

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU
DI SMK NEGERI KECAMATAN LEMBAH GUMANTI
KABUPATEN SOLOK**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Tugas Akhir Dalam Menyelesaikan Gelar Sarjana
Strata Satu (S1) Kependidikan*



**OLEH :
YANTI RAMADHANI
03885 / 2008**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di SMK
Negeri Kecamatan Lembah Gumanti Kabupaten Solok

Nama : Yanti Ramadhani

NIM/BP : 03885/2008

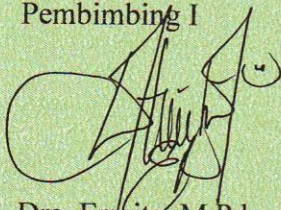
Jurusan : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, September 2012

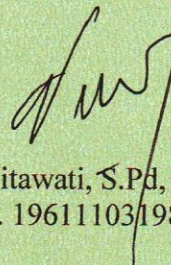
Disetujui oleh :

Pembimbing I



Dra. Ermita, M.Pd
NIP. 19630307198703 2 002

Pembimbing II



Nellitawati, S.Pd, M.Pd
NIP. 19611103198203 2 002

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Padang

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU DI SMK NEGERI KECAMATAN LEMBAH GUMANTI KABUPATEN SOLOK

Nama : Yanti Ramadhani
NIM/BP : 03885/2008
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, September 2012

Tim Penguji :

1. Ketua : Dra. Ermita, M. Pd

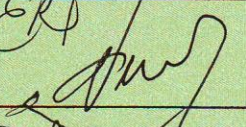
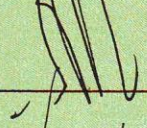
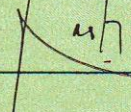
2. Sekretaris: Nellitawati, S.Pd, M.Pd

3. Anggota : Dr. Jasrial, M. Pd

4. Anggota : Drs. Irsyad, M. Pd

5. Anggota : Sulastri, S.Pd, M.Pd

Tanda Tangan

: 
: 
: 
: 
: 

ABSTRAK

Judul : Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di SMK Negeri Kecamatan Lembah Gumanti Kabupaten Solok
Penulis : Yanti Ramadhani
Pembimbing : 1. Dra. Ermita, M.Pd
2. Nellitawati, S.Pd, M.Pd

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja guru, motivasi kerja, dan hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri Kecamatan Lembah Gumanti Kabupaten Solok. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah “terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri Kecamatan Lembah Gumanti Kabupaten Solok”.

Jenis penelitian ini bersifat korelasional, yaitu menggambarkan tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri Kecamatan Lembah Gumanti. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SMK Negeri Kecamatan Lembah Gumanti Kabupaten Solok yang berjumlah 65 orang, dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 56 orang yang diambil dengan menggunakan teknik *Simple Random sampling*. Instrumen penelitian ini adalah angket model Skala Likert. Yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya dan hasilnya valid dan reliabel. Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*.

Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) motivasi kerja guru SMK Negeri Kecamatan Lembah Gumanti Kabupaten Solok berada pada kategori **cukup baik** (72,25%), 2) kinerja guru di SMK Negeri Kecamatan Lembah Gumanti Kabupaten Solok **cukup baik** (71,33%), dan 3) terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri Kecamatan Lembah Gumanti Kabupaten Solok dengan t sebesar 3,19 pada taraf kepercayaan 99%.

Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri Kecamatan Lembah Gumanti Kabupaten Solok. Artinya motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMK Negeri Kecamatan Lembah Gumanti Kabupaten Solok.

KATA PENGANTAR

Dengan nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Penyayang. Segala puji dan syukur penulis ucapkan pada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Selanjutnya shalawat beserta salam penulis mohonkan kepada Allah untuk disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari alam yang tidak berilmu pengetahuan kepada alam yang berpendidikan seperti yang kita rasakan pada saat sekarang ini.

Skripsi ini disusun merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Studi Program Sarjana (S1) Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dan semangat dari berbagai pihak tertentu, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis sepantasnya menyampaikan terima kasih dan penghormatan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dra. Ermita, M.Pd dan ibu Nellitawati, S.Pd, M.Pd selaku pembimbing, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Ketua Jurusan, Sekretaris Jurusan dan Dosen-dosen jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang, yang telah memberi bantuan dan motivasi dalam mengikuti perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
3. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
4. Kepala sekolah dan Majelis guru SMK Negeri Kecamatan Lembah Gumanti Kabupaten Solok yang telah ikut memberikan sumbangsuhnya dalam penulisan skripsi ini.
5. Pimpinan perpustakaan beserta karyawan dan karyawan perpustakaan Fakultas Ilmu Pendidikan dan perpustakaan Universitas Negeri Padang.
6. Teristimewa buat Ayahanda (Maryulis) dan Ibunda (Sariani) yang telah mengasuh, mendidik dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang atas

dukungan moril dan materil serta dorongan do'a, dan buat kakak-kakak dan keponakan-keponakanku yang selalu memberikan dukungan serta motivasi untuk penulis.

7. Tidak lupa kepada teman-teman seperjuangan Angkatan 2008, yang selalu memberikan bantuan dan semangat baik secara moril maupun spiritual kepada penulis.

Kepada semua pihak yang telah ikut membantu, tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain do'a kepada Allah SWT semoga bantuan, bimbingan dan arahan serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis, baik berupa moril maupun materil dapat bernilai ibadah disisi Allah SWT. Amiin.

Padang, September 2012

Penulis

YANTI RAMADHANI

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah.. ..	9
D. Perumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Kegunaan Penelitian.....	10

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kerangka Teoritis.....	12
1. Kinerja Guru.....	12
a. Pengertian Kinerja Guru	12
b. Pentingnya Kinerja Guru.....	13
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	15
d. Tugas dan Tanggung Jawab Guru.....	16
e. Indikator Kinerja	29
f. Kinerja Guru.....	33
2. Motivasi Kerja	34
a. Pengertian Motivasi Kerja	34
b. Pentingnya Motivasi kerja	35
c. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Motivasi Kerja	37
d. Indikator Motivasi Kerja	41
e. Upaya Meningkatkan Motivasi kerja Guru.....	47

3. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja guru	49
B. Kerangka Konseptual	50
C. Hipotesis.....	51
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	52
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	52
C. Populasi dan Sampel	53
D. Jenis dan Sumber Data	55
E. Instrumen Dan Teknik Pengumpulan Data	56
F. Teknik Analisis Data	58
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data	62
B. Pengujian Hipotesis	70
C. Pembahasan	72
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	76
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA.....	78
LAMPIRAN.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Populasi Guru di SMK Negeri Kecamatan Lembah Gumanti	53
2. Jumlah sampel penelitian	55
3. Kategori dan Persentase	59
4. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru di SMK Negeri Kecamatan Lembah Gumanti Kabupaten Solok	63
5. Rata indikator variabel kinerja guru.....	64
6. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi kerja Guru di SMK Negeri Kecamatan lembah Gumanti	66
7. Rata-rata indikator variabel motivasi kerja.....	68
8. Tafsiran Mean Variabel Penelitian.....	69
9. Pengujian keberartian korelasi variabel X dan Y dengan tabel uji t	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka konseptual tentang Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di SMK Negeri di Kecamatan Lembah Gumanti Kabupaten Solok	51
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru di SMK Negeri Kecamatan Lembah Gumanti Kabupaten Solok	63
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja di SMK Negeri Kecamatan Lembah Gumanti Kabupaten Solok	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Pengantar Angket	81
2. Petunjuk Pengisian angket	82
3. Kisi-kisi Angket Penelitian	83
4. Angket Penelitian	85
A. Angket Tentang Motivasi Kerja	85
B. Angket Tentang Kinerja Guru	89
5. Analisis Hasil Uji Coba Angket Penelitian Motivasi kerja.....	92
6. Analisa Hasil Uji Coba Angket Penelitian Kinerja Guru.....	93
7. Analisis Uji Coba Angket	94
8. Tabulasi Motivasi kerja.....	100
9. Tabulasi Data Kinerja Guru	101
10. Skor Mentah Hasil Penelitian	102
11. Pengolahan Data.....	103
12. Tabel Harga Kritik dari Product Moment	114
13. Uji Tabel t	115
14. Tabel Nilai Chi Kuadrat	116
15. Tabel Z score.....	117
16. Tabel Harga Kritik dari Rho Spearman	118
17. Tabel Krejchi.....	119
18. Surat Izin Penelitian	120

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas cakrawala pengetahuannya dalam rangka membentuk nilai, sikap, dan perilaku. Sebagai upaya yang bukan saja membuahkan manfaat yang besar, pendidikan juga merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia yang sering dirasakan belum memenuhi harapan dan usaha yang sengaja dilakukan untuk mengembangkan potensi peserta didik melalui kegiatan pembelajaran sehingga ada perubahan kearah yang positif pada diri peserta didik. Dan pendidikan juga memegang peranan penting dalam proses peningkatan kualitas pengetahuan.

Sekolah merupakan salah satu satuan pendidikan yang melakukan pendidikan secara formal. Di sekolah peserta didik diajarkan berbagai ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap yang bermanfaat bagi kehidupannya dan juga berbagai pengetahuan lain yang bisa mengubah tingkah lakunya kearah lebih baik. Proses pendidikan ini bisa berjalan dengan baik bila komponen yang ada dalam sekolah tersebut didayagunakan semaksimal mungkin. Komponen sekolah itu diantaranya kepala sekolah, guru, staf, kurikulum, sarana prasarana serta komponen lain yang dapat menunjang berlangsungnya pembelajaran.

Guru yang merupakan salah satu komponen pendidikan sangat berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan dan keberadaannya sangat penting di sekolah untuk melaksanakan pembelajaran yang baik. Guru juga merupakan faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan dan tujuan sekolah karena guru yang berinteraksi langsung dengan peserta didik dalam pembelajaran. Dilihat dari fungsinya, guru berfungsi sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, dan pelatih. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sutjipto dkk (1992 : 31-32) menyatakan bahwa “ guru mempunyai tiga fungsi utama yaitu : (1). Mendidik (fungsi educational), (2). Mengajar (fungsi instructional), (3). Mengelola kelas (fungsi manajerial). Ketiga fungsi tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, dengan kata lain guru dituntut bertanggung jawab terhadap pembinaan siswa agar menjadi lulusan yang berkualitas, cerdas, terampil, dan terdidik.

Timpe, A. Dale (1993:25), kinerja adalah penilaian tingkat kerja yang dikerjakan dengan jelas dimana prestasi kerja tersebut berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam bekerja, baik terhadap cakupan kerja maupun kedalam kerja. Kinerja dalam pengertian ini adalah prestasi atau hasil kerja yang jelas, sehingga dapat diukur dan dinilai dengan variabel-variabel tertentu. Sesuai dengan Kamus Besar Bahasa Indonesia (1995) bahwa kinerja adalah “sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan gambaran secara umum tentang kemampuan, prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam bekerja, oleh karena itu kinerja seseorang penting diketahui oleh atasannya untuk melihat sejauh mana orang tersebut dapat bekerja secara sungguh-sungguh dan menggunakan seluruh kemampuan terbaiknya untuk mencapai tujuan. Bila dikaitkan dengan tugas guru sebagai pendidik, pengajar, dan pembimbing, maka dibutuhkan adanya kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Supaya seorang guru mampu melaksanakan fungsinya sebagai pendidik, pengajar, dan pembimbing, dan karena guru yang bertanggung jawab untuk pembinaan peserta didiknya maka guru tersebut juga harus meningkatkan prestasi kerja yang maksimal, maka salah satu upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan meningkatkan kinerja guru yang bersangkutan. Guru dalam melakukan pembelajaran di sekolah harus memiliki kinerja yang tinggi dalam setiap pelaksanaan tugasnya. Bila guru mempunyai kinerja yang baik hasil proses pembelajaran cenderung akan naik. Untuk itu kinerja memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pengajaran. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Husaini (1994 : 8) bahwa guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan belajar siswa di sekolah. Jadi keberhasilan pendidikan dan pengajaran pada suatu sekolah sangat ditentukan oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugas.

Guru dituntut memiliki kinerja yang baik sesuai dengan pekerjaan atau profesi seorang guru, karena kinerja merupakan prestasi kerja yang diperlihatkan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Berkaitan dengan kinerja guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran Nurdin, S (2005, 78) menyatakan “Untuk dapat mengemban tugasnya sebagai staf pengajar, minimal harus (1) menguasai silabus atau GBPP serta petunjuk pelaksanaannya; (2) mampu menyusun program pengajaran; (3) mampu mengelola proses belajar mengajar dan (4) jeli dalam menilai hasil belajar siswa, yaitu mengevaluasi sejauhmana siswa dapat menguasai pelajaran dalam proses belajar mengajar yang telah disampaikan.

Berdasarkan pengamatan penulis di SMK Negeri Kecamatan Lembah Gumanti pada saat penulis melakukan praktek lapangan pendidikan, di temukan adanya gejala tentang rendahnya kinerja guru. Hal ini dapat di lihat dari beberapa fenomena antara lain:

1. Adanya Sebagian guru yang belum menyusun dan mengembangkan program tahunan, program semester, silabus, dan rencana pelaksanaan pembelajaran dengan baik dan benar. Dan Sebagian guru hanya berpedoman pada persiapan mengajar lama yang belum direvisi dan tanpa adanya perbaikan.
2. Guru jarang melakukan review terhadap materi yang diberikan kepada siswa sehingga guru tidak mengetahui apakah materi yang disampaikan telah dimengerti siswa atau belum.

3. Dalam pelaksanaan tugas terutama pada proses pembelajaran, terlihat kurangnya kedisiplinan guru.
4. Banyak guru yang mengambil materi pelajaran hanya dari satu buku pokok saja dan memberikan bahan pelajaran dalam bentuk “ceramah” dan mengabaikan bentuk tanya jawab dan diskusi sehingga siswa tidak memiliki kesempatan untuk mengeluarkan pendapat.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah “motivasi kerja”. Hamzah B. Uno (2006:71) mengatakan bahwa “motivasi kerja merupakan salah satu factor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan”.

Panji Anoraga (1992:35) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja, kuat dan lemahnya motivasi kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi yang akan dicapai. Malayu Hasibuan (1996:95) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dan segala daya upayanya untuk menciptakan dan mencapai kepuasan. Selanjutnya Siswanto Sastrohadiwirjo (2002:268) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan

potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yaitu perasaan dan keinginan yang mendorong seseorang untuk berbuat dan bertindak sehingga menimbulkan semangat untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk mencapai kinerja yang baik, guru harus memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, karena dengan adanya motivasi kerja seorang guru akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang tinggi dan prestasi yang baik. Tinggi rendahnya motivasi kerja guru akan berpengaruh terhadap kinerja yang dicapai guru tersebut.

Fenomena yang menunjukkan tentang motivasi kerja di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Kecamatan Lembah Gumanti adalah:

1. Rendahnya disiplin kerja guru, hal ini dilihat dari kebiasaan Guru yang kurang mentaati jadwal mengajar yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Masih ada pegawai yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja dan kadang langsung pulang tanpa memberitahu rekan maupun pimpinannya.
3. Kurangnya tanggung jawab guru dalam pelaksanaan tugas dan masih ada diantara guru yang menumpuk-numpuk pekerjaan, seperti memeriksa

tugas siswa, seharusnya sudah dikembalikan pada siswa malahan tidak diperiksa.

4. Dalam mengevaluasi hasil belajar dan penguasaan materi, guru terkadang langsung memberikan tes tanpa melakukan pengayaan terlebih dahulu.

Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “ **Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru pada SMK Negeri Kecamatan Lembah Gumanti Kabupaten Solok**”.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Karena kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Guru sebagai tenaga pendidik harus mempunyai kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Karena dengan kinerja yang baik maka tujuan pendidikan pun akan tercapai dengan baik pula. Tugas utama dari seorang guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Dengan begitu banyaknya tugas yang dimiliki guru maka guru tersebut harus bisa

menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya sehingga hasil kerja atau kinerjanya akan baik pula dan tentunya tujuan pendidikan dan tujuan dari sekolah itu akan tercapai dengan baik.

Berdasarkan hal-hal diatas bahwa guru harus menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya agar kinerjanya juga baik, maka dapat diidentifikasi factor yang menyebabkan guru memiliki kinerja yang kurang baik dalam melaksanakan tugas. Menurut Robert Bacal (2002:149) menyebutkan “keberhasilan seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor individual meliputi : tingkat motivasi kerja, keahlian, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan berpikirnya”. Syaiful Sagala (2006:184) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja personil sekolah adalah human performance yang menggambarkan kemampuan, kemampuan yang menggambarkan pengetahuan yang didukung oleh keterampilan, dan motivasi kerja yang menggambarkan sikap didukung oleh situasi yang kondusif untuk itu.

Ravianto (1985:2) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu “kemampuan, sikap kerja, motivasi kerja, supervisi, iklim kerja sama, upah, pengembangan karir, dan profesionalisme”. Menurut Saydam (1996 : 486) ada beberapa factor yang mempengaruhi prestasi atau kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas yaitu : “tingkat pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, peralatan atau sarana pendukung, kepemimpinan dan motivasi kerja orang itu sendiri.

Jadi dapat disimpulkan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah : keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan motivasi kerja.

Motivasi merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan tingginya motivasi kerja guru, dia akan lebih bergairah, giat dan tekun dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan melaksanakan tugasnya tanpa dibebani oleh unsur keterpaksaan dan akan menumbuhkan sikap kesabaran dalam menghadapi segala hambatan dan tantangan dalam proses pembelajaran.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat begitu banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam pelaksanaan tugasnya, berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis akan membatasi masalah yang akan penulis teliti yaitu mengenai “ Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru pada SMK Negeri Kecamatan Lembah Gumanti”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kinerja guru di SMK Negeri Kecamatan Lembah Gumanti
2. Bagaimana motivasi kerja guru di SMK Negeri Kecamatan Lembah Gumanti
3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri Kecamatan Lembah Gumanti

E. Tujuan Penelitian

Bertitik tolak dari rumusan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang :

1. Kinerja guru di SMK Negeri Kecamatan Lembah Gumanti
2. Motivasi kerja guru di SMK Negeri Kecamatan Lembah Gumanti
3. Ada atau tidakadanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri Kecamatan Lembah Gumanti

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini sangat berguna bagi :

1. Guru, penelitian ini bisa dijadikan bahan masukan dalam meningkatkan kinerjanya dalam pelaksanaan tugas sebagai pendidik, pengajar, dan pembimbing

2. Kepala sekolah dalam memotivasi kerja guru guna meningkatkan kinerjanya.
3. Peneliti, untuk menambah pengetahuan dan wawasannya sehingga dapat bermanfaat. Selain itu penelitian ini juga merupakan salah satu syarat dalam penyelesaian program S1 Administrasi Pendidikan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri Kecamatan Lembah Gumanti Kabupaten Solok dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja guru SMK Negeri Kecamatan Lembah Gumanti berada pada kategori cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan skor rata-rata (mean) yang diperoleh dengan skor maksimal dikali 100%. Mean yang diperoleh 144,5 , skor maksimal 200, standar deviasi 24,8. Persentase ini (72,25 %) berada pada kategori cukup baik.
2. Kinerja guru di SMK Negeri Kecamatan Lembah Gumanti Kabupaten Solok berada pada kategori cukup baik, dengan mean rata-rata 107, skor maksimal 150 dan standar deviasi diperoleh 16,8. Hal ini berarti kinerja guru SMK Negeri Kecamatan Lembah Gumanti Kabupaten solok cukup baik.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri Kecamatan Lembah Gumanti Kabupaten Solok. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh $r = 0,374$ pada taraf kepercayaan 99%.

B. Saran-saran

Dari kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran berikut ini :

1. Kepala sekolah diharapkan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja guru dengan meningkatkan pemberian insentif yang tepat kepada guru, pemenuhan kebutuhan dasar pribadi guru, membina kondisi fisik lingkungan kerja guru di sekolah, dan membina kondisi sosial lingkungan kerja guru di sekolah.
2. Berdasarkan hasil penelitian kinerja guru SMK Negeri Kecamatan Lembah Gumanti berada pada kategori baik, maka diharapkan guru-guru SMK Negeri Kecamatan Lembah Gumanti terus meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik lagi dan lebih meningkatkan kemandirian dalam bertindak pada saat melaksanakan pekerjaan.
3. Bagi peneliti yang lain yang ingin meneliti kajian ini untuk lebih memperluas kajiannya yang terkait dengan aspek-aspek lain
4. Karena terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru maka diharapkan pada kepala sekolah untuk dapat menumbuhkan motivasi kerja guru demi mendapatkan kinerja yang baik dari para guru tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- A Muri Yusuf. 2005. *Metodologi Penelitian*. Padang: UNP Press
- Depdiknas. 2000. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Djarmiko, Yayat Hayati. 2003. *Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Faustino Cardoso Gomes. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hamzah B. Uno. 2006. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Dibidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husaini Usman. 2009. *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jhon Soepriharto. (1988). *Penelitian kinerja dan pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia
- Malayu Hasibuan. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Manullang. (1981). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang, M. (1981). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Miftah Thoha. 2004. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mulyasa. 2007. *Menjadi Guru Profesional; Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung; PT Remaja Rosdakarya.
- Nana Sudjana. 1989. *Pembinaan Dan Pengembangan Kurikulum*. Jakarta: Bumi Aksara