



Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Tembilahan Kota Provinsi Riau

Evi Puspitasari¹, Nurmadia², Asmariansi³

Universitas Islam Indragiri¹⁻³,

Email Korespondensi: haevi1308@gmail.com

Article received: 23 Januari 2023, Review process: 03 Februari 2023,

Article Accepted: 15 Februari 2023, Article published: 30 Mei 2023

ABSTRACT

Work motivation and teacher performance are closely related. This research aims to find out how work motivation is, how teachers perform and whether there is an influence of work motivation on teacher performance. The research method uses a quantitative approach, with an ex-post facto type of research. The population and sample in this research were 54 teachers at SMA Negeri 1 Tembilahan Kota. Data collection techniques use instruments in the form of questionnaires. The data analysis technique in this research uses simple correlation analysis, namely descriptive analysis, validity test, reliability test and T-test. The results of this research show that work motivation at SMA Negeri 1 Tembilahan Kota can be categorized as good, with an average score of 80.4%, while teacher performance is also included in the good criteria with an average score of 67%. Statistical analysis shows that there is a positive and significant relationship between work motivation (X) and teacher performance (Y). This result is strengthened by the t-count value of 37,500, which is greater than the t-table of 1,675, with a significance (Sig.) of 0.000 which is smaller than 0.05. This means that work motivation has a significantly positive effect on teacher performance, which can be considered very good.

Keywords: Work Motivation, Teacher Performance.

ABSTRAK

Motivasi kerja dan kinerja guru memiliki keterkaitan yang erat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja, bagaimana kinerja guru dan apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian ex-post facto. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri 1 Tembilahan Kota sebanyak 54 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen berupa angket/kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kolerasi sederhana, yaitu analisis deskriptif, Uji Validitas, Uji Reabilitas dan Uji-T. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja di SMA Negeri 1 Tembilahan Kota dapat dikategorikan baik, dengan nilai rata-rata sebesar 80,4%, sementara kinerja guru juga termasuk dalam kriteria baik dengan nilai rata-rata sebesar 67%. Analisis statistik menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja (X) dan kinerja guru (Y). Hasil ini dikuatkan oleh nilai t-hitung sebesar 37.500, yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1.675, dengan signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru, yang dapat dianggap sangat baik.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi masa depan, baik masa depan bangsa secara makro maupun masa depan anak didik secara mikro. Dengan pendidikan yang layak dan berkualitas maka bangsa ini akan bisa maju dan berkembang serta dapat bersaing dengan bangsa lain. Pendidikan (UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional) adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, akhlak mulia, keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.(INDONESIA, 2003)

Pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas cakrawala pengetahuannya dalam rangka membentuk nilai, sikap, dan prilaku. Sebagai upaya yang bukan saja membuahkan manfaat besar, pendidikan juga merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia yang sering dirasakan belum memenuhi harapan. Hal itu disebabkan banyak lulusan pendidikan formal yang belum dapat memenuhi kriteria tuntutan lapangan kerja yang tersedia, apalagi menciptakan lapangan kerja baru sebagai penguasa ilmu yang diperolehnya dari lembaga pendidikan. Kondisi seperti ini merupakan gambaran rendahnya kualitas pendidikan kita(Triwiyanto, 2021).

Peningkatan mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan merupakan hal yang penting. Berbagai upaya usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, misalnya pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pembelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan dan meningkatkan manajemen sekolah(Riyadi & Mulyapradana, 2017). Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal mempunyai peran yang sangat mendukung dalam mencetak tenaga kependidikan. Profesionalisme tenaga kependidikan termasuk tenaga keguruan menjadi suatu keniscayaan terutama tatkala pendidikan dalam pembelajaran semakin diakui keberadaannya oleh masyarakat.

