

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI
YANG DIBERIKAN OLEH KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU
DI SEKOLAH MENENGAH ATAS MUHAMMADIYAH 1
PARE KABUPATEN KEDIRI**

ABSTRACT

Oleh:

Sinollah

Penelitian ini dilakukan atas dasar sebuah asumsi bahwa Lembaga Pendidikan menuntut kesiapan Sumber Daya Manusia atau Guru yang berkualitas sebagai pemeran terdepan dalam Pendidikan Nasional. Mengingat begitu urgen dan strategisnya peran guru dalam menyiapkan generasi mendatang, maka kinerja yang tinggi adalah sebuah tuntutan. Kepala Sekolah juga menempati peran yang sama dengan para guru, dituntut mampu memberikan dorongan atau motivasi terhadap guru agar memberikan yang terbaik bagi dunia pendidikan.

Tujuan dari penelitian ini adalah : 1. Untuk mengetahui gambaran motivasi dan kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 1 Pare 2. Untuk menganalisa pengaruh faktor-faktor motivasi yang diberikan oleh Kepala Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 1 Pare terhadap kinerja guru .

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2011 sampai Januari 2012 pada Lembaga Pendidikan Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 1 Pare.

Sampel dalam penelitian adalah seluruh populasi, yaitu seluruh guru dan kepala sekolah, karena jumlahnya yang relatif kecil,

Teknik pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Adapun untuk analisa data adalah analisa deskriptif dengan Korelasi *Product Moment* guna menguji hipotesis hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja. Analisa Regresi digunakan untuk melakukan prediksi seberapa besar nilai variabel kinerja, jika variabel motivasi dimanipulasi (dinaikkan atau diturunkan)

Hasil analisa Korelasi *Product Moment* memperlihatkan bahwa dua variabel tersebut mempunyai hubungan yang sangat kuat. Hal ini dibuktikan dengan tingginya nilai korelasi, yaitu sebesar 0,99. Hasil Koefisien Determinasi menunjukkan angka sebesar 98 %, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memberikan pengaruh sebesar 98 % terhadap kinerja guru, sisanya sebesar 2 % dari faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Temuan hasil penelitian ini juga mengisyaratkan bahwa Kepala Sekolah memiliki peran besar dalam menghasilkan kinerja guru yang baik.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan “soko guru” dari pembangunan sebuah bangsa. Dengan pendidikan, masyarakat akan lebih adaptif dan lebih mudah mengantisipasi perkembangan jaman. Bangsa yang maju adalah bangsa yang memiliki kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang tinggi. Pendidikan juga merupakan suatu upaya untuk memanusiakan manusia. Artinya melalui proses pendidikan diharapkan terlahir manusia-manusia yang

baik. Standar manusia yang “baik” berbeda antar masyarakat, bangsa atau negara, karena perbedaan falsafah yang menjadi keyakinannya. Perbedaan falsafah yang dianut akan membawa perbedaan dalam orientasi atau tujuan pendidikan.

Bangsa Indonesia yang menganut falsafah Pancasila, berkeyakinan bahwa pembentukan manusia Pancasila menjadi orientasi tujuan pendidikan, yaitu menjadikan manusia Indonesia seutuhnya. Bangsa Indonesia juga sangat menghargai perbedaan dan mencintai demokrasi yang terkandung dalam semboyan “Bhineka

Tunggal Ika” yang maknanya “berbeda tetapi tetap satu”. Dari semboyan tersebut bangsa Indonesia juga sangat menjunjung tinggi hak-hak individu sebagai makhluk Tuhan yang tidak bisa diabaikan oleh siapapun. Melalui pendidikan yang dibangun atas dasar falsafah Pancasila yang didasarkan pada semangat Bhineka Tunggal Ika, diharapkan bangsa Indonesia dapat menjadi bangsa yang tahu akan hak dan kewajibannya untuk dapat hidup berdampingan, tolong menolong dan saling menghargai dalam sebuah harmoni sebagai bangsa yang bermartabat.

Dalam Undang-undang NO. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa pendidikan 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, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Agar tujuan tersebut dapat terealisasi dengan baik, maka guru mempunyai fungsi dan peran yang sangat strategis dalam pembangunan nasional bidang pendidikan.

Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan sangat urgen dalam mendorong para karyawan atau guru (pada lembaga pendidikan) untuk bersama-sama mencapai tujuan. Menurut Stoner (Handoko, 1995 : 294), kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Dengan kata lain, pemimpin adalah motivator bagi para bawahan untuk bekerja dengan baik, penuh semangat untuk mencapai tujuan bersama sebuah organisasi.

Organisasi apapun, aspek motivasional mutlak mendapatkan perhatian serius dari para pimpinan. Motivasi, menurut Siagian (2002: 102) merupakan “Daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan”

Chalijah Hasan (1994: 42), bahwa menurut para ahli ada beberapa fungsi motivasi, yaitu:

1. Motivasi adalah pendorong manusia untuk berbuat/bertindak.

2. Motivasi itu menentukan arah perbuatan manusia.

3. Motivasi itu menyeleksi perbuatan manusia.

Berdasarkan teori diatas, maka motivasi mempunyai pengaruh terhadap hasil kerja seseorang.

Kepala Sekolah sebagai pemimpin pada lembaga pendidikan, berfungsi sebagai motivator bagi guru, agar guru memiliki kinerja yang baik. Guru yang termotivasi dengan baik, tujuan pada lembaga pendidikan akan tercapai dengan baik pula.

Sekolah Menengah Atas (SMA) Muhammadiyah 1 Pare berdiri sejak tanggal 8 Januari tahun 1977 (berusia 34 tahun). Semula SMA ini masih menjadi satu dengan SMP Muhammadiyah Pare yang terletak di Jalan Gede I No. 3 Pare. Karena perkembangan jumlah murid cukup baik, maka sejak tahun 2008, SMA ini pindah dengan menempati gedung sendiri berlantai dua (2) di Jalan Mayjen Mas Isman No. 1 Tulungrejo Pare. Saat ini jumlah muridnya ada 112 siswa, dari jumlah tersebut sebanyak 46 siswa termasuk siswa miskin. Untuk mendanai siswa miskin diperoleh dari dana BKSM (Bantuan Khusus Siswa Miskin) dan LazisMu (Lembaga Amil Zakat, Infaq dan Shodaqoh Muhammadiyah). Puncak jumlah siswa tertinggi terjadi pada tahun 1986-1987.

Ditengah gencarnya pemerintah mencanangkan Sekolah Kejuruan, dan juga banyaknya Sekolah yang sederajat disekitarnya, diantaranya : SMA Veteran, SMA Dharma Wanita, SMA Mardi Trisno, SMK Kosgoro, STM Canda Bhirawa, SMK Bhakti Mulia, dan SMEA YP 17, namun SMA Muhammadiyah masih tetap eksis. Dari informasi yang peneliti terima, beberapa lulusan dari SMA Muhammadiyah 1 Pare ada yang menjadi Bupati, Pamong Desa, Pengelola Pendidikan Ternama di Kota Malang, dan pegawai instansi swasta yang lain. Disamping itu SMA Muhammadiyah 1 Pare merupakan sekolah yang berlabel Islam, dan lebih spesifik lagi berlabel Muhammadiyah sampai saat ini masih diminati oleh masyarakat. Hal demikian tentunya tidak bisa terlepas dari kinerja para guru SMA Muhammadiyah 1 Pare dalam mendidik para siswanya. Kinerja yang baik sangat dipengaruhi oleh motivasi yang baik.

Dari pemikiran di atas, penulis tertarik untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Pare. Peneliti membatasi pada faktor-faktor motivasi yang diberikan oleh Kepala Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 1 Pare dalam meningkatkan kinerja guru.

1.2. Rumusan Masalah

Dari paparan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan adalah : Bagaimana pengaruh faktor-faktor motivasi yang diberikan oleh Kepala Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 1 Pare terhadap kinerja guru.

1.3. Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar pokok pembahasan yang diteliti tidak meluas. Mengingat faktor-faktor motivasi itu begitu banyak cakupannya, yang secara sederhana dikelompokkan menjadi dua (2) yaitu faktor intrinsik (dari dalam diri) dan faktor ekstrinsik (dari luar diri) maka pada penelitian ini kami membatasi pada faktor-faktor ekstrinsik yang secara lebih spesifik terdiri dari gaji, jabatan, pujian, dan hukuman. Adapun mengenai kinerja guru mencakup kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan waktu pekerjaan.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran motivasi dan kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 1 Pare.
2. Untuk menganalisa pengaruh faktor-faktor motivasi yang diberikan oleh Kepala Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 1 Pare terhadap kinerja guru.

