

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 15 KOTA MAKASSAR

Oleh

Hj. Ruliaty

(Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMUH Makassar)

e-mail : ruliaty.umm@gmail.com

Abstract

The purpose of this research to know and analyze the influence of motivation succeed, hard work motivation, motivation and motivation responsibility initiatives either partially or simultaneously on teacher performance in SMPN 15 Makassar. The data in this study the primary data and secondary data. The primary data was collected using a questionnaire to obtain data motivation and performance of teachers who are the subject of research. Data obtained from the study were analyzed using descriptive statistics. This is done to describe all the data of variable work motivation and performance. Motivation work, hard work, responsibility, and initiative positively influence both partially and simultaneously on the performance of teachers in SMPN 15 Makassar. This can be seen in the calculated F value of 20.160 larger than F table value of 4.15. The amount of the contribution of motivation work, hard work, responsibility and initiative jointly on teacher performance amounted to 72.2 percent.

Key Word : Work Motivation, Work Concept, Performance of Teacher

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi berhasil, motivasi kerja keras, motivasi tanggung jawab dan motivasi inisiatif baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar. Data dalam penelitian ini data primer dan data sekunder. Data primer tersebut dikumpulkan dengan menggunakan angket untuk mendapatkan data motivasi kerja dan kinerja guru yang menjadi subjek penelitian. Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan semua data dari variabel motivasi kerja dan kinerja. Motivasi berhasil, kerja keras, tanggung jawab, dan inisiatif berpengaruh positif baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar. Hal ini dapat dilihat pada nilai F hitung sebesar 20,160 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 4,15. Besarnya kontribusi motivasi berhasil, kerja keras, tanggung jawab dan inisiatif secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 72,2 persen.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Konsep Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Motivasi kerja guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar yang ditandai oleh kurangnya dorongan untuk berhasil tampak pada upaya guru dalam proses pembelajaran baik di dalam kelas maupun di luar kelas di mana guru tidak berupaya untuk menyajikan materi pelajaran dengan berbagai variasi metode yang digunakan. Mereka hanya mengandalkan pembelajaran yang konvensional. Hal ini terlihat pada metode mengajar yang digunakan yaitu hanya ceramah yang bersifat penguangan satu arah kepada peserta didik, sehingga berdampak pada kualitas pembelajaran yang kurang optimal.

Pada sisi lain, tampak pula bahwa beberapa guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar tidak mempunyai dorongan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya yaitu sebagai tenaga pengajar. Hal ini tampak pada tingkat

kepedulian guru yang kurang terhadap upaya membuat perencanaan pembelajaran. Guru hanya mengajar sesuai dengan buku paket yang ada, tidak berupaya membuat bahan ajar sendiri dengan merangkum materi pelajaran dari berbagai buku referensi. Akibatnya, materi yang disajikan hanya sesuai dengan apa yang tertulis pada buku paket, tidak luas dan sangat miskin dengan konsep-konsep yang seharusnya dipahami oleh peserta didik.

Konsepsi motivasi mempunyai peranan penting bagi seseorang penanggung jawab dalam satu-satuan organisasi untuk menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan segala daya dan potensi yang ada ke arah pemanfaatan yang paling optimal sesuai dengan dan dalam batas-batas kemampuan manusia dengan bantuan sarana-sarana dan fasilitas lainnya seperti alat-alat, uang, material dan metode. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan

kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang. Jenis motivasi ini sering dikenal dengan istilah motivasi internal atau motivasi intrinsik. Motivasi yang bersumber dari luar diri orang yang bersangkutan dikenal dengan istilah motivasi eksternal atau motivasi ekstrinsik. Faktor-faktor motivasi baik yang bersifat intrinsik maupun yang bersifat ekstrinsik, dapat positif, akan tetapi dapat pula negatif. Kunci keberhasilan seorang manajer dalam menggerakkan para bawahannya terletak pada kemampuannya untuk memahami faktor-faktor motivasi sedemikian rupa sehingga menjadi daya pendorong yang efektif.

Bertolak dari uraian di atas, maka kemampuan dan motivasi kerja guru perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh. Kemampuan dan motivasi tersebut dapat melahirkan produktivitas kerja atau kinerja. Kinerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan produktivitas seorang guru. Karena itu faktor-faktor yang memengaruhinya perlu diselidiki dan dianalisis agar dapat memberikan arah bagi pengembangan karier guru sebagai peyelenggara tugas-tugas pembangunan baik di tingkat nasional maupun pada tingkat daerah kabupaten atau kota, termasuk di SMP Negeri 15 Kota Makassar.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi berhasil terhadap kinerja guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar?
3. Bagaimana pengaruh motivasi tanggung jawab terhadap kinerja guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar?
4. Bagaimana pengaruh motivasi inisiatif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar?
5. Bagaimana pengaruh motivasi berhasil, motivasi kerja, motivasi tanggung jawab dan motivasi inisiatif secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka dapat dikemukakan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi berhasil bagi guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja bagi guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi tanggung jawab bagi guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi inisiatif bagi guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi berhasil, motivasi kerja keras, motivasi tanggung jawab dan motivasi inisiatif baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi Kerja

