

# Telaah Hubungan Motivasi Diri dan Kinerja Pembelajaran Pada Guru SMK Pariwisata

Erna Kusumawati

Universitas Prof. Dr. Hamka, ernakusumawati19@gmail.com

## ABSTRAK

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawab menjalankan amanah, profesi yang diemban, rasa tanggungjawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat Motivasi Guru di dalam menjalankan tugas keguruan di dalam kelas dan tugas kependidikan di luar kelas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru SMK Pariwisata di Kota Bandung. Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada 100 Guru SMK Pariwisata. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi yang menunjukkan motivasi memiliki hubungan yang searah dan positif terhadap kinerja Guru. Uji koefisien determinasi diperoleh bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja Guru, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang membutuhkan penelitian lebih lanjut.

**Kata Kunci:** Motivasi, Kinerja, Guru, Pariwisata

## ABSTRACT

*Measures of teacher performance can be seen from the sense of responsibility to carry out the mandate, the profession carried out, the sense of moral responsibility on his shoulders. All that will be seen Teacher Motivation in carrying out teacher assignments in the classroom and educational tasks outside the classroom. This study aims to determine the effect of motivation on the performance of vocational tourism teachers in Bandung. The research method used in this study is a quantitative research method. Data collection techniques were carried out through questionnaires to 100 Tourism Vocational Teachers. The results showed that the correlation coefficient which showed motivation had a direct and positive relationship to the teacher's performance. The coefficient of determination test is obtained that motivation influences the teacher's performance, while the rest is influenced by other variables that require further research.*

**Keywords:** Motivation, Performance, Lecturer, Tourism

*Diterima: 9 September 2019, Direvisi: 15 Januari 2020, Diterbitkan: 15 Februari 2020*

## PENDAHULUAN

Perkembangan suatu Organisasi sangat di pengaruhi proses kinerja Pegawainya yang bekerja secara baik dan efektif (Dessler, 1997). Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan keselarasan antara kebutuhan Organisasi dan kesejahteraan Pegawai. Melihat pentingnya Pegawai dalam sebuah Organisasi, maka setiap pemimpin organisasi harus lebih memperhatikan masalah motivasi, motivasi merupakan hal pokok dari kebutuhan pegawai baik itu kompensasi, tunjangan, insentif, penghargaan kinerja dan lain-lain yang mendorong semangat kinerja Pegawai.

Selain faktor motivasi, faktor kinerja pegawai merupakan hal yang tidak kalah pentingnya di dalam aktivitas kegiatan perusahaan (Gibson *et*

*al.*, 2001). Untuk menciptakan kinerja yang tinggi dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap Pegawai guna mencapai tujuan organisasi dan memberikan dampak positif bagi perkembangan Organisasi.

Di dalam sebuah sekolah Pegawai dalam hal ini adalah Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan keinginan semua pihak terutama masyarakat untuk membina anak didik. Untuk meningkatkan kinerja dan kualitas Guru, pemerintah memberlakukan UU No. 14 Tahun 2005 tentang sertifikasi Guru dan Dosen, namun kinerja guru yang sudah sertifikasi masih belum memuaskan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi berprestasi.

Guru merupakan profesi profesional di mana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional, maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbang kepada siswanya. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan. Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan (Suwanto, 2011).

Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal disekolah. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar – mengajar. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil Pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula (Mulyasa, 2011). Menelaah fenomena yang terjadi atas motivasi dan kinerja Guru, maka fokus penelitian bertujuan mengkaji hubungan dan dampak dari motivasi Guru pada capaian kinerja sebagai pengajar.

## KAJIAN LITERATUR

### Motivasi

Motivasi guru perlu dikondisikan sedemikian rupa secara baik sehingga mampu menunjang terhadap kelancaran dan peningkatan mutu pendidikan. Gibson *et al.* (2001) mengatakan, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku Menurut Mangkunegara (2011:61) Motivasi merupakan “kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Hilgard (dalam Hidayat, 2008 :

65) mengemukakan motivasi berprestasi adalah motif social untuk mengerjakan sesuatu yang berharga atau penting dengan baik dan sempurna untuk memenuhi standart keunggulan dari apa yang dilakukan seseorang.

Hasibuan (2007:141-142) menyatakan bahwa motivasi berasal dari bahasa Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Dalam ilmu manajemen, motivasi secara umum ditujukan kepada sumber daya manusia, dan secara khusus ditujukan kepada bawahan. Motivasi berkaitan erat dengan cara-cara pengarahan daya dan potensi dari bawahan agar dapat bekerja secara produktif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Robbins dalam Suwanto (2011:171) mengemukakan bahwa “Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”.

### Kinerja

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009:49). Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja karyawan adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakantugasnya sesuai tanggungjawab yang di berikan kepadanya”. Jadi kinerja merupakan suatu ukuran tingkat pencapaian hasil kinerja karyawan.

Kurniadi (2012) sebagaimana mengutip Natawijaya dan Sanusi mengemukakan secara konseptual dan umum kinerja guru mencapai tiga aspek kompetensi, yaitu kompetensi professional, kompetensi sosial, dan kompetensi personal. Sementara menurut Marwansyah (2012) mendefinisikan kinerja atau unjuk kerja adalah “pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Menurut Dessler (1997) untuk menunjukkan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui penilaian kinerja, yaitu: (1) Mutu, meliputi:

kecermatan, ketuntasan, dan dapat diterimanya kinerja yang dijalankan. (2) Produktivitas, meliputi: mutu dan efisiensi dari kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu, (3) Pengetahuan jabatan, meliputi: keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada jabatan, (3) Keandalan, meliputi: sejauhmana seseorang karyawan dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjut, (4) Ketersediaan, meliputi: sejauhmana seseorang karyawan memahami mengenai ketepatan waktu, hal tersebut ditinjau dari pemahaman. Mengenai ketentuan waktu istirahat/waktu makan dan tentu saja dari keseluruhan catatan kehadiran. (5) Ketidaktergantungan, meliputi: sejauhmana kerja yang dijalankan sedikit atau tanpa supervisi.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel pada suatu studi kelompok subyek. Waktu pelaksanaan pelaksanaan penelitian ini di laksanakan dibulan Oktober 2018-Januari 2019. Lokasi penelitian ini dilakukan di Sekolah SMK Pariwisata di Kabupaten Bandung. Variabel independent (bebas) dan variabel dependent (terikat) pada penelitian ini antara lain dengan Motivasi (X) sebagai variabel bebas dan Kinerja (Y) sebagai variabel terikat.

Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan angket 100 Guru yang dijadikan Sample. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel likert. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Solvin dengan pertimbangan prosentase sebesar 10% = 0.1 dengan ukuran sample sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{17000}{1 + 17000(0,1)^2}$$

$$n = \frac{17000}{171} = 99,52$$

Dari perhitungan diatas, jumlah populasi (N) = 17000, maka sampelnya sebanyak 99,52

atau 100. Selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden, hal ini bertujuan untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut maka digunakan interval untuk menentukan panjang kelas interval.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**Tabel 1. Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase
Pria	46	46%
Wanita	54	54%
<b>Total</b>	100	100%

**Tabel 2. Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase
20-25	47	47%
26-30	16	16%
31-35	13	13%
36-40	17	17%
>41	7	7%
Total	100	100%

**Tabel 3. Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Guru Bidang**

Guru Bidang	Frekuensi (orang)	Persentase
IPA	44	44%
IPS	28	28%
AGAMA	28	28%
Total	100	100%

**Nilai Rata-rata Variabel X dan Y**

Berdasarkan hasil rata-rata kuisioner variabel Motivasi (X) dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tanggapan responden mengenai motivasi adalah 3,75 artinya motivasi yang diberikan baik, karena nilai rata-rata keseluruhan pernyataan adalah sebesar 3,75 berada pada interval 3,40-4,16. Disamping itu masih terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan antara lain pernyataan “Apabila saya memiliki gagasan positif maka gagasan saya harus dapat diterima”, “Pimpinan memberi penghargaan atas prestasi kerja pegawai”, karena memiliki nilai dibawah rata-rata. Faktor-faktor tersebut perlu

ditingkatkan sebagai usaha untuk meningkatkan motivasi Guru.

Sedangkan hasil perhitungan nilai rata-rata variabel Y dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tanggapan responden mengenai kinerja adalah 3,82 artinya kinerja yang diberikan baik, karena nilai rata-rata keseluruhan pernyataan adalah sebesar 3,82 berada pada interval 3,40-4,16.

Disamping itu masih terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan antara lain pernyataan “Hasil kerja saya memiliki ketepatan dalam menjalankan tugas sesuai dengan keinginan instansi”, karena memiliki nilai dibawah rata-rata. Faktor-faktor tersebut perlu ditingkatkan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### Analisis Hubungan Motivasi pada Kinerja

Berikut ini untuk mengetahui nilai dari koefisien korelasi (r) yang berfungsi untuk mengetahui hubungan antar variabel motivasi dan variabel kinerja, maka perhitungan berdasarkan data hasil kuesioner adalah sebagai berikut. Nilai r diperoleh dari hasil perhitungan korelasi adalah sebesar 0,321. Berdasarkan tingkat korelasi dan kekuatan hubungan menurut Sugiono dalam Kasamdi (2013:89), angka 0,321 berada dalam range 0.20-0.399 dan memiliki kategori tingkat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru SMK Pariwisata di Bandung memiliki kekuatan yang rendah.

Disamping itu angka 0,321 merupakan angka dengan bentuk positif maka dari itu, terjadi hubungan searah antara motivasi dan kinerja, artinya apabila nilai variabel motivasi naik, maka nilai variabel kinerja juga naik. Berdasarkan uraian diatas, menunjukkan bahwa motivasi cukup berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK Pariwisata di Kota Bandung.

Dalam menentukan nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang berfungsi untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh variabel motivasi pada variabel kinerja, maka perhitungan berdasarkan data hasil kuisisioner adalah sebagai berikut :

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

$$KD = (0,321)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,1030 \times 100\%$$

$$KD = 10,30 \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi, maka diperoleh nilai  $r^2$  sebesar 0,321 Nilai koefisien determinasi bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa motivasi memberikan kontribusi terhadap kinerja 10,30 %. Ini berarti kinerja Guru SMK Pariwisata di pengaruhi oleh motivasi Guru SMK Pariwisata di Kota Bandung sebagai responden peneliti. Sedangkan sisanya, sebesar 89,7 % kinerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat diteliti dalam penelitian ini. Dalam meramalkan besaran nilai variabel kinerja yang dipengaruhi oleh variabel motivasi, dapat dihitung dengan persamaan regresi dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b.X$$

Nilai konstanta a dan b belum diketahui, maka nilai konstanta a dan b perlu dicari terlebih dahulu (Taniredja dan Mustafidah. 2014). Untuk mengetahui nilai konstanta b, maka digunakan rumus sebagai berikut :

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

$$b = \frac{100.107758 - 3199.3360}{100.103032 - (3199)^2}$$

$$b = \frac{10775800 - 10748640}{10303200 - 10233601}$$

$$b = \frac{9700960}{69599}$$

$$b = 139,3$$

Dari perhitungan tersebut, maka dapat diketahui bahwa nilai konstanta b adalah sebesar 139,3. Setelah mengetahui konstanta b, maka selanjutnya dapat dicari nilai konstanta a untuk mengetahui nilai konstanta a, maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum Y - b. \sum x}{n}$$

$$a = \frac{3360 - 139,3 \cdot 3199}{100}$$

$$a = \frac{442,2}{100}$$

$$a = 4,422 \%$$

Dari perhitungan tersebut, maka dapat diketahui bahwa nilai konstanta a adaah

sebesar 4,422%. Maka berdasarkan perhitungan untuk mencari nilai konstanta a dan b tersebut, diperoleh nilai konstanta a sebesar 139,3 dan nilai konstanta b sebesar 4,422. Nilai a dan b tersebut digunakan untuk mengetahui persamaan regresi. Maka didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 139,3 + 4,422.X$$

Konstantan a sebesar 139,3 bernilai positif, artinya nilai variabel motivasi dianggap ada, maka nilai kinerja akan semakin bertambah. Sebaliknya jika nilai variabel motivasi dianggap tidak ada, maka nilai kinerja akan semakin berkurang. Konstantan b sebesar 4,422 bernilai positif artinya pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika nilai motivasi meningkat, maka nilai kinerja akan semakin tinggi dan sebaliknya, jika nilai motivasi semakin rendah, maka nilai kinerja juga akan menurun. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi yang didapat adalah bersifat berbanding lurus.

Hasil penelitian tersebut menjelaskan adanya hubungan dan pengaruh dari motivasi diri pada peningkatan kinerja Guru sebagai pengajar. Hal ini mengindikasikan bahwa pada industri pendidikan, pengelolaan SDM melalui kajian motivasi sangatlah penting, terbukti pada SMK Pariwisata yang menjelaskan dampak dari motivasi pada kinerja dalam berprestasi. Penelitian ini tentunya bermanfaat bagi industri pendidikan, khususnya sekolah dalam mengkaji kinerja Guru.

#### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Berdasarkan penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, pertama terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru SMK Pariwisata di Bandung berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi  $R = 0,321$  berarti adanya hubungan yang rendah antara pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru SMK Pariwisata di Bandung. Hasil Koefisien determinasi mendapatkan nilai sebesar 10,30%. Hal ini menunjukkan pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru SMK Pariwisata di Kota Bandung sebesar 10,30% dan selebihnya sebesar 89,7% yang

dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain. Hasil persamaan regresi yang berfungsi untuk memprediksi nilai kinerja yaitu  $Y = 139,3 + 4,422.X$  yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan motivasi menunjukkan hubungan yang searah dengan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka disampaikan rekomendasi dan saran penelitian berikutnya. Untuk mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan Organisasi dalam hal ini sekolah, maka pemimpin perlu bersama-sama dengan para guru mendiskusikan setiap masalah dalam pekerjaan. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan dan perlu dikembangkan lebih lanjut dalam melakukan penelitian selanjutnya terlebih dahulu untuk mengetahui variabel-variabel lain yang menunjukkan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### **REFERENSI**

- Dessler, Gary. (1997). *Manajemen sumber daya manusia Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo
- Gibson, L. James, Vancevich, M. John. and Donnely, H. James. 2001. *Organization, 8th Bussiness publication*, Ins
- Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hidayat, S. (2008). *Hubungan minat terhadap profesi guru dan motivasi berprestasi dengan keterampilan mengajar*. Jurnal pendidikan dan kebudayaan , 1140.
- Kasamdi dan Nia Siti Sunariah (2013). *Panduan Moderen Penelitian Kuantitatif*. Bandung, Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung, PT Refika Aditama.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Alfabeta.
- Mulyasa. 2011. *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Suwanto.dkk. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung, Alfabeta.
- Taniredja dan Hidayati Mustafidah. 2014. *Penelitian kuantitatif*. Bandung, Alfabeta
- Kurniadi, Fajar. 2012. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah*. Riduwan. 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia(Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat