

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah salah satu sarana yang sangat penting untuk kehidupan manusia, karena pendidikan akan mencerdaskan manusia dan dengan kecerdasan tersebut manusia dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya, sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup dengan lebih mudah.

Dalam pasal 1 UU No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas, menyatakan 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 keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Lebih lanjut dijelaskan dalam pasal 3 bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi Manusia yang beriman dan

bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Bagi suatu bangsa yang ingin maju, pendidikan harus dipandang sebagai sebuah kebutuhan sama halnya dengan kebutuhan-kebutuhan lainnya. Maka tentunya peningkatan mutu pendidikan juga berpengaruh terhadap perkembangan suatu bangsa. Sekolah sebagai salah satu lembaga pendidikan yang diberikan tugas untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional harus menjalankan perannya dengan baik.

Dalam menjalankan peran sebagai lembaga pendidikan ini, sekolah harus dikelola dengan baik agar mewujudkan tujuan pendidikan yang telah dirumuskan dengan optimal. Pengelolaan sekolah yang tidak profesional dapat menghambat proses pendidikan yang sedang berlangsung dan dapat menghambat langkah sekolah dalam menjalankan fungsinya sebagai lembaga pendidikan formal.

Salah satu faktor yang sangat menunjang keberhasilan di sekolah yaitu guru atau tenaga pendidik. Dalam pasal 39 UU No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas, menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan

melaksanakan proses pembelajaran, nilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Karena pendidikan sangatlah penting bagi kehidupan manusia, maka semua manusia berhak mendapatkan pendidikan. Sesuai dengan pasal 2 dalam UU Sisdiknas yang menyatakan bahwa; Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan.

Pendidikan harus dipandang sebagai kebutuhan bagi suatu bangsa, karna tingkat mutu pendidikan adalah salah satu hal yang sangat berpengaruh dalam perkembangan suatu bangsa. Salah satu upaya untuk mencapai tujuan pendidikan nasional adalah dengan adanya lembaga pendidikan formal yang salah satunya adalah sekolah, maka sekolah haruslah dikelola dengan baik agar dapat mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap keberhasilan sekolah adalah tenaga pendidik atau guru. Dalam UU No. 20 tahun 2003 lebih rinci pada bab XI pasal 39 memberikan penjelasan tentang pendidik dan tenaga kependidikan yaitu :

(1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis

untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. (2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.¹

Guru adalah posisi yang strategis bagi pemberdayaan dan pembelajaran bangsa yang tidak mungkin digantikan oleh unsur manapun dalam kehidupan sebuah bangsa sejak dahulu. Semakin signifikannya keberadaan guru melaksanakan peran tugasnya semakin terjamin terciptanya kehandalan dan terbinanya kesiapan seseorang. berdasarkan PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 bahwasannya pendidik adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat jenis kompetensi, yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.

Menurut Finch dan Crunkilton, *Kompetencies are those tasks, skills, attitudes, values, and appreciation that are deemed critical to successful employment.*² Pernyataan ini mengandung makna bahwa kompetensi meliputi tugas, keterampilan, sikap, nilai, apresiasi diberikan dalam rangka keberhasilan/penghasilan hidup. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kompetensi merupakan perpaduan antara

¹ Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Th 2003

² Finch & Crunkilton, *Curriculum Development in Vocational And Technical Education. Planning, Conten and Implamentation*, 4th edition (Virginia: Polytechnic Institute And State University, 1992). h. 220

pengetahuan, kemampuan, dan penerapan dalam melaksanakan tugas di lapangan kerja.

Guru dituntut untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam mengajar dan dalam memberikan materi ajar tentunya guru dapat melihat kondisi peserta didiknya, sehingga dapat menciptakan kegiatan belajar mengajar yang aktif, agar dalam penyelenggaraannya dapat mencetak peserta didik yang berkualitas. Namun dalam kenyataannya, usaha untuk meningkatkan prestasi kerja guru sangatlah sulit untuk dilaksanakan. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru, diantaranya gaji yang diterima guru rendah, fasilitas yang kurang menunjang, serta motivasi guru yang rendah.

Gaji atau upah berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja guru. Rendahnya gaji/upah yang diterima guru berpengaruh pada hasil kerja guru, seperti dikutip dari Suara Jakarta.co berikut ini :

...Wahyudin selaku Koordinator Forum Solidaritas Guru Jakarta mengatakan :

“Kami sebagai guru di DKI sejak Januari 2015 mendapatkan perlakuan tidak menyenangkan dari Gubernur Ahok,” katanya menggebu-gebu. Dirinya menambahkan bahwa ada ribuan guru yang sudah mengabdikan belasan hingga puluhan tahun di DKI tidak pernah merasakan mendapatkan gaji di tanggal 1 “karena transfer selalu mundur,” ujarnya

Kesewenang-wenangan Ahok terhadap guru di DKI tersebut juga dibuktikan dengan selalu terlambatnya Tunjangan Kinerja Daerah (TKD), “Bahkan sertifikasi triwulan pertama tak kunjung cair yang berbeda dengan provinsi lainnya,” curhatnya.³

Dari kasus di atas dapat disimpulkan bahwa guru memiliki tugas dan kewajiban yang begitu berat, yaitu menjadikan manusia yang berkualitas dan berkompeten dalam menyelenggarakan pembangunan bangsa. Namun apabila seorang guru hanya dituntut untuk menjalankan kewajiban serta fungsinya, tanpa memperhatikan aspek keadilan yang dimilikinya maka hal ini akan berpengaruh pada motivasi guru dan berakibat pada menurunnya prestasi kerja guru.

Prestasi adalah hasil dari pekerjaan dan kontribusi seseorang pada organisasinya. Indikator prestasi kerja guru salah satunya ditandai oleh kemampuan menyampaikan materi dengan baik. Tidak hanya itu tetapi juga mampu mengikuti dan mengaplikasikan perkembangan teknologi yang semakin maju ini kepada para siswanya, melalui metode pengajaran juga strategi pengajaran.

Fasilitas belajar mengajar serta fasilitas yang menunjang bagi guru dalam proses pembelajaran pun berpengaruh pada hasil

³ Suarajakarta.co, Henry Lapulalan, <http://www.suarajakarta.co/news/politik/ini-curhata-guru-dki-atas-perlakuan-sewenang-wenang-ahok-soal-gaji-dan-tunjangan/> (diakses pada, 17 November 2016 pukul 22.16)

mengajar, telah memadainya fasilitas dalam kegiatan belajar mengajar ternyata belum tentu memberikan berpengaruh langsung terhadap prestasi mengajar guru. Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Gubernur DKI Jakarta Basuki Tjahaja Purnama dalam okezone.com menilai:

... partisipasi guru yang berada di wilayah kepemimpinannya masih rendah dalam berbagai kompetisi pengembangan diri.

"Sekarang guru-guru kita itu tidak pernah ikut kompetisi, ini saya rasa karena mereka ada dicomfort zone," ujarnya dalam diskusi "Pengelolaan Guru: Sentralisasi atau Desentralisasi", di Jakarta, Selasa (22/12/2015).

..."Jadi ada pikiran, karena sudah jadi PNS DKI gajinya besar, lalu kalau sudah masuk ke eselon dua tidak mungkin diturunkan, sehingga tidak perlu memperbaharui kemampuan. Padahal sekarang sudah tidak seperti itu," katanya.

Selain itu, menurut Ahok, gaji tinggi yang diincar juga menjadikan pelamar pengajar di DKI Jakarta terkadang tidak didukung dengan kemampuan mengajar yang baik. Ancaman bagi dunia pendidikan tersebut, lanjutnya, perlu diatasi dengan ketegasan pemerintah agar dapat tetap menghasilkan guru-guru yang tepat buat para murid.⁴

Hal ini diperkuat dengan pernyataan wakil presiden RI Jusuf

Kalla dalam Liputan6.com bahwa :

... " Guru menerima tunjangan yang lebih baik dengan PNS lainnya. Pemerintah telah memberikan tunjangan yang baik

⁴ Oke zone.com, <http://news.okezone.com/read/2015/12/22/65/1273027/hasrat-guru-untuk-berprestasi-minim> (diakses pada, 03 Desember 2016 pukul 20.16)

kepada guru. Maka guru harus berikan prestasi yang lebih baik karna sudah diperlakukan dengan baik.”⁵

Motivasi adalah salah satu faktor pendorong kualitas dan prestasi guru. Motivasi merupakan daya dorong pada diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas dalam upaya untuk mencapai apa yang diinginkannya. Motivasi berkembang dalam diri individu dan dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya. Jika dikaitkan dalam kegiatan belajar mengajar, maka motivasi mengajar merupakan suatu dorongan atau usaha untuk bertingkah laku dalam mencapai suatu keberhasilan, atau suatu dorongan untuk menciptakan situasi, kondisi, dan aktivitas dalam melaksanakan tugas mengajar. Motivasi mengajar guru yang tinggi mendorong seorang guru untuk kreatif dalam penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar, kreatif dalam penggunaan media belajar dan sesuai dengan kebutuhan dari materi tersebut. Semakin tinggi motivasi guru maka akan semakin besar pula peluang terjadinya peningkatan kualitas dan prestasi.

Motivasi dalam lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja yang akan dimiliki seorang guru, ketika motivasi guru untuk melakukan suatu aktivitas kerja menurun ini akan berdampak

⁵ Liputan6.com, Putu Merta Surya Putra, diupload pada 28 Juli 2017 jam 18:27 WIB <http://news.liputan6.com/read/3038727/jk-tunjangan-sudah-lebih-baik-dari-pns-guru-harus-berprestasi> (diakses pada, 01 Agustus 2017 pukul 16.45)

pada prestasi kerja yang menurun. Begitu sebaliknya, ketika motivasi guru meningkat maka prestasi kerja juga akan meningkat.

Motivasi dapat berasal dari dalam diri individu ataupun individu diluar individu. Rangsangan dari luar individu dapat memacu tumbuhnya motivasi pada diri individu.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditemukan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi yang dimiliki guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Matraman Jakarta Timur tinggi?
2. Apakah prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Matraman Jakarta Timur meningkat?
3. Apakah terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Matraman Jakarta Timur?

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah, maka penelitian ini dibatasi pada hal-hal berikut :

1. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kecamatan Matraman Jakarta Timur.

2. Sampel dalam penelitian ini adalah Guru yang mengajar di Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kecamatan Matraman Jakarta Timur.
3. Variabel yang diteliti dibatasi pada dua variabel yaitu variabel Y (variabel terkait) yaitu prestasi kerja dan variabel X (variabel bebas) yaitu motivasi. Variabel prestasi kerja dibatasi pada kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan bekerja dan tanggung jawab. Variabel motivasi dibatasi dalam hal, tantangan kerja, pengakuan, pengembangan diri dan keterlibatan. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2017.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

“Apakah terdapat hubungan antara motivasi terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Matraman?”

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengungkap aspek-aspek penting yang terkait dengan prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Matraman. Adapun berbagai manfaat yang diharapkan peneliti adalah:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai wawasan dan pengetahuan mengenai motivasi dan prestasi kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai sejauh mana hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Matraman Jakarta Timur. Serta mampu meningkatkan mutu penelitian sekarang maupun yang akan datang.
- b. Bagi Pemerintah, Hasil penelitian ini sebagai bahan masukan bagi pemerintah agar dapat selalu memperhatikan kondisi dan kualitas guru serta memberikan solusi-solusi terbaik. Karena guru merupakan salah satu unsur penting dalam membina, mendidik dan membentuk karakter generasi bangsa serta meningkatkan kualitas pendidikan Indonesia.
- c. Bagi Kepala Sekolah, sebagai pengetahuan dan masukan dalam memberikan motivasi kepada guru dalam usaha meningkatkan prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Matraman, Jakarta Timur.

- d. Bagi guru, sebagai masukan agar dapat mendukung peningkatan prestasi kerja sehingga guru dapat mencapai tujuan pendidikan dengan efektif dan efisien.
- e. Bagi pembaca, diharapkan hasil penelitian dapat menjadi penambah pengetahuan tentang profesi guru, dan hambatan-hambatan prestasi kerja guru, juga sebagai bahan referensi tambahan bagi pihak-pihak yang tertarik untuk penelitian lebih lanjut antar motivasi dengan prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Matraman, Jakarta Timur.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Motivasi

a. Definisi Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan secara khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif untuk dapat berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Masalah motivasi bukanlah masalah yang mudah, baik memahaminya maupun menerapkannya, dengan berbagai alasan maupun pertimbangan. Bahwa dalam motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Sehubungan dengan masalah tersebut, maka dalam pembahasan ini, penulis mengemukakan beberapa pengertian tentang motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh T. Hani Handoko pengertian motivasi adalah: “Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”.⁶ Sedangkan Stoner dalam Miskel mendefinisikan sebagai berikut: “*A motive is an inner state that energizes activities or move (hence motivation) and that direct or channels behavior towards a goal*”. Motivasi merupakan suatu mekanisme psikologis yang mengawali dan mengarahkan aktivitas seseorang menuju kearah pencapaian tujuan-tujuan pribadi. Orang mau melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Tujuan pribadi yang kadang-kadang berada di bawah sadar mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu.⁷ Soebagio Sastradiningrat mendefinisikan bahwa:

“Motivasi sebagai kebutuhan. keinginan dorongan atau gerak hati dalam diri individu. Selanjutnya motivasi selalu mengarah kepada tujuan yang dilakukan baik itu dalam keadaan sadar maupun tidak”.⁸

Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja guru, dikemukakan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja

⁶ Handoko, *Kiat Memimpin Dalam Abad ke 21*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada. 2003), h 75

⁷ James A.F, Stoner, *Motivasi Laverage: A New Approach to Managing People*, (Susilo Martoyo), (Jakarta: PT. Gramedia ASRI Media, 2008), h.25

⁸ Soebagio. S, *Motivasi dan Kepribadian*, Jilid 2, (Jakarta: PT. Pusta Binamen Presindo, 2008), h 75

Abraham Sperling dikutip oleh Mangkunegara mengemukakan bahwa:

“Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ends by and justment, the adjustment is sald to safisty the motive” (motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif).

