

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum SD Negeri 68 Kota Bengkulu

Sekolah Dasar Negeri 68 Kota Bengkulu beralamat di Jalan Kalimantan, Merpati 17 Kelurahan Rawa Makmur Permai Kecamatan Muara Bangkahulu Kota Bengkulu. Visi yang diemban oleh SDN 68 Kota Bengkulu adalah membentuk anak bangsa yang berkarakter, cerdas, cermat, kreatif, kompetitif, dengan berlandaskan iman dan taqwa dan cinta lingkungan. Untuk mencapai visi tersebut, beberapa misi yang diemban adalah :

- 1) Mencetak peserta didik yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berkarakter, cerdas, kreatif, jujur, sopan, mampu bekerja sama dan mencintai lingkungan
- 2) Mengembangkan sikap kompetitif, disiplin, tertib dan trampil dalam mengekspresikan ilmu pengetahuan dan seni
- 3) Mewujudkan pendidikan yang bermutu, efisien, relevan, dan efektif
- 4) Membangun keunggulan nilai intelektual yang kreatif dan kompetitif baik secara lokal maupun global

Budi Pekerti dan Siaga Bencana berdasarkan IMTAQ dan IPTEK.

Untuk mencapai visi tersebut, strategi yang dilakukan yang tertuang dalam misi sekolah, yakni tanggap terhadap bencana dan selalu memberikan pertolongan pada sesama tanpa pamrih.

Kegiatan belajar di SD Negeri 68 dilaksanakan setiap hari. Pembelajaran di SD Negeri 68 khususnya untuk kelas 1 sampai kelas 3 telah menerapkan pembelajaran tematik. Disini guru mengaitkan mata pelajaran satu dengan yang lainnya. Kegiatan belajar langsung dibimbing oleh guru kelas. Yang mana pembelajarannya telah menggunakan media sebagai alat bantu belajar ini dinilai untuk mempermudah anak memahami konsep. Untuk kelas tinggi kelas 4, 5 dan 6 menggunakan guru kelas yang mengajarkan semua mata pelajaran kecuali Penjas, Agama dan Bahasa Inggris.

Secara garis besar, guru kelas tidak memiliki masalah. Hal ini dikarenakan para guru telah berpengalaman. Potensi guru cukup baik terlihat dari kekompakan antara satu guru dengan guru lainnya dalam mengelola pembelajaran. Guru-guru rata-rata sudah lulusan S1. Secara garis besar guru kelas tidak begitu memiliki masalah dan ini dikarenakan media dan buku-buku untuk pembelajaran cukup tersedia karena mendapat bantuan dana BOS yang berbentuk uang yang dibelikan sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Dalam kegiatan belajar mengajar di SD N 68 sudah berjalan cukup baik. ini terlihat dari pelaksanaan proses belajar mengajar yang mana suasana pembelajaran cukup kondusif dan produktif. Mengenai masalah yang dihadapi para guru tidak begitu berat. Hanya masalah biasa dialami oleh anak-anak, seperti kenakalan. Kenakalan bukan berarti masalah, ini hanya masalah sebuah hambatan.

4.2 Karakteristik Responden

Jumlah karyawan yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 20 orang. Adapun karakteristik Guru SD Negeri 68 Kota Bengkulu berdasarkan tingkat pendidikan, jenis kelamin, usia, dan masa kerja terlihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1 **Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	4	20
Perempuan	16	80
Tingkat Pendidikan		
Diploma	11	55
Sarjana	9	45
Pascasarjana	-	-
Usia		
25 – 35 Tahun	3	15
36 – 45 Tahun	4	20
> 45 Tahun	13	65
Masa Kerja		
<5 Tahun	1	5
6 – 10 Tahun	2	10
> 10 Tahun	17	85
Jumlah	20	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Dari Tabel 4.1 diketahui bahwa mayoritas guru yang ada pada Sekolah Dasar Negeri 68 Kota Bengkulu berjenis kelamin perempuan dan merangkap sebagai guru kelas. Guru laki-laki di SD Negeri 68 Kota Bengkulu adalah guru bidang studi seperti guru olah raga (penjaskes). Guru perempuan lebih dominan dibanding laki-laki karena sewaktu mendaftar menjadi guru di SD Negeri 68 Kota Bengkulu, perempuan lebih dominan dan merasa aman bekerja disana, mereka tidak pernah di intimidasi oleh sesama guru.