1.4. Kerangka Berpikir

Seperti yang telah dipaparkan di atas, cakupan motivasi sangat luas dan beragam. Namun dalam pembahasan disini, penulis mengutip apa yang telah dikemukakan oleh Nawawi bahwa lingkungan organisasi terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan dari pada motivasi

intrinsik. Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah menumbuhkan kesadaran dalam diri pekerja/karyawan. Faktor-faktor motivasi ekstrinsik ini meliputi : gaji, jabatan, pujian, dan hukuman.

Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh motivasinya. Berbagai teori tentang kinerja telah dikemukakan oleh para ahli. Namun dalam penelitian ini, indikator kinerja mencakup : kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, dan ukuran waktu.

• Gaji

Gaji yang dimaksud adalah pembayaran dalam bentuk uang secara tunai yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya, yang dibayar secara tetap berdasarkan waktu yang tetap : bulanan, mingguan, atau harian. Selanjutnya, Dewan Pengupahan Nasional, mengartikan upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Nawawi, 2002 : 316)

• Jabatan

Jabatan merupakan salah bentuk ganjaran. Ganjaran berupa uang atau insentif, pada dasarnya merupakan tambahan penghasilan diluar gaji bulanan yang berkaitan dengan prestasi lebih dari pekerjaan. Bagi sebagian orang hal ini akan berpengaruh terhadap motivasi. Namun bagi sebagian orang, ganjaran yang lebih disukai dapat berupa jabatan, karena berpengaruh dengan karier masa depan yang ideal untuk jangka waktu yang panjang. Ada beberapa persyaratan agar ganjaran efektif sebagai motivasi kerja yaitu :

1. Ganjaran berharga bagi pekerja
2. Ganjaran diberikan dalam jumlah yang memadai
3. Ganjaran diberikan pada waktu yang tepat
4. Ganjaran diberikan dalam berbagai jenis yang disukai
5. Ganjaran harus diberikan secara adil/wajar dan fair.

- **Pujian**

Prestasi seorang karyawan mempunyai derajat yang berbeda. Ada yang setingkat lebih baik dari standar yang sudah ditetapkan, ada yang lima atau sepuluh tingkat lebih baik dari standar. Sekecil apapun prestasi karyawan, maka selayaknya harus tetap diapresiasi atau dihargai. Penghargaan yang tampaknya kecil yaitu berupa pujian, yang dalam istilah Nawawi adalah ganjaran yang adil dan fair. Menurut Teori Penguatan dari Steers dan Stoner pujian merupakan *penguatan yang bersifat positif*. Pujian akan mendorong karyawan untuk menunjukkan prestasi serupa di masa yang akan datang.

- **Ancaman/Hukuman**

McGregor menyimpulkan bahwa upaya mendorong "manusia X" untuk meningkatkan kinerjanya adalah berupa uang disertai ancaman bahwa jika yang bersangkutan tidak bekerja dengan lebih baik, kepadanya akan dikenakan sanksi organisasi (Siagian, 2002 : 106). Teori Penguatan dari Steers dan Porter yang berkaitan dengan *pengenaan hukuman*, akan mendorong seseorang untuk tidak berperilaku negatif (Siagian, 2002 : 112)

- **Kinerja Guru**

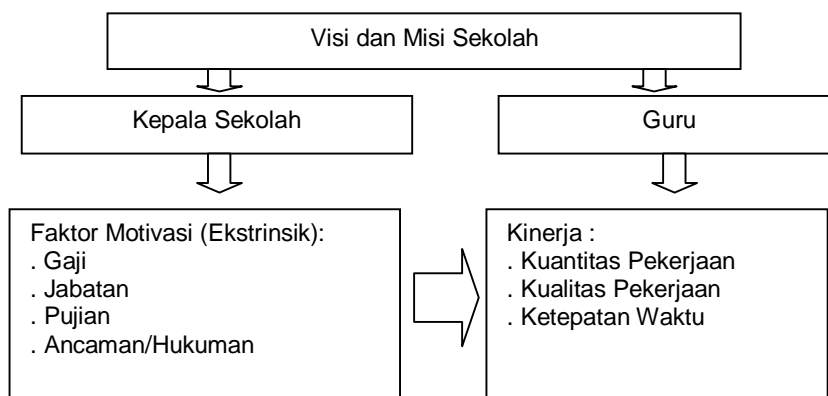
Peran guru tidak kalah pentingnya dalam lembaga pendidikan. Sebagaimana dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa Guru dan Dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis

dalam pembangunan. Selanjutnya dalam BAB I, pasal 1, ayat 1 dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya tergantung terhadap kinerja guru. Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dalam waktu tertentu.

