

**PENGARUH MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA GURU
SMA NEGERI 7 PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S1)
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh:

AFRITA SARI
NIM. 42876

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2008**

HALAMAN PERSETUJUAN SEMINAR DARI PEMBIMBING

Judul : PENGARUH MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 7
PADANG

Nama : Afrita Sari

NIM : 42876

Konsentrasi : Pendidikan Ekonomi Akuntansi

Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Fakultas : Ekonomi

Padang, Desember 2007

Disetujui Oleh,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Susi Evanita, MS.
NIP. 131 668 038

Drs. Ali Anis, MS
NIP. 131 598 298

ABSTRAK

Afrita Sari 2003/42876 : Pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja guru SMAN 7 Padang, dengan pembimbing I Ibu Dr. Susi Evanita, Ms dan pembimbing II Bapak Drs. Ali Anis, Ms.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar, (1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMAN 7 Padang, (2) Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja guru SMAN 7 Padang, (3) Pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja guru SMAN 7 Padang.

Penelitian ini dilaksanakan di SMAN 7 Padang dan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMAN 7 Padang yang berjumlah 95 orang. Sampel diambil berdasarkan *total sampling* yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data adalah angket. Untuk melihat pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja guru SMAN 7 Padang digunakan *analisis regresi berganda* dengan menggunakan program SPSS versi 15,00.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMAN 7 Padang dengan taraf signifikan $< 0,05$ (2) Semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMAN 7 Padang dengan taraf signifikan $< 0,05$ (3) Motivasi dan semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMAN 7 Padang dengan taraf signifikan $< 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian disarankan agar terjadi peningkatan kinerja guru SMAN 7 Padang, melalui peningkatan motivasi, baik motivasi *intrinsik* maupun motivasi *ekstrinsik* dan peningkatan semangat kerja yang tinggi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan laporan kegiatan mengajar praktek pengalaman lapangan kependidikan di SMA N 7 Padang, yang dilaksanakan selama satu semester yaitu periode Juli - Desember 2007.

Tujuan pembuatan laporan ini adalah sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan mata kuliah pengalaman lapangan kependidikan. Disamping ini juga bertujuan sebagai salah satu peningkatan pemahaman penulisan tentang kegiatan belajar mengajar khususnya dan penyelenggaraan sekolah pada umumnya.

Dalam melaksanakan praktek lapangan kependidikan dan menyusun laporan kegiatan belajar mengajar ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof.Dr Jamaris Jamna, M.pd selaku Kepala UPT. PPL UNP Padang.
2. Bapak Drs.Nursal Samin selaku Kepala SMA N 7 Padang.
3. Bapak Drs.Zamzami Rasyid selaku Waka Kesiswaan SMA N 7 Padang.
4. Bapak Drs.Yendri Faisal selaku Waka Kurikulum SMA N 7 Padang.
5. Bapak Subran, BA selaku Waka Humas SMA N 7 Padang.
6. Ibu Dra.Ermawati Mpd selaku Waka Sarana dan Prasarana SMA N 7 Padang.
7. Ibu Dra.Wirdati Alwi selaku dosen pembimbing
8. Ibu Dra.Asnitati selaku guru pamong.
9. Orang tua penulis yang selalu memberikan dorongan dan bantuan baik material maupun spiritual
10. Rekan-rekan selama PL, serta pihak-pihak lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu

Penulis menyadari bahwa laporan ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan.

Padang, Desember 2007

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	i
KATA PENGANTAR	ii
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II KERANGKA TEORITIS, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kerangka Teoritis	10
B. Penelitian Terdahulu	29
C. Kerangka Konseptual	29
D. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	32
B. Tempat Dan Waktu Penelitian	32
C. Populasi Dan Sampel	33
D. Jenis Dan Alat Pengumpul Data	33
E. Defenisi Operasional	34
F. Instrumen Penelitian	36

G. Uji Coba Instrumen	38
H. Teknik Analisis Data	40
BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Temuan Penelitian	46
B. Pembahasan	73
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	78
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

TABEL 1.	Daftar Skor Jawaban Setiap Pernyataan Berdasarkan Sifatnya	36
TABEL 2.	Daftar Kisi-Kisi Variabel	37
TABEL 3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
TABEL 4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/ Golongan	51
TABEL 5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
TABEL 6.	Deskripsi Variabel Untuk Indikator Dapat Memotivasi Diri Sendiri	53
TABEL 7.	Deskripsi Variabel Untuk Indikator Dapat Tekun Dalam Mengajar	54
TABEL 8.	Deskripsi Variabel Untuk Indikator Suka Tantangan	55
TABEL 9.	Deskripsi Variabel Untuk Indikator Berorientasi Pada Hasil Atau Sasaran	56
TABEL 10.	Deskripsi Variabel Untuk Indikator Puas Dengan Pekerjaan Yang Baik	57
TABEL 11.	Deskripsi Variabel Untuk Indikator Pengembangan Karir	58
TABEL 12.	Deskripsi Variabel Untuk Indikator Pengakuan Atas Prestasi	59
TABEL 13.	Deskripsi Variabel Untuk Penghargaan Prestasi	60
TABEL 14.	Deskripsi Variabel Untuk Tugas Dari Kepala Sekolah Merupakan Tantangan	61
TABEL 15.	Deskripsi Variabel Untuk Indikator Pemberian Tanggung Jawab Penuh Oleh Kepala Sekolah	62
TABEL 16.	Deskripsi Variabel Semangat Kerja	64
TABEL 17.	Deskripsi Variabel Kinerja	66
TABEL 18.	Rangkuman Uji Multikolinearitas	67

TABEL 19. Rangkuman Uji Normalitas Sebaran Data	68
TABEL 20. Nilai Estimasi Regresi Berganda	69
TABEL 21. Model Summery	69
TABEL 22. Kontribusi Parsial Variabel X_1 Dan X_2	70
TABEL 23. Analisis Varian	71
TABEL 24. Analisis ANOVA	72

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1.	Kerangka Konseptual	30
-----------	---------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I	Angket Penelitian Uji Validitas Dan Reliabilitas	82
LAMPIRAN II	Hasil Tabulasi Data Uji Validitas Dan Reliabilitas	89
LAMPIRAN III	Hasil Analisis Data Uji Validitas Dan Reliabilitas	93
LAMPIRAN IV	Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian	99
LAMPIRAN V	Angket Penelitian	101
LAMPIRAN VI	Hasil Tabulasi Data Penelitian	106
LAMPIRAN VII	Hasil Analisis Regresi	112
LAMPIRAN VIII	Distribusi Frekuensi Skor Variabel	117
LAMPIRAN IX	Tabel Frekuensi	125

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guna meningkatkan mutu pembelajaran dan pendidikan di Indonesia, pemerintah telah meluncurkan berbagai kebijakan, salah satunya yang saat ini sedang hangat dibicarakan adalah kebijakan yang berkaitan dengan sertifikasi guru. Meski dengan kuota yang terbatas, di beberapa daerah melalui Dinas Pendidikan setempat saat ini sedang menawarkan kepada guru-guru yang dianggap telah memenuhi syarat untuk diajukan sebagai calon peserta sertifikasi. Sambutannya memang luar biasa, para guru sangat antusias untuk mengikuti kegiatan seleksi ini, bahkan para guru yang diberi tugas tambahan bagi kepala sekolah pun beramai-ramai ikut mendaftarkan diri sebagai calon peserta, terlepas apakah yang bersangkutan masih aktif atau tidak aktif menjalankan profesi keguruannya. Barangkali, motivasi yang sangat kuat untuk ikut serta dalam ajang ini adalah di samping keinginan memperoleh legitimasi sebagai guru profesional atau guru yang kompeten, tentunya daya tarik dari disediakannya tunjangan profesi dan fasilitas lainnya yang lumayan menggiurkan.

Di dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen diamanatkan bahwa guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang strategis dalam pembangunan nasional di bidang pendidikan dan karenanya perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Sebagai

tenaga profesional guru dituntut mampu melaksanakan sistem pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan telah merencanakan program kegiatan dengan menggunakan dana APBN-P Tahun 2006 untuk mengimplementasikan amanat Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen (UUGD). Program tersebut antara lain pelaksanaan sertifikasi guru, peningkatan kualifikasi, peningkatan kompetensi guru, pendidikan di daerah terpencil, dan masalah tambahan, misalnya penghargaan akhir masa bakti bagi guru dan beasiswa bagi putra dan putri guru yang berprestasi atau yang berdedikasi.

Tujuan sertifikasi adalah untuk meningkatkan kualitas guru yang pada akhirnya diharapkan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Guru dalam jabatan yang telah memenuhi syarat dapat mengikuti proses sertifikasi untuk mendapatkan sertifikat pendidikan. Dalam APBN-P tahun 2006, Depdiknas menargetkan untuk dapat melakukan uji sertifikasi terhadap 20.000 guru. Prioritas uji sertifikasi tahap awal ini adalah guru-guru yang mengajar di jenjang pendidikan dasar (SD dan SMP) yang telah memenuhi persyaratan.

Peningkatan kualifikasi guru disamping untuk meningkatkan kompetensinya, sehingga layak untuk menjadi guru yang profesional, juga dimaksudkan agar guru yang bersangkutan dapat mengikuti uji sertifikasi

setelah memperoleh ijazah S1/D4 serta mengikuti pendidikan profesi. Pemberian bantuan biaya pendidikan untuk meningkatkan kualifikasi bagi guru-guru SD dan SMP dengan menggunakan dana APBN-P tahun 2006 merupakan salah satu wujud implementasi Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Berkaitan dengan masalah tambahan, UU No.14 Tahun 2005 mengamanatkan bahwa, “masalah tambahan merupakan peningkatan kesejahteraan yang diperoleh dalam bentuk tunjangan pendidikan, asuransi pendidikan, beasiswa, dan penghargaan bagi guru, serta kemudahan untuk memperoleh pendidikan bagi putra dan putri guru, pelayanan kesehatan, atau bentuk kesejahteraan lain”. Salah satu masalah tambahan yang diprogramkan adalah pemberian penghargaan akhir masa bakti bagi guru dan pemberian beasiswa pendidikan bagi putra dan putri guru yang berprestasi dan berdikari.

Dalam Permendiknas Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam jabatan disebutkan bahwa sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi dalam bentuk penilaian portofolio atau penilaian kumpulan dokumen yang mencerminkan kompetensi guru, dengan mencakup 10 (sepuluh) komponen yaitu :

- 1). Kualifikasi akademik.
- 2). Pendidikan dan pelatihan.
- 3). Pengalaman mengajar.
- 4). Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.
- 5). Penilaian dari atasan dan pengawas.

- 6). Prestasi akademik.
- 7). Karya pengembangan profesi.
- 8). Keikutsertaan dalam forum ilmiah.
- 9). Pengalaman lapangan di bidang pendidikan dan sosial.
- 10). Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Jika kesepuluh komponen tersebut telah dapat terpenuhi secara objektif dengan mencapai skor minimal 850 atau 58% dari perkiraan skor maksimal 1500, maka yang bersangkutan bisa dipastikan untuk berhak menyandang predikat sebagai guru profesional, beserta sejumlah hak dan fasilitas yang melekat dengan jabatannya. Tentu dalam peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah motivasi dan semangat kerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang guru untuk melakukan aktifitas. Motivasi sebagai keinginan seseorang guru untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu.

Hasley dalam Hermanto (1996), mengatakan semangat kerja adalah setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik. Dengan demikian semangat kerja merupakan landasan untuk meningkatkan prestasi kerja guru, artinya semangat kerja dalam melaksanakan proses pembelajaran merupakan salah satu parameter dalam pencapaian kualitas pendidikan.

Peranan guru sangat menentukan karena kedudukannya sebagai pemimpin diantara siswanya. Guru bertanggung jawab mengorganisasikan dan mengontrol kelas serta menciptakan situasi yang kondusif agar peserta didik memperoleh pengalaman belajar yang maksimal. Oleh karena itu, tugas guru bukan hanya sebagai pemberi ilmu pengetahuan tetapi juga menciptakan situasi belajar yang untuk menghasilkan pengalaman belajar serta merangsang kreatifitas muridnya.

Guru dapat melaksanakan tugas dengan efektif dalam peningkatan produktifitas kerja, bila guru tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal ini merupakan nilai-nilai yang dipilih secara standar sehingga menjadi watak dan kebiasaan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan pekerjaan.

Ini berarti ada nilai-nilai tertentu yang bersifat positif menjadi pendorong atau motivasi bagi guru untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Guru harus memiliki semangat kerja yang tinggi, sebab tanpa semangat kerja yang tinggi guru tidak akan mampu menjalankan peranannya dihadapan peserta didik.

Kota Padang merupakan Ibu Kota Propinsi Sumatra Barat, mempunyai beberapa SMA Negeri. Salah satunya adalah SMA Negeri 7 Padang. Jumlah guru-guru disini ada sebanyak 95 orang. Masih banyak guru yang kurang berkualitas dalam mengajar, kualitas ini dibuktikan dengan hanya 17 orang guru yang lulus program sertifikasi guru dari total keseluruhan guru yang ada.

Dari observasi awal penulis di lapangan, menunjukkan bahwa motivasi dan semangat kerja guru disana masih rendah, diantaranya dapat dilihat dari :

1. Motivasi kerja guru masih rendah atau kurang pada saat mengajar. Motivasi mengalami penurunan dari waktu ke waktu. Hal ini terlihat dari ketidaktepatan waktu guru dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya.
2. Koordinasi kerja antara Kepala Sekolah dan guru masih lemah.
3. Tugas dan peran guru masih sangat lemah.
4. Ada guru yang mengajar tanpa persiapan (program mengajar).
5. Ada beberapa guru masuk kelas terlambat dan ada pula yang cepat keluar kelas sebelum jam pelajaran berakhir.
6. Ada guru yang mencatat isi buku saja kepada siswa, guru kurang siap mengajar, sehingga guru mencatat atau mendiktekan isi buku kepada siswa.
7. Ada guru yang meninggalkan kelas pada saat jam pelajaran.
8. Guru kurang maksimal menjalankan tugas pokoknya.
9. Guru sering memberi tugas kepada siswa tanpa masuk ke dalam kelas dan tugas itupun tidak dikoreksi.
10. Guru sering absen tanpa alasan dan sudah dianggap hal yang biasa.
11. Guru sering membicarakan hal-hal yang tidak berhubungan dengan materi pelajaran.
12. Guru sering melalaikan tugas dalam mengawas ujian.

Melihat permasalahan yang ada ditempat penulis melakukan praktek lapangan, kinerja guru di SMAN 7 Padang kurang menggembirakan. Tentu ada faktor-faktor yang menyebabkan hal ini bisa terjadi, hal ini diduga dipengaruhi oleh faktor motivasi dan semangat kerja. Penulis tertarik untuk meneliti sebuah penelitian yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMAN 7 PADANG.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah hubungan antara motivasi dengan semangat kerja?
2. Bagaimanakah motivasi mempengaruhi semangat kerja?
3. Bagaimanakah kinerja guru yang ada di SMAN 7 Padang?
4. Sejauhmana motivasi mempengaruhi kinerja guru-guru di SMAN 7 Padang?
5. Sejauhmana semangat kerja mempengaruhi kinerja guru-guru di SMAN 7 Padang?
6. Sejauhmana motivasi dan semangat kerja mempengaruhi kinerja guru-guru di SMAN 7 Padang?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis pada penelitian ini hanya mendeskripsikan kinerja guru SMAN 7 Padang yang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor motivasi dan faktor semangat kerja.

D. Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari identifikasi masalah maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu:

1. Seauhmana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMAN 7 Padang.
2. Seauhmana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja guru SMAN 7 Padang.
3. Seauhmana pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja guru SMAN 7 Padang.

E. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMAN 7 Padang.
2. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja guru SMAN 7 Padang.
3. Pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja guru SMAN 7 Padang.

F. Manfaat Penelitian.

1. Sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan di Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun program peningkatan kemampuan guru melalui uji sertifikasi oleh Dinas Pendidikan Kota Padang dalam hal pengembangan ilmu dibidang kependidikan.
3. Sebagai refleksi terhadap kinerja guru yang sudah lulus uji sertifikasi di SMAN 7 Padang.
4. Sebagai bahan penelitian selanjutnya bagi kalangan yang ingin lebih mendalami permasalahan ini.

BAB II

KERANGKA TEORITIS, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kerangka Teoritis

Undang-undang RI nomor 20 tahun 2003, undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 dan peraturan pemerintah nomor 2005 mengamanatkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Persyaratan kualifikasi akademik guru adalah S1/D-IV yang dibuktikan dengan ijazah sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan. Persyaratan kompetensi guru mencakup penguasaan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang dibuktikan dengan sertifikat pendidik yang diperoleh melalui sertifikasi.

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru. Sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilakukan oleh Lembaga Pendidik Tenaga Kependidikan (LPTK) yang terakreditasi dan ditetapkan pemerintah. Pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007, yakni dilakukan dalam bentuk portofolio.

Dasar hukum yang digunakan sebagai acuan pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan adalah sebagai berikut :

1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
3. Peraturan pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
4. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2005 tentang Kualifikasi dan Kompetensi Pendidik.
5. Fatwa atau pendapat hukum Menteri Hukum dan Hak Azasi Manusia Nomor I.UM.01.02-253.
6. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan.

Proses penilaian kinerja guru ini dilakukan dengan portofolio sertifikasi guru. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran

1. Kinerja.

a. Pengertian

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Poerwadarmita).

Timpe (2000 : 71) menulis kinerja adalah tingkat kerja yang dilakukan dengan jelas. Kast dan Roseinzweeig dalam Hermanto (2006) mengemukakan kinerja adalah proses kerja seseorang individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang relevan.

Selanjutnya menurut Ilyas dalam Hermanto (2006) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam suatu periode tertentu.

Kinerja berasal dari kata *job performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pekerja. Kinerja dapat berupa penampilan individu maupun kelompok, deskripsi kinerja meliputi tiga hal penting, yaitu tujuan, ukuran dan penilaian.

Tujuan akan memberi arah dan pengaruh bagaimana seharusnya perilaku kerja diharapkan. Oleh karena itu, ukuran kuantitatif dan kualitatif perlu dilakukan untuk standar kinerja.

Penilaian kinerja merupakan sebuah mekanisme yang baik (Rivai: 301) ada yang mengatakan memposisikan karyawan pada pihak sub ordinat dan dikendalikan, sebaliknya ada pemahaman bahwa

karyawan dianggap seperti aset utama perusahaan jadi harus dijaga dengan baik dan diberi kesempatan untuk berkembang.

b. Tujuan Penilaian Kinerja :

- 1). Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- 2). Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, intensif uang.
- 3). Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- 4). Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
- 5). Pengembangan sumber daya manusia.
- 6). Meningkatkan motivasi kerja.
- 7). Meningkatkan etos kerja.

Menurut Timpe (2000: 397) kinerja memberikan suatu pemahaman yang jelas tentang tingkat-tingkat kinerja, hal ini tergantung pada sudut pandang organisasi mana pengkajian tersebut digunakan.

Menurut Dessler (2007) aspek kinerja meliputi :

- a). Mutu, yaitu hasil kerja yang meliputi kecermatan dalam mengerjakan dan penuntasan suatu pekerjaan, kecepatan penggunaan metode kerja.
- b). Produktifitas, yaitu meliputi mutu dan efisiensi dari kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
- c). Pengetahuan jabatan, yaitu meliputi keterampilan dan informasi praktis atau tekhnis yang digunakan dalam jabatan.

- d). Kehandalan, yaitu meliputi dapat diandalkan atau mampu menyelesaikan pekerjaan.
- e). Ketersediaan, yaitu meliputi keberadaan karyawan pada satu jam kerja, catatan kehadiran, melakukan istirahat sesuai dengan waktu yang ditentukan.
- f). Ketidaktergantungan menjalankan suatu pekerjaan dengan sedikit atau tanpa supervisi.

Selanjutnya kinerja merupakan perwujudan dari hasil kerja seseorang anggota organisasi yang pada gilirannya akan menentukan kesuksesan dari keberhasilan organisasi. Sehingga dapat pula dikatakan bahwa tercapai atau tidaknya tujuan organisasi terutama ditentukan oleh kinerja anggota organisasi baik secara kualitas maupun kuantitas.

Berkaitan dengan indikator dalam penilain kinerja, Suprianto (1998:

2) dalam Yaman (2005) mengemukakan bahwa :

“Dalam penilaian prestasi kerja ditujukan pada berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan atau hal-hal yang khusus sesuai dengan bidang atau level pekerjaan yang diembannya ”.

Disamping itu, Lenvine dalam Yaman (2005) juga mengemukakan tiga indikator utama untuk mengukur kinerja organisasi pemerintahan, yaitu :

- 1). *Responsiveness* atau responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan

prioritas pelayanan dan pengembangan program-program pelayanan masyarakat sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

- 2). *Responsibility*, yaitu menunjukkan keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat untuk mencapai misi dan tujuannya.
- 3). *Accountability*, yaitu pengukuran sejauhmana para wakil rakyat atau pejabat polotisi atau tokoh–tokoh masyarakat dalam memperjuangkan aspirasi masyarakat.

Dimensi utama dalam mengukur kinerja aparatur adalah efisiensi, kualitas pelayanan dan kecepatan layanan dan ketepatan pelayanan. Dari uraian tersebut bahwa efisiensi, kualitas layanan dan kecepatan layanan dapat dijadikan alat ukur untuk mengukur kinerja guru dan selanjutnya secara operasional dijadikan variabel untuk kinerja guru.

Dari pengertian diatas tentang kinerja, maka penulis merumuskan kinerja yang dapat dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, yang diukur dari kuantitas, kualitas dan ketepatan.

c. Indikator Kinerja.

Menurut (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007, Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru 2007), Indikator kinerja guru meliputi EMASLIM :

1). Pendidik (*educator*).

Kinerja sebagai pendidik dapat dilihat dari :

- a). Membimbing guru (jika sebagai kepala sekolah).
- b). Kemampuan mengembangkan potensi guru.

2). Pengelola (*manager*).

Kinerja sebagai pengelola dapat dilihat dari :

- a). Mampu menyusun program pembelajaran sekolah.
- b). Mampu mengoptimalkan sumber daya yang ada pada sekolah.

3). Pengurus (*administrator*).

Kinerja sebagai pengurus dapat dilihat dari :

- a). Mampu mengelola administrasi proses belajar mengajar dengan baik.
- b). Mampu mengelola administrasi kesiswaan.

4). Penyelia (*supervisor*).

Kinerja sebagai penyelia dapat dilihat dari :

- a). Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan.
- b). Kemampuan melaksanakan program supervisi pendidikan.
- c). Kemampuan memanfaatkan hasil supervisi.

5). Pemimpin (*leader*).

Kinerja sebagai pemimpin dapat dilihat dari :

- a). Memiliki kepribadian yang kuat.
- b). Kemampuan mengambil keputusan.
- c). Kemampuan berkomunikasi.

6). Pembaharu (*innovator*).

Kinerja sebagai pembaharu dapat dilihat dari :

- a). Kemampuan mencari temuan gagasan baru untuk pembaharuan sekolah.
- b). Kemampuan melakukan pembaharuan di sekolah.

7). Pembangkit minat (*motivator*).

Kinerja sebagai pembangkit minat dapat dilihat dari :

- a). Kemampuan memotivasi diri sendiri.
- b). Kemampuan memotivasi siswa untuk lebih berprestasi.

2. Motivasi

a. Pengertian.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai: 455).

Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal sebuah perusahaan. Selain itu motivasi dapat pula di artikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin

melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Menurut Robbins (2002: 37) dalam Reflinas (2006) motivasi adalah keinginan untuk melakukan dan menentukan kemampuan untuk bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dipengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Motivasi menurut Soedjadi (1997: 37) dalam Reflinas (2006) adalah serangkaian hasrat atau lebih kuat lagi sebagai dorongan yang secara wajar senantiasa timbul dari dalam hati sanubari yang memberikan kekuatan untuk mencapai tujuan kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang dimiliki oleh guru untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Motivasi berkaitan dengan rasa puas atau tidaknya seseorang dalam interaksinya dengan orang-orang yang berpengaruh terhadapnya.

Berkaitan dengan itu dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1995), memiliki 2 pengertian :

- 1). Dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu.
- 2). Usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok seseorang orang tertentu tergerak untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki.

Siswanto (1990: 82) menulis motivasi adalah

“Sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi energi, mendorong dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah tercapainya kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan”.

Kebutuhan tersebut timbul akibat adanya berbagai hubungan yang timbul berwujud fisik, biologis dan sosial ekonomi. Tetapi yang lebih penting adalah kebutuhan-kebutuhan yang bersifat sosial phisikis, secara singkat motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral dari jalinan kerja dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Dari pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah dorongan dari diri seseorang untuk melakukan perbuatan dalam mencapai apa yang diinginkan, yang berupa dorongan, inspirasi, kekuatan, keinginan, perjuangan dalam mencapai sesuatu hal. Sedangkan Zainun dalam Anoraga, (1995: 112), memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut :

“Motivasi dapat dilihat sebagai bagian yang fundamental dalam kegiatan manajemen, sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarahan potensi daya manusia dengan jalan menimbulkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun kelompok dalam organisasi”.

b. Kriteria Motivasi

- 1). Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke suatu tujuan tertentu.

- 2). Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
- 3). Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku.
- 4). Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
- 5). Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Motivasi menyangkut alasan-alasan mengapa orang mencurahkan tenaga untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat bekerja dengan sebaik baiknya. Motivasi berkaitan dengan rasa puas atau tidaknya seseorang dalam interaksinya dengan orang-orang yang berpengaruh terhadapnya. Agar pelaksanaan pekerjaan berhasil seperti yang diharapkan, guru harus termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.

c. Indikator Motivasi :

Menurut Robert (1992: 32) dalam Hermanto (2006) seseorang yang mempunyai motivasi tinggi dapat dilihat dengan indikator sebagai berikut :

- 1). Dapat memotivasi diri sendiri, mengambil inisiatif, dapat memenuhi sendiri dan memacu diri sendiri, mempunyai perasaan komitmen yang tinggi.

- 2). Tekun bekerja secara produktif pada suatu tugas sampai selesai dengan baik dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun mendapat rintangan.
- 3). Mempunyai kemauan yang keras untuk bekerja.
- 4). Bekerja dengan atau tanpa pengawasan.
- 5). Melihat hal–hal yang harus dikerjakan dan mengambil tindakan yang perlu.
- 6). Suka tantangan, ingin menguji kemampuannya, menyukai pencarian intelektual.
- 7). Memperagakan ketidakpuasan yang konstruktif, selalu memikirkan perbaikan sesuatu.
- 8). Berorientasi pada sasaran dan pencapaian tujuan.
- 9). Selalu tepat waktu dan ingin mencapai waktu atau disiplin.
- 10). Tingkat energi tinggi dan dapat mengarahkan energi tersebut dengan efektif.
- 11). Merasa puas jika melakukan pekerja yang baik.
- 12). Percaya bahwa kerja perlu diimbangi dengan gaji yang wajar untuk sehari–hari.
- 13). Memberi andil lebih dari yang diharapkan.

3. Semangat Kerja

a. Pengertian.

Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang menghubungkan dengan produktifitas kerja. Semangat kerja akan

dapat mencerminkan dedikasi seseorang untuk melaksanakan tugas dengan baik.

Menurut Moekijad (1985: 135) dalam Yanti (2006), semangat kerja sangat identik dengan moral kerja “semangat kerja atau moral kerja adalah cara atau semangat yang ada sehingga dapat membantu kepada pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan organisasi ”.

Nitisemito (1988: 160) dalam Yanti (2006) menjelaskan semangat kerja adalah “melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik “

Selanjutnya Hasibuan (1996: 94), menekankan semangat kerja merupakan “kemauan seseorang untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan dengan giat dan antusias sehingga pekerjaan lebih cepat dan lebih baik. Sehubungan dengan itu Purwanto (1998: 83) dalam Yanti (2006) menyatakan bahwa “semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya, semangat kerja mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan”.

Selanjutnya Bell, dalam Yanti (2006) menyatakan bahwa “semangat kerja adalah kecendrungan anggota organisasi berusaha lebih keras mencapai tujuan dan sasaran organisasi termasuk perasaan terikat”. Semangat kerja juga sebagai gejala kelompok yang mengakibatkan usaha tambahan, kebersamaan tujuan dan perasaan”.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kemauan seseorang untuk melakukan pekerjaan, sehingga pekerjaan ini dapat diselesaikan dengan cepat dan lebih baik dan memuaskan. Kemauan ini berasal dari diri seseorang tanpa adanya paksaan dari orang lain. Dengan demikian diharapkan pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Semangat kerja merupakan kunci keberhasilan suatu lembaga, karena apabila semangat kerja tinggi maka tujuan lembaga akan dapat dicapai secara optimal. Semangat kerja seseorang akan terlihat apabila hasil dari kerjanya meningkat. Namun untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi, banyak faktor yang mempengaruhinya.

Nawawi (1998: 172) dalam Yanti (2006) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja itu antara lain: "kepemimpinan, disiplin, pengawasan, humas relations, upah gaji, minat dan kemampuan". Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain :

- 1) Minat atau perhatian terhadap pekerjaan.
- 2) Upah dan gaji.
- 3) Status sosial dan pekerjaan.
- 4) Tujuan yang mulia atas pekerjaan yang mengandung pengabdian.
- 5) Faktor suasana kerja dan hubungan kemanusiaan yang baik.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja cukup banyak diantaranya adalah kepemimpinan, disiplin, pengawasan, human relations, upah atau gaji, minat dan kemampuan serta suasana kerja.

c. Indikator Semangat Kerja Guru.

Sebagaimana yang dinyatakan oleh Nitisemito (1998: 160) dalam Yanti (2006) bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan lebih cepat dan lebih baik. Pendapat ini menekankan bahwa orang yang mempunyai semangat untuk bekerja, maka akan dapat melakukan pekerjaan dengan cepat dan akan lebih baik dari yang biasanya.

Untuk mengetahui turunnya semangat kerja pegawai, maka perlulah pimpinan mengetahui indikasi-indikasi, dengan pengetahuan tentang indikasi ini akan dapat diketahui sebab-sebab turunnya semangat kerja pegawai. Dengan demikian pimpinan akan dapat mengambil tindakan pencegahan seawal mungkin.

Menurut Purwanto (1997: 84) dalam Yanti (2006) mengatakan bahwa indikator dari semangat kerja adalah rasa “rasa kekeluargaan yang tinggi, loyalitas, antusiasme, sifat-sifat yang dapat dipercaya dan kesanggupan bekerja sama”, sedangkan Nawawi (1986: 125) dalam Yanti (2006) mengatakan bahwa indikator dari semangat kerja adalah :

- 1). Kemauan untuk bekerja sama.
- 2). Kesiediaan untuk organisasi dan pimpinan.

- 3). Bersedia bekerja sama dengan perintah dan aturan.
- 4). Stamina orang yang kuat.

Secara umum dapat penulis simpulkan bahwa indikator dari semangat kerja adalah :

1. Antusiasme guru dalam bekerja.
2. Keaktifan dan keikutsertaan guru dalam mengikuti kegiatan (partisipasi).
3. Kesiediaan guru untuk bekerja sama (kerja sama).
4. Inisiatif dan kreatifitas guru dalam melaksanakan tugas.
5. Loyalitas guru.

Untuk lebih jelasnya penulis akan menjelaskan satu persatu sebagai berikut :

1. Antusiasme pegawai dalam bekerja.

Menurut Poerwadarmita (1995: 50) antusiasme adalah gelora semangat, minat besar terhadap sesuatu. Jadi dapat disimpulkan bahwa antusiasme ini merupakan suatu hal yang perlu dimiliki oleh guru dalam melaksanakan kewajibannya. Antusiasme guru menunjukkan bahwa guru itu dapat diberikan perhatian yang tulus terhadap pekerjaannya sehingga tujuan dapat dicapai sesuai dengan harapan.

2. Keaktifan dan keikutsertaan guru dalam mengikuti kegiatan (partisipasi).

Poerwadarmita (1995: 237) menjelaskan partisipasi adalah turut berperan dalam suatu kegiatan, keikutsertaan dan peran serta. Jadi partisipasi dapat diartikan sebagai keikutsertaan guru dalam mengikuti kegiatan. Baik itu kegiatan yang sudah rutin maupun kegiatan yang essential. Partisipasi ini bukan hanya sekedar ikut serta tetapi betul– betul terlibat dalam kegiatan.

Guru sangat dituntut untuk ikut serta dalam semua kegiatan, seperti dalam merumuskan kebijaksanaan, dalam menghadiri pertemuan, dalam menyelesaikan masalah, dalam mengikuti upacara atau apel dan kegiatan lain yang sangat menunjang terhadap pencapaian tujuan sekolah. Kegiatan yang diikuti bukan hanya sekedar menunjang pencapaian tujuan akan tetapi juga menambah wawasan guru terhadap sesuatu.

3. Kesiediaan guru untuk bekerja sama.

Kerja sama merupakan suatu hal yang paling penting dalam melaksanakan suatu kegiatan. Tanpa adanya kerja sama maka kegiatan yang akan dilaksanakan tidak akan optimal. Kerja sama dapat diartikan sebagai kegiatan atau usaha yang dilaksanakan oleh beberapa orang untuk mencapai tujuan bersama.

Anaraga (1995;76) menjelaskan bahwa kerja sama adalah kesiediaan para guru untuk bekerja secara bersama–sama dngan teman sekerja maupun dengan atasan untuk mencapai tujuan bersama. Kesiediaan guru untuk bekerja sama dapat ditunjukkan

dengan adanya keinginan dari dalam diri guru untuk melaksanakan kegiatan seperti rapat bulanan di sekolah, guru tersebut bersedia untuk menghadiri rapat dan bekerja sama dengan guru lain untuk membahas masalah dalam rapat tersebut, maka jelaslah bahwa guru memiliki semangat kerja yang tinggi.

4. Inisiatif dan kreatifitas guru dalam melaksanakan tugas.

Menurut Poerwadarmita (1995: 102) inisiatif dapat diartikan sebagai usaha atau tindakan untuk memulai dan memprakarsai. Sedangkan kreatifitas guru dapat diartikan sebagai kemauan untuk menciptakan, daya cipta tentang sesuatu. Nawawi (1992: 229) dalam Yanti (2006) menjelaskan inisiatif guru dapat diartikan sebagai usaha yang dilakukan guru untuk memulai dan memprakarsai hal-hal yang baru. Guru yang memiliki inisiatif tinggi dalam bekerja sangat berpengaruh kepada pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Wijaya (1995: 75) menjelaskan inisiatif guru bisa dilihat dari kemampuan untuk mencari ide baru dalam menyelesaikan masalah dan menuangkan ide baru tersebut.

5. Loyalitas guru.

Poerwadarmita (1995: 535) menjelaskan loyalitas adalah sebagai kesetiaan, kepatuhan dan ketaatan terhadap sesuatu. Loyalitas guru terhadap tugas dan terhadap atasannya serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Loyalitas guru sangat diperlukan untuk

mencapai tujuan sekolah karena adanya loyalitas yang tinggi dapat menunjukkan semangat kerja yang tinggi pula.

d. Faktor Negatif Yang Dapat Menurunkan Semangat Kerja.

