



## HUBUNGAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU RELATIONSHIP OF WORK MOTIVATION TO PERFORMANCE OF TEACHERS

Muhamad Irwan Muharam

Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung, Indonesia,

Email: [Irwanmuharram@gmail.com](mailto:Irwanmuharram@gmail.com)

### Abstract

Teachers have a very important role in the world of education. In the learning process, teachers play a role in the learning process including many things, including as teacher, class manager, supervisor, motivator, counselor and explorer. The role of the teacher is very important, namely as someone who provides knowledge to students so they are able to overcome the problems they face, and are able to plan, analyze and formulate solutions. The aim of this research is to determine the relationship between work motivation and teacher performance in one of the vocational schools in Surabaya. This type of research is a type of quantitative research whose analysis uses numerical data (numbers) which are processed using statistical methods. In this research, the subjects in this research are primary data, namely permanent teachers at SMK Negeri X Surabaya, totaling 30 people. Based on the correlation calculation output above, there is a significant relationship between the two variables ( $0.004 < 0.05$ ). The value of 0.500 is included in the interval 0.40 – 0.599 and is classified as a medium category, so the correlation size does not appear too weak or too strong.

**Keywords:** *Working motivation, teacher's works, quantitative*

### Abstrak

Guru memiliki peran yang sangat penting di dalam dunia pendidikan. Dalam proses pembelajaran, guru memegang peran dalam proses belajar meliputi banyak hal di antaranya sebagai pengajar, manajer kelas, supervisor, motivator, konseler, dan eksplorator. Peranan guru sangat penting yaitu sebagai seseorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik agar mampu mengatasi masalah yang dihadapi, serta mampu merencanakan, menganalisis dan merumuskan solusi. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di salah satu SMK di Bandar Lampung. Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif yang analisisnya dengan data numerikal (Angka) yang diolah dengan metode statistika, dalam penelitian ini Subjek dalam penelitian ini adalah data primer yaitu guru tetap di SMK Negeri X Bandar Lampung yang berjumlah 30 orang. Berdasarkan Output perhitungan korelasidi atas, terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel ( $0,004 < 0,05$ ). Nilai 0,500 termasuk dalam nterval 0,40 – 0,599 dan tergolong kategori sedang, sehingga besar korelasi yang tunjukkan tidak terlalu lemah dan tidak terlalu kuat. Maka dari itu Untuk meningkatkan kinerja yang baik lagi para guru diharapkan untuk bisa mendukung dan melakukan kerja sama yang baik dalam menjalankan tugas demi tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

**Kata kunci :** *Motivasi kerja, kinerja guru, kuantitatif.*

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk mengembangkan sumber daya manusia. Pendidikan meningkatkan daya saing dalam hal ekonomi, politik, hukum dll. Hal tersebut terjadi karena daya saing bangsa memerlukan kualitas sumber daya manusia yang prima. Guru memiliki peran yang sangat penting di dalam dunia pendidikan. Dalam proses pembelajaran, guru memegang peran dalam proses belajar meliputi banyak hal di antaranya sebagai pengajar, manajer kelas, supervisor, motivator, konseler, dan eksplorator. Peranan guru sangat penting yaitu sebagai seseorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik agar mampu mengatasi masalah yang dihadapi, serta mampu merencanakan, menganalisis dan merumuskan solusi (Zharifah,2023).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pengukuran kinerja memang diperlukan bagi semuaorang untuk mempengaruhi organisasi atau perusahaan agar mencapai keberhasilan.Kinerja juga merupakan bagaimana proses pekerjaan tersebut dijalankan (Riyadi et al., 2022). Guru merupakan seorang tenaga pendidik profesional yang membimbing, mendidik, memberikan ilmu dan penilaian serta melakukan evaluasi kepada para murid untuk menciptakan alumni yang diharapkan. Dalam menunjang kegiatan guru di sekolah diperlukannya suasana sekolah yang kondusif dan hubungan yang baik antara kepala sekolah, administrasi, guru dan siswa, serta hubungan yang baik antara sekolah dengan orangtua murid. Untuk itu diperlukannya peningkatan pada kinerja guru (Ardiana, 2017).

Beberapa faktor yang mampu memengaruhi kinerja dari seorang guru, antara lain: 1) Faktor personal, yaitu segala hal yang menyangkut pengetahuan, soft skill & hard skill, kepercayaan diri, serta komitmen dari seorang individu ; 2) Faktor kepemimpinan, yaitu segala hal yang menyangkut aspek kualitas leadership seperti dorongan, semangat, arahan, serta dukungan kerja terhadap guru ; 3) Faktor tim, yang menyangkut hubungan, kepercayaan, kebersamaan dari antar anggota ; 4) Faktor sistem, yaitu segala hal yang menyangkut dengan fasilitas, sistem, dan budaya kerja dari suatu instansi atau lembaga ; 5) Faktor situasional, yaitu segala hal yang berasal dari luar seperti tekanan dan perubahan iklim organisasi (Mangkuprawira & Hubeis, 2007)

Kinerja guru sangat penting untuk ditingkatkan karena mengingat tantangan dunia pendidikan untuk melahirkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era globalisasi yang semakin ketat. Kinerja guru merupakan faktor penting dalam pelaksanaan tugas sebagai pendidik. Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas guru dalam melangsungkan Kegiatan

Belajar Mengajar (KBM). Kinerja guru juga dihubungkan oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal guru terdapat dalam diri guru sendiri untuk menghubungkan kinerjanya, seperti kemampuan, persepsi, keterampilan, motivasi, kepribadian dan pengalaman. Sedangkan untuk faktor eksternal terdapat dari luar guru yang menghubungkan kinerjanya seperti gaji, lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, dan sarana prasarana. Motivasi kerja merupakan salah satu aspek yang diperlukan para guru untuk mencapai tujuan dalam melakukan pembelajaran disekolah (Agustina et al., 2020).

Motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang mendorong semangat seseorang untuk mencapai tujuan dan keinginannya. Tingkat motivasi kerja seseorang berbeda-beda, sesuai dengan kemauan dan usaha dalam diri seseorang untuk melakukan suatu hal yang diinginkannya. Motivasi kerja merupakan tenaga atau daya yang ada dalam diri seseorang untuk menjadi lebih baik ke arah tujuan tertentu yang disadari ataupun tidak disadari. Para tenaga pengajar akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang positif, pegawai akan menambah perhatian, mempunyai minat dan ingin ikut serta dalam suatu kegiatan. Masih banyak guru dalam mengajar kurang termotivasi, sehingga akan berdampak pada menurunnya produktivitas atau kinerja guru dan akan mempengaruhi prestasi siswa. Untuk itu diperlukannya motivasi terhadap guru. Kinerja guru akan meningkat apabila terpenuhinya semua keinginan atau kebutuhan dan harapan guru maka akan mendapatkan kepuasan (Mumtaz et al., 2023).

Motivasi kerja tidak dapat diamati secara langsung, namun dapat diinterpretasikan melalui tingkah lakunya. Dilihat dari tingkah laku ini berupa tindakan dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi kerja tiap guru pasti berbeda beda, ada yang mempunyai motivasi yang tinggi dan ada yang rendah, semua itu akan berhubungan terhadap hasil dari kinerja guru. Apabila guru memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, tentu saja dalam pekerjaannya akan terdorong untuk menjalankan pekerjaan dengan sebaik mungkin secara efisien dan efektif.

Menurut Herzberg (dalam Busro, 2018) terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dari seseorang, yaitu: Faktor motivator atau yang biasanya disebut dengan faktor intrinsik berperan untuk mendorong motivasi untuk karyawan, sehingga dapat menunjang hasil kinerja. Faktor ini meliputi: pencapaian; pengakuan; tanggung jawab; kemajuan; pekerjaan itu sendiri; dan kemungkinan untuk tumbuh. Faktor hygiene memiliki peran untuk mempertahankan kinerja dari seseorang, apabila faktor ini menurun atau bahkan dihilangkan, maka akan memunculkan ketidakpuasan kerja dari seorang karyawan. Faktor ini meliputi : gaji; keamanan pekerjaan; kondisi kerja; status; prosedur perusahaan; kualitas pengamanan teknis; dan kualitas hubungan personal.