Sedangkan dari tingkat pendidikan formal yang dimiliki oleh karyawan, sebagian besar adalah guru SD Negeri 68 Kota Bengkulu adalah ahli madya (diploma) pendidikan yakni sebanyak 11 orang (55%) dan sekarang masih menjalankan pendidikan sarjana sementara sisanya 45% telah menempuh pendidikan sarjana. Hal ini menandakan bahwa secara umum tingkat pendidikan guru Sekolah Dasar Negeri 68 Kota Bengkulu telah baik. Dengan kualitas pendidikan yang dimiliki guru tersebut, guru mampu melaksanakan tugas belajar mengajar di sekolah dengan baik pula.

Berdasarkan usia guru sebagian besar adalah berusia lebih dari 45 tahun. Hal ini berarti usia guru sudah dewasa sehingga dapat melaksanakan tugas pengajaran di sekolah dengan baik dan dapat melakukan pembinaan dan pembimbingan kepada siswa dengan penuh kesabaran.

Sedangkan berdasarkan masa kerja guru, sebagian besar guru telah memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun bahkan sudah lebih dari 20 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa guru telah memiliki masa kerja yang telah lama, sehingga memungkinkan guru memiliki pengalaman yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan dan memahami dengan baik profesi guru yang melekat pada responden.

4.3 Persepsi Responden terhadap Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari motivasi dan kinerja guru. Persepsi responden terhadap kedua variabel tersebut selanjutnya diuraikan berikut ini.

4.3.1 Persepsi Responden terhadap Motivasi

Variabel motivasi terdiri dari 10 (sepuluh) item pertanyaan. Setiap pertanyaan memiliki 5 (lima) pilihan jawaban menggunakan skala *likert*. Berikut ini disajikan persepsi responden terhadap item-item variabel motivasi guru.

Tabel 4.2 Persepsi Responden Terhadap Variabel Motivasi

Item Dimensi Eksistensi	Skor Jawaban					Skor Total	Rata-rata	Ket
	1	2	3	4	5			
Peralatan dan perlengkapan di SD Negeri 68 sangat mendukung penyelesaian tugas.	0	0	5	15	0	75	3.75	Baik
Pendapatan yang saya terima selaku karyawan mencukupi kebutuhan saya/rumah tangga sehari-hari.	0	2	2	15	1	75	3.75	Baik
Keamanan yang saya dapat dari tempat kerja cukup baik.	0	4	3	12	1	70	3.50	Baik
Rata –rata dimensi eksistensi							3.66	Baik
Item Dimensi Kebutuhan								
Dalam pergaulan sehari-hari sesama karyawan di SD Negeri 68 Kota Bengkulu saya merasa nyaman, bersahabat.	0	2	2	15	1	75	3.75	Baik
Jika saya mendapatkan tugas tentu akan diberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikannya	0	3	4	12	1	71	3.55	Baik
Dalam pelaksanaan tugas, saya mempunyai tanggungjawab atas	0	0	4	13	3	79	3.95	Baik

pekerjaan saya								
Dalam pekerjaan saya diberikan kedudukan sesuai keahlian saya	0	3	2	14	1	73	3.65	Baik
Dalam pelaksanaan tugas terkadang saya mengikuti penataran untuk meningkatkan kompetensi kerja saya.	0	2	3	15	0	73	3.65	Baik
Rata-rata dimensi kebutuhan							3.71	Baik
Item Dimensi Pertumbuhan								
Dalam pekerjaan sebagai guru, saya merasa nyaman terhadap pekerjaan yang sedang saya jalani	0	3	4	12	1	71	3.55	Baik
Hasil pekerjaan saya memuaskan karena menyelesaikan tugas dengan baik	0	2	2	15	1	75	3.75	Baik
Rata-rata dimensi pertumbuhan							3.65	Baik
Rata-rata Indikator motivasi							3.69	Baik

Keterangan:

4,20 – 5,00 *Sangat Baik*

3,40 – 4,19 *Baik*

2,60 – 3,39 *Cukup Baik*

1,80 – 2,59 *Tidak Baik*

1,00 – 1,79 *Sangat Tidak Baik*

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Berdasarkan persepsi responden, diketahui bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 3,69. Nilai tersebut berada pada kategori jawaban baik/tinggi. Kondisi ini berarti bahwa mayoritas Guru SD Negeri 68 Kota Bengkulu dalam bekerja didorong oleh motif pemenuhan kebutuhan dasar atau kebutuhan fisiologis seperti kebutuhan pangan, sandang, papan, kebutuhan afiliasi dan aktualisasi diri. Keadaan ini sangat lumrah, karena sebagai makhluk hidup, manusia memerlukan makan untuk

mempertahankan kelangsungan hidup, memerlukan sandang untuk kenyamanan dan penampilan tubuh, dan papan untuk kenyamanan dan keamanan.