Kinerja guru senantiasa dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum faktor yang dapat memotivasi guru adalah faktor pemenuhan kebutuhan materi dan faktor pemenuhan kebutuhan non materi. Dan untuk mengetahui kinerja seorang guru, maka sebagaimana pendapat Mathis (Rivai, 2009 : 85) di atas, mencakup:

1. Segi Kuantitas, yaitu berhubungan dengan jumlah tugas yang diselesaikan;
2. Segi Kualitas, yaitu yang berkenaan dengan mutu yang dihasilkan (baik dan tidaknya);
3. Segi Ketepatan Waktu, yaitu yang berhubungan dengan waktu yang telah ditetapkan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan.

Secara skematis kerangka berpikir dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Skema berfikir

1.6. Hipotesis Penilaian

Berdasarkan latar belakang masalah dan dalam rangka mencapai tujuan Lembaga Pendidikan Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 1 Pare, maka rumusan hipotesis yang dapat dikemukakan disini adalah:

“Terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor-faktor motivasi yang diberikan oleh Kepala Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 1 Pare terhadap kinerja para guru”

METODOLOGI PENELITIAN

2.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Lembaga Pendidikan Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 1 Pare. Beberapa pertimbangan terhadap lokasi penelitian ini adalah:

1. Peneliti sehari-hari beraktifitas di wilayah Pare.
2. Ada beberapa guru SMA Muhammadiyah 1 Pare yang peneliti kenal, sehingga memudahkan dalam berkomunikasi.

Waktu penelitian dimulai sejak 1 Desember 2011 s/d 25 Pebruari 2012.

2.2. Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai, maka penelitian ini dapat digolongkan ke dalam penelitian eksplanatori (penjelasan). Jenis penelitian ini menurut Singarimbun (2003: 3) adalah penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan kausal yang terjadi antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu hubungan kausal antara faktor-faktor motivasi dengan kinerja guru.

2.3. Identifikasi dan Pengukuran Variabel

Pada penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh faktor-faktor motivasi yang diberikan oleh Kepala Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 1 Pare terhadap kinerja guru dan mengetahui gambaran sejauh mana kinerjanya.

Kedua kelompok variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kinerja guru (Y)
Yang dimaksud adalah kinerja guru Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 1 Pare. Kinerja dimaksud meliputi : kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan ketepatan waktu.
2. Faktor-faktor Motivasi Ekstrinsik (X) :
 - a. Gaji
Gaji dalam hal ini adalah upah yang berupa uang yang diterima setiap bulan oleh guru SMA Muhammadiyah 1 Pare. Selanjutnya, Dewan Pengupahan Nasional, mengartikan upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Nawawi, 2002 : 316)
 - b. Jabatan
Yang dimaksud adalah persepsi atau pernyataan guru SMA Muhammadiyah 1 Pare terhadap kesesuaian kemampuan dan juga tingkat pendidikan terhadap tugas-tugas yang diberikan instansi/lembaga.
 - c. Pujian
Yang dimaksud adalah persepsi atau pernyataan guru SMA Muhammadiyah 1 Pare terhadap pujian pimpinan/Kepala Sekolah atas prestasi yang telah diraih guru.
 - d. Hukuman
Hukuman adalah persepsi atau anggapan para guru SMA Muhammadiyah 1 Pare terhadap pelaksanaan hukuman yang diberikan Kepala Sekolah, apakah sesuai dengan aturan lembaga, sesuai dengan tingkat kesalahan, dan seberapa jauh efek jeranya.

Adapun pengukuran variabel menggunakan skala Likert, yaitu pengukuran pelaksanaan faktor-faktor motivasi terhadap kinerja guru dengan pernyataan *sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, dan sangat kurang baik* atau yang disetarakan dengan hal tersebut.