Dalam melaksanakan tugas, guru dipengaruhi oleh dorongan diri dalam diri individu dan dari luar individu. Dorongan yang dimaksud disini adalah motivasi. Motivasi melibatkan proses yang memberikan energi, mengarahkan dan mempertahankan prilaku.(Lidia Susanti, 2020) Menurut George R. Terry, motivasi dapat diartikan sebagai suatu upaya agar seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan penuh semangat karena keinginannya sendiri. (Terry, 2021) Wibowo menyimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan untuk bertindak terhadap kumpulan proses prilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan dalam pencapaian tujuan.(Duha, 2018)

Motivasi kerja memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, karena dengan motivasi guru dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan yakni bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang

sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.(Piyandini et al., 2021) dalam bukunya mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan inspirasi, semangat kemudian mendorongnya untuk bekerja dengan baik. (Imanuddien, 2018)

Selain itu motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama. Masing-masing pihak berkerja menurut aturan dan ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, serta saling menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional. Motivasi kerja tampak seperti kebutuhan pokok manusia, dan motivasi kerja sebagai intensif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan.(Hamalik, 2013)

Motivasi yang berada dalam diri seseorang perlu untuk selalu ditingkatkan. Tanpa adanya motivasi seseorang tidak akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Begitu pun dengan orang yang bekerja, yaitu guru sebab motivasi kerja guru berfungsi untuk mendorong guru sehingga timbul suatu perbuatan seperti mengerjakan pekerjaan secara berkala. Sebagai pengarah dan penggerak dalam pencapaian tujuan yaitu terselesaikannya pekerjaan.

Motivasi kerja guru berfungsi untuk mengarahkan, mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan guru. Pemberian motivasi pada guru dalam rangka penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik akan mengarahkan, mengaktifkan, dan meningkatkan kinerja guru tersebut. (Sukmadinata, 2019) Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih, mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. (Mudhofir, 2012) Tanpa guru, proses pembelajaran tidak akan lengkap dan tujuan pendidikan sulit tercapai. Motivasi kerja penting bagi guru karena motivasi merupakan kondisi fisiologis yang terdapat di dalam diri pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Ketika guru sudah tumbuh motivasi kerjanya maka akan terlihat hasil dari kinerjanya yaitu sesuatu yang dicapai atau prestasi yang di capai selama mengajar baik itu capaian pembelajaran, hasil dan nilai-nilai pembelajaran, sebagaimana yang dikatakan oleh Didi bahwa "Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. (Pianda, 2018) bahwa "Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu (Lestari, 2018). buku Waryani, *performanceis output derives from proses, human or therwise*, yaitu kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.(Susmiyati & Zurqoni, 2020)

Kinerja guru mengandung tiga unsur yaitu pertama unsur waktu, Kedua unsur hasil, Ketiga unsur metode (HANDAYANI, 2020) Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala dalam bukunya Martinis bahwa kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor instrinsik guru

(personal/individual) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional. (Yamin & Maisah, 2010)

Berdasarkan hasil pengamatan awal bahwa motivasi kerja di SMA Negeri 1 Tembilahan sudah berjalan dengan baik, namun kinerja guru di SMA Negeri 1 Tembilahan masih terdapat beberapa kekurangan seperti: Kurangnya guru menguasai materi sesuai kebutuhan kurikulum pembelajaran, kurangnya guru untuk menyampaikan materi dengan menarik oleh sebab itu tidak ada respon yang baik dari siswa/i. Maka dari itu perlu disadari bahwa motivasi guru dalam bekerja dalam artian mendidik, adalah sangat penting dalam meningkatkan kualitas guru itu sendiri yang nantinya juga berdampak kepada output sekolah. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk membahas bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Tembilahan Kota-Riau?

METODE

Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (dalam Sugiyono, 2017) Adapun jenis penelitian yang dipilih adalah jenis penelitian ex-post facto. "Ex-post facto merupakan suatu jenis penelitian untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut". Instrument pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket/kuesioner, interview dan dokumentasi. (Arikunto, 2010) Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 1 Tembilahan Kota-Riau. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan dimulai pada tanggal 17 Maret 2023 sampai 17 Juni 2023, Adapun yang menjadi populasi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri 1 Tembilahan Kota yang berjumlah 54 orang.

Adapun Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis kolerasi sederhana. (Kurniawan, 2016) Analisis ini digunakan untuk mencari besarnya hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Teknik kolerasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment* yaitu analisis deskriptif, Uji Validitas, Uji Reabilitas dan Uji-T. Dari data kousioner yang telah ditabulasikan maka dilakukan analisis dengan bantuan program SPSS versi 25 dengan tujuan agar dapat mengetahui tingkat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tembilahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 54 responden di SMA Negeri 1 Tembilahan melalui penyebaran kuisisioner untuk mendapatkan kecendrungan jawaban terhadap masing-masing variable. Data yang akan disajikan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil angket Motivasi kerja (X) dan Kinerja guru (Y). Untuk kepentingan analisis maka data akan diuraikan dalam tabel berikut:

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagai mana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan atau fenomena yang diselidiki.