Indikator motivasi yang paling dominan mendasari guru dalam bekerja adalah ‘Dalam pelaksanaan tugas, saya diberikan tanggung jawab atas pekerjaan saya’ dengan nilai rata-rata sebesar 3,95. Nilai tersebut berarti bahwa kecocokan lingkungan kerja dengan diri guru karena lingkungan kerja yang aman dan tidak adanya intimidasi pihak lain mampu mendorong guru untuk bekerja dengan baik.

Sedangkan indikator motivasi yang memperoleh nilai rata-rata terendah adalah ‘Keamanan yang saya dapat dari tempat kerja cukup baik’ dengan nilai rata-rata sebesar 3,50. Kondisi ini berarti bahwa tingkat keamanan lingkungan akan memotivasi guru SD Negeri 68 Kota Bengkulu untuk bekerja dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *key informan* saat peneliti menanyakan : *apakah pemberian gaji dan tunjangan kepada guru cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan dapat meningkatkan motivasi kerja guru?* Kepala Sekolah Dasar Negeri 68 Kota Bengkulu memberikan jawaban :

“Ya...gimana ya mbak... dibilang cukup ya cukup...dibilang tidak cukup...ya begitulah....tapi yang jelas cukup atau tidak itu tergantung manusianya....kok...yang jelas kami akan melaksanakan amanat yang telah diberikan kepada kami”

Sedangkan Wakil Kepala Sekolah Dasar Negeri 68 Kota Bengkulu menyatakan :

"Berbicara mengenai cukup atau tidak cukup gaji atau tunjangan... menurut saya sudah cukup terpenuhi mengingat sekolah ini merupakan sekolah pemerintah yang semuanya di atur oleh pemerintah"

Menurut pendapat 2 orang guru menanggapi pertanyaan yang sama sebagaimana dirangkum sebagai berikut :

Guru 1 : "Jika dilihat dari volume pekerjaan yang rutin dan terus menerus namun tingkat kesejahteraan guru masih dirasa kurang....tapi ya bagaimana mbak...kita ikut aturan sajalah".

Guru 2 : "Kesejahteraan guru disini standar saja mbak...sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh pemerintah, kami para guru hanya dapat menerima saja".

Dengan beragamnya persepsi guru mengindikasikan bahwa gaji atau pendapatan yang mereka terima sebagai guru sebenarnya belum sepenuhnya cukup untuk memenuhi seluruh kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya, apalagi di tengah kondisi ekonomi dan biaya hidup yang semakin mahal.

Berkaitan dengan hasil di atas, disimpulkan bahwa secara umum guru SD Negeri 68 Kota Bengkulu telah memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi tersebut terlihat dari semangat guru melaksanakan tugas. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri guru (*motive*) maupun dari luar diri guru (berupa rangsangan yang mendorong).

Motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang guru dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan diri guru yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi yakni tujuan pendidikan. Hal Ini dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001:104) yang menyatakan bahwa: “Motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada para bawahan termasuk guru, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien”.

4.3.2 Persepsi Responden terhadap Kinerja

Kinerjaguru yang diteliti dalam penelitian ini memiliki 10 (sepuluh) item pertanyaan. Masing-masing indikator memiliki 5 pilihan jawaban menggunakan skala likert. Berikut ini disajikan persepsi responden terhadap item pertanyaan kinerja guru.

Dari Tabel 4.3 diketahui bahwa rata-rata responden terhadap kinerja guru SD Negeri 68 Kota Bengkulu sebesar 3,73. Nilai tersebut berada pada kategori baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa secara umum kinerja Guru SD Negeri 68 Kota Bengkulu telah berjalan baik. Para karyawan telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar tugas yang ditetapkan.

Tabel 4.3Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Guru

No	Item Dimensi Kualitas Kerja	Pilihan Jawaban					Total Skor	Rata-rata	Ket
		STS	TS	CS	S	SS			
1	Menyelesaikan tugas dengan benar dan sesuai prosedur	0	3	2	14	1	73	3.65	Baik
2	Guru Selalu menjalankan pekerjaan (mengajar)dengan sungguh-sungguh.	0	2	2	15	1	75	3.75	Baik

	Rata-rata dimensi kualitas kerja							3.70	Baik
	Item Dimensi Kuantitas Kerja								
3	Menjalain kerja sama terhadap rekan kerja lainnya.	0	0	5	15	0	75	3.75	Baik
4	Guru seling mendukung terhadap rekan kerja lainnya dalam pelaksanaan tugas.	0	0	0	18	2	82	4.10	Baik
	Rata-rata dimensi kuantitas kerja							3.75	Baik
	Item Dimensi Lama Jam Kerja								
5	Guru datang dan pulang tepat waktu.	0	4	3	12	1	70	3.50	Baik
6	Tidak terlalu sering izin saat jam mengajar	0	3	4	12	1	71	3.55	Baik
	Rata-rata dimensi lama jam kerja							3.52	Baik
	Item Dimensi Kerja Sama Guru								
7	Tanggung jawab terhadap tugas yang diberikanGuru	0	0	4	13	3	79	3.95	Baik
8	Saat memberikan penjelasan, mudah dimengerti oleh muridnya.	0	4	3	13	1	74	3.70	Baik
	Rata-rata dimensi kerja sama guru							3.82	Baik

	Item Dimensi Supervisi								
9	Tugas yang diberikan kepada guru sesuai dengan kemampuan guru	0	3	2	14	1	73	3.65	Baik
10	Target pekerjaan yang diberikan harus dipenuhi oleh guru	0	4	3	13	1	74	3.70	Baik
Rata-rata dimensi supervisi								3.67	Baik
Rata-rata indikator variabel kinerja								3.73	Baik

Keterangan:

4,20 – 5,00 *Sangat Baik*

3,40 – 4,19 *Baik*

2,60 – 3,39 *Cukup Baik*

1,80 – 2,59 *Kurang Baik*

1,00 – 1,79 *Tidak Baik*

Sumber : Hasil Penelitian 2014

Indikator kinerja guru yang memperoleh nilai rata-rata terendah adalah “guru datang tepat waktu” dengan nilai rata-rata sebesar 3,50. Kondisi ini berarti bahwa menurut responden, masih ada sebagian guru belum memiliki tingkat kehadiran yang baik, sedangkan sebagian besar lainnya telah memiliki kinerja yang cukup baik dari sisi kehadiran.

Indikator kinerja guru yang memperoleh nilai persepsi tertinggi adalah “guru saling mendukung terhadap rekan kerja yang lain dalam penyelesaian tugas” dengan nilai rata-rata sebesar 4,10 (baik). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah memberikan perhatian serius terhadap kinerja guru agar setiap guru berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan, apalagi tugas dan kewajiban tersebut merupakan amanat

pemerintah dan para orang tua, yakni memberikan pendidikan kepada siswa dengan penuh tanggungjawab.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sekolah Dasar Negeri 68 Kota Bengkulu saat peneliti menanyakan “Menurut Ibu bagaimanakah kinerja guru di sini?” Responden tersebut menjawab :

“Secara umum kinerja guru di sini sudah baik... ..setiap guru memiliki kualitas yang berbeda satu sama lainnya, walaupun sama-sama guru tetapi berbeda kualitas kerjanya...”

Hal yang sama diungkapkan oleh Wakil Kepala Sekolah yang menyatakan bahwa :

“Ya..tentu saja sudah baik mbak, namun antara guru satu dan guru lainnya tidak sama...”

Selanjutnya, wawancara dengan 2 orang guru saat peneliti menanyakan “Menurut Bapak bagaimanakah kinerja guru di sini?” Guru 1 tersebut menjawab :

“Secara umum kinerja guru di sini sudah baik... guru telah dapat melaksanakan pekerjaan secara rutin...”

Hal yang sama diungkapkan oleh Guru 2 yang menyatakan bahwa :

“Ya..tentu saja sudah baik mbak, guru telah dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan dengan baik...”

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara umum Guru SD Negeri 68 Kota Bengkulu dalam melaksanakan tugas-tugasnya telah baik dan sesuai prosedur, hal ini dikarenakan adanya kesamaan persepsi dari setiap informan yang memberikan keterangan saat dilakukan

wawancara, yang secara keseluruhan menyatakan bahwa para Guru SD Negeri 68 Kota Bengkulu telah memiliki standar kerja, serta telah membagi pekerjaan sejalan dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing yang secara langsung dapat menjadi salah satu hal yang bisa meningkatkan kualitas kerja.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sekolah Dasar Negeri 68 Kota Bengkulu saat peneliti menanyakan “Menurut Ibu bagaimanakah kinerja guru di sini?” Responden tersebut menjawab :

“Secara umum kinerja guru di sini sudah baik... ..setiap guru memiliki kualitas yang berbeda satu sama lainnya, walaupun sama-sama guru tetapi berbeda kualitas kerjanya...”

Hal yang sama diungkapkan oleh Wakil Kepala Sekolah yang menyatakan bahwa :

“Ya..tentu saja sudah baik mbak, namun antara guru satu dan guru lainnya tidak sama...”

Selanjutnya, wawancara dengan 2 orang guru saat peneliti menanyakan “Menurut Bapak bagaimanakah kinerja guru di sini?” Guru 1 tersebut menjawab :

“Secara umum kinerja guru di sini sudah baik... guru telah dapat melaksanakan pekerjaan secara rutin...”

Hal yang sama diungkapkan oleh Guru 2 yang menyatakan bahwa :

“Ya..tentu saja sudah baik mbak, guru telah dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan dengan baik...”

Dari hasil penelitian atau hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa secara umum Guru SD Negeri 68 Kota Bengkulu dalam melaksanakan tugas-tugasnya telah baik dan sesuai prosedur, hal ini dikarenakan adanya kesamaan persepsi dari setiap informan yang memberikan keterangan saat dilakukan wawancara, yang secara keseluruhan menyatakan bahwa para Guru SD Negeri 68 Kota Bengkulu telah memiliki standar kerja, serta telah membagi pekerjaan sejalan dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing yang secara langsung dapat menjadi salah satu hal yang bisa meningkatkan kualitas kerja.

4.4 Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

4.4.1 Hasil Analisis Regresi

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru digunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis data yang dilakukan terangkum pada Tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.307	5.469		2.799	.012
	Motivasi	.615	.145	.707	4.246	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 15,307 + 0,615X$$

Intepretasi persamaan di atas adalah :

Bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri 68 Kota Bengkulu, dengan coefficients regresi nya sebesar 0,615 bearti jika motivasi kerja guru meningkat, maka kinerja guru akan meningkat.

4.4.2 Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi dengan kinerja guru dilakukan pengujian hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t. Dari hasil analisis data diperoleh nilai t-hitung variabel motivasi sebesar 4,246 dengan probabilitas (*sig.*) sebesar 0,000 <*alpha* 0,05; dengan demikian disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi motivasi guru, maka kinerja guru SD Negeri 68 Kota Bengkulu akan semakin tinggi pula, hal ini juga bearti bahwa motivasi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Didukung oleh hasil uji regresi sederhana dan hipotesi yang ada, diperoleh Pengaruh positif antara variabel motivasi terhadap kinerja.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian atau hasil wawancara diketahui bahwa motivasi dan kinerja Guru SD Negeri 68 Kota Bengkulu berada pada kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa Guru SD Negeri 68 Kota Bengkulu telah memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas sehari-hari. Dari hasil pengujian hipotesis, terbukti bahwa motivasi kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, yaitu dari hasil analisis data diperoleh nilai t-hitung variabel motivasi

sebesar 4,246 dengan probabilitas (*sig.*) sebesar 0,000 <*alpha* 0,05; dengan demikian disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian berdasarkan dimensi eksistensi berada pada kategori baik yaitu 3.66, dimensi pertumbuhan dengan nilai rata-rata sebesar 3.65, sedangkan dimensi tentang reletedness sebesar 3.71.

Pada dimensi kinerja secara keseluruhan menunjukkan pada kategori baik tentang kualitas kerja sebesar 3.70, kuantitas kerja dengan rata-rata 3.75, lama jam kerja 3.52, kerja sama guru sebesar 3.82 dan terakhir supervisi 3.67.

Maka dapat disimpulkan hasil dimensi motivasi dan kinerja di SD Negeri 68 Kota Bengkulu telah berjalan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sastriawan (2012) yang menyebutkan bahwa jika aspek-aspek motivasi atau motif pegawai dalam bekerja baik, maka secara umum kinerja pegawai yang bersangkutan akan baik. Hal ini disebabkan karena setiap pegawai memiliki motif atau motivasi yang berbeda dalam bekerja.

Motivasi merupakan hal penting dalam kelangsungan hidup suatu organisasi dan mencapai tujuannya secara optimal. Hal ini disebabkan dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Hasibuan (2009:34) beberapa alasan dasar mengapa motivasi penting dilakukan pimpinan organisasi terhadap pegawainya adalah : (1) Pimpinan

membagi-bagikan pekerjaan kepada bawahan untuk dikerjakan dengan baik; (2) Ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya; (3) Untuk memelihara dan atau meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya; dan (4) Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahan.

Motivasi sebagai salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam kehidupan guru disebabkan karena manusia (termasuk guru) memiliki berbagai macam kebutuhan yang harus dipenuhi. Maslow (dalam Martoyo, 2001) mengembangkan teori *Need Hierarchy Theory* dan mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi beberapa tingkatan mulai dari *basic needs* sampai dengan *self actualization*.

Berkaitan dengan teori dan hasil penelitian di lapangan, terlihat bahwa motivasi kerja Guru SD Negeri 68 Kota Bengkulu berada pada kriteria baik. Hal ini disebabkan karena harapan-harapan guru telah terpenuhi dengan baik, seperti adanya dorongan-dorongan dari atasan untuk mengembangkan diri, adanya insentif-insentif di luar gaji pokok yang relatif sering diterima, dan adanya hubungan harmonis antara sesama guru pada organisasi yang sama.

Contoh konkret di lapangan, kondisi yang meningkatkan motivasi kerja guru adalah pada saat lembur, kepala sekolah memberikan perhatian yang serius kepada guru bahkan ikut mendampingi guru mengerjakan pekerjaan tersebut. Keadaan ini mencerminkan perhatian kepala sekolah

kepada guru, sehingga dapat menjalin komunikasi dinamis, sehingga guru memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian atau hasil wawancara diketahui bahwa kinerja Guru SD Negeri 68 Kota Bengkulu telah berjalan baik. Para guru telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar tugas yang ditetapkan. Kondisi ini berarti bahwa hasil kerja guru memiliki nilai penting bagi perkembangan organisasi SD Negeri 68 Kota Bengkulu secara khusus dan institusi pendidikan secara umum. Selain itu Guru SD Negeri 68 Kota Bengkulu telah memiliki tanggung jawab kerja yang baik.

Dalam menyelesaikan tugas guru telah dapat bekerja dengan baik tanpa disuruh oleh pimpinannya dan dibantu oleh rekan kerjanya. Tanggung jawab kerja ini sangat diperlukan agar setiap guru memahami dengan baik tugas-tugasnya. Dengan semakin pahamnya guru terhadap tugas-tugasnya maka akan memiliki pengalaman yang matang dan akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh guru yang biasanya dipakai sebagai alasan penilaian terhadap guru. Kinerja guru yang baik merupakan suatu langkah untuk mencapai tujuan organisasi (Hariman dan Hilgert dalam As'ad, 1995:78). Hal ini sesuai pendapat Schuller (1996:34) yang menyatakan bahwa gabungan dari kinerja individual tersebut merupakan kinerja organisasional.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan :

1. Motivasi Guru SD Negeri 68 Kota Bengkulu berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata persepsi sebesar 3,69 berada pada jawaban 3,40-4,19). Guru telah bersemangat melaksanakan pekerjaan karena telah terpenuhinya kebutuhan-kebutuhannya.
2. Kinerja Guru SD Negeri 68 Kota Bengkulu berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata persepsi sebesar 3,73 (berada pada jawaban 3,40-4,19). Kinerja guru ditunjukkan dengan tingkat kehadiran yang baik, penyelesaian tugas tepat waktu, dan komitmen melaksanakan tanggungjawab yang telah diberikan oleh pimpinan.
3. Dimensi motivasi tentang eksistensi, kebutuhan pertumbuhan, dan kebutuhan relateness telah berjalan baik.
4. Dimensi kinerja tentang kualitas kerja, kuantitas kerja, lama jam kerja, kerja sama dan supervisi saat ini juga telah berjalan baik.
5. Motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru yang dibuktikan dengan probabilitas (*sig.*) t -hitung $0,000 < \alpha 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan terhadap motivasi dan kinerja guru dapat ditingkatkan dengan cara melakukan evaluasi kinerja, sehingga ditemukannya faktor-faktor penyebab kinerja. Hasil kajian tersebut selanjutnya dapat digunakan sebagai strategi meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Langkah-langkah yang dapat dilakukan adalah :