2.4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga (Singarimbun, 2003 : 220). Adapun menurut Nawawi (2005 : 141) populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai test atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan sebagai bahan penelaahan dengan harapan sampel yang diambil dari populasi dapat mewakili (*representative*) terhadap populasinya.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 23 orang. Karena relatif kecil, maka sampelnya adalah seluruh populasi yang berjumlah 23 orang guru Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 1 Pare. Menurut Sugiyono (2009 : 85) jumlah sampel yang mengambil semua populasi (karena relatif kecil) disebut Sampling Jenuh.

2.5. Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui :

1. Sumber Data Primer
Yang dimaksud sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2009 : 137) Dalam hal ini meliputi berbagai tanggapan responden tentang faktor-faktor yang menunjang kinerja guru. Faktor-faktor tersebut meliputi kesejahteraan, keteladanan pimpinan, ketegasan, kemampuan, serta ancaman.
2. Sumber Data Sekunder
Menurut Sugiyono (2009: 225) yang dimaksud sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau melalui dokumen. Data ini merupakan data pendukung yang dibutuhkan dalam penelitian ini, misalnya sejarah organisasi.
Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari orang yang terlibat secara langsung dalam perjalanan lembaga pendidikan ini, yakni SMA Muhammadiyah 1 Pare.

2.6. Teknik Pengujian Instrumen

2.6.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan atau akurasi suatu instrumen. Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Validitas ini diperoleh dari hasil korelasi antara skor item yang dikorelasikan dengan skor total, kemudian dibandingkan dengan nilai kritis r . Jika nilai korelasi setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai kritis r , maka item tersebut dapat dikatakan valid. Adapun rumus yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* :

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

Dimana r = koefisien korelasi

X = skor setiap butir pertanyaan

Y = skor total

Selanjutnya nilai r hitung ini dikonsultasikan dengan nilai r pada tabel. Jika hasil perhitungan lebih besar dari nilai kritis 0,30 maka butir pernyataan/pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid.

2.6.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa instrumen yang jika digunakan beberapa kali akan menghasilkan data yang sama. Suatu alat pengukuran dapat dikatakan reliabel bila dapat digunakan berulang kali dalam waktu berbeda, akan menunjukkan hasil yang relatif konsisten. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah dengan rumus *product moment*, kemudian dilanjutkan dengan rumus *Spearman Brown* (Sanusi, 2003 : 60)

$$r_{sb} = \frac{2 \cdot r_{pm}}{1 + r_{pm}}$$

Dimana

r_{sb} = nilai reliabilitas instrumen

r_{pm} = korelasi product moment

Jika nilai hitung lebih besar dari nilai tabel, maka butir pertanyaan tersebut reliabel.

2.6.3. Analisa Regresi Sederhana

Regresi adalah suatu proses memperkirakan secara sistematis tentang apa yang paling mungkin terjadi di masa yang akan datang berdasarkan informasi masa lalu dan sekarang agar kesalahannya dapat diperkecil. Setiap analisis regresi otomatis ada analisis korelasinya, tetapi sebaliknya analisis korelasi belum tentu diuji regresi atau diteruskan dengan analisis regresi (Riduwan, 2006 : 133) Kegunaan dari analisa regresi adalah untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*). Adapun rumus regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

Dimana Y = nilai yang diprediksikan
 a = konstanta atau bila harga X = 0
 b = koefisien regresi
 X = nilai variabel independen

Adapun untuk rumus koefisien regresi *b*, dan konstanta *a* sebagai berikut :

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

Dimana n = jumlah sampel

2.6.4. Uji t

Dalam menguji signifikansi ini maka pengujian dilakukan dengan menggunakan *t test* yang berguna

untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Analisa Regresi Sederhana

Sebagaimana sudah disinggung di atas bahwa persamaan regresi dirumuskan dengan:

$$Y = a + bX$$

Dimana, Y = Kinerja Guru
 a = Konstanta
 b = Koefisien regresi
 X = Variabel Motivasi

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

Ha dan Ho yang dapat diajukan disini adalah :

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru.

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru.

Untuk menghitung, baik itu besaran nilai koefisien regresi (*b*) maupun konstanta (*a*), maka dibutuhkan tabel penolong yang menunjukkan korelasi antar variabel sebagaimana yang terlihat di bawah ini :

Tabel 1
Korelasi antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

NO.	X	Y	X ²	Y ²	XY
1.	41	39	1681	1521	1599
2.	33	33	1089	1089	1089
3.	36	36	1296	1296	1296
4.	41	38	1681	1444	1558
5.	38	35	1444	1225	1330
6.	35	39	1225	1521	1365
7.	40	39	1600	1521	1560

8.	35	41	1225	1681	1435
9.	39	34	1521	1156	1326
10.	32	36	1024	1296	1152
11.	33	35	1089	1225	1155
12.	40	39	1600	1521	1560
13.	33	33	1089	1089	1089
14.	34	36	1156	1296	1224
15.	34	35	1156	1225	1190
16.	33	34	1089	1156	1122
17.	48	44	2304	1936	2112
18.	41	34	1681	1156	1394
19.	41	34	1681	1156	1394
20.	43	36	1849	1296	1548
21.	40	34	1600	1156	1360
22.	42	38	1764	1444	1596
23.	39	34	1521	1156	1326
Σ	871	836	33.365	30.562	31.780

Sumber data : data diolah

Dari tabel diatas, maka sebelum mencari besar nilai Kinerja Guru (Y) harus dicari terlebih dahulu nilai koefisien regresi (b) dan konstanta (a), dengan menggunakan rumus berikut:

$$b = \frac{n \cdot \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

$$b = \frac{23(31.780) - (871)(836)}{23(33.365) - 758641}$$

$$b = \frac{767395 - 758641}{2784}$$

$$b = \frac{8754}{2784}$$

$$b = 0,32$$

$$a = \frac{\Sigma Y - b \cdot \Sigma X}{n}$$

$$a = \frac{836 - (0,32)(871)}{23}$$

$$a = \frac{836 - 278,7}{23}$$

$$a = \frac{557,3}{23}$$

$$a = 24,2$$

Selanjutnya dari hasil diatas, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

$$Y = 24,2 + 0,32 X$$

Konstanta sebesar 24,2 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel motivasi (X), maka nilai kinerja guru (Y) adalah 24,2. Koefisien regresi 0,32 menyatakan bahwa setiap

penambahan (karena tanda +) satu skor nilai motivasi akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,32.

Untuk mengetahui seberapa besar korelasi antara variabel motivasi (X) terhadap variabel kinerja guru (Y), maka digunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY}{\sqrt{(\Sigma X^2)(\Sigma Y^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{31.780}{\sqrt{(33365)(30562)}}$$

$$r_{xy} = \frac{31.780}{\sqrt{1019701130}}$$

$$r_{xy} = \frac{31.780}{31.932,76}$$

$$r_{xy} = 0,99$$

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 0,99 antara motivasi dengan kinerja guru. Berdasarkan tabel interpretasi nilai r (tabel 4) di atas, maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,99 termasuk pada kategori sangat kuat. Jadi terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi dengan kinerja guru.

Selanjutnya jika r hitung < r tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Dan sebaliknya jika r hitung > r tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan taraf signifikansi atau taraf kesalahan 5 % dan n

= 23, diketahui r tabel sebesar 0,413. Jadi r hitung > r tabel (0,99 > 0,413) artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi, dengan cara dikuadratkan koefisien yang ditemukan. Rumus koefisien determinasi yaitu:

$$KP = r^2 \times 100 \%$$

$$KP = 0,99^2 \times 100\% = 98 \%$$

Dalam hal ini memberikan pengertian bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sebesar 98 % , dan sisanya 2 % ditentukan oleh faktor lain.

Pengujian lanjutan yaitu uji signifikansi yang berfungsi mencari makna hubungan variabel X terhadap variabel Y, dengan menggunakan rumus uji t :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,99\sqrt{23-2}}{\sqrt{1-(0,99)^2}}$$

$$t = \frac{4,53}{0,14} = 32,4$$

Kaidah pengujian :

Jika t hitung > t tabel, maka Ho ditolak artinya signifikan

Jika t hitung < t tabel, Ho diterima artinya tidak signifikan

Berdasarkan perhitungan di atas, $\alpha = 0,05$ dan $n = 23$ uji satu pihak; $dk = 23 - 2 = 21$ sehingga diperoleh t tabel = 1,721

Dari hasil perhitungan yang diperoleh ternyata t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu $32,4 > 1,721$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian yang telah dilakukan terhadap guru-guru Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 1 Pare, maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor-faktor motivasi yang diberikan oleh Kepala Sekolah

Muhammadiyah 1 Pare terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan variabel motivasi Kepala Sekolah (X) yang mempunyai t hitung > t tabel (32,4 > 1,721)

2. Nilai korelasi antara variabel motivasi (X) dengan variabel kinerja guru (Y) ditemukan sebesar 0,99. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut dikategorikan sangat kuat.
3. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja guru adalah 98 % dan sisanya 2 % ditentukan oleh faktor lain.
4. Pada umumnya pemberian faktor-faktor motivasi oleh Kepala Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 1 Pare terhadap kinerja guru berjalan baik.

4.2. Saran

Dari kesimpulan dan juga pembahasan di atas, beberapa saran yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Walaupun masalah gaji bukanlah yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja seorang guru, namun hendaknya lebih menjadi perhatian, agar guru lebih tenang dan fokus dalam mengajar. Dengan demikian, harapan untuk meraih tujuan pendidikan akan tercapai dengan maksimal.
2. Penghargaan terhadap guru hendaknya selalu diperhatikan, jangan sampai muncul persepsi kurangnya penghargaan terhadap kinerja guru. Sekecil apapun prestasi yang telah dicapai seorang guru, hendaknya diapresiasi oleh Kepala Sekolah, baik dengan pujian ataupun dengan kalimat sederhana yaitu ucapan terima kasih.
3. Dalam menjalin komunikasi dengan guru, hendaknya memilih kata-kata yang berenergi tinggi, jangan sebaliknya; karena dengan kata-kata akan merubah dunia kita. Dengan lebih memperhatikan kata-kata yang digunakan, sikap akan turut berubah dan relasi akan membaik.
4. Ada beberapa rangkaian kata yang penting bagi seorang pimpinan :
 - a. Enam Kata Yang Paling Penting : "Saya Mengaku Saya Telah Membuat Kesalahan"
 - b. Lima Kata Yang Paling Penting : "Anda Melakukan Pekerjaan Yang Baik"

- c. Dua Kata Yang Paling Penting :
"Terima Kasih"
- d. Satu Kata Yang Paling Penting :
"Kita"
- e. Satu Kata Yang Paling Tidak Penting : "Saya/Aku"
5. Hasil temuan Daniel Goleman (2000) patut menjadi perhatian serius. Goleman menyimpulkan bahwa "pencapaian kinerja ditentukan hanya 20% dari IQ, sedangkan 80% lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi (*EQ/Emotional Quotient*) Begitu pula apa yang disimpulkan oleh Joan Beck bahwa IQ sudah berkembang 50% sebelum usia 5 tahun, 80% berkembang sebelum usia 8 tahun, dan hanya berkembang 20% sampai akhir masa remaja; sedangkan kecerdasan emosi (EQ) dapat dikembangkan tanpa batas waktu. Oleh karena itu, pimpinan atau kepala sekolah jika mengharapkan pencapaian kinerja yang maksimal, upaya paling tepat bagaimana membina diri dan membina guru untuk memiliki kecerdasan emosi yang baik. Kecerdasan emosi baik, berarti mampu memahami diri dan orang lain secara benar, memiliki jati diri, kepribadian dewasa mental, tidak iri hati, tidak benci, tidak sakit hati, tidak dendam, tidak memiliki perasaan bersalah yang berlebihan, tidak cemas, tidak mudah marah, dan tidak mudah frustrasi.
- _____, 2005, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, PT Refika Aditama, Bandung.
- Mangkuprawira, TB Syafri. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nawawi, H. Hadawi, 2006, Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S., 1986, Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Riduwan dan Akdon, 2006, Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika, Alfabeta, Jakarta.
- Riva'i, Veithzal dan Deddy Mulyadi, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sanusi, Anwar, 2003, Metode Penelitian Praktis untuk Ilmu Sosial dan Ekonomi, Buntara Media, Malang
- Siagian, Sondang P., 2002, Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Rineka Cipta Jakarta.
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Alfabeta, Bandung.
- _____, 2012, Statistika untuk Penelitian, Alfabeta, Bandung
- Wirawan, 2009, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh., 1986, Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan, Liberty, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2010, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Kossen, Stan, 1993, Aspek Manusiawi dalam Organisasi, Edisi 3, Erlangga, Jakarta
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2003, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta.