

TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Dahliah¹, Wahyuni Sakka²

Stie Yapman Majene^{1,2}

dahliabahri89@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Majene. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diduga tingkat pendidikan lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja guru. Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada pada SMK Negeri 1 Majene diambil sebagai responden yakni berjumlah 48 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ada metode deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan tiga instrumen penelitian yaitu pengamatan yaitu pengamatan (observasi), wawancara (Interview), kuisioner, dan dokumentasi. Data diolah dengan aplikasi SPSS 24.0. Berdasarkan dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, baik itu secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

Kata kunci: *Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru.*

1 PENDAHULUAN

Guru merupakan kunci dalam peningkatan mutu pendidikan dan mereka berada di titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan pada perusahaan-perubahan kualitatif. Setiap usaha peningkatan mutu pendidikan seperti perubahan kurikulum, pengembangan metode-metode mengajar, penyediaan sarana dan prasarana akan berarti apabila melibatkan guru (Saudagar dan Idrus, 2011: 85). Guru adalah ungkapan umum yang populer dan masih dipegang serta dipakai keberadaannya di tengah masyarakat, bahwa guru merupakan orang yang di”gugu” dan di”tiru”. Hal ini berarti guru adalah orang yang harus selalu dapat ditaati dan diikuti, maka guru harus selalu memikirkan perilakunya sesuai dengan predikat yang disandangnya (Yamin dan Maisah, 2010:88). Oleh karena itu, sebagai pemegang kunci guru harus terus meningkatkan kinerjanya dan melakukan evaluasi secara berkala.

Rendahnya kinerja guru disebabkan oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang dapat menyebabkan rendahnya kinerja guru antara lain adalah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, tingkat kesejahteraan, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja. *National Commision for Excellence in Teacher Education* menyatakan bahwa guru yang efektif harus terampil dan mahir dalam bidangnya (Rachmawati dan Daryanto, 2013:11-

12). Hal ini memperkuat bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja merupakan hal penting bagi seorang guru.

Kinerja para praktisi pendidikan dalam hal ini guru yang ada di institusi pendidikan umum menjadi fokus perhatian dalam kerangka pengembangan SDM, yang diharapkan mampu menghantarkan para peserta didik menjadi generasi yang memiliki kemampuan dari aspek kognisi, afeksi dan psikomotor. Masalah kinerja guru hingga kini masih menjadi perhatian serius, dapat terlihat ketika sejak berlakunya Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) di sekolah.

Potensi tersebut berupa potensi fisik, emosi, sosial, sikap, moral, pengetahuan, maupun keterampilannya. Sedangkan Menurut Buchori (2012:57), yang dimaksud dengan tingkat pendidikan adalah tingkatan pendidikan yang diperoleh secara formal yang dibuktikan dengan ijazah formal, ijazah adalah tanda pengakuan bahwa seseorang telah menyelesaikan suatu program pendidikan tertentu. Dengan demikian, ijazah dapat digunakan untuk menunjukkan kemampuan seseorang.

Selain tingkat pendidikan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru motivasi kerja juga menjadi faktor yang menentukan kinerja guru. Motivasi kerja guru bisa di artikan sebagai dorongan mental yang dimiliki oleh seorang guru dalam melakukan pekerjaan sebagai seorang guru. Dengan demikian, disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi kerja guru adalah sesuatu yang membuat diri pribadi guru menjadi semangat untuk melaksanakan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar agar tercapai tujuan sesuai rencana (Hasibuan, 2009:94).

Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru sebab motivasi merupakan hal terpenting dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi menurut Mc. Donald adalah suatu perubahan energy dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan (Yamin dan Maisah, 2010: 84). Seorang guru yang memiliki motivasi tinggi maka ia akan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya secara profesional. Berbeda dengan guru yang mengalami krisis motivasi kerja, ia akan melaksanakan tugasnya sebagai guru dengan santai dan seenaknya. Sehingga, keberadaan motivasi kerja sangatlah penting untuk menjaga kinerja guru agar tetap baik. Berdasarkan pengamatan awal di SMK Negeri 1 Majene dengan melakukan wawancara informal terhadap salah satu guru di sekolah tersebut ditemukan kendala-kendala, masih ada guru yang belum dapat mengkonduksikan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan dikelas, metode yang digunakan pun masih konvensional dan penggunaan media pembelajaran sebagai penunjangnya seperti power point, dan alat peraga lainnya juga masih jarang sehingga yang

terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa. Selanjutnya dalam mengembangkan materi pembelajaran, tidak semua guru mengembangkan materi secara maksimal. Hal tersebut dikarenakan, guru hanya mengembangkan materi secara standar saja, dengan alasan apabila terlalu luas dikhawatirkan siswa kurang menguasai apa yang menjadi inti dari materi yang disampaikan guru, Selain itu guru juga terkesan acuh tak acuh terhadap siswa yang sering melakukan keributan di kelas.

2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tingkat Pendidikan

Pengertian pendidikan menurut John S. Brubaker sebagaimana dikutip oleh Sumitro (2008), pendidikan adalah proses menggali potensi-potensi, kemampuan-kemampuan, dan kapasitas-kapasitas manusia yang mudah dipengaruhi oleh kebiasaan-kebiasaan dan disempurnakan dengan kebiasaan-kebiasaan baik, melalui alat (media) yang disusun sedemikian rupa dan digunakan oleh manusia untuk menolong orang lain atau diri sendiri dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Sumitro, 2008:17). Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal, dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Soedarmayanti,2011:32).

Menurut Andrew E. Sikula dalam buku Mangkunegara, sebagaimana dikutip oleh Saudagar, tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum (Sikula dan Mangkunegara, 2013:50). Tingkat pendidikan seringkali disamakan dengan jenjang pendidikan karena kedua kata ini memiliki makna yang sama. Jenjang pendidikan adalah tahap pendidikan yang ditetapkan berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran, dan cara penyajian bahan pengajaran (Ikhsan,2008:22).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyebutkan pengertian jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan (Departemen Agama RI, 2007:6). Relevan dengan beberapa deskripsi tentang pengertian tingkat pendidikan atau jenjang pendidikan tersebut, penempatan guru berdasarkan ijazah telah diamanatkan oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab XI Pasal 42, yang berbunyi: "Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang

kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.

Menurut Tirtarahardja dan La Sulo (2010), jenjang pendidikan meliputi: (1) Pendidikan dasar; yaitu memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan, dan keterampilan dasar. (2) Pendidikan Menengah; adalah pendidikan 3 tahun setelah pendidikan dasar, berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar serta mempersiapkan peserta didik untuk melanjutkan pendidikan tinggi atau memasuki dunia kerja. Pendidikan menengah terdiri dari pendidikan kejuruan, pendidikan umum, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, dan pendidikan keagamaan. (3) Pendidikan tinggi; adalah pendidikan yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik yang dapat diterapkan atau mampu mengembangkan pengetahuan dan teknologi. (Tirtarahardja dan La Sulo, 2010: 272 – 274).

Tujuan pendidikan nasional yang termaktub di dalam GBHN yakni: membentuk manusia Indonesia yang sehat jasmani dan rohani, memilki pengetahuan dan keterampilan, dapat mengembangkan kreativitas dan tanggungjawab, menyuburkan sikap demokrasi, mengembangkan kecerdasan yang tinggi, dan sebagainya (Notoatmodjo,2012:42). Pendidikan guru adalah pendidikan profesional, yang terdiri dari kategori: pendidikan *pre-service*, pendidikan *in-service*, pendidikan berlanjut, pendidikan lanjutan, dan pengembangan staf. Pendidikan guru dipadukan dalam suatu system proses pengadaan, pengembangan, dan pengelolaan (Hamalik, 2009:8). Guru pada SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi (permendiknas nomor 16 tahun 2007).

Dari uraian dapat disimpulkan tingkat pendidikan adalah usaha sadar yang sistematis dalam mengembangkan potensi manusia, baik pola pikir maupun sikap dan perilaku melalui jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Pendidikan berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga guru yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi sekolah. Semakin tinggi pendidikan seorang guru maka semakin tinggi pula kinerjanya karena pengetahuan yang diperoleh di perguruan tinggi lebih banyak. Dan indikator yang digunakan yaitu: 1. tingkat pendidikan, 2. kesesuaian program studi (permendiknas nomor 16 tahun 2007).

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut (Hasibuan, 2010:92). Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2010:61). Menurut Hasibuan (2010:95), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya Merle J. Moskowitz dalam Hasibuan (2010:96), motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiatif dan pengarahan tingkah laku.

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2009:94). Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja. Motivasi pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mampu bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan (Hasibuan, 2009:94). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2010:95), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya Merle J. Moskowitz dalam Hasibuan (2010:96), motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiatif dan pengarahan tingkah laku. Motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan

Motivasi didefinisikan oleh Stanford (dalam Mangkunegara, 2010:94) sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motif tersebut, motivasi dikatakan juga sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Dalam hubungannya dengan

lingkungan kerja, McCormick (dalam Mangkunegara, 2010:94) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Motivasi kerja guru bisa di artikan sebagai dorongan mental yang di miliki oleh seorang guru dalam melakukan pekerjaan sebagai seorang guru. Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi kerja guru adalah sesuatu yang membuat diri pribadi guru menjadi semangat untuk melaksanakan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar agar tercapai tujuan sesuai rencana.

2.3 Kinerja Guru

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan. Kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan (Saondi, 2010:2).

Hikman dalam Usman (2009:487) menyatakan kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi yang ada dalam organisasi tersebut. Sementara itu, Stoner dan Freeman dalam Usman (2009:487) mengemukakan kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil. Sedangkan pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2009:57) kinerja (prestasi kerja) diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang guru menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya. Dunia kerja guru yang sebenarnya adalah pembelajaran siswa dalam kegiatan pembelajaran di kelas.

Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi peserta didik, dan lingkungannya. Guru juga harus mampu mengambil keputusan secara mandiri (*independent*), terutama dalam berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran dan

pembentukan kompetensi, serta bertindak sesuai dengan kondisi peserta didik, dan lingkungan (Mulyasa, 2011:37). Guru adalah figur manusia yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan. Guru juga merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri (Saondi, 2010:2)

Dalam hal ini, produktivitas suatu sekolah dapat ditinjau dari tingkatannya dengan tolok ukur masing-masing, yang dapat dilihat dari kinerja seorang guru (Mulyasa,2009:135). Kinerja guru adalah segala hasil dari usaha guru dalam mengantarkan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan, yang meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugasnya sebagai guru. Tugas profesional seorang guru mencakup kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Kinerja tenaga pengajar adalah menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggungjawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggungjawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik ke arah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-biologis.

Kinerja pengajar adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja tenaga pengajar menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga pengajar, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan. Terkadang kinerja tenaga pengajar hanya berupa respon, tapi biasanya memberi hasil (Yamin dan Maisah, 2010:87).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Kinerja seorang guru dapat dilihat dari prestasi yang diperoleh oleh seorang guru, bagaimana seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta memberikan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran, dan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang guru.

3 METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada SMK Negeri 1 Majene. Pemilihan obyek penelitian ini dengan pertimbangan bahwa data dan informasi mudah diperoleh dan relevan dengan pokok permasalahan yang menjadi objek penelitian.

3.2 Sampel dan Metode Pengumpulan Data

Adapun jenis penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini adalah metode korelasi yang mana beberapa variable yang diangkat pada penelitian ini akan dikaji sejauh mana pengaruhnya antara variable x dan variable y.

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan-satuan/individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto,2011:107). Populasi merupakan jumlah keseluruhan yang akan menjadi objek penelitian yaitu seluruh guru yang ada pada SMK Negeri 1 Majene yang berjumlah 48 orang. Populasi ini juga dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini sehingga digunakan secara sampel jenuh yaitu jumlah secara keseluruhan berjumlah 48 responden.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yaitu untuk memperoleh gambaran lengkap tentang variabel yang diteliti. Adapun yang diamati adalah pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Majene. Instrument pada penelitian ini akan menggunakan beberapa jenis metode yaitu metode pengamatan (observasi), wawancara, metode kuisisioner (daftar pertanyaan) serta metode dokumentasi. Semua data akan dianalisis melalui aplikasi SPSS 24.0.

4 HASIL DAN DISKUSI

4.1 Uji Validitasi

Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 48 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) > r tabel sebesar 0,2875, untuk $df = 48-3 = 45$; $\alpha = 0,05$ maka item/ pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya.

4.1.1 Uji Validitas Kuisisioner Variabel tingkat pendidikan

Hasil uji validitasi kuisisioner variabel tingkat pendidikan dengan 5 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan (X1)

Butir	r _{hitung}	Sig.	r _{tabel}	Kriteria
1	0,386	0,007	0,287	Valid
2	0,569	0,000	0,287	Valid
3	0,586	0,000	0,287	Valid
4	0,595	0,000	0,287	Valid
5	0,364	0,000	0,287	Valid

Sumber: data diolah 2020

4.1.2 Uji Validitas Kuisiner Variabel Motivasi Kerja

Hasil uji validitasi kuisiner variabel Motivasi Kerja dengan 5 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Butir	r _{hitung}	Sig.	r _{tabel}	Kriteria
1	0,490	0,000	0,287	Valid
2	0,301	0,038	0,287	Valid
3	0,371	0,009	0,287	Valid
4	0,613	0,000	0,287	Valid
5	0,747	0,000	0,287	Valid

Sumber: data diolah 2020

4.1.3 Uji Validitas Kuisiner variabel Kinerja Guru

Hasil uji validitasi kuisiner variabel Kinerja Guru dengan 5 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Butir	r _{hitung}	Sig.	r _{tabel}	Kriteria
1	0,756	0,000	0,287	Valid
2	0,776	0,000	0,287	Valid
3	0,733	0,000	0,287	Valid
4	0,695	0,000	0,287	Valid
5	0,708	0,000	0,287	Valid

Sumber: data diolah 2020

4.2 Uji Realibilitas

Adapun reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Perhitungan Reliabilitas

No	Variabel	r _{alpha}	R _{krisis}	Kriteria
1	Tingkat Pendidikan	0,638	0,600	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,669	0,600	Reliabel
3	Kinerja Guru	0,788	0,600	Reliabel

Sumber: data diolah 2020

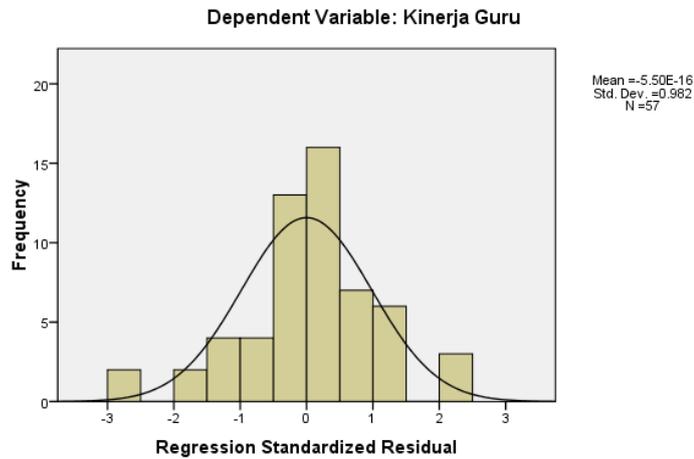
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas Data

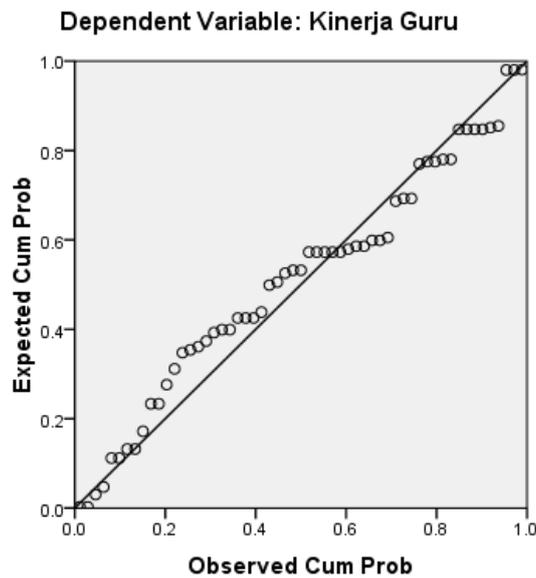
Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data yang baik dalam penelitian adalah data yang berdistribusi normal.

Adapun hasil pengolahan data dari uji normalitas sebagai berikut :

Gambar 1. Histogram



Gambar 2. Normal P-Plot

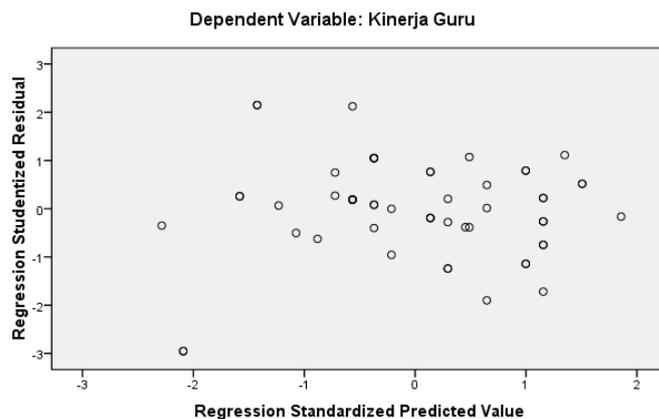


Berdasarkan tampilan *output chart* diatas kita dapat melihat grafik histogram dan grafik plot. Dimana grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil pengolahan data untuk uji heteroskedastisitas sebagai berikut :

Gambar 3. Scatterplot



Berdasarkan grafik scatter diatas, tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan diatas dan dibawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas atau H0 diterima.

4.4 Persamaan Regresi Linier Berganda

Koefisien regresi untuk variabel X1 sebesar 0,342 dan variabel X2 sebesar 0,644. Koefisien regresi X1 bernilai positif terhadap kinerja guru.

$$Y = 0,109 + 0,342 X1 + 0,644 X2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Guru

α = Konstanta

X1 = Tingkat Pendidikan

X2 = Motivasi Kerja

b1, b2 = Koefisien arah regresi (koefisien dari X1, X2)

Koefisien-koefisien persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan:

a = 0,109 menyatakan bahwa jika tingkat pendidikan berorientasi pada motivasi kerja, maka nilai konsistensi kinerja guru sebesar 0,109

b1 = 0,342 menyatakan bahwa tingkat pendidikan bertambah, maka kinerjaguru akan mengalami peningkatan sebesar 0,342.

b2 = 0,644 menyatakan motivasi kerja bertambah maka kinerjaguru akan mengalami peningkatan sebesar 0,644.

4.5 Uji T

Tabel 5. Hasil Analisis Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.109	5.702		.019	.985
	Tingkat_Pendidikan	.342	.292	.179	1.173	.247
	Motivasi_Kerja	.644	.266	.370	2.420	.020

a. Dependent Variable: KINERJA_GURU

Sumber: data diolah 2020

4.5.1 Variabel Tingkat Pendidikan (X1)

Dari table 5 di atas diperoleh t hitung $1.173 < t$ table 2.014 maka Hipotesis ditolak yang artinya tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerjaguru pada SMK Negeri 1 Majene.

4.5.2 Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan table 5, nilai t hitung $2.420 > t$ table 2.014 maka Hipotesis diterima yang artinya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 1 Majene.

Sig : $0,2427 > 0,05$ yang artinya Tingkat Pendidikan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 1 Majene.

Sig : $0,020 < 0,05$ yang artinya Motivasi Kerja signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 1 Majene.

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui hipotesis yang diajukan yaitu: ada pengaruh signifikan antara variabel tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Majene.

Tabel 6. Hasil Pengujian Berganda

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	64.147	2	32.073	7.092	.002 ^b
Residual	203.520	45	4.523		
Total	267.667	47			

a. Dependent Variable: Kinerja _Guru

b. Predictors: (Constant), Tingkat_Pendidikan, Motivasi_Kerja

Sumber: data diolah 2020

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y.

H₀: $\beta_1, \beta_2 = 0$: Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap Kinerja guru pada SMK Negeri 1 Majene.

H_a: $\beta_1, \beta_2 \neq 0$: Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap Kinerja guru pada SMK Negeri 1 Majene.

Kriteria pengujian: Secara konvensional pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dengan df numetor = 2 dan df denominator = 48 (diperoleh dari hasil $df = k (n-k-1) = 3; (48-3=0,287$ diketahui $F_{tabel} = 0,287$ dan $F_{hitung} = 7.092$. Karena $F_{hitung} > F_{Tabel}$, maka H₀ ditolak, dan H_a diterima sehingga variabel tingkat pendidikan dan motivasi kerja, berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerjaguru pada SMK Negeri 1 Majene.

5 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Tingkat Pendidikan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Negeri 1 Majene dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain:

- a. Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerjaguru pada SMK Negeri 1 Majene.
- b. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerjaguru pada SMK Negeri 1 Majene.
- c. Motivasi Kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerjaguru pada SMK Negeri 1 Majene.

6 ACKNOWLEDMENTS

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Kemenristekdikti yang telah memberikan bantuan dana penelitian kepada kami para dosen pemula sehingga kami dapat melaksanakan salah satu tugas tri dharma perguruan tinggi yakni penelitian. Terima kasih juga kami ucapkan kepada Kepala Sekolah beserta staf dan guru pada SMK Negeri 1 Majene yang sangat membantu memberikan data dan pelayanan yang baik selaku responden penelitian ini dan kepada pihak LPPM Stie Yapman Majene yang telah membantu dan memberikan banyak informasi atas kelancaran peneltian ini.

7 DAFTAR PUSTAKA

Buchori *.Metode Analisis Data Sosial*. Kediri: Jenggala Pustaka Utama, 2012.

- Departemen Agama RI, Peraturan Perundang Perwakafan, Direktorat Jendral Bimbingan Masyarakat Islam, 2007
- Hamalik, Oemar. 2009. *Manajemen Pendidikan. Ketenaga kerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ikhsan dkk. 2008. *Efek Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Status Sekolah, dan Sertifikasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA Kota Sambas*. Pontianak: Universitas Tanjung Pura.
- Mulyasa, 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Notoatmojo, S. 2012. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Cetakan Ketiga, Jakarta : Rineke Cipta
- Peraturan Mendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Rachmawati, Tutik dan Daryanto. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media, 2013.
- Saudagar, Fachruddin dan Ali Idrus. *Pengembangan Profesionalitas Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press, 2011.
- Soedarmayanti. 2011. *Prestasi dalam Pengembangan Pemberdayaan dan Pendayagunaan Pegawai*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Sumitro. 2008 *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sikula dan Mangkunegara 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kepegawaian*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta
- Saondi. Oni dan Suherman, Aris. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Rafika Aditama
- Tirtaharja dan La Sulo, 2010. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Usman, Husaini. 2009. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi aksara
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.