Tujuan motivasi kerja bagi seorang guru adalah dapat menggerakkan dan mengarahkan para murid agar timbul kemauan, keinginan dan usaha murid tersebut untuk meningkatkan prestasi belajar dan tercapainya tujuan pendidikan. Untuk motivasi itu sendiri dapat diberikan

antara sesama guru yang saling memotivasi atau dapat diberikan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin dalam mengelola pendidikan yang membawa dan menentukan arah dari sekolah yang dipimpinnya dan juga fasilitas sekolah yang ada (Supriadi, 2018). Peran kepala sekolah juga penting dalam memotivasi para guru dalam pembelajaran dan pelaksanaan tugasnya untuk meningkatkan kinerja dan mencapai kepuasan. Apabila tidak adanya motivasi kerja dalam diri seorang guru, maka akan membuat merosotnya prestasi kerja, menurunnya semangat dan gairah kerja, sering terjadi kesalahan yang diperbuat, tidak bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya, selalu merasa tidak puas, karena tidak semangat dalam bekerja, maka akan terlambat datang ke sekolah. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 28 Juni dengan Kepala Sekolah SMK X Bandar Lampung bahwa sekolah sudah memiliki guru yang kompeten. Namun kadangkala terjadi penurunan kinerja guru dikarenakan menurunnya motivasi kerja yang kadang berubah-ubah sesuai kondisi guru. Peran Kepala Sekolah dalam memotivasi para guru sudah sering dilakukan dan ada beberapa guru yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik. Semua guru cukup mampu menyelesaikan materi pelajaran dan bertanggung jawab terhadap tugasnya tetapi masih perlu ditingkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan sekolah salah satunya menyiapkan lulusan terbaik yang mampu bersaing di perguruan tinggi dan bursa kerja. Adapun beberapa masalah seperti, beban kerjanya dimiliki oleh masing-masing guru yang banyak terkadang tidak terealisasi dengan baik, terbatasnya fasilitas seperti proyektor yang harus bergantian dalam penggunaannya mengingat pergantian kurikulum baru yang mengharuskan pemakaian proyektor dalam pembelajaran mempunyai hubungan dengan motivasi guru dalam mengajar.

Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru untuk melaksanakan tugasnya. Peran guru ataupun pegawai dalam kinerjanya sangat berhubungan dengan hasil dan mutu pendidikan. Maka dari itu apabila motivasi kerja dan kinerja guru meningkat, akan berdampak kepada hasil dan kualitas pendidikan. Dengan latar belakang seperti di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang masalah tersebut yang tertuang dalam judul Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri X Bandar Lampung.

## **METODE**

Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif yang analisisnya dengan data numerikal (Angka) yang diolah dengan metode statistika (Jannah, 2018). Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan dengan cara yang sistematis, terkontrol, empirik, dan kritis. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti menggunakan *SPSS 20*. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada 26 Juni sampai dengan 3 Juli 2024. Tempat pelaksanaan penelitian ini di SMK Negeri X Bandar Lampung. Penelitian ini terdapat dua macam variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari Motivasi Kerja Guru ( $X_1$ ) dan Variabel terikat adalah Kinerja Guru ( $Y$ ).

Sampel dalam penelitian ini adalah data primer yaitu guru tetap di SMK Negeri X Bandar Lampung yang berjumlah 30 orang. Seluruh guru dijadikan sebagai subjek penelitian sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa penyebaran angket, kepada guru mengenai motivasi dan kinerja di SMK Negeri X Bandar Lampung agar dapat menemukan kebenaran berdasarkan kenyataan. Dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian Skala Linkert yang dikembangkan oleh Lia Yulia (2017) dengan Jumlah butir dalam motivasi kerja terdiri dari 21 butir, dan jumlah butir dalam kinerja guru terdiri dari 25 butir untuk mengisi angket yang sudah disebarakan kepada para guru di SMK X Bandar Lampung

Uji validasi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (untuk setiap item pernyataan yang muncul pada kolom korelasi total untuk item yang dimodifikasi) dengan  $r$ -tabel (product moment). Persyaratan minimal untuk dianggap memenuhi syarat adalah sampel sebanyak 30 guru dengan  $r$  tabel = 0.349 Oleh karena itu, jika ada korelasi antaritem dengan skor total kurang dari 0,349, item dalam pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Sebaliknya, jika  $r$  hitung lebih besar dari 0,349, maka dinyatakan valid. Berikut hasil uji validasi dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Uji Validitas Variabel Motivasi dan Kinerja Guru**

No Item Motivasi Kerja(X)	r hitung	r tabel	Keterangan
Item X.1	.495	0,349	Valid
Item X.2	.456	0,349	Valid
Item X.3	.471	0,349	Valid
Item X.4	.499	0,349	Valid
Item X.5	.481	0,349	Valid
Item X.6	.421	0,349	Valid
Item X.7	.421	0,349	Valid
Item X.8	.408	0,349	Valid
Item X.9	.489	0,349	Valid
Item X.10	.475	0,349	Valid
No Item Kinerja Guru (Y)	r hitung	r tabel	Keterangan
Item Y.1	.802	0,349	Valid
Item Y.2	.682	0,349	Valid
Item Y.3	.813	0,349	Valid
Item Y.4	.720	0,349	Valid
Item Y.5	.887	0,349	Valid
Item Y.6	.806	0,349	Valid
Item Y.7	.749	0,349	Valid
Item Y.8	.634	0,349	Valid

*Sumber: Data Olahan SPSS Penelitian, 2025*

Dari uraian di atas maka dapat dilihat bahwa setiap pertanyaan mengenai Motivasi dan variabel kinerja guru maka diperoleh  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,349). Maka dapat disimpulkan semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini, suatu kuesioner dikatakan kredibel atau kredibel apabila jawaban seorang tersebut selalu konsisten dari waktu ke waktu. Maka teknik yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah Cronbach's alpha, yaitu membandingkan nilai alpha dengan standar. Faktor alfa Cronbach di atas 0,60 menunjukkan keandalan perangkat. Juga, semakin dekat ke 1, semakin tinggi konsistensi keandalan internal.

**Tabel 2**

**Hasil Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Variabel X	0,870	$\geq 0,60$	Reliabel
Variabel Y	0,929	$\geq 0,60$	Reliabel

*Sumber: Data Olahan SPSS Penelitian, 2025*

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha menunjukkan bahwa semua variabel lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk semua variabel dapat diandalkan sebagai alat ukur variabel.

#### Analisis data

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi rank spearman merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan analisis korelasi rank spearman karena data yang sudah diolah telah memenuhi syarat untuk dilakukan uji korelasi rank spearman. Menurut Sugiyono (2018) bahwa jenis data untuk korelasi rank spearman adalah data ordinal, berasal dari sumber yang tidak sama, serta data dari kedua variabel tidak harus membentuk distribusi normal.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen bebas kedua-duanya berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat menggunakan analisis One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan  $\alpha = 5\%$ . Pengambilan keputusan yaitu dengan melihat nilai probability  $>$   $\alpha = 0,50$  maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

**Tabel 3 Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X	Y
N		3	3
		0	0
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	233.800	103.724
			0
	Std. Deviation	9.37950	9.35670
Most Extreme Differences	Absolute	.806	.795
	Positive	.068	.092
	Negative	-.562	-.174
Test Statistic		.468	.562
Asymp. Sig. (2-tailed)		.584 <sup>c</sup>	.216 <sup>c</sup>

- a. Test distribution s Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Selanjutnya pada Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) yang intinya mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil maka berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependenamat terbatas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum membahas lebih jauh mengenai hubungan motivasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri X Bandar Lampung, terlebih dahulu disajikan identitas responden sebagai berikut :

### Analisis Responden Berdasarkan Usia

Sebagai aturan umum, usia dapat memhubungani perilaku dan pengambilan keputusan. Usia merupakan faktor yang sangat berhubungan dalam melakukan suatu tugas yang diberikan, dan usia tersebut juga dapat memhubungani produktivitas kerja. Semakin tua seseorang, semakin produktif dia. Komposisi responden menurut klasifikasi tentang usia dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Usia Responden**

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	31-35 Tahun	5	16 %
2	36-40 Tahun	7	23 %
3	41-45i Tahun	4	13 %
4	46-50 Tahun	6	20 %
5	51-55 Tahun	5	16 %
6	>55 Tahun	3	12 %
Jumlah		30	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan usia responden beragam dalam penelitian ini, untuk usia 20-25 tahun sebanyak 8 orang, pada usia 26-30 tahun sebanyak 10 orang, pada usia 31-35 tahun sebanyak 7 orang, dan pada usia lebih dari 36 tahun sebanyak 5 orang. Hal ini menunjukkan usia tersebut mempunyai semangat kerja yang baik dan guru lebih produktif serta memiliki hasil kerja yang baik dan meningkat.

#### **Analisis Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin yang diperoleh dari 30 responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5

Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	18	60%
2	Perempuan	12	40%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berasarkan hasil penelitian diketahui jumlah guru guru di SMK Negeri X Bandar Lampung yang memiliki jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada perempuan. Untuk guru yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 18 responden atau 60% dan guru perempuan dengan jumlah 12 responden atau 40%. Dari tabel diatas menunjukkan guru laki-laki lebih dominan dalam penelitian ini yang dikarenakan bidang kerja yang dijadikan, sampel penelitian

ini merupakan bidang kerja yang membutuhkan guru yang memiliki mental dan fisik kerja yang baik.

### **Analisis Responden Berdasarkan Status Pekerjaan**

Selanjutnya, identitas responden yang dipertimbangkan adalah status pekerjaan. Dengan tujuan untuk dapat mengetahui lama guru mengabdikan menjadi seorang guru, yang berarti bahwa apabila seorang guru memiliki status kerja tetap maka pengalaman bekerjanya semakin lama maka akan semakin tinggi tingkat pengalamannya begitu juga dengan sebaliknya. Berikut tanggapan responden mengenai status pekerjaan responden dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 6**

#### **Komposisi responden berdasarkan Status Pekerjaan Responden**

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	PNS	11	27%
2	Guru Tidak Tetap	5	33%
3	GTY	8	23%
4	Honorar	6	17%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan status pekerjaan responden sebanyak 8 responden memiliki status pekerjaan GTY, kemudian sebanyak 11 responden memiliki status PNS, untuk status pekerja honorar sebanyak 6 responden dan sebanyak 5 responden memiliki status pekerja Guru tidak tetap, dari tanggapan tersebut maka pada penelitian ini dominan pada masa kerja 5-10 tahun bekerja.

### **Analisis Deskriptif Motivasi Kerja**

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk menganalisis data berdasarkan atas hasil yang diperoleh dari jawaban responden terhadap masing-masing indikator pengukur variabel. Adapun hasil analisis statistik deskriptif pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut: Motivasi kerja. Berikut ini merupakan hasil dari uji statistik deskriptif berdasarkan jawaban responden di SMK Negeri X Bandar Lampung mengenai variabel motivasi kerja yang terdiri atas 10 pernyataan.

Tabel 7

## Analisis statistik deskriptiv jawaban responden mengenai motivasi kerja

Dimensi	Indikator	Persentase (%)				
		SS	S	N	TS	STS
Memiliki tantangan yang moderat	Memilih resiko sedang	8	10	12	1	0
	Menetapkan nilai yang akan dicapai	6	12	9	4	0
	Berusaha lebih baik atau unggul dari orang lain	11	12	5	2	0
Tanggung jawab pribadi	Melakukan tugas dengan baik	9	14	7	1	0
	Melakukan antisipasi terhadap kegagalan	9	9	7	2	2
	kreatif	10	12	6	1	0
Menyukai tugas yang berfeed back (umpan balik)	Mengharap umpan balik untuk tugas yang telah dikerjakan	13	9	7	1	0
	Menerima kritik dan pendapat dari orang lain	7	10	10	2	0
Rata-Rata		9.125	11	7.875	1.75	0.25

Sumber : Data diolah dengan SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.5, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju pada ndikator Mengharap umpan balik untuk tugas yang telah dikerjakan dengan jumlah jawaban sebanyak 13. Pada jawaban setuju mendapatkan jawaban paling tinggi dengan jumlah jawaban sebanyak 14 pada ndikator Melakukan tugas dengan baik., dengan ndikator Menerima kritik dan pendapat dari orang lain memperoleh jawaban tertinggi dengan kategori netral sebanyak 10, selanjunya kategori tidak setuju dengan skor jumlah skor tertinggi sebesar 4 pada ndikator Menetapkan nilai yang akan dicapai, yang terakhir jawaban responden sangat tidak setuju memperoleh nilai tertinggi 2 dengan ndikator melakukan antisipasi terhadap kegagalan.

Berdasarkan tabel 4.6, dapat diketahui bahwa sebagian besar yaitu 19% responden menyatakan sangat setuju dan setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan oleh penulis mengenai kinerja. Di mana 11% responden menyatakan setuju dan 9,125% responden

menyatakan sangat setuju. Selanjutnya 7,8 % responden menyatakan netral, 1,75% menyatakan jawaban tidak setuju, dan sisa 0,25% menyatakan jawaban sangat tidak setuju.

Berikut ini merupakan hasil dari uji statistik deskriptif berdasarkan jawaban responden di SMK Negeri X Bandar Lampung mengenai variabel kinerja yang terdiri atas 8 pernyataan.

**Tabel 8**  
**Analisis statistik deskriptiv kinerja**

Dimensi	Indikator	Persentase (%)				
		SS	S	N	TS	STS
Kualitas	Memenuhi standar yang di tentukan	9	11	8	2	0
	profesionalisme	7	12	10	1	0
Produktifitas	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	7	10	9	4	0
	Target kerja	8	11	9	2	0
Pengetahuan pekerjaan	Pengetahuan dan penguasaan kerja	7	13	7	1	2
Dapat dipercaya	Kemampuan bekerja sama	4	15	8	5	0
	Disiplin kerja	6	7	11	6	0
Ketepatan waktu	Ketepatan waktu kehadiran	6	10	9	5	0
	Frekuensi kehadiran	4	9	13	3	1
kebebasan	Kemampuan melakukan inisiatif kerja	11	7	10	2	0
Rata-rata		6.9	10.5	9.4	3.1	0.3

Sumber : Data diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan tabel 4.5, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju pada ndikator kemampuan melakukan nisiatif kerja dengan jumlah jawaban sebanyak 11. Pada jawaban setuju mendapatkan jawaban paling tinggi dengan jumlah jawaban sebanyak 15. Pada ndikator kemampuan bekerja sama, dengan ndikator disiplin kerja memperoleh jawaban tertinggi dengan kategori netral sebanyak 11, selanjunya kategori tidak setuju dengan skor jumlah skor tertinggi sebesar 6 pada ndikator disiplin, yang terakhir jawaban responden sangat tidak setuju memperoleh nilai tertinggi 2 dengan ndikator pengetahuan dan penguasaan kerja. Responden menyatakan sangat setuju dan setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan oleh penulis mengenai motivasi kerja. Di mana 10,5% responden menyatakan

setuju dan 6,9% responden menyatakan sangat setuju. Selanjutnya 9,4% responden menyatakan netral, 3,1% menyatakan jawaban tidak setuju, dan sisa 0,3% menyatakan jawaban sangat tidak setuju.

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk menganalisis data berdasarkan atas hasil yang diperoleh dari jawaban responden terhadap masing-masing indikator pengukur variabel. Adapun hasil analisis statistik deskriptif pada penelitian ini pada variabel Motivasi kerja Berikut ini merupakan hasil dari uji statistik deskriptif berdasarkan jawaban responden di SMK Negeri X Bandar Lampung mengenai variabel motivasi kerja yang terdiri atas 10 pernyataan dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju pada indikator Mengharap umpan balik untuk tugas yang telah dikerjakan dengan jumlah jawaban sebanyak 13. Pada jawaban setuju mendapatkan jawaban paling tinggi dengan jumlah jawaban sebanyak 14 pada indikator Melakukan tugas dengan baik, dengan indikator Menerima kritik dan pendapat dari orang lain memperoleh jawaban tertinggi dengan kategori netral sebanyak 10, selanjutnya kategori tidak setuju dengan skor jumlah skor tertinggi sebesar 4 pada indikator Menetapkan nilai yang akan dicapai, yang terakhir jawaban responden sangat tidak setuju memperoleh nilai tertinggi 2 dengan indikator melakukan antisipasi terhadap kegagalan. Pada variabel kinerja dapat diketahui sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju pada indikator kemampuan melakukan inisiatif kerja dengan jumlah jawaban sebanyak 11. Pada jawaban setuju mendapatkan jawaban paling tinggi dengan jumlah jawaban sebanyak 15. Pada indikator kemampuan bekerja sama, dengan indikator disiplin kerja memperoleh jawaban tertinggi dengan kategori netral sebanyak 11, selanjutnya kategori tidak setuju dengan skor jumlah skor tertinggi sebesar 6 pada indikator disiplin, yang terakhir jawaban responden sangat tidak setuju memperoleh nilai tertinggi 2 dengan indikator pengetahuan dan penguasaan kerja. Responden menyatakan sangat setuju dan setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan oleh penulis mengenai motivasi kerja. Di mana 10,5% responden menyatakan setuju dan 6,9% responden menyatakan sangat setuju. Selanjutnya 9,4% responden menyatakan netral, 3,1% menyatakan jawaban tidak setuju, dan sisa 0,3% menyatakan jawaban sangat tidak setuju. Berikut adalah hasil pengujian data menggunakan analisis Uji korelasi rank spearman:

**Tabel 9**

**Model Analisis Persamaan analisis Uji korelasi rank spearman**

			Motivasi	Kinerja Guru
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.500**
		sig. (2-tailed)	.	.004
		N	30	30

Kinerja Guru	Correlation Coefficient	.500**	1.000
	sig. (2-tailed)	.004	.
	N	30	30

\*\*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan Output perhitungan korelasidi atas, N menunjukkan jumlah observasi/sampel sebanyak 30, sedangkan tingginya korelasi ditunjukkan oleh angka 0,500(\*\*). Besar korelasi yang terjadi antara kedua variabel adalah 0,500. Sedangkan angka sig.(2-tailed) adalah 0,004 masih lebih kecil daripada batas kritis  $\alpha = 0,05$ , berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel ( $0,004 < 0,05$ ). Nilai 0,500 termasuk dalam interval 0,40 – 0,599 dan tergolong kategori sedang, sehingga besar korelasi yang tunjukkan tidak terlalu lemah dan tidak terlalu kuat.

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan koefisien yang menunjukkan seberapa besar proporsi variabel independen, dan semakin besar koefisien determinasi maka semakin mudah variabel independen tersebut menjelaskan variabel dependen. Berikut ini adalah perhitungan koefisien determinan (R<sup>2</sup>):

**Tabel 10**  
**Koefisien Determinasi Variabel X Terhadap Y**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.805a	.655	.206	.58386	1.871

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel menunjukan bahwa secara simultan hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru menunjukan hubungan sebesar 0.655 atau 65,5%. Hal ini berarti variabel motivasi kerja berhubungan Terhadap Kinerja Karyawan sedangkan 34,5% dihubungkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### Pembahasan

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru, semakin banyak pimpinan memberikan motivasi kepada guru semakin baik pula kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam berkerja akan memperoleh kinerja guru yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja guru yang rendah. Hasil penelitian ini mendukung sesuai dengan teori Handoko (2011) yang menyatakan

bahwa motivasi kerja merupakan salah satu factor yang mempunyai hubungan dengan kinerja guru. Keinginan mendapatkan penghargaan motivasi ini merupakan suatu keinginan seorang pekerja/ Guru dimana seseorang itu meningkatkan kinerja diri karena adanya suatu Reward yang dijanjikan oleh suatu atasan maupun instansi. Seperti yang terjadi di SMK Negeri X Bandar Lampung, Penghargaan yang bisa diterima oleh guru adalah kenaikan Pangkat Istimewa yang diberikan langsung kepada guru jika guru berprestasi dapat menerapkan sistem pembelajaran yang efektif dan efisien sehingga murid bisa memahami materi dengan baik.

Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Setelah melihat Hasil penelitian, tampak jelas menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri X Bandar Lampung berdasarkan Output perhitungan korelasidi atas, N menunjukkan jumlah observasi/ sampel sebanyak 30, sedangkantingginya korelasi ditunjukkan oleh angka 0,500(\*\*). Besar korelasi yang terjadi antara kedua variabel adalah 0,500. Sedangkan angka sig.(2-tailed) adalah 0,004 masih lebih kecil daripadabatas kritis  $\alpha = 0,05$ , berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel ( $0,004 < 0,05$ ). Nilai 0,500 termasuk dalam interval 0,40 - 0,599 dan tergolong kategori sedang, sehingga besar korelasi yang tunjukkan tidak terlalu lemah dan tidak terlalu kuat. Motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang mendorong semangat seseorang untuk mencapai tujuan dan keinginannya. Tingkat motivasi kerja seseorang berbeda- beda, sesuai dengan kemauan dan usaha dalam diri seseorang untuk melakukan suatu hal yang diinginkannya. Motivasi kerja merupakan tenaga atau daya yang ada dalam diri seseorang untuk menjadi lebih baik ke arah tujuan tertentu yang disadari ataupun tidak disadari. Para tenaga pengajar akan bekerja dengan sungguh- sungguh apabila memiliki motivasi yang positif, guru akan menambah perhatian, mempunyai minat dan ingin ikut serta dalam suatu kegiatan. Masih banyak guru dalam mengajar kurang termotivasi, sehingga akan berdampak pada menurunnya produktivitas atau kinerja guru dan mempunyai hubungan dengan prestasi siswa. Untuk itu diperlukannya motivasi terhadap guru. Kinerja guru akan meningkat apabila terpenuhinya semua keinginan atau kebutuhan dan harapan guru maka akan mendapatkan kepuasan (Mumtaz et al., 2023).

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dalam analisa terdapat korelasi yang kuat antara motivasi kerja dengan kinerja guru dengan adanya motivasi kerja maka dalam diri seseorang menjadi terdorong untuk menjadi lebih baik ke arah tujuan sehingga akan memberikan dampak seseorang akan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam lingkungan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan yang dikemukakan diatas maka penulis mengajukan beberapa saran yaitu para guru sebaiknya tetap mempertahankan kinerja dengan selalu mengedepankan motivasi dalam mengerjakan apapun di lingkungan pekerjaan, kepada instansi agar tetap mempertahankan pemberian umpan balik kepada para guru mengenai apapun itu yang dapat meningkatkan kinerja dan motivasi para guru , dan bagi peneliti

selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel penelitian sehingga hasil penelitian lebih bervariasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulana, A. (2020). Hubungan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Mtsn Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 111.  
<https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.14164>
- Anwar, P.M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ardiana, T. E. (2017). Hubungan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 14-23.  
<https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>. Bandung: Alfabeta.
- Busro, D.M. (2018). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT PrenadamediaGroup. Danang, S. (2018). *Teori Kuesioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Caps.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irham, F. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Unesa University Press.
- Jauvani, R.V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi 2. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktek)*. Jakarta: Raja Wali
- Kurniawan, A. (2019). *Metoderiset Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.
- Lestari, P. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palopo. Skripsi Thesis.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.
- Mumtaz, S., Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA Negeri. *Acjoure: Academic Journal Research*, 01(e-ISSN:0000-0000), 50. [http://www.academia.edu/download/42968224/Jurnal\\_Kependidikan\\_Vol\\_1\\_3\\_N\\_o\\_2.pdf#page=29%0Ahttp://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/dia/article/viewFile/303/217](http://www.academia.edu/download/42968224/Jurnal_Kependidikan_Vol_1_3_N_o_2.pdf#page=29%0Ahttp://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/dia/article/viewFile/303/217)
- Priansya. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm*. Bandung: Alfabeta.
- Rr. Dian Indra Kusumasari, F. L. (2020). Hubungan Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Semarang. *Jurnal Magisma*, Vol. Viii No. 1.

- Saputra, C.D. (2018). Hubungan Komunikasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Dibadan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis, KINDAI*, Vol. 14, Nomor 3.
- Supriadi, S. (2018). Upaya meningkatkan motivasi dan kinerja guru. *JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)*, 3(2), 90. <https://doi.org/10.29210/02250jpgi0005>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Suwanto, D.J. (2011). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. (2020). *Motivasi Dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Wali. Yulia, Zharifah. (2023). *Pentingnya Peran Motivasi Terhadap Kinerja Organisasi*. March