Ishak Arep & Hendri Tanjung mengemukakan motivasi adalah sesuatu pola yang menjadi dorongan seseorang untuk mengajar.⁹ Sedangkan, Wexley dan Yukl dikutip oleh Edy Sutrisno, mengemukakan bahwa:

Motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menerapkan kegairahan mengajar guru, agar mereka mau bekerja sama, mengajar efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.¹⁰

Koontz dalam Malayu SP Hasibuan mengemukakan pendapatnya tentang motivasi sebagai berikut :

Motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Motivasi adalah

⁹ Ishak Arep & Hendri Tanjung, *Manajemen Motivasi*, (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2004), h. 207

¹⁰ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group,2009), h. 78

sebagai suatu reaksi, yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, yang selanjutnya menimbulkan potensi (ketegangan) yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya memuaskan keinginan guru”.¹¹

Selanjutnya Wilson Bangun, mengatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab guru melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.¹² Selanjut Buchari Zainun, mengemukakan bahwa:

Motivasi dapat pula dipandang sebagai bagian integral dari administrasi pengajaran dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga mengajar dalam suatu organisasi karena manusia merupakan unsur terpenting paling utama dan paling menentukan bagi kelancaran jalannya administrasi dan manajemen maka soal-soal yang berhubungan dengan konsepsi motivasi patut mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari setiap guru yang berkepentingan dengan keberhasilan organisasi dalam mewujudkan usaha kerjasama guru.¹³

Dari dimensi-dimensi tentang motivasi sebagaimana telah diuraikan secara singkat, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Motivasi merupakan proses sehingga seseorang guru menampilkan suatu tingkah laku atau kegiatan tertentu untuk

¹¹ Hasibuan, Malayu. SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara,2009), h.102

¹² Bangun, Wilson, *Intisari Manajemen*, (Bandung : Refika Aditama,2008), h. 250

¹³ Buchari Zainun, *Manajemen dan Motivasi*, (Jakarta : Balai Aksara,2004), h. 26

mencapai tujuan tertentu dalam memuaskan kebutuhan-kebutuhan dirinya.

2. Motivasi juga terbentuk dari atau dipengaruhi oleh adanya hubungan-hubungan yang terjadi di dalam organisasi karena terdapat berbagai macam individu dan kelompok-kelompok guru yang terbentuk karena kesamaan motivasi.
3. Motivasi merupakan permasalahan manajer dalam hal bagaimana mengupayakan anggota organisasi atau mendapatkan guru yang mau mengajar dengan ikhlas dan penuh semangat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Bagaimana organisasi dapat memenuhi kebutuhan para anggota baik secara individu maupun secara berkelompok guru sesuai dengan kemampuan organisasi, sehingga anggotanya tersebut dapat berprestasi secara maksimal demi kepentingan organisasi. Menurut Husaini Usman mendefinisikan motivasi adalah proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu.¹⁴ Selanjutnya Siagian menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai

¹⁴ Husaini Usman, *Manajemen: teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2011) h. 250

kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.¹⁵ Berbeda dengan Veithzal yang menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan sesuatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan.¹⁶

Berdasarkan definisi mengenai motivasi yang diambil dari beberapa pendapat yang berbeda dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam maupun dari luar yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas yang dilaksanakan secara sistematis, berulang-ulang, kontinyu dan progresif untuk mencapai tujuan.

b. Teori Motivasi

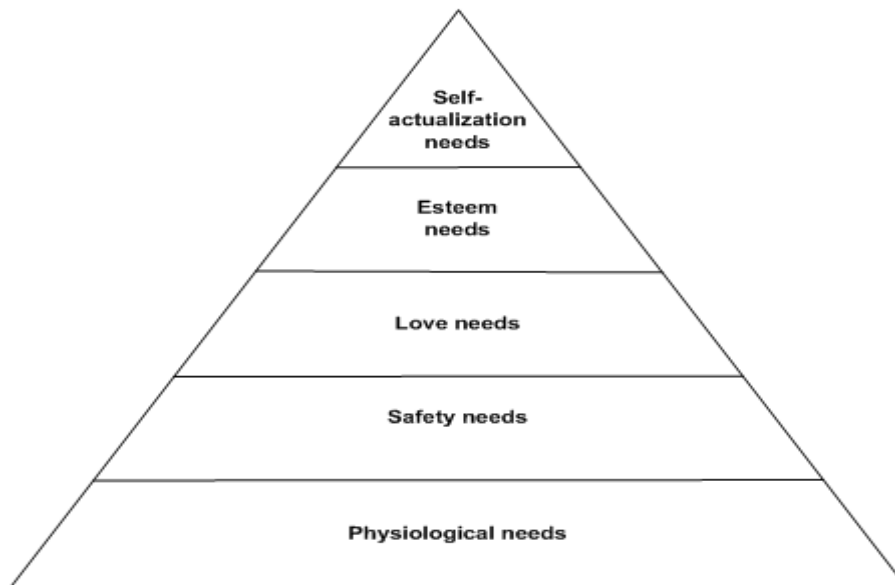
a. Hierarki Kebutuhan Moslow

Menurut teori ini, terdapat lima tingkatan kebutuhan, dari kebutuhan manusia yang paling rendah sampai pada kebutuhan

¹⁵ Sondang siagian. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. (Jakarta: Asdi Mahasatya. 2002) h. 102

¹⁶ Rivai veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Cetakan Pertama* (Jakarta: Raja Grafindo. 2004) h. 83

manusia yang paling tinggi. Hierarki kebutuhan Moslow tampak pada gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1

Hierarki Kebutuhan Moslow

Sumber: <https://jodenmot.files.wordpress.com/2012/12/hierarki-kebutuhan-maslow.png?w=464>

1) Kebutuhan Fisiologikal (*Fisiological Needs*)

Kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan dasar atau kebutuhan yang paling rendah dari manusia. Sebelum seseorang menginginkan kebutuhan di atasnya, kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu agar hidup secara normal. Contoh kebutuhan ini adalah sandang, pangan, papan, istirahat, rekreasi, tidur, dan

hubungan sex. Untuk memenuhi kebutuhan ini manusia biasanya berusaha keras untuk mencari rezeki.

2) Kebutuhan Keamanan (*Security Needs*)

Setelah kebutuhan Fisiologikal terpenuhi maka muncullah kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan keselamatan atau rasa aman. Contohnya kebutuhan ini antara lain menabung, mendapatkan tunjangan pensiun, memiliki asuransi, memasang pagar, teralis pintu dan jendela.

3) Kebutuhan Mencintai Dicintai dan Memiliki (*Social Needs, Love Needs, Belonging Needs, Affection Needs*)

Setelah kebutuhan keselamatan atau rasa aman terpenuhi maka muncul pula kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan hidup berkelompok, bergaul, bermasyarakat, ingin dicintai dan mencintai, serta ingin memiliki dan dimiliki. Contoh keinginan ini antara lain membina keluarga, bersahabat, bergaul, bercinta, menikah dan mempunyai anak, bekerja sama menjadi anggota organisasi. Untuk memenuhi kebutuhan ini manusia biasanya berdoa dan berusaha untuk memenuhinya.

4) Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs, Egoistic Needs*)

Setelah kebutuhan berkelompok terpenuhi maka muncullah kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan penghargaan atau ingin berprestasi. Contoh kebutuhan ini antara lain ingin mendapat ucapan terima kasih, ucapan selamat jika berjumpa, menunjukkan rasa hormat, mendapatkan tanda penghargaan (hadiah), menjadi legislatif, menjadi pejabat (mendapat Kekuasaan), menjadi pahlawan, mendapat ijazas sekolah, status simbol, dan promosi. Untuk memenuhi kebutuhan ini biasanya manusia berdoa serta berusaha untuk memenuhi aturan seperti jika ingin dihargai orang lain, maka kita harus menghargai orang lain.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs, Self-Realization Needs, Self-Fulfillment Needs, Self-Expression Needs*)

Setelah kebutuhan penghargaan terpenuhi maka muncul pula kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri atau realisasi diri atau pemenuhan kepuasan atau ingin berprestise. Contoh keinginan ini antara lain memiliki sesuatu bukan karena fungsi tetapi juga gengsi, mengoptimalkan potensi dirinya secara kreatif dan inovatif, ingin mencapai taraf hidup yang serta sempurna atau derajat yang setinggi-tingginya, melakukan

derajat yang kreatif (menulis buku dan artikel), ingin pekerjaan yang menantang.

Hierarki kebutuhan Maslow tersebut didasari dua asumsi, yaitu (1) Kebutuhan seseorang tergantung apa yang dipunyai, dan (2) kebutuhan merupakan hierarki dilihat dari pentingnya. Teori kebutuhan Maslow memiliki kelemahan antara lain: 1) sukar membuktikan bahwa kebutuhan manusia itu mengikuti suatu hierarki; 2) terdapat kekuatan kebutuhan yang berbeda-beda pada setiap individu, terutama pada tingkat kebutuhan yang lebih tinggi; 3) timbulnya kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi bukan semata-mata disebabkan telah terpenuhinya kebutuhan yang lebih rendah, melainkan karena mengikatnya karir atau posisi seseorang; 4) kebutuhan-kebutuhan ini luwes sifatnya sehingga sulit menetapkan suatu ukuran yang memuaskan segala pihak.

b. Teori Murray

Teori kebutuhan menurut Murray berasumsi bahwa manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang memotivasinya untuk berbuat. Kebutuhan-kebutuhan manusia ini menurut Murray antara lain: (1) pencapaian hasil kerja, (2) afiliasi, (3) agresi, (4) otonomi, (5) pamer, (6) kata hati, (7) memelihara hubungan baik, (8) memerintah

(berkuasa), (9) kekuatan, dan (10) pengertian. Kebutuhan menurut Murray bersifat kategori saja.

c. Teori Alderfer

Menurut teori Alderfer disebutkan bahwa manusia itu memiliki kebutuhan yang disingkat ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Manusia menurut Alderfer pada hakikatnya ingin dihargai dan diakui keberadaannya (eksistensi), ingin diundang, dan dilibatkan. Di samping itu, manusia sebagai makhluk sosial ingin berhubungan atau bergaul dengan manusia lainnya (relasi). Manusia juga ingin selalu meningkatkan taraf hidupnya melalui kesempurnaan (ingin selalu berkembang).

d. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Herzberg bersama-sama dengan Maslow dan Snyderman. Mereka melakukan penelitian dengan subjek penelitian tentang waktu ia merasa paling puas terhadap pekerjaannya. Kemudian mencari sebab-sebab merasa puas. Faktor kesehatan (ekstrinsik) merupakan faktor lingkungan yang menyebabkan ketidakpuasan. Penelitian ini menyebabkan terdapat dua faktor pemuas dan faktor kesehatan seperti tampak pada tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1 Teori Dua Faktor Herzberg

Faktor Motivasi (Intrinsik)	Faktor Kesehatan (Ekstrinsik)
1. Prestasi (<i>achievement</i>)	1. Supervisi
2. Penghargaan (<i>recognition</i>)	2. Kondisi kerja
3. Pekerjaan itu sendiri	3. Hubungan interpersonal
4. Tanggung jawab	4. Bayaran dan keamanan
5. Pertumbuhan dan perkembangan	5. Kebijakan perusahaan)

Menurut Herzberg, uang bukan memotivasi tetapi menyehatkan. Teori dua faktor tersebut mendapatkan kritikan, yaitu metodologinya mengharuskan orang melihat pada dirinya sendiri pada masa lampau. Dapatkah orang menyadari bahwa mereka dahulu merasa tidak puas? Faktor-faktor yang berada dibawah sadar tidak diidentifikasi dalam analisis Herzberg. Selanjutnya Korman mengkritik bahwa dengan peristiwa yang baru terjadi menyebabkan orang tidak mampu mengingat kembali kondisi kerja yang paling baru dan dalam metodologinya terdapat unsur perasaan.

e. Teori X dan Y dari McGregor

Teori X dan Y dikembangkan oleh McGregor atas dasar karakteristik manusia merupakan anggota organisasi dalam hubungannya dengan penampilan organisasi secara keseluruhan dan penampilan individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Teori

McGregor berasumsi bahwa kedua teori X dan Y adalah berbeda, seperti yang ditunjukkan tabel 2.2 berikut:

Tabel 2.2 teori X dan Y

Manusia Tipe X	Manusia Tipe Y
<ol style="list-style-type: none"> 1. Malas belajar dan atau bekerja (pasif) 2. Mau bekerja kalau diperintah, diancam atau dipaksa 3. Senang menghindari dari tanggung jawab 4. Tidak berambisi dan cukup menjadi anak buah saja 5. Tidak mempunyai kemampuan untuk mandiri 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rajin belajar dan atau bekerja (aktif). Bekerja adalah bermain sehingga menyenangkan 2. Bekerja atas kesadaran sendiri, kurang senang diawasi dan kreatif dalam memecahkan masalah 3. Bertanggung jawab 4. Berambisi 5. Mampu mengendalikan dirinya sendiri mencapai tujuan organisasinya (mandiri)

f. Teori McClelland

McClelland mengetengahkan teori motivasi yang berhubungan erat dengan teori belajar. McClelland banayak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan. Tiga dari kebutuhan McClelland adalah 1) kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*); 2) kebutuhan akan

afiliasi (*need of affiliation*); 3) kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*). Motivasi berprestasi ialah dorongan dalam diri untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Motivasi afiliasi adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang lain atau dorongan untuk memilih sahabat sebanyak-banyaknya. Motivasi berkuasa ialah dorongan untuk memengaruhi orang lain agar tunduk kepada kehendaknya.

c. Tipe-tipe Motivasi Kerja

Motivasi merupakan fenomena yang banyak corak dan ragamnya. Dikutip dari Denim yang mengklasifikasikan motivasi kedalam 4 jenis yaitu; a) motivasi positif; b) motivasi negatif; c) motivasi dari dalam; dan d) motivasi dari luar.¹⁷

a. Motivasi positif

Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntunagn-keuntunagn tertent. Manusia bekerja di suatu organisasi jika merasa bahwa upaya yang telah dilakukannya akan memberikan keuntungan tertentu, apakah besar atau kecil. Motivasi positif merupakan pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, di mana hal itu diarahakan pada usaha

¹⁷ Sudarman Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. (Jakarta: Bineka Cipt. 2004) h. 17-18

untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja secara baik dan antusias dengan dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya. Yang termasuk ke dalam motivasi positif ini berupa imbalan yang menarik, informasi tentang pekerjaan, kedudukan atau jabatan, perhatian atasan terhadap bawahan, kondisi kerja, rasa partisipasi, dianggap penting, pemberian tugas dan tanggung jawab, dan pemberian kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut, sebagai contoh jika seseorang tidak mau bekerja maka akan muncul rasa takut dikeluarkan dan takut tidak diberi gaji. Motivasi yang negatif yang berlebihan sering membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan.

c. Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul dari diri karyawan pada waktu ia menjalankan tugas dan kewajiban dari dalam diri pekerja itu sendiri. Hal ini berarti kesenangan karyawan muncul ketika ia bekerja dan ia sendiri menyenangi pekerjaannya.

d. Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri karyawan itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesempatan cuti, rekreasi dan lain-lain. Dan sering juga itu seseorang mau bekerja karena semata-mata didorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai.

d. Manfaat Motivasi

Menurut Hasibuan menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan pada organisasi seperti:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- b. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja karyawan
- c. Dapat mempertahankan kestabilan karyawan
- d. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- e. Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja karyawan
- f. Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- g. Dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan
- h. Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- i. Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Dapat meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.¹⁸

¹⁸ Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan ke tujuh edisi revisi* (Jakarta: Bumi Aksara. 2004) h. 97

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat motivasi itu sendiri adalah meningkatkan gairah kerja karyawan, menumbuhkan disiplin yang tinggi, meningkatkan kreativitas dan partisipatif setiap karyawan sehingga tercipta produktivitas karyawan yang tinggi.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Secara garis besar ada enam faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang diungkapkan oleh Ishak dan Hendri, yaitu:

- a. Faktor kebutuhan manusia, mencakup kebutuhan dasar (ekonomis), kebutuhan rasa aman (psikologis), dan kebutuhan sosial.
- b. Faktor kompensasi, mencakup upah, gaji, dan balas jasa
- c. Faktor komunikasi, mencakup hubungan antar manusia, baik hubungan atasan kepada bawahan, hubungan sesama atasan, dan hubungan sesama bawahan
- d. Faktor pelatihan, mencakup pelatihan dan pengembangan serta kebijakan manajemen dalam mengembangkan karyawan
- e. Faktor kepemimpinan, mencakup gaya kepemimpinan
- f. Faktor prestasi kerja, mencakup prestasi dari kondisi serta lingkungan kerja yang mendorong prestasi kerja tersebut.¹⁹

f. Upaya-upaya Memotivasi Karyawan

Menurut Ishak cara yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Rasa Hormat (*Respect*), yaitu memberikan rasa hormat dan penghargaan secara adil. Namun adil bukan berarti sama rata .seperti dalam hal prestasi kerja, atasan tidak mungkin

¹⁹ *Op. Cit.*, Ishak h. 15

memberikan penghargaan pada semua orang. Memberikan penghargaan berdasarkan prestasi, kepangkatan, pengalaman, dan segalanya.

2. Informasi, yaitu dengan memberikan informasi kepada karyawan mengenai aktivitas organisasi, terutama tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya.
3. Perilaku, usahakanlah mengubah perilaku sesuai dengan harapan bawahan. Dengan demikian ia mampu membuat karyawan berperilaku atau berbuat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.
4. Hukuman, berikan hukuman kepada karyawan yang bersalah di ruang yang terpisah, jangan menghukum di depan karyawan lain karena dapat menimbulkan frustrasi dan merendahkan martabat.
5. Perasaan, tanpa mengetahui bagaimana harapan karyawan dan perasaan apa yang ada dalam diri mereka, sangat sulit bagi pemimpin untuk memotivasi bawahan. Perasaan dimaksud seperti rasa memiliki, rasa partisipasi, rasa bersahaabt, rasa diterima dalam kelompok, dan rasa mencapai prestasi.²⁰

Hal-hal di atas tentunya sangat berpengaruh besar untuk merangsang semangat kerja karyawan dan emningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan pembahasan tentang berbagai teori motivasi dan kebutuhan-kebutuhan yang mendorong manusia melakukan tingkah laku dan pekerjaan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam maupun dari luar yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas yang dilaksanakan secara

²⁰ *Ibid.*, h. 13

sistematis, berulang-ulang, kontinyu dan progresif untuk mencapai tujuan.

g. Elemen Penggerak Motivasi .

Motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya. Stimulus yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan. Menurut Sagair yang dikutip oleh Siswantono, elemen penggerak motivasi adalah:

- 1) Prestasi
- 2) Pengakuan
- 3) Tantangan
- 4) Tanggung jawab
- 5) Pengembangan
- 6) Keterlibatan.²¹

Prestasi. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan (*needs*) dapat mendorongnya mencapai sasaran. Tingkat kebutuhan akan penghargaan merupakan kunci keberhasilan seseorang.

Pengakuan. Pengakuan atas. Suatu kerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat. Pengakuan atas suatu

²¹ H.B. Siswantono, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 122

kinerja akan memberikan prestasi yang lebih tinggi dibandingkan penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah.

Tantangan. Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Sasaran yang tidak menantang atau dapat dengan mudah dicapai biasanya tidak mampu menjadi stimulus, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin. Tantangan biasanya akan menumbuhkan semangat untuk mengatasinya.

Tanggung jawab. Adanya rasa ikut serta memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab. Dengan adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki, maka seseorang akan termotivasi untuk berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Pengembangan. Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulus kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat. Dengan adanya pengembangan yang diberikan kepada karyawan, maka karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kualitas pada dirinya.

Keterlibatan. Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dalam bentuk kotak saran dari karyawan, yang

dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup kuat bagi karyawan. Hal ini akan membuat karyawan merasa dihargai dengan ikut sertakan dalam beberapa dan akan memacu karyawan untuk terlibat dengan baik.

Kesempatan. Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka merupakan stimulus yang cukup kuat bagi karyawan. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan tidak akan menjadi stimulus bagi karyawan sehingga perusahaan harus memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawannya, agar setiap karyawan termotivasi untuk menjadi lebih baik lagi, dengan harapan karyawan akan mendapatkan beberapa kesempatan yang menguntungkan.

h. Bentuk Motivasi Kerja

Menurut Siswantono, terdapat beberapa bentuk motivasi, yaitu:

- 1) kompensasi dalam bentuk uang,
- 2) Pengarahan dan pengendalian,
- 3) Penetapan pola kerja yang efektif dan
- 4) kebijakan.²²

Kompensasi dalam bentuk uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi atau nama baik

²² *Ibid*, h. 125

dan memang sudah selayaknya demikian. Kompensasi dalam bentuk uang saat ini merupakan faktor utama yang membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih giat.

Penghargaan atau pengendalian. Pengarahan dimaksudkan untuk menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan. Pengendalian dimaksudkan untuk menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah di instruksikan. Sampai kini hal tersebut masih digunakan para manajer untuk memotivasi para karyawan.

Penetapan pola kerja yang efektif. Pada umumnya reaksi kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja, karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan. Mereka menanggapi dengan berbagai teknik. Teknik ini antara lain pengayaan, manajemen partisipasi, serta usaha untuk mengalihkan perhatian para pekerja dari pekerjaan yang membosankan.

Kebijakan. Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan karyawan. Contoh kebijakan yang

dapat menyenangkan perasaan karyawan misalnya kenaikan gaji, penambahan tunjangan, dll.

2. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Prabowo, prestasi adalah tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai.²³ Sedangkan menurut Suryabrata, prestasi adalah suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Dalam dunia kerja, prestasi kerja disebut sebagai *work performance*.²⁴

Berbeda halnya dengan prabowo dan Suryabrata, Lawler mendefinisikan prestasi adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif.²⁵ Dalam lingkup yang luas, Jewel dan Siegall prestasi merupakan hasil sejauh mana anggota organisasi telah melakukan pekerjaan dalam rangka memuaskan perusahaan.

Prestasi kerja merupakan perwujudan dari hasil kerja seseorang yang akan menentukan perkembangan kariernya pada

²³ Khaerul Umam, *Perilaku organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010). h. 30.

²⁴ *Ibid.*, h. 32

²⁵ *Ibid.*, h. 35

masa yang akan datang. Lower dan Porter dalam Indra Wijaya menyebutkan bahwa

“Prestasi kerja merupakan perpaduan antara motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau prestasi seseorang tergantung kepada keinginan untuk berprestasi dan kemampuan yang bersangkutan untuk melakukannya.”²⁶

Prestasi kerja didefinisikan sebagai seberapa baik pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Maryam dan Ibrahim. Menurut Ramadhany, prestasi kerja merupakan tingkat pelaksanaan kerja yang menunjukkan hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ada dalam suatu perusahaan. Hasil yang dapat dicapai oleh karyawan selama ia bekerja dan sudah dinilai oleh perusahaan merupakan prestasi kerja karyawan.²⁷

Menurut Hasibuan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman,

²⁶ Adam Indrawijaya, *Prilaku Organisasi*. Cetakan Keempat. (Bandung: Penerbit Sinar Baru, 1989). H. 24

²⁷ Ida Ayu Nithya Medhiantari dan Made Yuniari, *Pengaruh Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Cabang Gajah Mada Denpasar*, (Jakarta: Skripsi 2013) h. 38

dan kesungguhan.²⁸ Sedangkan Lopes dalam Swasto, mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Hal ini berkaitan dengan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu.²⁹

Motif berprestasi merupakan salah satu dari tiga motif pada diri manusia dan secara lengkap menurut Robbins, yaitu motif berprestasi, motif untuk berafiliasi, dan motif untuk berkuasa.³⁰ Disebutkan bahwa motif berprestasi tercermin pada orientasinya terhadap tujuan dan pengabdian demi tercapainya tujuan dengan sebaik-baiknya.

Setiap pencapaian prestasi diikuti perolehan yang mempunyai nilai bagi karyawan yang bersangkutan, baik berupa upah, promosi, teguran, maupun pekerjaan yang lebih baik. Hal ini tentunya memiliki nilai yang berbeda bagi orang yang berbeda. Masalahnya adalah bagaimana atasan menghargai prestasi kerja para karyawan sehingga dapat memotivasi. Hal ini tidak kalah

²⁸ Malayu, S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima Edisi Revisi. (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. 2002.) h. 11

²⁹ Bambang Swasto, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Imbalan*. Malang: FIA dan FAPET, (Malang: Universitas Brawijaya. 1996) h. 34

³⁰ Stepen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia, (Jakarta : Penerbit PT Prenh.lindo. 1996.) h. 23

pentingnya terkait dengan prestasi kerja, yaitu siapa yang menilai sebab hasil penilaian yang tidak benar atau kesalahan dalam menilai akan menimbulkan masalah serius dan dampaknya tidak memotivasi, tetapi justru akan menurunkan prestasi kerja karyawan.

Dari paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Zeitz, prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal utama, yaitu faktor organisasional (perusahaan) dan faktor personal. Faktor organisasional, meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja. Di antara berbagai faktor organisasional tersebut, factor yang paling penting adalah factor sistem imbal jasa sebab faktor tersebut akan diberikan dalam bentuk gaji, bonus, ataupun promosi. Faktor organisasional kedua yang juga penting adalah kualitas pengawasan (*supervision*

quality), yaitu seorang bawahan memperoleh kepuasan kerja jika atasannya lebih kompeten dibandingkan dirinya.

Sementara, faktor personal, meliputi ciri sifat kepribadian (*personality trait*), senioritas, masa kerja, kemampuan, ataupun ketrampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup. Untuk faktor personal, faktor yang juga penting dalam mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor status dan masa kerja. Pada umumnya, orang yang telah memiliki status pekerjaan yang lebih tinggi biasanya telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Status pekerjaan tersebut dapat memberikannya kesempatannya untuk semakin menunjukkan prestasi kerja juga semakin besar.

Menurut Blumberg dan Pringle (dalam Jewell dan Siegall), menyatakan bahwa ada beberapa factor yang menentukan prestasi kerja seseorang, yaitu kesempatan, kapasitas, dan kemauan untuk melakukan prestasi.³¹

- a) Kapasitas terdiri atas usia, kesehatan, keterampilan, intelegasi, keterampilan motoric, tingkat pendidikan, daya tahan, stamina, dan tingkat energy.

³¹ *Op. Cit.*, Khaerul Umam h. 200

- b) Kemauan terdiri atas motivasi, kepuasan kerja, status pekerjaan, kecemasan, legitimitas, partisipasi, sikap, persepsi atas karakteristik tugas, keterlibatan kerja, keterlibatan ego, citra diri, kepribadian, norma, nilai, persepsi atas ekspektasi peran, dan rasa keadilan.
- c) kesempatan, meliputi alat, material, pasokan, kondisi kerja, tindakan rekan kerja, perilaku pimpinan, mentorisme, kebijakan, peraturan, prosedur organisasi, informasi, waktu, serta gaji.

Menurut Martoyo, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan atau produktivitas kerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya.³² Menurut Hasibuan, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.³³ Demikian pula menurut Lower dan Porter dalam Indra Wijaya, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi dan kemampuan.³⁴ Ada tiga faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Steers, yaitu (1)

³² Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. (Yogyakarta: BPFE, 2000) h. 56

³³ *Op. Cit.*, Hasibuan 2002 h. 48

³⁴ *Op. Cit.*, Indra h. 27

kemampuan, kepribadian, dan minat kerja; (2) kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seorang pekerja; dan (3) tingkat motivasi pekerjaan.³⁵ Dari beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja di atas, maka faktor-faktor yang akan dianalisis dalam kajian teori ini adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, kondisi fisik pekerjaan, dan kemampuan kerja.

c. Konsenkuensi dari prestasi kerja

Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawannya adalah prestasi kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Prestasi kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar-masuk karyawan (*turn over*), serta memantapkan manajemen perusahaan. Sebaliknya, prestasi kerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuk karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta memuat ia semakin ahli

³⁵ Steers, R.M. *Efektivitas Organisasi: Suatu Perilaku*, Cetakan Kedua, Terjemahan. (Jakarta: Erlangga 1985) h. 67

dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya. Akibatnya, ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, memperbesar kemungkinan untuk didemosikan, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja.³⁶

d. Penilaian Prestasi Kerja

Pada setiap organisasi baik berskala kecil maupun berskala besar prestasi kerja perlu dievaluasi sebagai dasar untuk pengambilan keputusan mengenai gaji, penugasan, promosi, keperluan training dan beberapa hal lain yang memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Pengukuran prestasi kerja dapat berfungsi sebagai sasaran dan informasi yang dapat digunakan oleh para pegawai dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu dan pengukuran ini berfungsi sebagai standar dari sasaran kerja. Oleh karena itu para karyawan dan atasan dapat memanfaatkan hal itu untuk menilai seberapa baik pelaksanaan pekerjaan seseorang. Menurut Edwin Flipo mengemukakan bahwa prestasi kerja seseorang dapat diukur meliputi sebagai berikut:

- 1) Mutu kerja, dalam hal itu berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan pribadian dalam melakukan pekerjaan.