Tabel 1. Analisis Deskriptif

	Motivasi_Kerja	Kinerja_Guru	Valid N (listwise)
N	54	54	54
Range	65	77	
Minimum	29	23	
Maximum	94	100	
Mean	79,17	83,44	
Std. Deviation	10,361	10,810	
Variance	107,349	116,855	

Sumber: diolah di SPSS 2023

Pada tabel 4.48 dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel 54 guru. Range 65 motivasi kerja, kinerja guru 77. Nilai minimum motivasi kerja 29, 23 untuk kinerja guru. 94 nilai maximum motivasi kerja dan 100 untuk nilai maximum kinerja guru. Standar deviansiasi motivasi kerja 10,361, kinerja guru 10,810. Serta variance 107,349 untuk motivasi kerja dan 116,855 untuk kinerja guru.

a. Tingkat kecenderungan

Untuk mengidentifikasi tingkat kecenderungan motivasi kerja (X) dan kinerja guru (Y) digunakan rata-rata skor ideal (Mi) dan standart deviasi ideal (SDi). Adapun pengujian kecenderungan variabel sebagai berikut:

Tabel 2. Kecenderungan Variabel

Interval	Katagori
$X < M - 1,5 SD$	Tidak Baik
$M - 1,5 < X \leq M - 0,5 SD$	Kurang Baik
$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$	Sedang
$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$	Baik
$M + 1,5 SD < X$	Sangat Baik

Keterangan:

M = Adalah nilai rata-rata

SD = Nilai Std. Deviation

Berikut hasil uji kecenderungan variabel motivasi kerja (X)

M = 79,17

SD = 10,361
 M - 1,5 SD = 64
 M - 0,5 SD = 74
 M + 0,5 SD = 84
 M + 1,5 SD = 95

Tabel 3. Tingkat Kecendrungan Motivasi Kerja (X)

Kelompok	Frekuensi	Persentase	Katagori
$X < 64$	2	4%	Tidak Baik
$64 < X \leq 74$	11	20%	Kurang Baik
$74 < X \leq 84$	24	44%	Sedang
$84 < X \leq 95$	17	31%	Baik
$X > 95$	0	0	Sangat Baik

Sumber: diolah di SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.50 diketahui bahwa hasil uji tingkat kecendrungan motivasi kerja berkatagori sedang dilihat dari tingkat frekuensi 24 (44%).
 Uji Kecendrungan Data Kinerja Guru (Y).

Keterangan:

M = Adalah nilai rata-rata

SD = Nilai Std. Deviation

Berikut hasil uji kecendrungan variabel kinerja guru (Y)

M = 83,44

SD = 10,81

M - 1,5 SD = 67

M - 0,5 SD = 78

M + 0,5 SD = 89

M + 1,5 SD = 100

Tabel 4. Tingkat Kecendrungan Kinerja Guru (Y)

Kelompok	Frekuensi	Persentase	Katagori
$X < 64$	1	2%	Tidak Baik
$64 < X \leq 74$	10	19%	Kurang Baik
$74 < X \leq 84$	23	43%	Sedang
$84 < X \leq 95$	18	33%	Baik
$X > 95$	2	4%	Sangat Baik

Sumber: diolah di SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.51 diketahui bahwa hasil uji tingkat kecendrungan kinerja guru berkatagori sedang dilihat dari tingkat frekuensi 23 (43%).

2. Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected itemtotal correlation*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* > dari r_{tabel} yang diperoleh melalui *Dof (Degree of Freedom)*.

