

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar “ XYZ” Pekanbaru

¹Siti Rofidah, ²Eka Putra

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru
E-mail : sitirofidah@lecturer.stieriau-akbar.ac.id
ekaputra@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

Abstract : The research conducted at XYZ analyzed data using descriptive and quantitative methods to compare actual reality with theories. The data was tabulated and analyzed according to research objectives. The results showed that respondents strongly agreed with the motivation variable (X) and agreed with the performance variable (Y). The regression equation derived from the research indicated that when the motivation value is 0, teacher performance is positive at 9.829. The motivation coefficient value of 0.734 suggested that a unit increase in motivation led to a 73.4% change in teacher performance. The R Square (R²) value of 0.520 indicated that 52.0% of the teacher performance at SD XYZ in Pekanbaru can be explained by motivation, while the remaining 48.0% is influenced by other factors not examined in the research.

Keywords: Motivation, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya, guru sebagai profesi menyandang persyaratan tertentu sebagaimana tertuang di dalam undang-undang republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Dalam pasal 39 (1) dan (2) dinyatakan bahwa, Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Menurut Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan

formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Guru merupakan orang yang diamanatkan untuk menjalankan kebijakan pemerintah kepada masyarakat. Tentunya mereka harus memiliki sumber daya yang berkualitas. Guru harus mempunyai pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap perilaku yang baik. Mengingat sangat berpengaruhnya kinerja guru dalam suatu lingkungan sekolah maka disiplin dari setiap karyawan/guru sangatlah dibutuhkan, dan begitu pula XYZ, karena mereka dibebani tugas yang harus dikerjakan dan diselesaikan sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi sekolah dan siswa. Bila dilihat dari kinerja guru, masih ada beberapa guru yang belum bisa menjalankan tugasnya dengan baik. Oleh sebab itu kepada setiap guru

hendaknya untuk meningkatkan dan mempertahankan dan kinerja di sekolah.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian Kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Sementara itu, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran, keterampilan penguasaan proses pembelajaran sangat erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengajar, pendidik dan fasilitator belajar siswa. Jadi kinerja guru berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.

Dalam melaksanakan tugas, guru dipengaruhi oleh dorongan diri dalam diri individu dan dari luar individu. Dorongan yang dimaksud disini adalah motivasi. Motivasi dapat dinilai sebagai daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dari

beberapa pandangan tentang motivasi semuanya diarahkan pada munculnya dorongan untuk mencapai tujuan. Dalam kaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah yang ingin menggerakkan guru untuk mengerjakan tugasnya haruslah mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang maksimal.

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 untuk 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.

Berdasarkan observasi awal pada XYZ yang berlokasi di Jl. Adi Sucipto Sidomulyo Tim., Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28289. Dari pengamatan dilapangan diperoleh informasi, bahwa masih kurang rendahnya tingkat kesejahteraan guru, jaminan kesehatan dan jenjang karirnya. Namun disisi lain status guru atau lebih dikenal ustadz menjadi nilai tersendiri didalam masyarakat dan bahkan memiliki kepercayaan moril sebagai tauladan. Selanjutnya jumlah guru pada XYZ selama lima tahun ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Perkembangan Jumlah Guru XYZ pada Tahun 2019-2023

Tahun	Awal Tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun
2019	36	-	-	36
2020	36	5	-	41
2021	41	-	-	41
2022	41	2	-	43
2023	43	-	-	43

Sumber : Sekolah Dasar "XYZ", 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah guru XYZ selama lima tahun ini mengalami fluktuasi (turun naik) jumlah guru. Khusus tahun 2020 menurun dibandingkan tahun 2019 karena beberapa guru yang pindah

mengajar dan alasan pandemi covid-19. Jumlah siswa XYZ saat ini berjumlah 391 orang siswa dan siswa baru tahun ajaran 2020-2021 sebanyak 130 orang siswa. Berikutnya adalah data guru yang pengumpulan RPP pada tabel 2 yaitu:

Tabel 2
Data Guru yang membuat RPP XYZ 2019 - 2023

Tahun	Jumlah Guru	Membuat RPP Tepat Waktu	Terlambat Menyerahkan RPP
2019	30	25	5
2020	32	23	9
2021	32	22	10
2022	33	21	12
2023	33	20	13

Sumber : Sekolah Dasar "XYZ", 2024

Dari data diatas masih terlihat bahwa masih banyak guru yang belum menyerahkan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) tepat waktu sebanyak 25 orang pada tahun 2018, kemudian tahun 2019 turun menjadi 23 orang, tahun 2020 meningkat lagi menjadi 22 orang guru,

kemudian tahun 2021 meningkat menjadi 21 orang dan pada tahun 2022 guru yang terlambat menyerahkan RPP sebanyak 20 orang guru. Berikut adalah nilai dari Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) pada SD Raudhaturrahmah, yaitu sebagai berikut :