Perkataan motivasi berasal dari bahasa latin *move* yang berarti dorongan atau daya penggerak (Hasibuan, 2005: 45). Di dalam motivasi menghasilkan motif yang membawa pada penyelesaian tujuan baik kebutuhan jasmani maupun kebutuhan rohani, sehingga motif adalah rangsangan yang membawa kegiatan yang ingin dipenuhi (Terry, 1999: 39). Motif juga diartikan sebagai suatu tenaga dalam diri manusia yang menyebabkan seseorang untuk merebut suatu tingkat kesejahteraan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motif sebagai suatu penyebab yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Koontz dan Jones (Siagian, 2004: 60) mengemukakan bahwa motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memenuhi dan memuaskan kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Widjaya (2000: 38) bahwa motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan atau dengan kata lain motivasi adalah keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Selanjutnya Gie (dalam Hasibuan, 1999: 72) menyatakan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan dalam pemberian inspirasi, semangat dan dorongan

kepada karyawan untuk bertindak dengan tujuan agar karyawan tersebut lebih giat dan bersemangat dalam bekerja sehingga mencapai hasil sebagaimana yang telah ditetapkan. Karenanya motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan. Upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Menurut Moekijat (1999: 67), motivasi adalah dorongan seseorang untuk mengambil tindakan karena orang tersebut ingin melakukan demikian. Apabila orang-orang didorong maka mereka hanya mengadakan reaksi terhadap tekanan. Mereka bertindak karena merasa bahwa mereka harus melakukan demikian. Akan tetapi, apabila mereka dimotivasi, maka mereka mengadakan pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena mereka mengetahui tindakan ini mempunyai arti bagi mereka.

Uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang dapat menggerakkan seseorang untuk melakukan kegiatan dan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang mengarah pada tercapainya suatu tujuan tertentu.

Moekijat (1999:47) mengemukakan beberapa langkah untuk mengembangkan motivasi prestasi adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan atau hasil akhir kegiatan harus bersifat khusus dan ditentukan dengan tegas.
- 2) Tujuan atau hasil yang diinginkan untuk dicapai harus menunjukkan suatu tingkat resiko yang sedang untuk individu-individu yang terlibat. Ini berarti bahwa tujuan harus mengandung unsur resiko, tetapi bukan tingkat resiko yang tinggi, sehingga akan mengejutkan atau menghalang-halangi individu yang terlibat.
- 3) Tujuan harus mempunyai sifat sedemikian rupa, sehingga tujuan sewaktu-waktu dapat disesuaikan sebagai jaminan situasi, terutama apabila tujuan tersebut berbeda banyak.
- 4) Individu-individu harus diberi umpan balik yang saksama dan jujur mengenai prestasi mereka.
- 5) Individu-individu diberi tanggung jawab untuk suksesnya hasil kegiatan mereka. Tanggung jawab terhadap hasil ini harus merupakan tanggung jawab yang sungguh-sungguh.
- 6) Penghargaan dan hukuman yang diberikan karena hasil kerja yang sukses atau yang gagal harus dihubungkan dengan selayaknya dengan tujuan hasil kerja. Artinya harus ada penghargaan yang besar

untuk hasil kerja yang besar dan sebaliknya hanya ada hukuman yang ringan bagi mereka yang keagalannya sedikit

B. Konsep Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Kusriyanto (Mangkunegara, 2000:58) adalah perbandingan hasil yang dicapai (produktivitas) dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Sementara itu, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 1999: 102). Beberapa faktor yang perlu diketahui sehubungan dengan kinerja karyawan antara lain pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan, pengetahuan tentang standar untuk pekerjaan yang disyaratkan, produktivitas karyawan yang berkaitan dengan jumlah hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan, dan kemampuan berkomunikasi baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasan.

Menurut Gordon (1993: 171) bahwa *“performance is a function of employe’s ability acceptance of goal. Level goals and the interaction of goal with their ability”*.

Dengan demikian, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tidak adanya rintangan-rintangan yang mengendalikan karyawan itu. Meskipun seorang individu mungkin bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang menjadi penghambat.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu menurut Gibson (dalam Rivai, 2002), kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor:

(a) harapan mengenai imbalan, (b) dorongan, (c) kemampuan, kebutuhan dan sifat, (d) persepsi terhadap tugas, (e) Imbalan internal dan eksternal, (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu (1) kemampuan, (2) keinginan dan (3) lingkungan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor ini kinerja yang baik tidak akan tercapai. Jadi dapat dipahami bahwa kinerja individu dapat ditingkatkan jika ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Kinerja individu juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Kepuasan tersebut berhubungan dengan faktor-faktor individu, yaitu: (a) kepribadian seperti aktualisasi diri, kemampuan menghadapi tantangan, kemampuan menghadapi tekanan, (b) status dan senioritas, makin tinggi hierarkis di dalam perusahaan lebih mudah individu tersebut untuk puas, (c) kecocokan dengan minat, semakin cocok minat individu semakin tinggi kepuasan kerjanya, (d) kepuasan individu dalam hidupnya, yaitu individu yang mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap elemen-elemen kehidupannya yang tidak berhubungan dengan kerja, biasanya akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi (Rivai, 2002: 60)

C. Tugas dan Fungsi Guru

Pekerjaan sebagai guru dikenal sebagai suatu pekerjaan profesional, artinya bahwa sebagai seorang guru maka memerlukan suatu keahlian khusus. Sebagaimana orang menilai bahwa dokter, insinyur, ahli hukum, dan sebagainya sebagai profesi tersendiri maka guru pun adalah suatu profesi tersendiri. Guru yang profesional harus menguasai betul tentang seluk-beluk pendidikan dan pengajaran serta ilmu-ilmu lainnya. Guru bertugas membentuk atau mendidik anak menjadi manusia yang baik. Menurut Hamalik (2008: 119) guru adalah “contoh yang paling tepat yang selalu digugu dan ditiru oleh anak”.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 dijelaskan tentang pengertian guru bahwa: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan,

melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

Lebih lanjut, dalam Permendiknas Nomor 39 Tahun 2009 tentang Beban Kerja Guru dijelaskan bahwa tugas dan fungsi guru adalah membuat perencanaan pembelajaran, menyajikan pembelajaran, memberikan penilaian, mengadakan tindak lanjut baik dalam bentuk remedial maupun pengayaan.

Profesionalisme guru dituntut agar terus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kebutuhan masyarakat termasuk kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kapabilitas untuk mampu bersaing baik forum lokal, regional, nasional maupun internasional.

Berbagai masalah yang berkaitan dengan kondisi guru, antara lain: adanya keberagaman kemampuan guru dalam proses pembelajaran dan penguasaan pengetahuan, belum adanya alat ukur yang akurat untuk mengetahui kemampuan guru, pembinaan yang dilakukan belum mencerminkan kebutuhan, termasuk kesejahteraan guru yang belum memadai. Jika hal tersebut tidak segera diatasi, maka akan berdampak pada rendahnya kualitas pendidikan. Rendahnya kualitas pendidikan yang dimaksudkan adalah: kemampuan anak dalam menyerap pelajaran yang diajarkan oleh guru tidak maksimal, kurang sempurnanya pembentukan karakter yang tercermin dalam sikap dan kecakapan hidup yang dimiliki oleh setiap peserta didik.

Uraian di atas menunjukkan betapa pentingnya guru ditingkatkan kompetensinya. Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Antara lain dari kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seorang guru serta penerapannya dalam melakoni pekerjaan atau dalam pembelajaran di kelas.

D. Hubungan Fungsional antara Motivasi, Produktivitas dan Kinerja

Organisasi harus menjadi alat atau sarana untuk memenuhi kebutuhan individu. Meskipun demikian, organisasi didirikan tidak hanya memenuhi kebutuhan perseorangan, tetapi juga berhubungan dengan kelangsungan hidup organisasi tersebut melalui produktivitas. Pencapaian produktivitas digabungkan dengan pemenuhan kebutuhan pegawai hendaknya menjadi perhatian semua organisasi atau suatu unit kerja. Produktivitas adalah perbandingan jumlah keluaran (output) dengan jumlah

masuk (input) tertentu untuk suatu jangka waktu tertentu pula. Makin tinggi perbandingannya, maka makin tinggi pulalah produktivitasnya (Moekijat, 1999: 61). Sedangkan Hasibuan (2005: 91) mengemukakan produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan ketrampilan dari tenaga kerjanya.

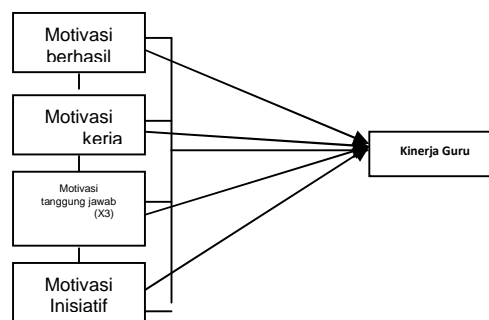
Secara sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama kegiatan produksi berlangsung. Sumber-sumber itu dapat berupa: tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat, serta tenaga kerja manusia (Hasibuan, 2005:92).

Tingkat motivasi yang terlalu tinggi mempersempit bidang kesadaran. Pada motivasi yang terlalu tinggi ada konsentrasi yang lebih tinggi terhadap tujuan dengan mengenyampingkan segi-segi lain yang mungkin penting untuk pemecahan masalah. Ini mengakibatkan tingkat frustrasi yang lebih tinggi apabila tanggapan yang diberikan ternyata kurang. Selain itu tingkat motivasi yang terlalu tinggi juga berhubungan dengan kegelisahan. Oleh karena itu perbuatan mungkin lebih banyak ditujukan kepada pengurangan kegelisahan daripada kepada pencapaian suatu tingkat efisiensi tertentu.

Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas, oleh Gomes (Mangkunegara, 2000: 39) menyebutnya sebagai kinerja karyawan. Selanjutnya definisi kinerja karyawan (prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2005: 52) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam tulisan ini yang dimaksud kinerja guru adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai guru persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tugas dan tanggung jawab guru adalah membuat program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan penilaian, dan melaksanakan remedial atau pengayaan.

E. Kerangka Pikir

Gambar 5. Skema Kerangka Pikir



F. Hipotesis Penelitian

Dari rumusan masalah, kajian teori, dan kerangka pikir yang telah diuraikan di atas maka dibuat hipotesis kerja sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh motivasi berhasil terhadap kinerja guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja keras terhadap kinerja guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar.
3. Terdapat pengaruh motivasi tanggung jawab terhadap kinerja guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar.
4. Terdapat pengaruh motivasi inisiatif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar.
5. Terdapat pengaruh motivasi berhasil, kerja keras, tanggung jawab dan inisiatif secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena berusaha menganalisis pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti, dan dari aspek pendekatan yang digunakan maka penelitian ini termasuk jenis penelitian survei. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah variabel independen yaitu motivasi berhasil (X1), motivasi kerja keras (X2), motivasi tanggung jawab (X3), dan motivasi inisiatif (X4). Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja guru (Y).

B. Definisi Operasional Variabel dan Indikator-indikatornya

1. Motivasi kerja adalah dorongan kerja guru agar mampu menghasilkan pekerjaan yang baik. Motivasi tersebut adalah: (1) motivasi berhasil, (2)

motivasi kerja keras, (3) motivasi tanggung jawab, dan (4) motivasi inisiatif.

2. Motivasi berhasil adalah dorongan kerja guru agar mampu menghasilkan pekerjaan yang baik dengan indikator-indikator: guru mempersiapkan segala sesuatu yang menunjang keberhasilan, tepat waktu, mengidentifikasi tingkat kesukaran, menginginkan hasil pekerjaan lebih baik, memanfaatkan peluang, tidak terpengaruh pada kebiasaan kerja santai, selalu mencari informasi baru, dan menghargai waktu.
3. Motivasi kerja keras adalah dorongan kerja dalam melakukan pekerjaan sebagai guru untuk menghasilkan hasil yang optimal dengan indikator-indikator: memperhitungkan waktu penyelesaian pekerjaan, pekerjaan dilakukan dengan kesungguhan, mengatur prioritas pekerjaan, dan disiplin.
4. Motivasi tanggung jawab adalah dorongan dalam melakukan pekerjaan sebagai suatu amanah dengan indikator-indikator: menyadari setiap manusia sebagai makhluk yang bermoral, sadar untuk berperilaku yang baik, tidak pilih kasih, patuh terhadap aturan, dan membuat laporan pertanggungjawaban.
5. Motivasi inisiatif adalah dorongan untuk mencari solusi atau memecahkan masalah yang dihadapi atau alternatif lain untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Indikator-indikatornya: berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tidak menunda pekerjaan, selalu merasa bersalah kalau tidak bekerja, menyalahkan diri sendiri jika berbuat suatu kesalahan, tidak bisa rileks (santai), dan mencari alternatif lain.
6. Kinerja adalah usaha-usaha yang dilakukan oleh guru tersebut dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator kinerja guru dalam tulisan ini adalah (1) membuat perencanaan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) Melaksanakan penilaian dan (4) melaksanakan remedial atau pengayaan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang bekerja di SMP Negeri 15 Kota Makassar yang berjumlah 37 orang.

2. Sampel

Menurut Arikunto (1999: 117) jika jumlah populasi penelitian kurang dari 100 maka yang menjadi subjek penelitian lebih baik diambil semua. Berdasarkan pendapat tersebut maka penelitian ini termasuk penelitian populasi, dengan demikian besarnya anggota sampel sama dengan besarnya populasi atau sampel jenuh.

D. Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini data primer dan data sekunder. Data primer tersebut dikumpulkan dengan menggunakan angket untuk mendapatkan data motivasi kerja dan kinerja guru yang menjadi subjek penelitian. Data sekunder dikumpulkan dengan teknik dokumentasi untuk menjangkau data karakteristik guru seperti usia, masa kerja, jenis kelamin, golongan kepangkatan dan bidang ilmu pendidikan terakhir. Pengumpulan data dilakukan di SMP Negeri 15 Kota Makassar dengan tidak mengganggu aktivitas kerja guru karena data diambil pada saat guru istirahat.

E. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan semua data dari variabel motivasi kerja dan kinerja. Untuk melihat signifikansi hubungan antara variabel dalam penelitian ini, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi ganda dengan rumus :

$$Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + a_4X_4 + \dots$$

(Sugiono, 2003 : 158).

Keterangan :

Y = Kinerja guru

X₁= Motivasi berhasil

X₂= Motivasi kerja keras

X₃= Motivasi tanggung jawab

X₄= Motivasi inisiatif

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Deskripsi Data tentang Motivasi Berhasil

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang motivasi untuk berhasil bagi guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar dideskripsikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Distribusi skor tentang motivasi berhasil menurut persepsi responden

Interval nilai	Kualifikasi	Frekuensi	Persentase
29 – 32	Tidak Baik	3	8,33
33 - 36	Kurang Baik	2	5,56
37 - 40	Cukup Baik	11	30,56
41 - 44	Baik	7	19,44
45 - 48	Sangat Baik	13	36,11
Jumlah		36	100

Sumber: Data hasil penelitian, Mei 2008

Tampak pada Tabel 6 di atas bahwa persepsi responden yang terendah adalah pada interval nilai 33-36 atau sekitar 5,56 persen dari 36 responden yang berada pada kualifikasi kurang baik. Selanjutnya yang paling dominan adalah pada interval nilai 45-48 atau sekitar 36,11 persen dari 36 responden yang berada pada kualifikasi sangat baik. Artinya bahwa ada 36,11 persen guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar yang mempunyai motivasi berhasil dalam kategori sangat baik. Hal ini berarti bahwa guru – guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar pada umumnya secara psikologis ingin berhasil.

Deskripsi Data tentang Motivasi Kerja Keras

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang motivasi kerja keras bagi guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar dideskripsikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Distribusi skor tentang motivasi kerja keras menurut persepsi responden

Interval nilai	Kualifikasi	Frekuensi	Persentase
30 – 33	Tidak Baik	3	8,33
34 - 37	Kurang Baik	6	16,67
38 - 41	Cukup Baik	10	27,78
42 - 45	Baik	10	27,78
46 - 49	Sangat Baik	7	19,44
Jumlah		36	100,00

Sumber: Data hasil penelitian, Mei 2008

Tampak pada Tabel 7 di atas bahwa persepsi responden yang mempunyai skor paling sedikit adalah pada interval nilai 30-33 atau sekitar 8,33 persen dari 36 responden yang berada pada kualifikasi tidak baik. Selanjutnya yang paling dominan adalah pada interval nilai 38 - 41 dan 42 – 45 masing-masing sekitar 27,78 persen dari 36 responden yang berada pada kualifikasi cukup baik dan baik. Sementara itu ada sekitar 19,44 persen responden yang mempunyai skor 46 – 49 yang berada dalam kualifikasi sangat baik. Hal ini

menunjukkan bahwa guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar masih ada yang mempunyai motivasi kerja keras yang tidak baik. Mereka ini adalah guru yang sudah berusia 59 tahun. Rendahnya motivasi bekerja keras lebih disebabkan karena faktor usia yang tinggal satu tahun lagi sudah memasuki masa pensiun, sehingga semangatnya dalam bekerja sudah berkurang. Tetapi keadaan ini tidak memengaruhi kondisi kerja guru-guru yang lain. Hal ini dapat dilihat dari adanya sebesar 27,78 persen yang masih berada dalam kualifikasi baik dan 19,44 persen yang berada dalam kualifikasi sangat baik. Kualifikasi sangat baik menunjukkan bahwa kebanyakan guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar sudah memperhitungkan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, pekerjaannya sebagai guru dilakukannya dengan penuh kesungguhan, mengatur prioritas pekerjaan, dan mereka disiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai guru.

Deskripsi Data tentang Motivasi Tanggung Jawab

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang motivasi bertanggung jawab bagi guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar dideskripsikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Distribusi skor tentang motivasi tanggung jawab menurut persepsi responden

Interval nilai	Kualifikasi	Frekuensi	Persentase
32 – 34	Tidak Baik	6	16,67
35 - 37	Kurang Baik	6	16,67
38 - 40	Cukup Baik	8	22,22
41 - 43	Baik	7	19,44
44 - 46	Sangat Baik	9	25,00
Jumlah		36	100,00

Sumber: Data hasil penelitian, Mei 2008

Tampak pada Tabel 8 di atas bahwa persepsi responden yang mempunyai skor paling sedikit adalah pada interval nilai 32-34 dan 35-37 atau sekitar 16,67 persen dari 36 responden yang berada pada kualifikasi tidak baik dan kurang baik. Selanjutnya yang paling dominan adalah pada interval nilai 44 – 46 atau sekitar 25 persen dari 36 responden yang berada pada kualifikasi sangat baik. Hal ini menandakan bahwa secara umum guru-guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar mempunyai tanggung jawab yang sangat tinggi. Mereka pada umumnya sudah menyadari bahwa melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya adalah suatu amanah yang harus dijalankan

dengan baik. Artinya bahwa pekerjaan sekecil apapun manfaatnya, maka harus dipertanggungjawabkan. Salah satu bentuk pertanggungjawaban adalah membuat laporan hasil pekerjaan.

Deskripsi Data tentang Motivasi Inisiatif

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang motivasi inisiatif bagi guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar dideskripsikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Distribusi skor tentang motivasi inisiatif menurut persepsi responden

Interval nilai	Kualifikasi	Frekuensi	Persentase
30 – 33	Tidak Baik	5	13,88
34 - 37	Kurang Baik	6	16,67
38 - 41	Cukup Baik	6	16,67
42 - 45	Baik	8	22,22
46 - 49	Sangat Baik	11	30,56
Jumlah		36	100,00

Sumber: Data hasil penelitian, Mei 2008

Tampak pada Tabel 9 di atas bahwa persepsi responden yang mempunyai skor paling sedikit adalah pada interval nilai 30-33 atau sekitar 13,88 persen dari 36 responden yang berada pada kualifikasi tidak baik. Selanjutnya yang paling dominan adalah pada interval nilai 46 – 49 atau sekitar 30,56 persen dari 36 responden yang berada pada kualifikasi sangat baik.

Hal ini menunjukkan bahwa guru-guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar pada umumnya memiliki dorongan inisiatif untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi dalam melakukan pekerjaannya sebagai guru. Permasalahan yang sering dijumpai dalam kelas adalah banyaknya peserta didik yang susah memahami materi pelajaran yang dihadapinya. Salah satu solusinya adalah guru berupaya menyajikan materi pelajaran dengan sebaik mungkin. Dalam upaya menyajikan materi pelajaran sebaik mungkin ini, maka mereka selalu mencari informasi yang berkaitan dengan model-model pembelajaran.

Deskripsi Data tentang Kinerja Guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar

Kuesioner yang dibuat untuk menjaring data tentang kinerja guru ada sebanyak 18 item pernyataan. Untuk menggambarkan skor perolehan tentang kinerja guru disajikan sebagaimana pada Tabel 10.

Tabel 10. Distribusi skor tentang kinerja guru

Interval nilai	Kualifikasi	Frekuensi	Persentase
70 – 74	Tidak Baik	4	11,10
75 - 79	Kurang Baik	6	16,67
80 - 84	Cukup Baik	6	16,67
85 - 89	Baik	10	27,78
90 - 94	Sangat Baik	10	27,78
Jumlah		36	100,00

Sumber: Data hasil penelitian, Mei 2008

Tabel 10 di atas memperlihatkan bahwa pada interval nilai 70 – 74 ada sekitar 11, 10 persen dari 36 responden yang mempunyai kinerja berada dalam kualifikasi tidak baik. Sementara pada interval nilai 85 – 89 dan 90-94 ada sebesar 27, 78 persen berada pada kategori baik dan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa guru-guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai guru sudah baik. Tugas-tugas tersebut adalah membuat perangkat pembelajaran seperti program tahunan, program semester, rencana pelaksanaan pembelajaran, menyajikan materi pelajaran, memberikan penilaian, dan melakukan tindak lanjut berupa remedial dan pengayaan. Hanya saja dari tugas-tugas tersebut masih ada guru yang belum mampu membuat program tahunan dengan alokasi waktu efektif pembelajaran dalam satu tahun. Hal ini terutama terjadi pada guru-guru yang mempunyai masa kerja kurang dari lima tahun.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini dirumuskan atas 5 macam yaitu:

1. Terdapat pengaruh motivasi berhasil terhadap kinerja guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja keras terhadap kinerja guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar.
3. Terdapat pengaruh motivasi tanggung jawab terhadap kinerja guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar.
4. Terdapat pengaruh motivasi inisiatif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar.
5. Terdapat pengaruh motivasi berhasil, kerja keras, tanggung jawab, dan inisiatif secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar.

Untuk menguji hipotesis tersebut secara simultan, maka digunakan uji F. Hasil perhitungan uji F dengan menggunakan komputer program SPSS for windows version 16 diperoleh nilai Fhitung sebesar 20,160 (lihat lampiran) yang lebih besar dari nilai

Ftabel pada derajat kebebasan yang diberikan dan pada taraf signifikansi 5 persen yaitu sebesar 4,15. Karena nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel, maka tidak ada alasan untuk menerima H_0 , sehingga H_a yang diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh dorongan untuk berhasil, bekerja keras, tanggung jawab, dan inisiatif secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar.

Besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas dapat dilihat dari persamaan regresi yang dapat dibuat dari hasil olah data Program SPSS versi 16 yaitu $Y = 42,05 + 1,33 X_1 + 1,15 X_2 + 0,08 X_3 + 1,14 X_4$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dari keempat variabel bebas yang diteliti, maka yang paling kuat pengaruhnya adalah motivasi berhasil. Hal dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya sebesar 1,33 yang lebih besar dari koefisien variabel bebas yang lain.

Besarnya pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari keempat variabel independent terhadap variabel dependent juga dapat dilihat dari nilai R Square sama dengan 0,722. Nilai ini menunjukkan bahwa ada sebesar 72,2 persen kinerja guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar ditentukan oleh variabel independennya yaitu motivasi untuk berhasil, motivasi bekerja keras, motivasi untuk tanggung jawab, dan motivasi untuk inisiatif.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Motivasi Berhasil Guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar

Kebanyakan guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar, selalu mempersiapkan segala sesuatu yang menunjang keberhasilan tugas sebagai guru. Guru yang menjadi subjek penelitian tersebut selalu berusaha untuk memahami materi pelajaran yang akan disampaikannya dengan baik. Selain itu, pada pagi hari, mereka datang ke sekolah tepat waktu. Setiap materi pelajaran diidentifikasinya sesuai dengan tingkat kesukarannya. Hal ini mereka lakukan, karena memudahkan dalam proses pembelajaran di kelas, supaya materi pelajaran disampaikan mulai dari hal-hal yang sederhana menuju ke materi yang lebih kompleks. Hal ini sejalan dengan pendapat Rivai (2002: 61) bahwa "seseorang hanya bisa bekerja dengan baik, jika memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan yang menjadi bidang tugasnya".

Motivasi untuk berhasil bagi guru-guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar, juga tampak pada usaha mereka untuk tidak menunda pekerjaan. Kalaupun ada pekerjaan yang belum

selesai di sekolah, guru tetap berusaha menyelesaikannya di rumah. Hal ini sejalan dengan pendapat Gie bahwa "dengan motivasi yang dimiliki seseorang maka ia akan giat dan bersemangat dalam bekerja".

Motivasi Kerja Keras Guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar

Deskripsi motivasi kerja keras bagi guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar tampak pada Tabel 7 sebagaimana diuraikan sebelumnya. Pada Tabel 7 tersebut, tampak bahwa ada 27,78 persen responden yang mempunyai motivasi kerja keras berada pada kategori baik dan juga sebesar 19,44 persen yang berada pada kualifikasi sangat baik, walaupun ada juga sekitar 8,33 persen yang berada pada kualifikasi tidak baik. Setelah ditelusuri mereka yang tidak mampu lagi kerja keras adalah guru yang sudah berusia 59 tahun. Tinggal menunggu 1 tahun lagi sudah pensiun.

Persentase yang paling tinggi adalah mereka yang masih mempunyai motivasi untuk bekerja keras. Mereka dalam bekerja memperhitungkan waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Memeriksa dan meneliti jawaban peserta didik adalah salah satu bagian dari pekerjaannya sebagai guru yang perlu memperhitungkan waktu penyelesaian karena akan berdampak pada pemberian materi pelajaran selanjutnya. Guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar beranggapan bahwa dengan kerja keras, maka seseorang bisa mencapai kesuksesan. Hal ini sejalan dengan pendapat Gregor (dalam Terry, 1999:76) bahwa "dengan bekerja keras, seseorang dapat berhasil dari usahanya".

Motivasi Bertanggung Jawab Guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar

Motivasi bertanggung jawab bagi guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar sebagaimana disajikan pada Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa ada 25 persen responden yang mempunyai kualifikasi sangat baik dan kualifikasi baik ada 19,44 persen. Selain itu yang cukup baik ada 22,22 persen. Untuk kualifikasi kurang baik, dan tidak baik masing-masing 16,67 persen. Hal ini terjadi karena masih ada beberapa guru hanya memperhatikan peserta didik yang cerdas, sementara peserta didik yang kurang cerdas tidak mendapat perhatian khusus. Ini menandakan bahwa sebagian guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar kurang memiliki tanggung jawab mengajar yang tinggi. Demikian juga, dalam mengajar hanya menggunakan metode, dan media mengajar yang seadanya saja.

Pada umumnya guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar menyadari bahwa setiap diri adalah makhluk moral yaitu insan yang berbudi luhur dan bermartabat tinggi sehingga dengan sendirinya harus berperilaku sesuai dengan budi dan martabat itu sendiri. Selain itu, juga menyadari bahwa dalam bekerja, misalnya mengajar adalah suatu tata relasi yang di dalamnya terjadi kegiatan saling memberi dan menerima, sehingga apapun yang diperbuatnya perlu dipertanggungjawabkan.

Motivasi Inisiatif Guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar

Untuk motivasi inisiatif bagi guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar, sebagaimana tampak pada Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa ada 30,56 persen responden yang mempunyai dorongan untuk inisiatif yang sangat baik. Demikian juga ada 22,22 persen yang mempunyai kualifikasi baik. Sementara itu, ada sekitar 8,33 persen yang mempunyai motivasi inisiatif yang tidak baik. Hal ini disebabkan oleh masih adanya sebagian guru yang selalu mendelegasikan pekerjaannya kepada guru lain kalau menghadapi masalah.

Tingginya persentase yang mempunyai kualifikasi motivasi inisiatif yang sangat baik, menunjukkan bahwa pada umumnya guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar sudah mempunyai motivasi inisiatif yang tinggi. Mereka merasa bersalah jika tidak bekerja dan tidak senang, jika di tengah kesibukannya diajak untuk ngobrol.

Kinerja Guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru SMP Negeri 15 Kota Makassar dalam menjalankan tugasnya adalah berada dalam kualifikasi sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap tugas yang dibebankan kepada guru sudah dapat diselesaikan dengan cukup baik, dan dapat bermanfaat bagi pengembangan pembelajaran pada SMP Negeri 15 Kota Makassar pada khususnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap pekerjaan yang dikerjakan, harus dicintai, dijiwai dan dijalankan dengan sepenuh hati. Rasa senang dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dibebankan akan membuat seseorang memberikan hasil terbaik bagi dirinya dan peserta didik. Kinerja yang baik banyak ditentukan oleh kesungguhan, ketekunan, dan keterampilan serta keprofesionalan dari guru tersebut. Hasil

penelitian ini mendukung pendapat Rivai (2002 : 63) bahwa "kinerja seseorang akan meningkat apabila disertai dengan kesungguhan dan ketekunan".

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa walaupun setiap tugas yang dibebankan kepada guru sudah dapat dilaksanakan dengan baik terutama yang berhubungan dengan perencanaan pembelajaran, namun dalam hal kualitas pembelajaran di kelas masih perlu ditingkatkan. Masih terdapatnya peserta didik yang mempunyai motivasi belajar yang rendah, begitu juga masih terbatasnya prestasi peserta didik kegiatan-kegiatan sains dan olahraga mengindikasikan bahwa kualitas pembelajaran belum optimal. Temuan ini mendukung pendapat Prawirosentono, (1999 : 105) bahwa "perencanaan pembelajaran sedapat mungkin disesuaikan dengan karakteristik belajar anak, karena setiap anak berbeda tingkat pemahamannya terhadap suatu materi pelajaran".

Pengaruh motivasi berhasil, bekerja keras, tanggung jawab, dan inisiatif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel independent yaitu motivasi berhasil, kerja keras, tanggung jawab, dan inisiatif mempengaruhi kinerja guru sebagai variabel dependent. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi berhasil, bekerja keras, tanggung jawab, dan inisiatif dari seseorang maka semakin tinggi pula kinerja dari orang tersebut. Begitu juga sebaliknya semakin rendah motivasi baik untuk berhasil, bekerja keras, tanggung jawab, dan inisiatif, maka semakin rendah pula kinerja dari seseorang. Hal ini sejalan dengan pendapat Zainun (1999: 82) bahwa motivasi merupakan keinginan seseorang yang mempengaruhi kegairahan manusia dalam memanfaatkan kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Besarnya pengaruh antara motivasi untuk berhasil, motivasi untuk bekerja keras, motivasi untuk tanggung jawab, dan dorongan untuk inisiatif secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar adalah sebesar 72,2 persen, sedangkan sisanya 27,8 persen ditentukan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya motivasi dari dalam diri seseorang berdampak pada peningkatan kinerja dari orang tersebut. Hal ini sesuai dengan

pendapat Mathis dan Jackson (2001:24) bahwa "faktor motivasi merupakan salah satu komponen yang berpengaruh terhadap produktivitas individu".

Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Gordon (1993: 171) bahwa "kinerja seseorang juga ditentukan oleh faktor kemampuan, kesempatan dan motivasi". Meskipun seseorang individu mungkin ada kesempatan, dan mampu mengerjakannya tetapi kalau motivasi untuk bekerja tidak ada atau kurang maka akan menjadi penghambat dalam mencapai produktivitas.

Hasil penelitian ini memperkuat pendapat Moekijat (1999, 67) bahwa tingkat motivasi pegawai yang tinggi tentunya berdampak pada tingginya kinerja pegawai tersebut. Jadi ada hubungan positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja. Dengan demikian, guru sebagai pegawai negeri sipil diharapkan memiliki kemandirian yang dapat membantu menyelesaikan tugas-tugasnya sehari-hari yang menjadi tanggung jawabnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian sebagaimana dikemukakan pada bagian sebelumnya maka dapat diberikan beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berhasil bagi guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar berada pada kualifikasi sangat baik. Hal ini berarti bahwa guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar sudah mempunyai motivasi untuk berhasil yang tinggi dalam melakukan tugas-tugasnya sehari-hari.
2. Motivasi kerja keras bagi guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar berada pada kualifikasi baik. Hal ini menunjukkan bahwa guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar sudah mempunyai motivasi kerja keras dalam melaksanakan pembelajaran.
3. Motivasi tanggung jawab bagi guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar berada pada kualifikasi sangat baik. Hal ini berarti bahwa guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar selalu berusaha untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
4. Motivasi inisiatif bagi guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar berada pada kualifikasi sangat baik. Jadi, guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar selalu berusaha untuk mencari pemecahan masalah yang dihadapinya.

5. Kinerja guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar berada pada kualifikasi baik. Jadi, guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar sudah membuat perangkat pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melakukan penilaian, dan melaksanakan remedial/pengayaan dengan baik.
6. Motivasi berhasil, kerja keras, tanggung jawab, dan inisiatif berpengaruh positif baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar. Hal ini dapat dilihat pada nilai F hitung sebesar 20,160 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 4,15. Besarnya kontribusi motivasi berhasil, kerja keras, tanggung jawab dan inisiatif secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 72,2 persen.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian sebagaimana dikemukakan di atas, maka disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Guru-guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar senantiasa berupaya meningkatkan motivasi berhasilnya atau paling tidak mempertahankan dari apa yang dicapai sekarang.
2. Guru-guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar senantiasa berupaya meningkatkan motivasi kerja kerasnya atau paling tidak mempertahankan dari apa yang dicapai sekarang.
3. Guru-guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar senantiasa berupaya meningkatkan motivasi tanggung jawab atau paling tidak mempertahankan dari apa yang dicapai sekarang.
4. Guru-guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar senantiasa berupaya meningkatkan motivasi inisiatifnya atau paling tidak mempertahankan dari apa yang dicapai sekarang.
5. Guru-guru di SMP Negeri 15 Kota Makassar senantiasa berupaya meningkatkan kinerjanya atau paling tidak mempertahankan apa yang dicapai sekarang seperti membuat program tahunan, program semester, rencana pelaksanaan pembelajaran, melaksanakan penilaian, dan melaksanakan remedial/pengayaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta, Renika Cipta.

- Arikunto, Suharsimi. 1999, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta, Renika Cipta.
- Davis, Keith. 1999, *Human Behavior at Work: Organization Behavior*. New York. McGraw Hill International.
- Fattah, Nanang, 2001. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Feldman, R.S., 1998. *Social Psychology-Theories, Research, and Applications*, New York: McGraw-Hill Book Company.
- Gibson, Donnelly L. 2000, *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta, Erlangga.
- Gordon, Judith. 1993, *Diagnostic Approach to Organizational Behavior*, Boston, Allyn and Bacon.
- Hamalik, Oemar, 2008. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 1999, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Badan Penerbitan Fakultas Ekonomi UI.
- Hasibuan, Melayu SP. 1999. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta. Cet. kedua. Jakarta. Bumi Aksara.
- , 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta. cet. kelima, Bumi Aksara.
- Katerberg, Ralf. 2000. *An Examination of Level and Direction of Effort an Job Performance*, New York University: Holt Reinhart and Winston, Inc.
- Mangkunegara, A.A. 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung, PT Refika Aditama.
- Mathis, Robert L dan Jackson, Jonh H. 2001. *Human Resource Management*. Jakarta. Salemba Empat.
- Moekijat, 1999, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Bandung, Mandar Maju.
- Prawirosentono, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta, BP Fakultas Ekonomi UGM.
- Rivai, Veithzal. 2002, *Performance Appraisal*, Jakarta, LP3ES.
- Siagian, Sondang P. 2004, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta., Renika Cipta.
- Simanjuntak, Hutabarat. 1995. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PFE UI.
- Sinamo, Jansen H, 2008. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta, I.D. Mahardika.
- Slameto, 1999. *Belajar dan Faktot-Faktor yang Mempengaruhinya*, Jakarta, Renika Cipta.
- Sugiyono, 2003, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung, CV Alfabeta.
- Terry, GR. 1999. *Asas-asas Manajemen*, Cetakan Keenam, Bandung, Alumni Bandung
- Umar, 1999. *Manajemen Personalia dalam Organisasi*, Jakarta, Pustaka Binaman.
- Widjaja, A.W. 2000. *Peranan Motivasi dalam Kepemimpinan*, Jakarta. Akademika Presindo.
- Zainun, Buchari. 1999. *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta, Balai Aksara.