Berikut table 4.52 menunjukkan instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pertanyaan untuk mengukur variabel motivasi yang diteliti pada SMA Negeri 1 Tembilahan. Dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,306	0,268	Valid
2	0,409	0,268	Valid
3	0,458	0,268	Valid
4	0,649	0,268	Valid
5	0,452	0,268	Valid
6	0,635	0,268	Valid
7	0,629	0,268	Valid
8	0,305	0,268	Valid
9	0,488	0,268	Valid
10	0,716	0,268	Valid
11	0,562	0,268	Valid
12	0,713	0,268	Valid
13	0,694	0,268	Valid
14	0,382	0,268	Valid
15	0,508	0,268	Valid
16	0,500	0,268	Valid
17	0,613	0,268	Valid
18	0,611	0,268	Valid
19	0,433	0,268	Valid
20	0,658	0,268	Valid

Sumber: Data diolah spss 25,2023

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,708	0,268	Valid
2	0,783	0,268	Valid
3	0,496	0,268	Valid
4	0,685	0,268	Valid
5	0,648	0,268	Valid
6	0,684	0,268	Valid
7	0,659	0,268	Valid
8	0,743	0,268	Valid
9	0,667	0,268	Valid
10	0,753	0,268	Valid
11	0,720	0,268	Valid
12	0,710	0,268	Valid
13	0,615	0,268	Valid
14	0,730	0,268	Valid
15	0,703	0,268	Valid
16	0,660	0,268	Valid
17	0,688	0,268	Valid
18	0,723	0,268	Valid
19	0,761	0,268	Valid
20	0,780	0,268	Valid

Sumber: Data diolah spss 25,2023

Pada table 4.52 di atas seluruh instrument valid untuk digunakan sebagai instrument atau pertanyaan untuk mengukur variabel kinerja yang diteliti pada SMA Negeri 1 Tembilahan.

3. Uji Reabilitas

Reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kusioner. Alat ukur yang akan digunakan adalah cronbach alpha melalui program computer Excel Statistic Analysis & SPSS. Reabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach alpha >, 0,60.

Alat ukur yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha* melalui program computer SPSS V 25. Reabilitas suatu konstruk dikatakan baik jike memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil pengujian rebilitas untuk keseluruhan intsrumen diringkas pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of item
Motivasi (X)	0,889	20
Kinerja (Y)	0.951	20

Sumber: Data diolah spss 25,2023

Pada tabel 4.54 diatas Hasil uji reabilitas menunjukan bahwa semua variabel dinyatakan realibel karena telah melewati batas koefisien reabilitas, variabel motivasi (X) cronbach's alpha 0,889 > 0,60 dan kinerja (Y) cronbach's alpha 0,951 > 0,60 sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4. Analisis Korelasi

Berdasarkan jenis dan tujuan penelitian, maka pengelolaan data yang ada dalam penelitian ini dilakukan dengan jalan menghitung keofesian korelasi dengan menggunakan rumus produk momen.

Tabel 8. Analisis Korelasi

Correlations			
		Motivasi_ Kerja	Kinerja_guru
Motivasi_kerja	Pearson Correlation	1	,800**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	54	54
Kinerja_ Guru	Pearson Correlation	,800**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	54	54

Sumber: Data diolah spss 25,2023

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai korelasi adalah sebesar 0,800. Dengan melihat pada tabel interprestasi maka hubungan korelasi termasuk hubungan variabel sangat kuat. Berikut merupakan tabel interprestasi koefesian korelasi sebagai berikut.

Tabel 9. Interprestasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Interpretasi dengan menggunakan cara sederhana atau secara kasar terhadap r_{xy} , ternyata angka korelasi antara Variabel X dan Y tidak bertanda negative berarti diantara kedua variabel tersebut terdapat korelasi positif, korelasi yang berjalan searah. Dengan memperhatikan besarnya r_{xy} (yaitu=0,800), yang berkisar antara 0,80 - 1,000 berarti korelasi positif antara variabel X dan Y dan itu termasuk variabel yang hubungannya sangat kuat.

5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi berguna untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel kinerja guru. Dari data kusioner yang telah ditabulasikan dan dilakukan analisis dengan bantuan program SPSS versi 25 yang dirumuskan sebagai berikut;

$$Y = a + b_1 x$$

Keterangan :

Y = Kinerja guru

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi

X = Variabel motivasi kerja

Berikut ini dijelaskan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui pengujian linear sederhana sebagai berikut:

Tabel 10. Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	13,941	7,210	
	Motivasi_Kerja	,881	,090	,804

a. Dependent Variable: KINERJA_GURU

- 1) a = angka konstan dari Unstandardized Coefficients sebesar 13,941. Hal ini memiliki pengertian bahwa apabila tidak terjadi peningkatan variabel motivasi kerja maka kinerja guru sebesar 13,941. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada motivasi kerja (X) maka nilai konsisten kinerja guru (Y) adalah sebesar 13,941.
- 2) b = angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0,881 Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat motivasi kerja (X) maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,881.

6. Uji t

Uji secara parsial adalah untuk menguji apakah setiap variabel bebas (independent) memiliki pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (dependent). Bentuk pengujiaannya adalah $H_0: b_i = 0$, artinya suatu variabel

bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan atau tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat dan $H_a: b_i \neq 0$, artinya suatu variabel terikat atau dengan kata lain variabel bebas tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan signifikansi t hitung dengan ketentuan jika signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima dan jika signifikansi $> 0,05$ maka H_a ditolak serta dengan membandingkan nilai statistic t dengan t tabel.

Tabel 11. Hasil Uji-t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,941	7,210		1,934	,059
Motivasi_Kerja	,881	,090	,804	9,757	,000

a. Dependent Variable: KINERJA_GURU

Sumber: Data diolah spss 25,2023

Berdasarkan output coefficients di atas, diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar $9,757 > t_{tabel} 1.675$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa motivasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Pembahasan Penelitian

1. Motivasi Kerja

Motivasi yang dapat diartikan tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam satu perilaku. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intentitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, arah merupakan tujuan sedangkan ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama usahanya.

Dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel 54 guru. Range 65 motivasi kerja, nilai minimum motivasi kerja 29, nilai maximum motivasi kerja 94, standar deviansiasi motivasi kerja 10,361 dan nilai variance 107,349 untuk motivasi kerja.

Jadi berdasarkan data diperoleh dari 54 responden motivasi kerja di SMA Negeri 1 Tembilahan dapat dilihat dari uji tingkat kecendrungan motivasi kerja berkatagori sedang dilihat dari tingkat frekuensi 24 (44%).

2. Kinerja Guru

Kinerja adalah kompetensi kerja, aplikasi kerja, dan hasil kerja seseorang atau suatu kelompok berdasarkan standar yang telah ditetapkan pada suatu organisasi. Kinerja guru merupakan suatu hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan baik secara individu maupun kelompok dan diukur menggunakan indikator tertentu pada suatu organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel 54 guru. Nilai range kinerja guru 77, nilai minimum untuk kinerja guru 23, nilai maximum kinerja guru 100, nilai standar deviansiasi kinerja guru 10,810 dan nilai varians kinerja guru 116,855.

Jadi berdasarkan data di peroleh dari 54 responden kinerja guru di SMA Negeri 1 Tembilahan dapat di lihat dari hasil uji tingkat kecendrungan kinerja guru berkatagori sedang dilihat dari tingkat frekuensi 23 (43%).

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan dari pengujian hasil uji t, bahwa nilai t_{hitung} sebesar $9,757 > t_{tabel}$ 1.675 dan nilai signifikasi (Sig.) $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa motivasi (X) berpengaruh positif dan terhadap kinerja guru (Y). Ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka hipotesa alternatif (H_a) diterima dan nilai nihil (H_o) ditolak. Berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel X dan variabel Y.

Jika t_{hitung} itu lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} maka pengujian hipotesa itu diterima dan sebaliknya jika t_{hitung} lebih kecil dibandingkan t_{tabel} maka hipotesa ditolak.

Selanjutnya penulis menghitung koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi kerja (X) terhadap Kinerja Guru (Y). Adapun perhitungan Koefisien Determinasi (KD) yang penulis manfaatkan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Guru (Y) sebagai berikut dengan ($r = 0,804$) :

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100 \% \\ &= 0,804^2 \times 100 \% \\ &= 0,646416 \times 100 \% \\ &= 64,64 \% \end{aligned}$$

Jadi, konstribusi pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 64,64 %.

Memperhatikan nilai KD sebesar 64,64 % dan nilai $r_{xy} = 0,804$ (sangat kuat), maka H_a yang menyatakan jika $t_{hit} > t_{tab} = H_a$ diterima dan $t_{hit} < t_{tab} = H_o$ ditolak. Jadi nilai H_a diterima. Dengan hasil bahwa penelitian tersebut menunjukkan nilai r_{xy} , maka hipotesis kerja H_a yang menyatakan bahwa : Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap Kinerja guru di SMA Negeri 1 Tembilahan.

Variabel motivasi kerja yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru di sma Negeri 1 Tembilahan. Hal ini disebabkan tumbuhnya rasa tanggung jawab dan pemahaman tujuan atau makna dari kerja di SMA Negeri 1 Tembilahan. Hal ini dapat dilihat pada nilai koefisien regresi untuk variabel konstan sebesar 13,941.

Hasil penelitian dari hasil angket mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 4 Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan presentase, dari angket yang dibagikan kepada 54 orang responden dari setiap pertanyaan yang berjumlah 40. Adapun pertanyaan mengenai Motivasi Kerja sebanyak 20 dan mengenai Kinerja Guru sebanyak 20 yang diberikan kepada masing-masing Guru di SMA Negeri 1

Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 64,7% selebihnya sebesar 35,3% kinerja guru ditentukan faktor-faktor lain diluar penelitian.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja di SMA Negeri 1 Tembilahan Kota dapat dikategorikan sebagai baik, dengan nilai rata-rata sebesar 80,4%, sementara kinerja guru juga termasuk dalam kriteria baik dengan nilai rata-rata sebesar 67%. Analisis statistik menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja (X) dan kinerja guru (Y) di SMA Negeri 1 Tembilahan Kota. Hasil ini dikuatkan oleh nilai thitung sebesar 37.500, yang lebih besar dari ttabel sebesar 1.675, dengan signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru di sekolah ini, yang dapat dianggap sangat baik. Selain itu, analisis autocorrelation juga menunjukkan adanya hubungan kuat antara motivasi kerja dan kinerja guru, dengan nilai KD sebesar 61,30% dan nilai rxy sebesar 0,783. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) yang menyatakan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja dan kinerja guru diterima, sedangkan hipotesis nol (Ho) ditolak. Dengan demikian, kesimpulan ini menyoroti pentingnya meningkatkan motivasi kerja guru di SMA Negeri 1 Tembilahan sebagai salah satu kunci untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka dalam membimbing dan mengajar siswa. Hal ini juga dapat dijadikan dasar untuk pengembangan program motivasi kerja yang lebih efektif di sekolah ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta..(2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta.*
- dalam Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.*
- Duha, T. (2018). *Perilaku organisasi*. Deepublish.
- Hamalik, O. (2013). *Kurikulum dan pembelajaran edisi 1. Bumi Aksara, Jakarta.*
- Handayani, N. S. (2020). *Pengaruh Model Pembelajaran Predict Observe Explain Terhadap Keterampilan Proses Sains Dan Sikap Ilmiah Peserta Didik Pada Mata Pelajaran Biologi Kelas Xi Di Sma Negeri 1 Jati Agung [PhD Thesis]*. UIN Raden Intan Lampung.
- Imanuddien, N. M. (2018). *Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 10 Kota Tangerang Selatan.*
- INDONESIA, P. R. (2003). *Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional.*
- Kurniawan, R. (2016). *Analisis regresi*. Prenada Media.

-
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Lestari, S. P. (2018). *Analisis literasi sains mahasiswa program studi pendidikan biologi UIN raden intan lampung*.
- Lidia Susanti, S. (2020). *Strategi pembelajaran berbasis motivasi*. Elex Media Komputindo.
- Mudhofir, A. (2012). *Pendidik profesional: Konsep, strategi, dan aplikasinya dalam peningkatan mutu pendidikan di Indonesia*.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: Kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Piyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2).
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13.
- Sukmadinata, N. S. (2019). *Landasan psikologi proses pendidikan*.
- Susmiyati, S., & Zurqoni, Z. (2020). Memotret Kinerja Guru Madrasah Dalam Pembelajaran. *Southeast Asian Journal of Islamic Education*, 2(2), 143-169.
- Terry, G. R. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Triwiyanto, T. (2021). *Pengantar pendidikan*. Bumi Aksara.
- Yamin, M., & Maisah, M. (2010). Standarisasi kinerja guru. *Jakarta: Gaung Persada*, 14.