Tabel 3
Nilai Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) XYZ

No	Mata Pelajaran	Nilai Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM)				
		2019	2020	2021	2022	2023
1.	PAI	80	80	67	67	67
2.	PPKN	75	75	66	66	66
3.	B. INDONESIA	75	75	66	66	66
4.	MATEMATIKA	75	75	65	65	65
5.	IPA	75	75	66	66	66
6.	IPS	75	75	66	66	66
7.	PJOK	75	75	67	67	67
8.	SBK	75	75	66	66	66
9.	BMR (Budaya Melayu Riau)	75	75	65	65	65
10.	B. INGGRIS	75	75	66	66	66
11.	AL-QUR'AN	75	75	66	66	66
12.	B. ARAB	75	75	66	66	66

Sumber : Sekolah Dasar "XYZ", 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas, menggambarkan bahwa batas dari Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) untuk siswa adalah berbeda. Ada beberapa faktor yang menyebabkan turunnya kinerja para guru,

salah satunya disebabkan oleh tingkat kesejahteraan yang belum maksimal. Berikut adalah tabel tentang Gaji dan tunjangan lainnya pada XYZ:

Tabel 4
Gaji, Insentif dan Tunjangan Tahun 2024

No	Uraian	Gaji	Jabatan	THR	Transpor	BPJS	Pakaian
1	Kepala Sekolah	4.300.000	1.500.000	-	-	Tdk Ada	Ada
2	Waka	2.500.000	800.000	-	-	Tdk Ada	Ada
3	Guru Tetap	2.500.000	-	-	-	Tdk Ada	Ada

Sumber : Sekolah Dasar "XYZ", 2024

Dari tabel diatas terlihat jelas rentang gaji kepala sekolah dan gaji guru tetap. Gaji yang adil dan sesuai dapat menjadi sumber motivasi dan memengaruhi kinerja karyawan. Gaji yang kompetitif juga membantu organisasi menarik dan mempertahankan bakat terbaik. Namun, juga memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi sering juga ditemukan permasalahan motivasi yaitu :

1. Beberapa guru yang masih datang terlambat;
2. Dalam pembuatan RPP masih ada beberapa yang terlambat menyerahkan;
3. Guru masih banyak yang absen;
4. Guru masih banyak yang pulang cepat;
5. Guru masih banyak yang makan di luar pada jam sekolah absensi.

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa gaji dan kesejahteraan lainnya masih belum memenuhi standar upah layak minimum. Dari penjelasan diatas, maka saya tertarik mengambil judul penelitian yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada XYZ.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2016: 10) yaitu : “Manajemen sumber daya manusia

adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.” Berdasarkan penjelasan diatas bahwa sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsure manusia sasaran suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2016:143) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Gitosudarmo dalam Sutrisno (2013:109) motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu agar tercapai kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Menurut Mangkunegara (2011:93) motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan yakni kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Dari berbagai pendapat mengenai definisi motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam dan luar

diri seseorang yang tumbuh, dalam melakukan tindakan secara maksimal, sehingga mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk dapat menghasilkan kerja yang berkualitas maka, seorang pegawai sangat membutuhkan motivasi kerja dari dalam dirinya, yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam peningkatan kinerjanya.

Indikator Motivasi

Menurut sinungan dalam Kurniawan (2020:313) menyatakan bahwa ada beberapa indikator motivasi :

1. Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan tujuan dan sasaran.
2. Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan .
3. Pekerjaan yang menarik dan memberi harapan.
4. Adannya peningkatan (kemajuan).
5. Adanya tanggung jawab
6. Adanya administrasi dan manajemen serta kebijakan pemerintah
7. Kepemimpinan (supervisi)
8. Hubungan antar perseorangan
9. Kondisi kerja
10. Gaji.

Kinerja

Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan nasional, pemerintah khususnya melalui kementerian pendidikan dan kebudayaan terus menerus berupaya melakukan berbagai perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan. Lahirnya Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dan Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pada dasarnya merupakan kebijakan pemerintah yang didalamnya memuat usaha pemerintah untuk menata dan memperbaiki mutu guru di Indonesia. Michael G. Fullan mengemukakan bahwa “*educational change depends on what teacher do and think ...*”

Pendapat tersebut mengisyaratkan bahwa perubahan dan pembaharuan sistem

pendidikan sangat bergantung pada penguasaan kompetensi guru. Selanjutnya Mulyasa (2015:136), Sejalan dengan itu Smith yang dikutip oleh Mulyasa, menyatakan bahwa “Kinerja adalah merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.”. Selanjutnya Hasibuan (2011:94), menyatakan “Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. ”

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah hasil kerja atau kemampuan kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru yang sesuai dengan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Kinerja mengajar guru yang baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam melaksanakan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Indikator Kinerja Guru

Jadi Standar Beban Kerja Guru sebagaimana Undang-undang tersebut diatas, kemudian saya jadikan Indikator Kinerja Guru yang dijelaskan oleh Barnawi dan Arifin (2014: 15-21) yaitu:

1. Merencanakan Pembelajaran. Tugas guru yang pertama ialah merencanakan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran harus dibuat sebaik mungkin perencanaan pembelajaran yang baik akan membawa hasil yang baik pula. Guru (Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2008: 4), wajib

membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada awal tahun atau awal semester, sesuai dengan rencana kerja sekolah. Kegiatan penyusunan RPP ini diperkirakan berlangsung selama dua minggu atau 12 hari kerja. Kegiatan ini dapat diperhitungkan sebagai kegiatan tatap muka.

2. Melaksanakan Pembelajaran. Tugas guru yang kedua yaitu melaksanakan pembelajaran. Kegiatan pembelajaran (Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga 25 Kependidikan, 2008: 4-5), adalah kegiatan ketika terjadi interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru, kegiatan ini adalah kegiatan tatap muka yang sebenarnya. Kegiatan pembelajaran adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Dalam mengelola kelas guru harus mampu menciptakan suasana kondusif yang menyenangkan agar pembelajaran dapat berlangsung lancar.
3. Menilai Hasil Pembelajaran. Menilai hasil pembelajaran merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan sehingga menjadi informasi yang bermakna untuk menilai peserta didik maupun dalam pengambilan keputusan lainnya.
4. Membimbing dan melatih. Tugas guru yang keempat ialah membimbing dan melatih siswa. Membimbing dan melatih peserta didik, dibedakan menjadi tiga, yaitu membimbing atau melatih peserta didik dalam pembelajaran, intrakurikuler, dan ekstrakurikuler.
5. Melaksanakan tugas tambahan. Kemudian tugas guru yang kelima ialah melaksanakan tugas tambahan yang

diberikan kepadanya. Tugas-tugas tambahan guru dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu tugas structural dan tugas khusus. Tugas structural adalah tugas tambahan berdasarkan jabatan dalam struktur organisasi sekolah. Sementara tugas khusus adalah tugas tambahan yang dilakukan untuk menangani masalah khusus yang belum diatur dalam peraturan yang mengatur organisasi sekolah.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini mengambil lokasi yang berada XYZ yang berlokasi di JL. ADI SUCIPTO NO.356, Sidomulyo Timur, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru Prov. Riau.

Jenis dan Sumber Data

Data Primer

Data Primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, baik dari individu atau perseorangan seperti dari hasil wawancara atau hasil pengisian kuisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Umar, 2013:42)

Data Sekunder

Data skunder merupakan data premier yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data premier atau pihak lain. Misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram. Data skunder ini digunakan oleh peneliti untuk diproses lebih lanjut (Umar, 2013:42). Data skunder yang diperoleh merupakan gambaran umum tempat penelitian, struktur organisasi dan uraian tugas masing- masing jabatan.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti, untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 90). Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh guru XYZ pada tahun 2022 yang berjumlah 32 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016 :81). sampel dalam penelitian ini adalah seluruh XYZ yang berjumlah 32 orang dengan menggunakan sampel jenuh atau sensus.

Analisis Data

Adapun metode analisis data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Validitas

semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur indikator variabel Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Guru (Y) dikatakan Valid atau memenuhi syarat.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok atau subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek dalam diri kelompok atau subyek yang diukur belum berubah. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha cronbach's* dengan nilai $\alpha \geq 0,60$ (X) dan Kinerja

Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 6
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai	Nilai Kritis	Keterangan
1	Motivasi (X)	0,788	0,60	Reliabel
2	Kinerja Guru (Y)	0,767	0,60	Reliabel

Sumber:Olahan Data,2023

Berdasarkan hasil pengujian alatukur yang digunakan dalam penelitian ini, nilai *alpha cronbach's* yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan bantuan IBM Spss 24 berada diatas 0,60 maka alat instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau konsisten bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran.

Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas

Motivasi Kerja (X) terhadap variabel terikat Kinerja Guru (Y). Adapun persamaan rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Disiplin Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel bebas (Pengawasan)

Setelah diolah dengan menggunakan SPSS hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,820	5,592		1,756	,089
	X	,734	,129	,721	5,703	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olahan Data, 2024

Pada penelitian ini yang menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana (Simple Regression)

dimaksudkan untuk mencari pengaruh antara Variabel Motivasi (X) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y) dari tabel 5.34

dikemukakan, maka akan dapat diperoleh model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Hasilnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 9,829 + 0,734x$$

Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari b, bernilai positif. hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan persamaannya akan menimbulkan peningkatan pula pada variabel terikatnya, seperti :

- Konstanta sebesar 9,829, artinya jika Motivasi (X) nilainya adalah 0, maka Kinerja Guru (Y) nilainya positif yaitu sebesar 9,829.
- Nilai Koefisien Motivasi (0,734) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan Motivasi sebesar 1 satuan, maka Kinerja Guru berubah naik sebesar 0,734 satuan atau 73,4% dari perubahan Kinerja Guru.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Maka berdasarkan hasil pengujian pada variabel Motivasi (X) dengan menggunakan bantuan SPSS versi 24.0 diperoleh Thitung sebesar 5.703. Maka bila dibandingkan pada Ttabel pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 2,042 dapat dilihat bahwa Thitung lebih besar dari Ttabel ($5,703 > 2,042$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X atau Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada XYZ.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi R Square (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel Pengawasan terhadap variabel Disiplin Kerja Pegawai Non PNS PNS Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau

Tabel 8
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,721 ^a	,520	,504	3,37921

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Olahan Data, 2024

Dari tabel 5.32 diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,520 (52,0%) ini menerangkan bahwa Kinerja Guru (X) pada XYZ dapat diterangkan Motivasi berpengaruh signifikan yakni sebesar 52,0%. Sedangkan sisanya 48,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada XYZ, ada beberapa kesimpulan yang bias dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang variabel Motivasi

(X) adalah sangat setuju karena nilai rata-ratanya adalah 4,32 yang berada pada interval 4,21-5,00.

- Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang variabel kinerja (Y) adalah setuju karena nilai rata-ratanya adalah 4,15 yang berada pada interval 3,41-4,20.
- Untuk hasil regresi linier yang diperoleh peneliti, maka dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:
 $Y = 9,829 + 0,734X$
Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 9,829, artinya jika Motivasi (X) nilainya adalah 0, maka Kinerja Guru (Y) nilainya positif yaitu sebesar 9,829.
- b. Nilai Koefisien Motivasi (0,734) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan Motivasi sebesar 1 satuan, maka Kinerja Guru berubah naik sebesar 0,734 satuan atau 73,4% dari perubahan Kinerja Guru.
4. Nilai R Square (R^2) sebesar 0,520 (52,0%) ini menerangkan bahwa Kinerja Guru pada XYZ dapat diterangkan Motivasi berpengaruh signifikan yakni sebesar 52,0%. Sedangkan sisanya 48,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Pada uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,703 > nilai t_{tabel} 2,042, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X atau Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Guru pada XYZ

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi.Revisi) Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruz Media.
- Duwi Priyatno, 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Gaya Media, Yogyakarta
- Ghozali, Imam, 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, Ivancevich, Donnely. 2014. *Organizations (Terjemahan)*. Cetakan Keempat. PT. Gelora Aksara Pratama. Jakarta.
- Hasibuan, Melayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara. Jakarta.
- Heris Purnama. 2015. *Univesitas Terbuka Pekanbaru*. Skripsi: Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Anugerah Sumber Makmur, Pekanbaru
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan aplikasi)*. PT Grafindo Persada, Jakarta.
- Kurniawan, T. R. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV. Plaza Meubel Masrum Pekanbaru.
- Maharani, Rahayu Putri. 2020. Skripsi: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD Di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 3 Terpadu

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka penulis mengajukan saran sebagai berikut :

1. Pemberian Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada XYZ. oleh karena itu diharapkan kepada pimpinan perusahaan untuk memperhitungkan kembali jumlah besar Motivasi yang diberikan kepada guru sesuai dengan kontribusi yang diberikan guru kepada perusahaan dan diharapkan dapat memberikan apresiasi terhadap guru yang dapat mencapai target berupa hadiah liburan
2. Diharapkan kepada pimpinan perusahaan untuk memperhitungkan kembali waktu yang dibutuhkan guru dalam mengerjakan pekerjaan yang berat. Sehingga pekerjaan yang berat dapat diselesaikan sesuai dengan kemampuan guru.
3. Untuk peneliti selanjutnya mengenai Motivasi diharapkan dapat menambahkan variabel selain Motivasi sehingga bisa mengetahui variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru.

- Pekanbaru. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyasa. 2015. Menjadi Guru Profesional. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Ningsih, mustika sulistio. 2017. Skripsi: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Di MA AL-Hikmah , Kedaton Bandar Lampung. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Riduwan dan Sunarto, 2007. *Pengantar Statistik..* C.V. Alfabeta. Bandung.
- Robbins, Stephen P. 2013. PrinsipPrinsip Perilaku Organisasi. Diterjemahkan oleh Halida. Edisi Sepuluh, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen* .CV Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*.CV Alfabeta. Bandung.
- Umar, Husein. 2012. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Gramedia. Jakarta