Menurut Moekijat, (1991: 141) dalam Reflinas (2006) berpendapat bahwa tanda–tanda semangat kerja yang negatif adalah :

- 1). Kegelisahan
- 2). Kelelahan.
- 3). Keadaan yang membosankan.
- 4). Pemogokan.
- 5). Tingkat ketidakhadiran.

e. Manfaat Semangat Kerja

Menurut Admovidiro (2005) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, manfaat semangat kerja bagi seorang guru adalah :

- 1). Menjamin hasil kerja dengan kualitas baik.
- 2). Membuka seluruh komunikasi, keterbukaan, cepat menemukan kesalahan dan cepat memperbaikinya.
- 3). Cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar (faktor eksternal seperti pelayanan, teknologi, ekonomi, sosial dan budaya).
- 4). Mengurangi laporan yang berupa data–data dan informasi yang salah atau palsu.

B. Penelitian Terdahulu

1. Yaman tahun 2005

Pengaruh manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMAN 1 Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman.

2. Syafrida Yanti tahun 2006

Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang.

3. Reflinas tahun 2006

Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, sarana pembelajaran dan motivasi berprestasi terhadap semangat kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Padang.

4. Hermanto tahun 2006

Pengaruh sikap kerja, tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja kepala SMPN di Kabupaten Pesisir Selatan.

C. Kerangka Konseptual

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dalam suatu periode tertentu.

Kinerja seorang guru tersebut erat sekali kaitannya dengan motivasi dan semangat kerja guru tersebut. Penilaian kinerja guru dapat dilakukan dengan beberapa indikator.

Penilaian kinerja jabatan guru dilakukan dengan cara proses penilaian portofolio sertifikasi. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru. Sertifikat bagi guru dalam jabatan dilakukan oleh LPTK yang

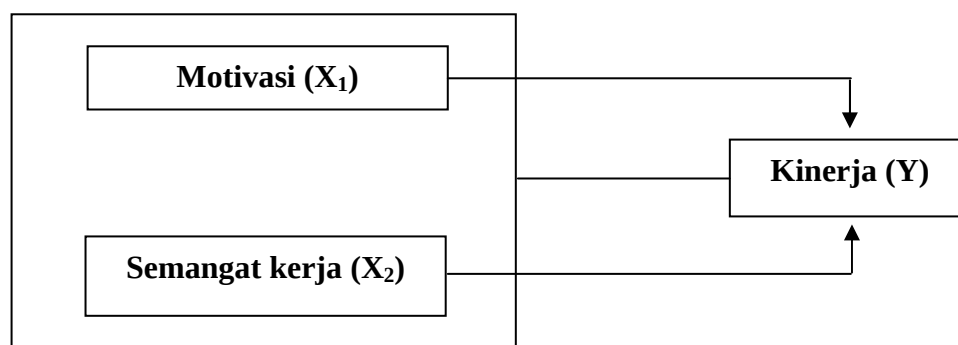
terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah. pelaksanaan sertifikat bagi guru dalam jabatan ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007, yakni dilakukan dengan portofolio.

Motivasi adalah serangkai sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai: 455).

Semangat kerja merupakan kemauan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

Semangat kerja dapat dilihat dari kesanggupan pegawai atau guru untuk bekerja keras atau antusias, keaktifan dan keikutsertaan dalam mengikuti kegiatan atau partisipasi, kesediaan untuk bekerja sama, inisiatif dan kreatifitas dalam melaksanakan tugas serta memiliki loyalitas.

Pada penelitian ini dibahas pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja guru SMAN 7 Padang. Secara jelas kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1: Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Sesuai dengan perumusan masalah dan kerangka teoritis serta kerangka konseptual maka penulis rumuskan hipotesis:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru SMAN 7 Padang.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja guru SMAN 7 Padang.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja guru SMAN 7 Padang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru SMAN 7 Padang.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja guru SMAN 7 Padang.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja guru SMAN 7 Padang.

B. SARAN

1. Disarankan kepada guru SMAN 7 Padang untuk meningkatkan kinerja pada masa yang akan datang melalui peningkatan motivasi intrinsik yaitu lebih meningkatkan motivasi diri sendiri dengan cara menumbuhkan semangat dari dalam diri guru tersebut untuk lebih bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas proses belajar mengajar dan motivasi ekstrinsik yaitu harus meningkatkan rasa tantangan untuk melakukan tugas yang diberikan oleh atasan dengan cara dalam tugas tersebut berusaha untuk melakukan semaksimal mungkin dan berusaha untuk menjadi yang terbaik dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan.

2. Disarankan kepada guru SMAN 7 Padang untuk meningkatkan kinerja pada masa yang akan datang melalui peningkatan semangat kerja yaitu peningkatan keaktifan dan keikutsertaan guru dalam mengikuti berbagai kegiatan (partisipasi aktif). Dengan cara ikut serta dalam berbagai acara pelatihan dan penataran yang menunjang lancarnya proses belajar mengajar untuk masa yang akan datang dan partisipasi aktif dalam forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).