³⁶ *Op. Cit.*, Khoreul Umum h. 201

- 2) Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan. Misal kerja lembur.
- 3) Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran pemberian waktu lembur dan jadwal mengenai keterlambatan hadir ditempat kerja.
- 4) Sikap merupakan yang ada kepada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap dan tanggung jawab mereka terhadap sesama teman dan atasan serta seberapa jauh tingkat kerja sama dalam mengevaluasi tugas.³⁷

Menilai prestasi kerja merupakan pekerjaan sulit terutama dalam menetapkan kriteria pekerjaan. Menurut Flippo, pengukuran prestasi kerja dapat dilakukan melalui penilaian (1) kualitas kerja, yakni berkaitan dengan ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kerapian pelaksanaan pekerjaan; (2) kuantitas kerja, yakni berkaitan dengan pelaksanaan tugas reguler dan tambahan; (3) ketangguhan, yakni berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, keselamatan, inisiatif, dan ketepatan waktu kehadiran; dan (4) sikap, yakni menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap

³⁷ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Buku Seru, 2013) h. 199

pelaksanaan pekerjaan serta bagaimana tingkat kerja sama dengan teman dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.³⁸

Menurut Dharma, pengukuran prestasi kerja mempertimbangkan (1) kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan; (2) kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan; dan (3) ketepatan waktu, yaitu kesesuaiannya dengan waktu yang telah direncanakan.³⁹

Menurut Syarif, pengukuran prestasi kerja adalah mutu (kehalusan, kebersihan, ketelitian), jumlah waktu (kecepatan), jumlah macam kerja (banyaknya keahlian), jumlah jenis alat (keterampilan dalam menggunakan macam-macam alat), dan pengetahuan tentang pekerjaan.⁴⁰

e. Teknik penilaian prestasi kerja

Menurut Asnawi, merupakan bahwa dalam proses penilaian prestasi kerja, terdapat berbagai teknik penilaian yang dapat digunakan, baik objektif maupun subyektif. Penilaian objektif akan mendasarkan pada data yang masuk secara otentik, baik yang menyangkut perilaku kerja, kepribadian, maupun data mengenai produksi. Adapun penilaian yang subyektif sangat bergantung pada *judgment* pihak penilai. Oleh karena itu, terutama untuk

³⁸ Edwin, B. Flippo, *Manajemen Personalia*. Alih Bahasa Moh. Masud. Edisi Keenam. (Jakarta: Erlangga. 1996.) h. 24

³⁹ Dharma A. *Manajemen Prestasi Kerja*. Edisi Pertama. (Jakarta: Rajawali. 1985) h. 57

⁴⁰ Syarif Rusli. *Produktivitas*, (Bandung: Penerbit Angkasa, 1987) h. 89

hasil penilaian yang subyektif, hasil tersebut perlu untuk dianalisis dengan lebih teliti sebab ia dapat berakhir dengan relative ataupun absolut. Hal ini harus diperhatikan karena banyaknya penyimpanan perilaku (*behavioral barriers*), baik yang bersifat penyimpanan interpersonal maupun penyimpanan politis. Subyek penilaian dapat merupakan atasan langsung, nasabah, rekan kerja, bawahan, diri sendiri, ataupun majelis penilai. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Dessler bahwa subyek penilaian adalah pejabat khusus, komite khusus, ataupun dirinya sendiri.

Sedikit berbeda dari beberapa teknik penilaian prestasi kerja, seperti yang telah dikemukakan oleh Schultz yang membedakan teknik penilaian yang diterapkan untuk karyawan yang melaksanakan fungsi produksi dengan karyawan yang tidak melaksanakan fungsi produksi. Bagi karyawan yang melaksanakan fungsi produksi, teknik penilaiannya akan berorientasi pada jumlah produksi, kualitas produksi, adanya atau jumlah kecelakaan kerja, tingkat penghasilan atau upah, absensi, dan peranan interaksi dalam kerja sama.

Prestasi kerja adalah sesuatu hasil yang diperoleh dari adanya kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang terlibat dari adanya peningkatan tingkat status seseorang dalam organisasi tempat ia bekerja. Prestasi lebih banyak dapat dicapai apabila seseorang menggunakan pola kerja teratur, disiplin dan konsentrasi.⁴¹ Konsentrasi seseorang dalam bekerja dimaksud adalah pemusatan pemikiran terhadap pekerjaannya dengan

⁴¹ Ahmad Nur Rofi, *Pengaruh disiplin kerja dan Pengalaman kerja terhadap Prestasi kerja karyawan pada departemen produksi PT. Leo Agung Raya Semarang*, (Semarang: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, vol 3, No. 1 2012), h. 2

mengesampingkan hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Untuk mencapai tingkat konsentrasi seorang pekerja memerlukan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukung diantaranya disiplin kerja dan pengalaman kerja yang berasal dari individu maupun organisasi. Hubungan yang positif prestasi kerja dalam organisasi dapat dilihat dari seberapa besar peranannya atau sumbangan individu terhadap perkembangan organisasi, yang kemudian mempengaruhi keberhasilan tujuan dan sasaran yang ditentukan organisasi.

Dapat dikatakan pula bahwa prestasi merupakan perwujudan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan berprestasi, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan standar yang telah ditentukan.

f. Indikator prestasi kerja

Wirawan (2001;17) mengungkapkan bahwa indikator-indikator yang dinilai dalam prestasi kerja adalah:

1. Kualitas dan kuantitas pekerjaan
Guru yang profesional dapat menunjukkan kemampuan dalam mengajar. Guru harus memiliki pengetahuan yang banyak dan harus mampu mengadaptasikan teknik mengajar sesuai dengan bakat, kemampuan dan kebutuhan siswa.
2. Kerja sama
Guru harus mampu bekerja sama baik dengan murid-muridnya, rekan kerja bahkan orang tua murid, sehingga apa yang menjadi tujuan dapat tercapai.

3. Kepemimpinan
Guru adalah panutan dan guru disebut sebagai orang tua kedua, oleh karena itu guru harusnya memberikan contoh yang baik bagi murid-muridnya.
4. Kehati-hatian
Setiap metode mengajar memiliki kelemahan-kelemahan di samping keunggulan-keunggulannya, oleh karena itu guru harus bijaksana dalam memilih atau memodifikasi metode yang hendak digunakan.
5. Pengetahuan mengenai jabatan
Guru harus mampu melihat sejauh mana ia mampu mendidik dan membimbing murid-muridnya
6. Kejujuran
Dalam mengajar guru menunjukkan kejujuran
7. Kesetiaan
Guru tetap setia mendampingi murid-murid yang mengalami kesulitan dan mampu mengatasi masalah yang dihadapi murid-muridnya.⁴²

Prestasi kerja memiliki indikator, yaitu:

1. Kualitas

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.

2. Kuantitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

3. Pelaksanaan tugas

⁴² Wirawan, *Psikologi Remaja*, (Jakarta: raja grafindo persada, 2001) h. 17

Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.

4. Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.⁴³

Dari berbagai definisikan di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang baik, berupa pencapaian tujuan yang dapat diselesaikan seseorang dalam kurun waktu tertentu. Penilaian prestasi kerja dapat dilihat dari segi kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

g. Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja

Berdasarkan pendapat McCoy, Thomas J. dalam buku elektronik (eBook) *Compensation and Motivation: Maximizing Employee Performance With Behavior-based Incentive Plans* mengemukakan bahwa terdapat teori yang terkait antara variabel motivasi dengan Prestasi kerja sehingga terjadi hubungan positif. Teori atau hubungan keterkaitan antara motivasi dengan prestasi kerja adalah sebagai berikut: *Motivation is provides the energy that drives the effort toward completion. A person's attitude toward his job reflect plesant and unpleasent experiences in the job and his expectation about future experiences without motivation, performance will be lackluster.*⁴⁴ Motivasi adalah memberikan energi yang mendorong upaya kearah penyelesaian. Sikap

⁴³ *Op. Cit.*, Hasibuan 2002 h. 50

⁴⁴ McCoy, Thomas J, *Compensation and Motivation : Maximizing Employee Performance With Behavior-based Incentive Plans* (New York : American Management Association, 1992), h. 197

seseorang terhadap pekerjaannya tersebut menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang. Tanpa motivasi kinerja akan loyo.

Seorang pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga akan mempunyai prestasi kerja yang tinggi dan sebaliknya meskipun seorang pegawai yang mempunyai kemampuan dan keterampilan yang tinggi tanpa didukung motivasi dalam melaksanakan tugasnya, maka pegawai tersebut tidak akan dapat memberikan prestasi kerja yang baik sehingga tujuan organisasi tidak akan tercapai secara optimal.

h. Hasil penelitian yang relevan

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Penelitian yang relevan dan telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang ada kaitannya dengan prestasi guru adalah penelitian dari Saudara Syamsurizal melakukan penelitian Pengaruh Faktor Penunjang Kedisiplinan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Wilayah Daerah Tingkat I Jakarta Selatan menunjukkan bahwa secara serentak faktor-faktor kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Sekretariat Wilayah Daerah Tingkat I Jakarta Selatan.

Adapun penelitian kedua adalah penelitian yang dilakukan oleh Saudara Bangun melakukan penelitian yang berjudul “Disiplin, Motivasi Penghargaan dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Wijaya Karya Mandiri Cabang Kuningan Timur”. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa disiplin dan penghargaan berpengaruh signifikan

terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Mandiri Cabang Kuningan Timur.⁴⁵

Adapun penelitian ketiga adalah penelitian yang dilakukan oleh Saudara Uus Sukmara, seorang Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Tangerang. Penelitian yang dilakukannya berjudul “Hubungan Antara motivasi dengan Prestasi Guru di SMK Negeri Kota Tangerang. Berikut ini adalah ulasan mengenai abstrak penelitiannya :

Abstrak : penelitian ini dilatarbelakangi oleh pemikiran berdasarkan kondisi saat ini, khususnya di Kota Tangerang, di mana citra Sekolah Menengah Kejuruan belumlah sebaik Sekolah Menengah Umum. Dan salah satu cara untuk meningkatkan citra positif SMK adalah dengan meningkatkan performa dari sekolah menengah kejuruan. Ujung tombak dari peningkatan performa sekolah adalah kinerja dari guru di sekolah tersebut.⁴⁶

B. Kerangka Berpikir

Dalam mengajar, guru menjadi unsur penggerak umum. Oleh karena itu, guru merupakan sumber daya manusia yang berperan penting bagi kemajuan sebuah pendidikan. Kualitas serta profesionalitas guru merupakan hal yang sangat menentukan dalam usaha meningkatkan kemampuan peserta didik untuk bersaing di era globalisasi. Hal tersebut menjadi tantangan bagi pemerintah untuk berusaha meningkatkan prestasi kerja guru

⁴⁵ http://duniakampus7.blogspot.co.id/2015/03/pengaruh-disiplin-kerja-terhadap_2.html diakses pada hari Selasa, 11 mei 2016 pada pukul 10.00 WIB

⁴⁶ <http://a-research.um.edu/skripsiview.php?start=10544> diakses pada hari Selasa, 18 mei 2016 pada pukul 14.05 WIB

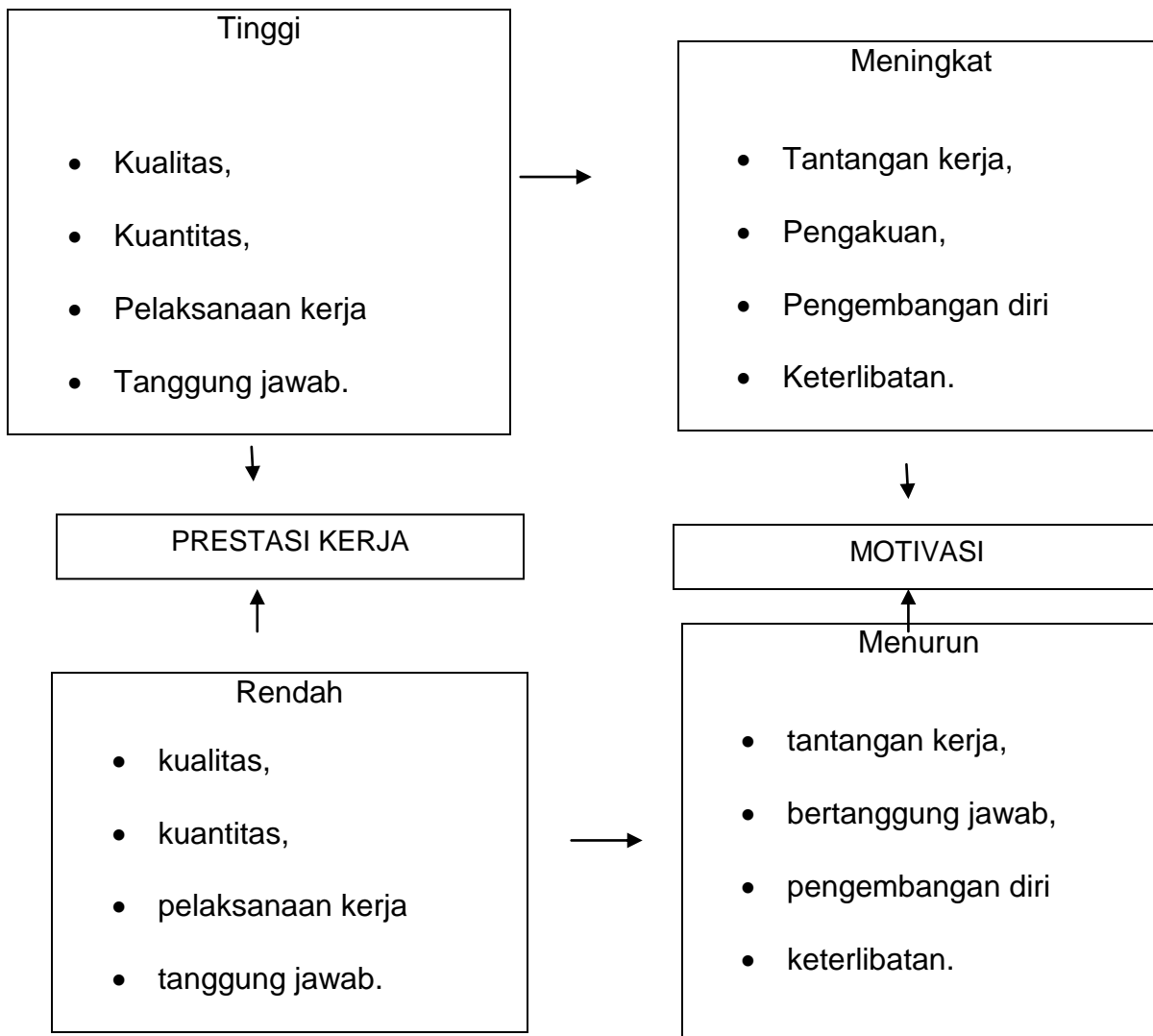
dan secara bersamaan menaikkan daya kompetisi dalam menghadapi era globalisasi.

Keberadaan guru sebagai tenaga pendidik harus memiliki motivasi mengajar yang tinggi agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan materi ajar serta standar pendidikan. Dengan motivasi mengajar yang tinggi seorang guru dapat menjalankan tugasnya sebagai pendidik dengan baik. Hal ini berkenaan dengan terwujudnya prestasi kerja guru yang akan meningkat apabila terdapat motivasi kerja yang tinggi.

Prestasi kerja akan meningkat jika ada sebuah dorongan dan pendukung yang dapat menciptakan suasana yang kondusif untuk mengembangkan potensi. Prestasi kerja guru adalah hasil kerja yang dilakukan oleh guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya yang dapat bermanfaat bagi dirinya dan masyarakat. Untuk melihat apakah seseorang memiliki prestasi dalam bekerja, diperlukan sebuah penilaian terhadap prestasi kerja. Hal penting yang menjadi acuan penilaian prestasi kerja adalah kontribusi terhadap organisasi, ketangguhan, serta sikap yang dimiliki oleh seseorang.

Prestasi kerja guru didefinisikan sebagai suatu hasil yang diperoleh seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, terutama dalam kegiatan belajar mengajar dikelas dengan cara memberikan materi yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Indikator dari prestasi kerja guru adalah kecakapan guru dalam melaksanakan kegiatan pengajaran, adanya kesungguhan dalam melaksanakan tugas, keikutsertaan guru dalam kegiatan sekolah, peningkatan prestasi belajar siswa. Jika melihat kedua indikator tersebut bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja guru yaitu dapat dilihat dari kedua indikator tersebut.

Prestasi kerja guru dapat dilihat dari keberhasilan perencanaan program pembelajaran, pengaturan materi pembelajaran sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, kemampuan untuk mengatur dan mengelola tugas dan tanggung jawab dikelas, pengawasan terhadap tugas yang diberikan kepada siswa, kemampuan pengevaluasian terhadap program pembelajaran yang telah dilaksanakan dan kemampuan untuk berkomunikasi dengan siswa dalam upaya untuk meningkatkan motivasi belajar siswa. Untuk mencapai prestasi kerja yang baik maka seorang guru harus meningkatkan motivasi kerjanya disekolah. Tanpa adanya motivasi kerja maka program sekolah tidak dapat berjalan dengan lancar dan prestasi kerja guru tidak akan meningkat sesuai dengan tujuan pendidikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila motivasi dilakukan dengan baik akan berhubungan positif dengan prestasi kerja, yaitu semakin baik motivasi maka prestasi kerja guru akan semakin tinggi, sebaliknya jika motivasi tidak baik maka prestasi kerja guru akan rendah. Berdasarkan penjelasan diatas, maka kerangka berfikir dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 2.2 kerangka berpikir

C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir, hasil penelitian yang relevan dan kajian teori diatas, maka peneliti mengambil keputusan sementara atau hipotesis dalam penelitian ini bahwa: “adanya hubungan positif antara motivasi dengan prestasi kerja guru di sekolah Dasar Negeri Kecamatan Matraman, Jakarta Timur”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilaksanakannya penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Motivasi Guru di SD Negeri Kecamatan Matraman Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui Prestasi kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Matraman Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan Motivasi dengan Prestasi Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Matraman Jakarta Timur. .

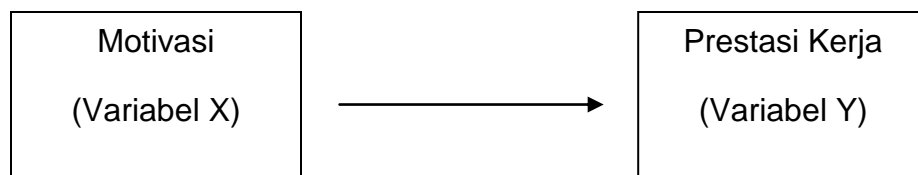
B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Matraman Jakarta Timur, dan penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan, yaitu antara bulan September 2017 sampai Desember 2017.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Survey melalui pendekatan korelasional. Dalam rancangan survey, peneliti mendeskripsikan secara kuantitatif (angka-angka) kecenderungan,

perilaku-perilaku, atau opini-opini dari suatu populasi dengan meneliti sampel populasi tersebut. Sedangkan pendekatan korelasional yang bertujuan untuk mendeteksi bagaimana variasi-variasi pada sektor yang berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi. Penelitian ini mengambil dua variabel yaitu Motivasi sebagai variabel X, dan Prestasi kerja sebagai variabel Y. Untuk menghubungkan dua variabel tersebut dapat digambarkan seperti di bawah ini:



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Berdasarkan desain penelitian yang telah diuraikan, dapat dilihat bahwa Prestasi kerja akan berhubungan secara langsung dengan variabel bebas yaitu Motivasi.

D. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi yang dinotasikan dengan N adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti.⁴⁷

Adapun populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri yang ada di wilayah Kecamatan Matraman, yang diketahui berjumlah 40 sekolah SD Negeri dengan jumlah guru sebanyak 523 orang guru.

2) Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi terjangkau yang diambil dengan cara-cara tertentu untuk diukur atau diamati karakteristiknya, kemudian ditarik kesimpulan mengenai karakteristik tersebut yang dianggap mewakili populasi.⁴⁸

Berdasarkan populasi terjangkau tersebut, maka dapat diambil sampel menggunakan *Random Sampling*. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *Proportional Random Sampling*. Untuk

⁴⁷ Sofar Silaen, Widiyono, *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis* (Jakarta: In Media, 2013), h. 87

⁴⁸ *Ibid.*,

menentukan besar pengambil sampel peneliti menggunakan rumus

Slovin⁴⁹, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

e : presentase tingkat kesalahan yang dapat di toleransi.

n : jumlah sampel.

N : jumlah populasi.

Tabel 3.1 Jumlah Sampel Penelitian

NO.	KEC. MATRAMAN	JML Guru
1.	SD NEGERI KAYU MANIS 01	9
2.	SD NEGERI KAYU MANIS 03	8
3.	SD NEGERI KAYU MANIS 02	11
4.	SD NEGERI KAYU MANIS 04	8
5.	SD NEGERI KEBON MANGGIS 11	42
6.	SD NEGERI KEBON MANGGIS 01	19
7.	SD NEGERI KEBON MANGGIS 08	13
8.	SD NEGERI KEBON MANGGIS 12	9
9.	SD NEGERI PAL MERIAM 01	10

⁴⁹ *Ibid*, h. 112.

10.	SD NEGERI PAL MERIAM 02	10
11.	SD NEGERI PAL MERIAM 03	12
12.	SD NEGERI PISANGAN BARU 01	26
13.	SD NEGERI PISANGAN BARU 05	11
14.	SD NEGERI PISANGAN BARU 07	30
15.	SD NEGERI PISANGAN BARU 09	9
16.	SD NEGERI PISANGAN BARU 10	9
17.	SD NEGERI PISANGAN BARU 11	9
18.	SD NEGERI PISANGAN BARU 13	10
19.	SD NEGERI UTAN KAYU SELATAN 04	9
20.	SD NEGERI UTAN KAYU SELATAN 09	8
21.	SD NEGERI UTAN KAYU SELATAN 13	10
22.	SD NEGERI UTAN KAYU SELATAN 16	9
23.	SD NEGERI UTAN KAYU SELATAN 18	19
24.	SD NEGERI UTAN KAYU SELATAN 23	11
25.	SD NEGERI UTAN KAYU SELATAN 27	10
26.	SD NEGERI UTAN KAYU SELATAN 01	15
27.	SD NEGERI UTAN KAYU SELATAN 02	11
28.	SD NEGERI UTAN KAYU SELATAN 03	11
29.	SD NEGERI UTAN KAYU SELATAN 05	18
30.	SD NEGERI UTAN KAYU SELATAN 11	9
31.	SD NEGERI UTAN KAYU SELATAN 14	10

32.	SD NEGERI UTAN KAYU SELATAN 17	10
33.	SD NEGERI UTAN KAYU SELATAN 19	19
34.	SD NEGERI UTAN KAYU SELATAN 20	11
35.	SD NEGERI UTAN KAYU SELATAN 21	12
36.	SD NEGERI UTAN KAYU SELATAN 25	10
37.	SD NEGERI UTAN KAYU UTARA 11	28
38.	SD NEGERI UTAN KAYU UTARA 01	10
39.	SD NEGERI UTAN KAYU UTARA 07	10
40.	SD NEGERI UTAN KAYU UTARA 08	8

Pada penelitian ini, peneliti memiliki populasi terjangkau sebanyak 523 guru dari 40 sekolah. Maka dapat di tentukan jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{523}{1 + 523 (0,01)^2}$$

$$n = 83,94$$

$$n = 84$$

Maka besar sampel penelitian ini adalah 84 guru.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan teknik angket atau kuisisioner angket. Kuisisioner angket merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Angket dikirim untuk menggali informasi mengenai keterkaitan antara dua variabel. Pada penelitian ini khususnya variabel Motivasi kerja dan variabel Prestasi Kerja guru. Angket ini akan diisi oleh guru SD Negeri di Kecamatan Matraman. Jenis angket yang akan digunakan adalah jenis angket tertutup di mana responden mengisi angket sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

1) Variabel Y (Prestasi Kerja)

a. Definisi Konseptual

Prestasi Kerja adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

b. Definisi Operasional

Prestasi Kerja adalah hasil kerja guru secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh nya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dengan indikator : 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Pelaksanaan tugas, dan 4) Tanggung jawab.

2) Variabel X (Motivasi)

a. Definisi Konseptual

Motivasi adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam maupun dari luar yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas yang dilaksanakan secara sistematis, berulang-ulang, kontinyu dan progresif untuk mencapai tujuan.

b. Definisi Operasional

Motivasi adalah keseluruhan daya penggerak dalam mengajar baik yang berasal dari dalam guru itu sendiri maupun dari luar yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan belajar mengajar dalam menjalankan tugas yang dilaksanakan secara sistematis, berulang-ulang, kontinyu dan progresif untuk mencerdaskan peserta didik, dengan indikator: 1) tantangan kerja, 2) pengakuan, 3) pengembangan diri dan 4) keterlibatan.

Tabel Instrumen

Variabel Instrumen	No Instrumen Pra Penelitian	No Instrumen Pasca Penelitian
Motivasi	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 40
Prestasi Kerja	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	1, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 14, 16, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40

F. Pengujian Persyaratan Instrumen

a. Uji Validitas

Analisis validitas butir dilakukan dengan tujuan menguji apakah data atau tiap-tiap pertanyaan yang didapat sesuai dengan kondisi populasinya. Langkah-langkah dalam penyusunan instrumen validitas butir adalah:

- 1) Menghitung skor faktor dengan jumlah butir soal dari faktor.
- 2) Menghitung korelasi momen tangkar, dengan skor butir dipandang sebagai nilai X dan skor faktor sebagai nilai total. Nilai Y rumus korelasi tangkar yang digunakan menggunakan *Pearson Product Moment*⁵⁰ adalah:

⁵⁰ Sutanto Priyo Hastono, Luknis Sabri, *Statistik Kesehatan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), h.158

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

Keterangan :

- r_{xy} : Koefisien korelasi
 $\sum X_i$: Koefisien skor item
 $\sum Y_i$: Jumlah skor total (item)
 n : Jumlah responden

Uji coba angket dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Bila butir pertanyaan dari angket tidak memenuhi tingkat validitas maka tidak dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Untuk mendapatkan tingkat validitas maka harus memiliki r_{hitung} yang lebih besar setelah dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 0,01.

b. Perhitungan Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.⁵¹ Reliabel artinya dapat dipercaya, sehingga dapat diandalkan dalam

⁵¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 221

menjaring data. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *alfa croncbach*⁵², sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{(\sigma_t^2)} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas instrumen

K : Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir

σ_t^2 : Varians total

Selanjutnya dilakukan pengukuran terhadap variabel X dan variabel Y maka akan didapat hasil berupa angka dan juga tingkat hubungan yang menyatakan tinggi atau rendahnya reliabilitas. pengukuran terhadap variabel X dan Y dilakukan, maka akan diperoleh hasil berupa angka dan tingkat hubungan yang menyatakan tinggi atau rendahnya reliabilitas. Pengukuran terhadap variabel X dan Y akan memperoleh hasil berupa angka dan tingkat hubungan yang menyatakan tinggi atau rendahnya reliabilitas.

G. Teknis Analisis Data

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai pengujian prasyarat diantaranya :

⁵² *Ibid*, h. 239

1. Uji Normalitas Distribusi

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan adalah uji *lilliefors*⁵³, dimana data dianggap normal apabila $L_{hitung} (L_o)$ lebih kecil dari L_{tabel} . Rumus yang digunakan yaitu :

$$L_o = F (F_{zi}) - S(Z_i)$$

Keterangan:

L_o : L Observasi (Harga mutlak terbesar)

$F (F_{zi})$: Peluang angka baku

$S(Z_i)$: Proporsi angka baku

Untuk menguji normalitas, maka langkah-langkah yang ditempuh sebagai berikut:

- 1) Pengamatan X_1, X_2, \dots, X_n dijadikan bilangan baku Z_1, Z_2, \dots, Z_n dengan menggunakan rumus baku $Z_i = (X_i - \bar{X})/S$, \bar{X} dan S masing-masing merupakan rata-rata dan simpangan baku sampel.
- 2) Untuk tiap bilangan menggunakan daftar distribusi normal baku, kemudian dihitung peluang $F_{(z_i)} = P (Z \leq Z_i)$.
- 3) Selanjutnya dihitung proporsi Z_1, Z_2, \dots, Z_n yang lebih kecil atau sama dengan Z_i . Jika proporsi ini dinyatakan oleh $S(z_i)$ maka:

⁵³ Sudjana, *Metoda Statistika* (Bandung: Tarsito, 2005), h. 466

$$S_{zi} = \frac{\text{banyaknya } Z_1, Z_2, \dots, Z_n \text{ yang } \leq Z_i}{n}$$

- 4) Hitunglah selisih $F(z_i) - S(z_i)$ kemudian tentukan harga mutlaknya.
- 5) Ambil harga yang paling besar di antara harga-harga mutlak selisih tersebut.

Kriteria normalitas yaitu:

$L_o < L_{\text{tabel}}$: Hipotesis nol (H_o) diterima, dengan kesimpulan populasi berdistribusi normal.

$L_o > L_{\text{tabel}}$: Hipotesis nol (H_o) ditolak, dengan kesimpulan populasi tidak berdistribusi normal.

2. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi

Uji linearitas yang digunakan untuk menguji apakah variabel X dan variabel Y merupakan hubungan yang linier, uji linearitas menggunakan rumus regresi yaitu ⁵⁴:

$$\hat{Y} = a + b x$$

Keterangan :

⁵⁴ *Ibid*, h.312

\hat{Y} = Variabel kriteria

X = Variabel prediktor

a = Bilangan konstant

b = Bilangan regresi

rumus untuk mencari nilai konstan (a) dan koefisien arah regresi

(b) dalam rumus linier adalah⁵⁵:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{N \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

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

Tahap selanjutnya adalah pengujian terhadap koefisien regresi. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel (x) berpengaruh terhadap variabel terikat (y) melalui perumusan hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 ; \beta = 0 \quad H_a : \beta > 0$$

Jika $\beta = 0$ berarti variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y sedangkan jika $\beta > 0$ berarti variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

H. Hipotesis Statistik

⁵⁵ Sutanto Priyo Hastono, *Op.Cit.*, h. 162

Hipotesis adalah pernyataan tentative yang merupakan dugaan atau terkaan tentang apa saja yang kita amati dalam usaha untuk memahaminya, menggunakan rumus *product moment*.⁵⁶

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

Keterangan :

r_{xy} = Angka korelasi 'r' *product moment*

n = Jumlah subjek uji coba

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara skor x dan y

$\sum x$ = Jumlah skor X

$\sum y$ = Jumlah skor Y

$\sum x^2$ = Jumlah skor X setelah terlebih dahulu dikuadratkan

$\sum y^2$ = jumlah skor Y setelah terlebih dahulu dikuadratkan

Selanjutnya adalah menentukan pengujian hipotesis statistik, dengan ketentuan:

H_0 : $\rho = 0$, dengan kesimpulan tidak terdapat hubungan positif antara variabel

⁵⁶ Sutanto Priyo Hastono, Luknis Sabri, *Op.Cit.*, h. 158

$H_a : \rho > 0$, dengan kesimpulan terdapat hubungan positif antara variabel

Setelah diketahui nilai “r” *product moment* dilanjutkan dengan mencari koefisien determinasi yaitu (r_{xy}). Rumus yang digunakan adalah:

$$Kd = (r_{xy}^2)100 \%$$

Keterangan :

Kd : koefisien determinasi

r_{xy}^2 : Koefisien korelasi product moment

Untuk perhitungan taraf signifikansi menggunakan rumus uji-t sebagai berikut⁵⁷ :

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

Keterangan :

T_{hitung} : Skor signifikansi koefisien korelasi

r : Koefisien korelasi Product Moment

n : Banyaknya sampel

⁵⁷ *Ibid*, h. 160

Dari tabel yang dihasilkan pada tabel $dk = n-2$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,01$ maka kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Dan apabila t_{tabel} yang dihasilkan pada $dk = n - 2$ serta taraf signifikansi $\alpha = 0,01$, maka apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka kriterianya adalah H_0 ditolak atau dengan kata lain koefisien korelasi signifikan, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel X dengan Y

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Karakteristik Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Matraman, Jakarta Timur. Jumlah dari populasi tersebut adalah 84 guru. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan teknik *simple random sampling* dan peneliti menentukan besar pengambil sampel peneliti menggunakan rumus Slovin⁵⁸. Pengambilan sampel diambil menggunakan rumus slovin dari populasi guru sebanyak 523 orang, maka besar sampel penelitian ini adalah 84 guru.

a. Karakteristik Sampel Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia anggota sampel penelitian yaitu guru, dalam penelitian ini terbagi menjadi beberapa rentangan usia.

Untuk rentang usia sebagai berikut:

24 - 28 tahun terdapat 10 orang guru atau sebesar 11.90 %

29 - 33 tahun terdapat 3 orang guru atau sebesar 3.57 %

⁵⁸Sofar Silaen, *Op Cith* h.9112.

34 - 38 tahun terdapat 7 orang guru atau sebesar 8.33 %

39 - 43 tahun terdapat 10 orang guru atau sebesar 11.90 %

44 - 48 tahun terdapat 16 orang guru atau sebesar 19.05 %

49 - 53 tahun terdapat 14 orang guru atau sebesar 16.67 %

54 - 58 tahun terdapat 21 orang guru atau sebesar 25 %

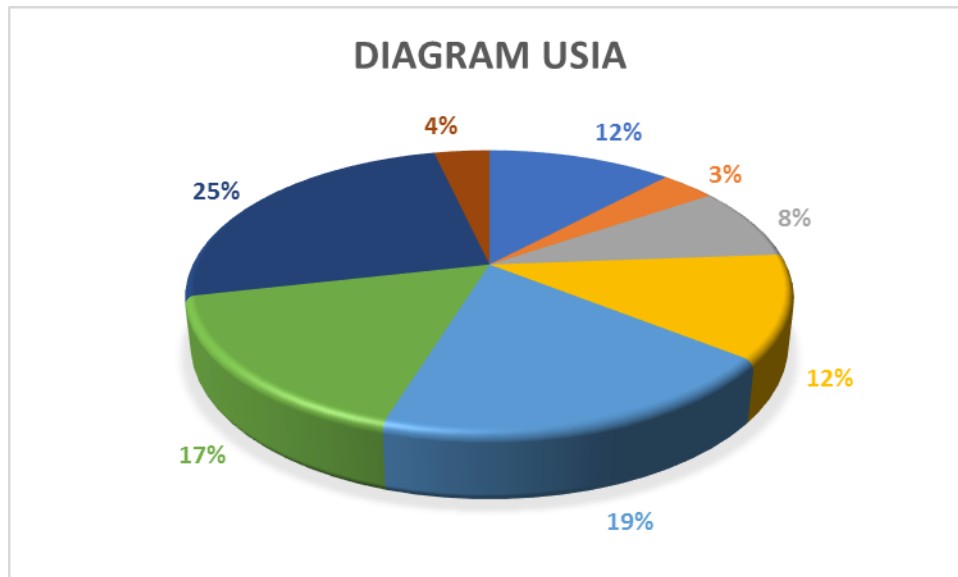
59 – 63 tahun terdapat 3 orang guru atau sebesar 3.57 %

Distribusi frekuensi dari karakteristik tersebut dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Usia

No	Kelas Interval	Frekuensi	%
1	24 - 28	10	11.90%
2	29 - 33	3	3.57 %
3	34 - 38	7	8.33 %
4	39 - 44	10	11.90 %
5	45 - 48	16	19.05 %
6	49 - 53	14	16.67 %
7	54 - 58	21	25 %
8	59 - 63	3	3.57 %
Jumlah		84	100%

Data-data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram pie sebagai berikut:



Gambar 4.1 Diagram Pie Sampel Berdasarkan Usia

b. Karakteristik Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

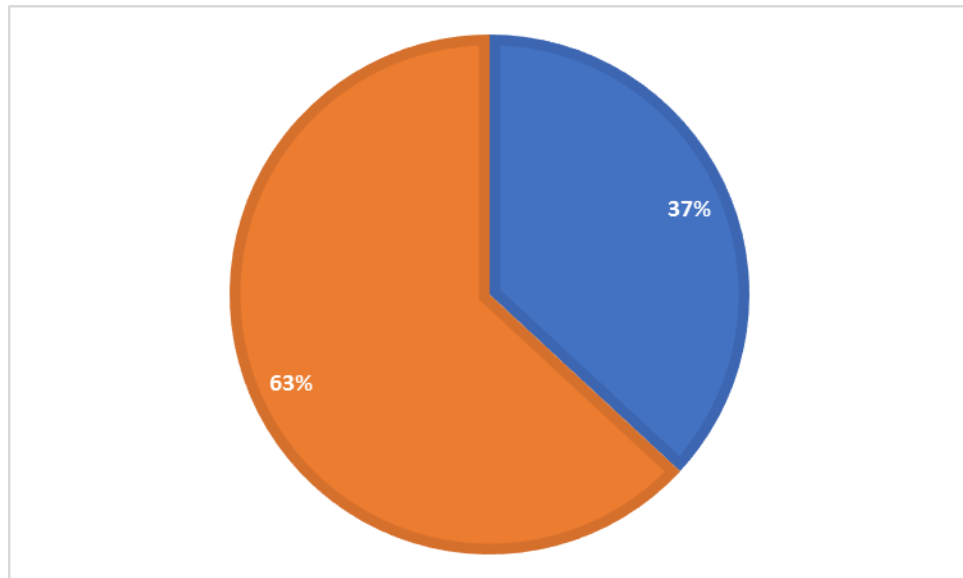
Guru yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 84 orang yang terdiri dari 31 orang guru berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 37 % dan 53 orang guru perempuan atau sebesar 63 %. Distribusi frekuensi dari karakteristik sampel berdasarkan jenis kelamin lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

NO.	Jenis Kelamin	Frekuensi	%

1	Laki-laki	31	37 %
2	Perempuan	53	63 %
Jumlah		84	100%

Data-data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram pie sebagai berikut:



Gambar 4.2 Diagram Pie Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

c. Karakteristik Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir yang dimiliki anggota sampel Sama.

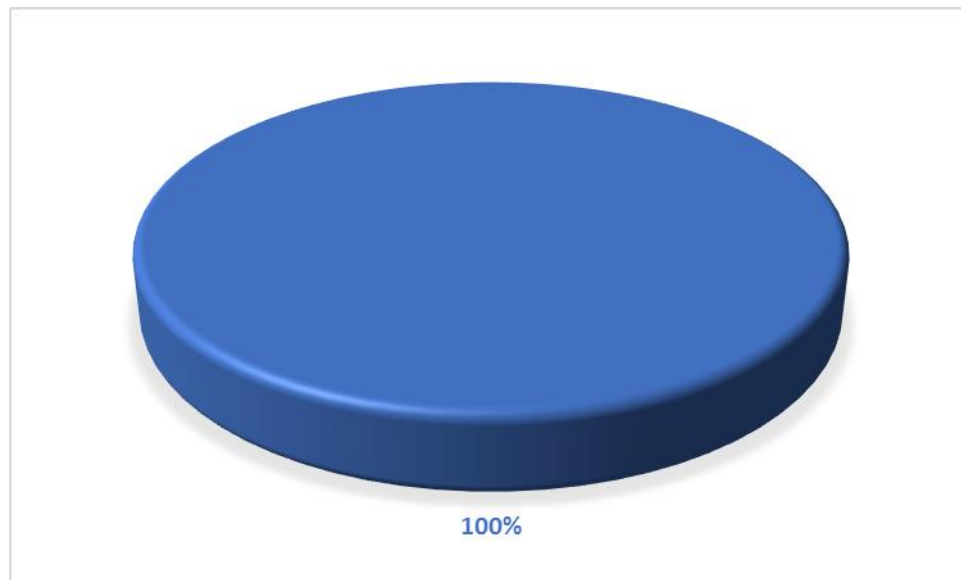
Semua sampel memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 84 orang

guru atau sebesar 100%, dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	%
1	S1	84	100 %
Jumlah		60	100 %

Data-data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram pie sebagai berikut:



Gambar 4.3 Diagram Pie Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir

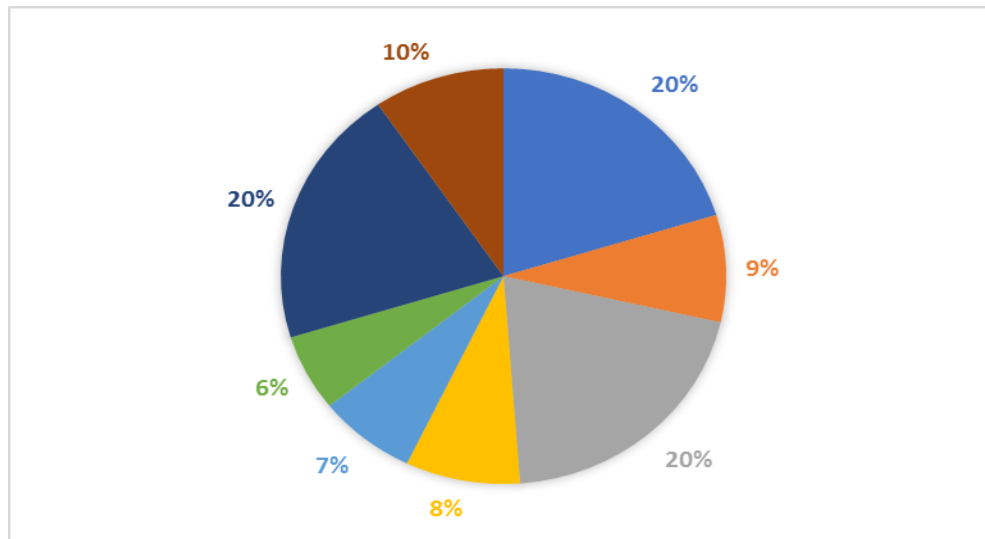
d. Karakteristik Sampel Berdasarkan Masa Kerja

Guru yang menjadi responden penelitian ini bila dilihat dari masa kerjanya, terdiri dari 1 - 5 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 20 %, 6 - 10 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 9 %, 11 - 15 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 20 %, 16 - 20 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 9 %, 21 - 25 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 7 %, %, 26 - 30 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 6 %, 31 35 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 20 %, dan yang > 36 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 9 %. Distribusi frekuensinya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Masa Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi	%
1	1.0 - 5.0	17	20.24%
2	6.0 -10.0	7	8.33%
3	11.0 - 15.0	17	20.24%
4	16.0 - 20.0	7	8.33%
5	21.0 - 25.0	6	7.14%
6	25.0 - 30.0	5	5.95%
7	31.0 - 35.0	17	20.24%
8	36.0 - 40.0	8	9.52%
Jumlah		84	100%

Data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram *pie* sebagai berikut:



Gambar 4.4. Diagram *Pie* Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja

2. Deskripsi Data di Lapangan

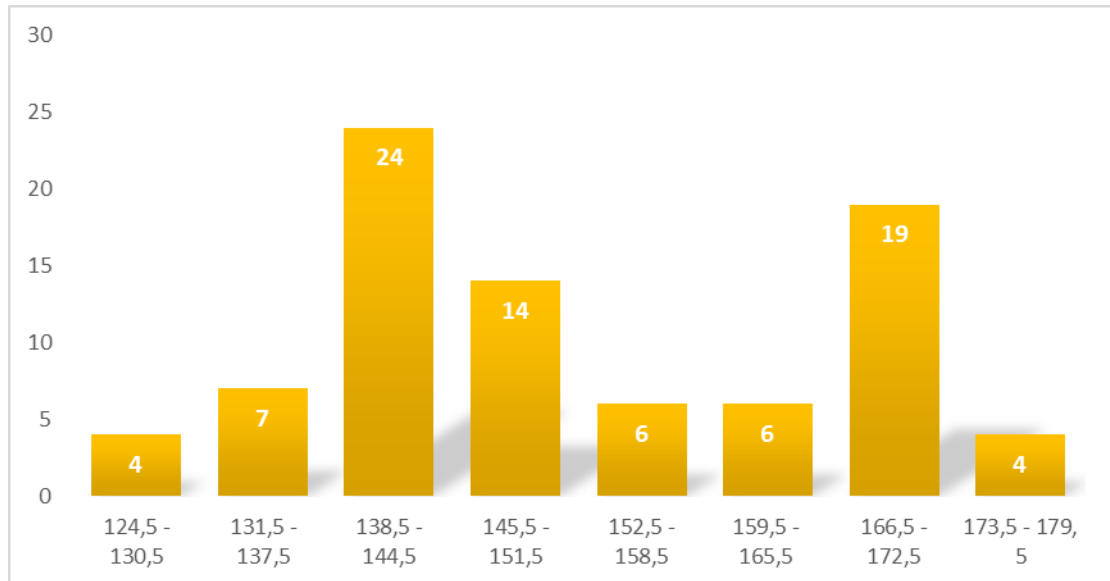
a. Deskripsi Data Motivasi (Variabel X)

Variabel komunikasi interpersonal yang diteliti menggunakan instrumen dengan 36 butir pernyataan, telah dijawab oleh para responden yaitu guru SDN di Kecamatan Matraman Jakarta Timur. Data Motivasi kerja diperoleh dari 84 orang guru yang menjadi sampel, dari hasil pengolahan data diperoleh skor tertinggi yaitu 177 dan skor terendah 125 dengan skor rata-rata sebesar 152,55 serta simpangan baku sebesar 14,36. Perolehan data selengkapnya dapat dijelaskan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Data Motivasi

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	125 - 131	124,5 - 130,5	128	4	4.76%
2	132 - 138	131,5 - 137,5	135	7	8.33%
3	139 - 145	138,5 - 144,5	142	24	28.57%
4	146 - 152	145,5 - 151,5	149	14	16.67%
5	153 - 159	152,5 - 158,5	156	6	7.14%
6	160 - 166	159,5 - 165,5	163	6	7.14%
7	167-173	166,5 - 172,5	170	19	22.62%
8	174 -180	173,5 - 179, 5	177	4	4.76%
Jumlah				84	100%

Berdasarkan penyajian data dalam tabel distribusi frekuensi di atas, dapat diketahui dari 84 guru sebagai sampel, yang mendapat skor di bawah skor rata-rata 152,55 yaitu sebanyak 49 orang atau 58,33%. Sedangkan yang mendapat skor di atas rata-rata sebanyak 35 orang atau sebesar 41,67%. Dari data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk grafik histogram di bawah ini:



Gambar 4.5. Grafik Histogram Motivasi

Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 138.5-144.5 dengan frekuensi 24. Sedangkan frekuensi terendah terletak pada batas kelas 124.5-130.5 dan 173.5-179.5 dengan frekuensi 4. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat motivasi kerja, dapat diketahui dengan cara:

Pertama, dalam menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang dapat diperoleh dengan cara skor rata-rata dikurangi simpangan baku sampai dengan skor rata-rata ditambah simpangan baku, maka, hasilnya:

$$152,55 - 14,36 = 138,19 = 138$$

$$152,55 + 14,36 = 166,91 = 167$$

Jadi, untuk kategori sedang atau rata-rata, rentang nilainya adalah 138 – 167.

Kedua, untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas 167 atau ≥ 168 sampai dengan skor tertinggi yaitu 177. Jadi, rentang nilai untuk kategori tinggi adalah 168 - 177

Ketiga, untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah dapat diperoleh dengan menentukan skor yang berada di bawah 138 atau ≤ 137 sampai dengan skor terendah yaitu 125. Jadi, rentang nilai untuk kategori rendah adalah 137-125. Untuk lebih jelas mengenai nilai rata-rata dengan kategori rendah, sedang, dan tinggi dapat dilihat dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Tinggi Rendahnya Tingkat Rata-Rata Motivasi

No.	Kategori	Rentang	Frekuensi	Persentase
1	Rendah	125 - 137	11	13.09%
2	Sedang	138 - 167	56	66.68%
3	Tinggi	168 - 177	17	20.23%
Jumlah			84	100.00%

Berdasarkan tabel di atas, maka, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata Motivasi kerja dikategorikan pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari 84 sampel guru, sebagian besar mendapatkan skor antara 138 – 167, yaitu sebanyak 56 orang guru atau sebesar 66,68%.

b. Deskripsi Data Prestasi Kerja Guru (Variabel Y)

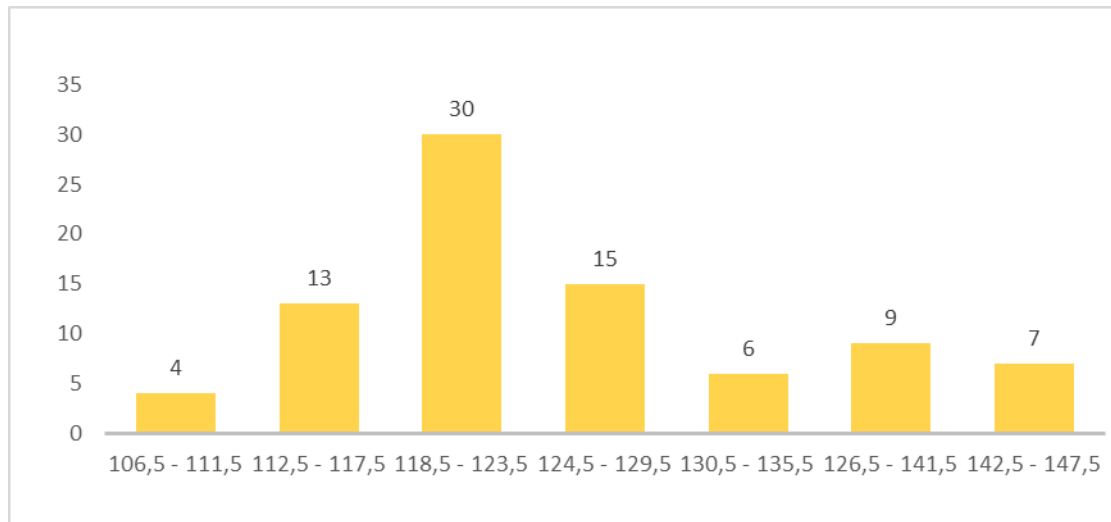
Variabel prestasi kerja guru yang diteliti menggunakan instrumen dengan 33 butir pernyataan, telah dijawab oleh para responden yaitu yaitu guru SDN di Kecamatan Matraman Jakarta Timur. Data prestasi kerja guru diperoleh dari 84 guru menjadi sampel penelitian, dan dari hasil pengolahan data diperoleh skor tertinggi yaitu 147 dan skor terendah sebesar 107 dengan skor rata-rata 125,25 serta simpangan baku sebesar 9,78. Perolehan data selengkapnya dapat dijelaskan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja Guru

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	107 - 112	106,5 - 111,5	109.5	4	4.76%
2	113 - 118	112,5 - 117,5	115.5	13	15.48%
3	119 - 124	118,5 - 123,5	121.5	30	35.71%
4	125 - 130	124,5 - 129,5	127.5	15	17.86%
5	131 - 136	130,5 - 135,5	133.5	6	7.14%
6	137 - 142	126,5 - 141,5	139.5	9	10.71%

7	143 - 148	142,5 - 147,5	145.5	7	8.33%
Jumlah				84	100%

Berdasarkan penyajian data dalam tabel distribusi frekuensi di atas, dapat diketahui dari 84 guru yang berada di bawah skor rata-rata 125,25 yaitu sebanyak 47 orang atau 55,96%. Sedangkan yang mendapat skor di atas rata-rata sebanyak 37 orang atau sebesar 44,04%. Dari data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.6. Grafik Histogram Prestasi Kerja Guru

Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 118,5-123,5 dengan frekuensi 30. Sedangkan frekuensi terendah terletak pada batas 106,5-111,5 dengan frekuensi 4. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat kinerja guru, dapat diketahui dengan cara :

Pertama, dalam menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang dapat diperoleh dengan cara skor rata-rata dikurangi simpangan baku sampai dengan skor rata-rata ditambah simpangan baku, maka, hasilnya :

$$125,25 - 9,78 = 115,46 = 115$$

$$125,25 + 9,78 = 135,03 = 135$$

Jadi, untuk kategori sedang atau rata-rata, rentang nilainya adalah 115-135. Kedua, untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi, yaitu skor yang berada di atas 135 atau ≥ 136 sampai dengan skor tertinggi yaitu 147. Jadi, rentang nilai untuk kategori tinggi adalah 136-147.

Ketiga, untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah dapat diperoleh dengan menentukan skor yang berada di bawah 115 atau ≤ 114 sampai dengan skor terendah yaitu 107. Jadi, rentang nilai untuk kategori rendah adalah 107-114. Untuk lebih jelas mengenai nilai rata-rata dengan kategori rendah, sedang, dan tinggi dapat dilihat dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Tinggi Rendahnya Tingkat Rata-Rata Pestasi Kerja Guru

No.	Kategori	Rentang	Frekuensi	Persentase
1	Rendah	107 - 114	7	8,35%
2	Sedang	115 - 135	58	69,04%

3	Tinggi	136 - 147	19	22,61%
Jumlah			84	100.00%

Berdasarkan tabel di atas, maka, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata prestasi kerja guru dikategorikan pada katehpri sedang. Hal ini dapat dilihat dari 84 sampel guru, sebagian besar mendapatkan skor antara 115 - 135, yakni sebanyak 58 orang guru atau sebesar 69,04%.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

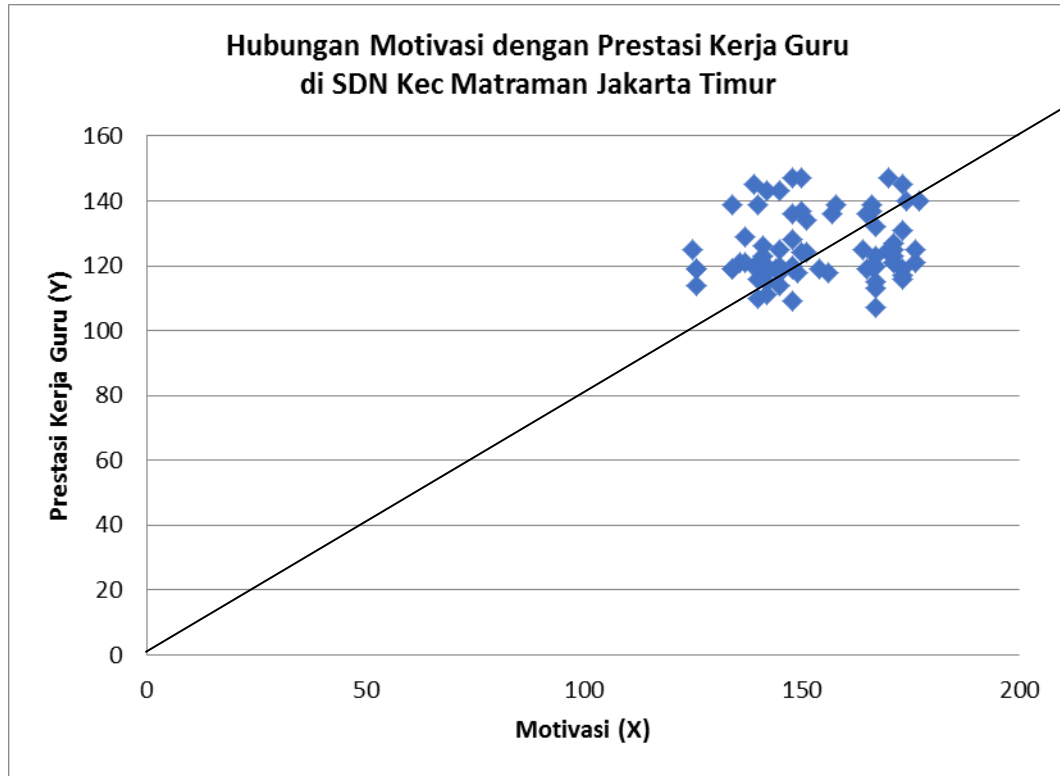
Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data-data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Kriteria uji normalitas adalah data dianggap normal apabila L_{hitung} (L_o) lebih kecil dari L_{tabel} , yang berarti data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Berdasarkan perhitungan uji normalitas instrumen dengan menggunakan uji *Lilliefors*, diperoleh L_{hitung} terbesar dari variabel X = 0,0993. Sedangkan nilai kritis L_{tabel} untuk jumlah sampel $n = 84$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,1$ adalah 0,0873. Dengan demikian nilai $L_{hitung} = 0,0993 < L_{tabel} = 0,1125$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data sampel variabel X atau variabel Motiasi kerja berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Selanjutnya perhitungan uji normalitas instrumen pada variabel Y, diperoleh L_{hitung} terbesar variabel Y = 0,1108. Sedangkan nilai kritis L_{tabel} untuk jumlah sampel $n = 84$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,1$ adalah 0,1125. Dengan demikian nilai $L_{hitung} = 0,1108 < L_{tabel} = 0,1125$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data sampel variabel Y atau variabel prestasi kerja guru juga berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Berdasarkan perhitungan variabel X dan Y terlihat bahwa nilai L_{tabel} yang didapat lebih besar dari L_{hitung} yang berarti bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, yang akan ditarik suatu garis lurus pada diagram pencar. Dari hasil uji regresi linier antara kedua variabel dalam penelitian ini didapat persamaan $\hat{Y} = 110,90 + 0.09x$. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa persamaan regresi memiliki koefisien $a = 110,90$ dan konstanta $b = 0,09x$. Bila digambarkan dalam bentuk grafik persamaan linier, maka, tampak seperti

