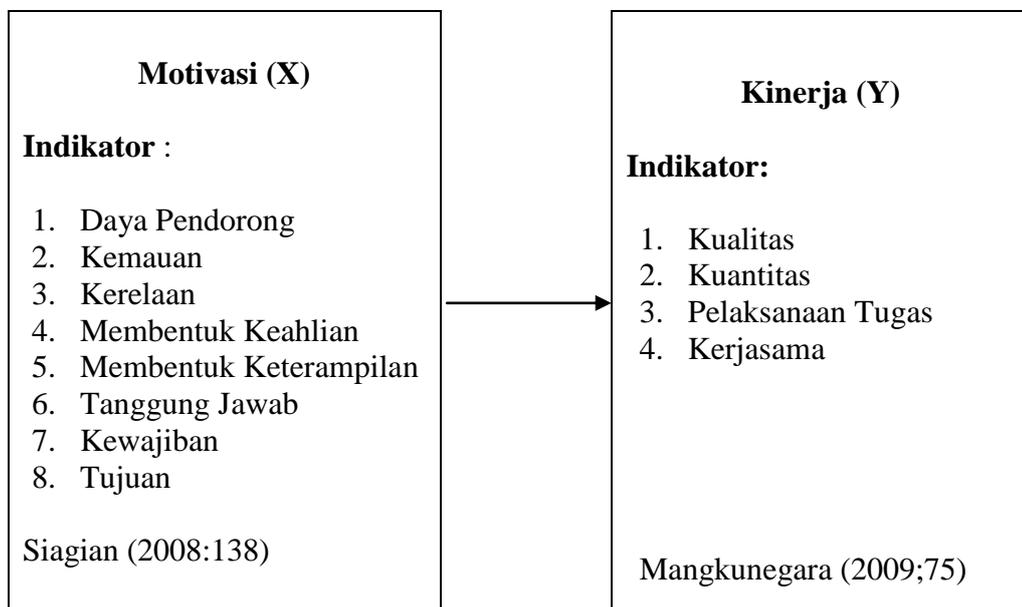
1. Mengacu pada pengamatan Penelitian yang dilakukan oleh Apriliana Nindya Pitasari (2008) yang berjudul “Pengaruh Persepsi Guru Tentang Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMK N Kelompok Bisnis dan Manajemen Se-Kabupaten Sleman”, yang menunjukkan bahwa : (1) terdapat pengaruh 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.
2. 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.

3. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lika Cahya Herliana (2009) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Prestasi Kerja Guru di SMK YPKK 2 Sleman Yogyakarta“, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Guru terhadap Prestasi Kerja Guru yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi 0,635 dengan harga thitung lebih besar dari ttabel ($3,286 > 2,021$) 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 subyek penelitiannya.
4. 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 motivasi adalah minat, sikap positif, dan rangsangan. Berdasarkan hasil pengujian dari uji-t(secara persial) minat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena $t\text{-hitung} = 1,992 > t\text{-tabel} = 1,980$. Sikap positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karena $t\text{-hitung}= 4,928 > t\text{-tabel}= 1,980$. Rangsangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena $t\text{-hitung} = 3,410 > t\text{-tabel} = 1,980$.

C. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

D. 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.

BAB III

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

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:115). 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

- a. Data Kuantitatif adalah data yang bersumber dari data primer berupa pengumpulan kuesioner yang diperoleh langsung dari responden yang berhubungan langsung dengan objek penelitian.
- b. 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

Yaitu data yang diperoleh dari wawancara langsung dengan para guru dan kepala sekolah ataupun data berupa pernyataan (responden).

b. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi dari pihak sekolah seperti data mengenai gambaran umum instansi, dan struktur organisasi Sekolah .

D. Teknik Pengambilan Data

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan *field survey* yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan berupa kuisisioner kepada responden. Pengambilan data dilakukan dengan cara

memberikan kuisisioner secara langsung kepada responden. Instrumen penelitian adalah kuisisioner untuk mendapatkan data primer penelitian. Data yang tercantum dalam kuisisioner tersebut antara lain data karakteristik guru, serta indikator motivasi kerja dan kinerja guru.

E. Operasionalisasi variabel

Tabel 1.3.
Operasionalisasi Variabel

Variabel Konsep	Variabel	Indikator
Motivasi (X)	Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Siagian (2008:138)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Daya Pendorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Membentuk Keahlian 5. Membentuk Keterampilan 6. Tanggung Jawab 7. Kewajiban 8. Tujuan
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2009: 75)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Kerja sama

F. 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 :

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. 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 variabel

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas menyangkut masalah ketepatan alat ukur. Ketepatan ini dapat dinilai dengan analisa statistik

untuk mengetahui kesalahan ukur. Reliabilitas lebih mudah dimengerti dengan memperhatikan aspek pemantapan, ketepatan, dan homogenitas. Suatu instrumen dianggap reliabel apabila instrumen tersebut dapat dipercaya sebagai alat ukur data penelitian. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

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

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

G. Teknik Analisis Data

Analisis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yaitu data yang terkumpul kemudian di kategorikan menurut kriterianya masing-masing kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan analisa secara deskriptif berdasarkan teori-teori yang ada.

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. 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*.

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.

2. Uji Regresi Linier Sederhana

Selain analisis deskriptif, penulis juga melakukan *analisis statistik* 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).

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

dimana :

Jika $r = +1$, terjadi korelasi positif sempurna antara 2 variabel

Jika $r = -1$, terjadi korelasi negatif sempurna antara 2 variabel

Jika $r = 0$ tidak terdapat korelasi antara ke-2 variabel

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.