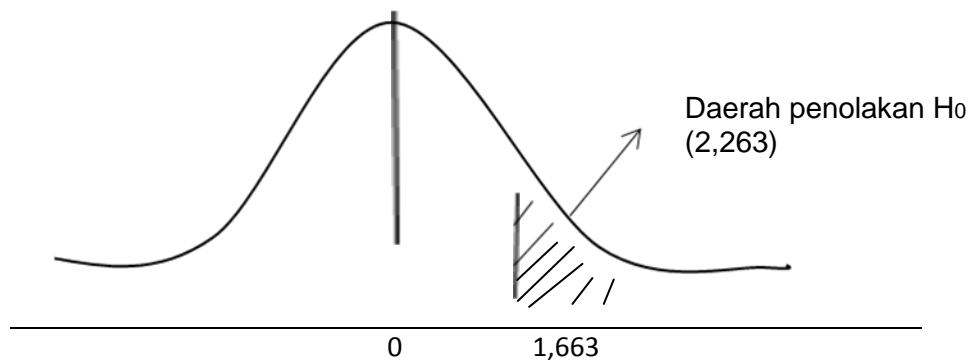
berikut:



Gambar 4.7. Diagram Pencar Hubungan antara Motivasi dengan Prestasi Kerja Guru

Kemudian, adalah mencari regresi linier yaitu menentukan ketetapan persamaan estimasi yang dihasilkan berdasarkan perhitungan dengan $dk = n - 2 = 84 - 2 = 82$, diperoleh *Standard Error of Estimate* (Se) sebesar 9,7482. Selanjutnya dalam pengujian terhadap koefisien regresi dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) dan taraf signifikansi $\alpha = 0,1$, maka, nilai

kritis pengujian adalah $t_{(n-k; \alpha/2)} = t_{(82-2; 0,1/2)} = t_{(84; 0,01)} = \pm 1.663$. Dari hasil perhitungan yang dilakukan, maka, dapat diketahui kesalahan standar koefisien regresi (S_b) adalah sebesar 0,0745. Dengan demikian nilai t_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 2,263.



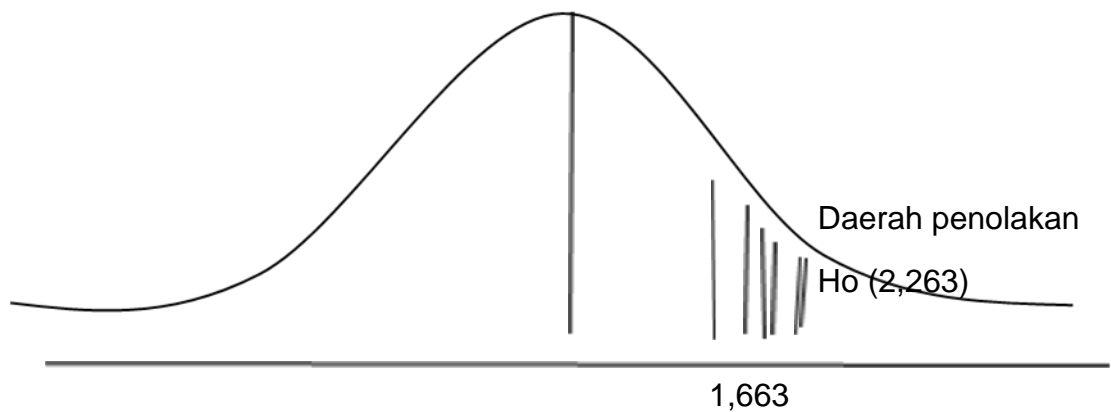
Gambar 4.8. Kurva Hasil Uji-t dalam Uji Linieritas

Gambar kurva di atas menunjukkan nilai t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 , maka, keputusannya adalah menolak H_0 , berarti nilai b secara statistik tidak sama dengan 0 ($H_0 = \beta \neq 0$). Sehingga dapat disimpulkan secara statistik bahwa variabel X yaitu motivasi kerja berhubungan dengan variabel Y yaitu prestasi kerja guru.

C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

1. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah hipotesis alternative (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru di SDN Kecamatan Maatraman Jakarta Timur. Setelah data yang diperoleh, diolah dan dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*, maka, didapat koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 2,3809. Dan selanjutnya, koefisien korelasi tersebut dimasukkan ke dalam rumus uji t untuk pengujian hipotesis sehingga menghasilkan t_{hitung} sebesar 2,263. Untuk uji satu pihak dengan $dk = 82$ serta taraf signifikansi $\alpha = 0,1$ dari daftar signifikansi diperoleh $t_{0,99}$ adalah sebesar 1,663. Dari hasil tersebut maka, diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} = 2,263 > t_{tabel} = 1,663$), sehingga H_0 dinyatakan dalam koefisien korelasi signifikan ditolak.



Gambar 4.9. Kurva Hasil Uji-t dalam Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Dari gambar kurva di atas, menunjukkan bahwa t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 , sehingga dapat disimpulkan hipotesis nol (H_0) ditolak sedangkan hipotesis alternative (H_a) diterima. Hasil dari perhitungan menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka, hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternative (H_a) dan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru di di SDN Kecamatan Maatraman Jakarta Timur. Maksud dari hubungan yang positif adalah semakin tinggi motivasi kerja maka, semakin tinggi prestasi kerja guru di SDN Kecamatan Maatraman Jakarta Timur.

Sedangkan koefisien determinasi (K_d) antara kedua variabel adalah 56,7%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi yang diberikan Motivasi kerja terhadap Prestasi kerja guru di SDN Kecamatan Matraman Jakarta Timur adalah sebesar 56,7%. Sedangkan 43,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan Motivasi kerja terhadap Prestasi kerja guru di SDN Kecamatan Maatraman Jakarta Timur. berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_0 ditolak. Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, maka, dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara Motivasi kerja terhadap Prestasi kerja guru di SDN Kecamatan Maatraman Jakarta Timur. Arah hubungan dalam penelitian ini adalah positif. Maksud dalam hal

ini adalah semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, maka, prestasi kerja guru akan semakin tinggi dan meningkat. Apabila prestasi kerja guru di suatu sekolah itu tinggi, maka, hal tersebut salah satunya disebabkan oleh tingginya Motivasi kerja yang dimiliki oleh guru tersebut.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* antara Motivasi kerja terhadap Prestasi kerja guru di SDN Kecamatan Maatraman Jakarta Timur diperoleh nilai r sebesar 2,3809 dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 6,639 untuk uji satu pihak dengan $dk = n - 2 = 84 - 2 = 82$ serta taraf signifikansi $\alpha = 0,1$ dari daftar signifikansi diperoleh t_{tabel} atau $t_{0,99}$ sebesar 1,663. Dari angka tersebut dapat dilihat bahwa $t_{hitung} = 2,263 > t_{tabel} = 1,663$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian alternatif (H_a) dapat diterima. Dengan kata lain, dari penelitian ini terlihat adanya hubungan yang positif antara Motivasi kerja terhadap Prestasi kerja guru di SDN Kecamatan Maatraman Jakarta Timur.

Adapun kontribusi yang diberikan setelah melakukan perhitungan dengan uji koefisien determinasi (K_d) yaitu sebesar 56,7%. Hal ini dapat memberikan gambaran bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh guru maka, semakin tinggi prestasi kerja guru, meskipun terdapat faktor-faktor lain yang memengaruhi baik yang berasal dari dalam maupun luar individu guru.

Setelah penelitian dilakukan, hasil yang didapat terkait dengan Motivasi kerja yang dimiliki oleh guru di SDN Kecamatan Matraman Jakarta Timur menunjukkan bahwa prestasi kerja guru yang secara keseluruhan cukup tinggi. Dengan memberikan dukungan dan atau fasilitas yang cukup, guru-guru akan semakin meningkatkan prestasi kerja mereka. Adapun aspek-aspek yang relevan meningkatkan prestasi kerja guru yaitu kompensasi yang diterima, kepemimpinan kepala sekolah yang bijak, perlakuan secara adil, dan memberikan kesejahteraan. Mendengarkan keluhan kesah, menindak

lanjuti kritik serta memberikan perhatian mengenai ide-ide pembaharuan dari guru dapat membuat guru meningkatkan prestasi kerjanya di sekolah.

Upaya pembaruan mengenai metode belajar, media ajar serta info-info terbaru yang terkait dengan proses pembelajaran merupakan bentuk bantuan dari organisasi dalam hal ini sekolah dalam membantu peningkatan daya cipta guru dalam berbagai aspek pembelajaran guna menciptakan prestasi kerjanya. Dengan demikian, diharapkan guru selalu memperbaharui serta menciptakan atau memodifikasi beberapa metode serta media ajar dari metode yang sudah ada pada umumnya. Selain memberikan info-info terbaru, pemberian fasilitas yang lengkap serta dapat diakses dengan mudah merupakan suatu bentuk dukungan dari sekolah kepada guru untuk memberikan motivasi yang lebih saat pembelajaran berlangsung. Ditambah lagi dengan semakin pesatnya perkembangan teknologi, informasi dan komputer menjadi tantangan bagi guru dalam menerapkan teknologi dalam proses pembelajaran. Jika saja guru tidak mengerti cara penggunaan komputer, sedangkan di sekolah tersedia secara lengkap peralatan TIK pendukung proses belajar mengajar, maka akan sangat percuma semua fasilitas yang tersedia tidak didukung dengan SDM yang kompeten.

D. Keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam hal mencari hubungan antara Motivasi kerja terhadap Prestasi kerja guru di SDN Kecamatan Matraman Jakarta Timur disadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan mengingat penelitian ini merupakan penelitian ilmiah yang pertama dilakukan. Selain

itu, juga terdapat banyak keterbatasan yang dimiliki peneliti dalam melaksanakan penelitian ini, antara lain:

1. Ukuran sampel yang diambil peneliti dalam penelitian ini hanya berada pada lingkup populasi terjangkau yaitu guru-guru di SDN Kecamatan Maatraman Jakarta Timur
2. Keterbatasan waktu, dana, dan tenaga yang dimiliki peneliti untuk menyelesaikan dan membuat penelitian menjadi penelitian yang sempurna, sehingga masih banyak kekurangan dalam penelitian ini.
3. Keterbatasan pengetahuan yang dimiliki peneliti sangat terbatas, sehingga peneliti melaksanakan penelitian hanya untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja (variabel X) terhadap prestasi kerja guru (variabel Y) berdasarkan pada teori-teori yang tercantum pada buku.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : adanya hubungan yang positif antara Motivasi dengan Prestasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kec Matraman Jakarta Timur. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang guru, maka akan semakin tinggi prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kec Matraman Jakarta Timur.

B. Implikasi

Dari hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara Motivasi dengan Prestasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kec Matraman Jakarta Timur. Implikasi yang diperoleh dari penelitian ini adalah motivasi yang dimiliki oleh seorang guru baik itu berasal dari internal maupun eksternal, merupakan modal dasar untuk meningkatkan kemauan dalam dirinya atau sering disebut dengan motivasi. Motivasi yang sudah lebih dari cukup, haruslah menjadi tolak ukur dalam peningkatan prestasi kerja seorang guru untuk mencerdaskan siswa-siswinya. Tidak ada lagi alasan seorang guru bertugas dengan seenak-

enaknya karena kurangnya segala dukungan yang dia terima baik itu sifatnya moril atau unmoril.

C. Saran

Dari kesimpulan yang telah dilengkapi dengan implikasi hasil penelitian, maka peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi Kepala Sekolah

- a. Kepala sekolah sebagai Ketua organisasi tempat bernaungnya guru sebaiknya selalu memberikan dukungan kepada guru-guru dalam segala hal terutama dalam upaya peningkatan prestasi kerja guru. Agar dapat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah. Karena dengan adanya motivasi guru yang tinggi, pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sekolah akan tercapai sesuai target yang diharapkan.
- b. Bagi kepala sekolah agar berupaya menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memuaskan para guru, berupaya memberikan dukungan dalam segala aspek yang memadai kepada para guru di sekolah tersebut, Serta dapat memotivasi gurunya melalui faktor internal dan eksternal.

2. Bagi guru

- a. Guru-guru di sekolah, hendaknya terus berupaya meningkatkan Motivasinya dan selalu menampilkan hasil terbaik di setiap

pekerjaan dan aktivitas di sekolah agar tercapainya tujuan pendidikan dan visi sekolah yang diharapkan bersama.

- b. Guru juga dituntut untuk mampu memberikan masukan dan saran terhadap kondisi sekolah supaya bisa meningkatkan minat dan kemauan siswa dalam menggali dan memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh para siswa.