1. Meningkatkan motivasi dan dorongan kepada guru agar datang tepat waktu dengan memberikan insentif atau bonus-bonus tertentu di luar gaji pokok.
2. Memberikan pelayanan tingkat keamanan disekitar sekolah, sehingga keamanan lingkungan kerja cukup terkendali.
3. Melakukan evaluasi dan kebijakan terhadap perilaku guru yang kurang disiplin, sehingga efektivitas dan efisiensi pekerjaan guru berjalan dengan baik seperti memanggil guru untuk dibina, memberikan sanksi administrasi, dan mengusulkan instansi terkait untuk membina guru yang tidak dapat melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.
4. Keterbatasan penelitian, rekomendasi disini menggunakan uji regresi sederhana dengan sampel 20 orang guru, jadi untuk lain kali kalau menggunakan uji regresi sederhana harus menggunakan sampel lebih dari 30 orang.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.473	3.029

- a. Predictors: (Constant), Motivasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	165.420	1	165.420	18.032	.000 ^a
	Residual	165.130	18	9.174		
	Total	330.550	19			

- a. Predictors: (Constant), Motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.307	5.469		2.799	.012
	Motivasi	.615	.145	.707	4.246	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moch 1998. *Psikologis Industri*. Liberty, Yogyakarta.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditarma. Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2006, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. PT Refika Aditarma, Bandung.
- Copper, D.R dan C.W Emory, 1996. *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Kelima Alihbahasa Widyono Soetjipto, Jakarta : Erlangga.
- Dessler, Gary, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan*, Edisi Kedua, Prehallindo, Jakarta.
- Flippo, Edwin. P. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi keenam, Jakarta : Erlangga
- Hasibuan SP. Melayu, (1996), *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Toko Gunung Agung.
- Hasibuan SP. Melayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan S.P. Melayu 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketujuh Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hartuti. P. 2000. *Mengembangkan Kepribadian dan Mengambar Prilaku anak agar siap menghadapi Tantangan Global*. Malang : Citra.
- Hasibuan, Melayu, S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Liliweri Alo 1997. *Komunikasi*. Antar Citra Aditya Bakti.
- Malayu, S.P. Hasibuan 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Munandar, M. 2001. *Budgeting Perencanaan Kerja, Pengkoordinasikan Kerja, Pengawasan Kerja*. Edisi Pertama BPPE Universitas Gaja Mada. Yogyakarta.
- Riskawati (2008), *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Instansi Rawat Inap RSUD*. DR. M.

Yunus Bengkulu. Skripsi S1 Fak. Ekonomi. Unib, Bengkulu.

Robbins P. Stephen, 2003, *Teori Organisasi Struktur, Desain & Aplikasi*, Edisi 3, Penerbit Arcan, Jakarta.

Ruki, Achmad S. 2002. *Sukses Sebagai Manajer Profesional Tanpa Gelar MM atau MIBA*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Sedarwati. (2001) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* Mandar Maju, Bandung.

Sugiono. 2002, “ *Metode Penelitian Bisnis*”, Buku 1. Bandung : CV. Alfabeta, Bandung.

Pace, 1998 *Manajemen Personalialia*, Perpus UNILA.

Wibison . 2006. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Wirawan. 2001. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Cetakan Ke-1, Gunung gung. Jakarta.

Zulkarnain Harapan, SE (2005) *Motivasi dan Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Daerah Kbupaten Rejang Lebong*. Skripsi SI. Fak. Ekonomi. Unib. Bengkulu.

KUESIONER MOTIVASI GURU SD N. 68 KOTA BENGKULU

KARAKTERISTIK RESPONDEN :

a. Nama :

b. Umur :Tahun

c. Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan *)

d. Golongan :

e. Pendidikan terakhir :

f. Masa kerja :Tahun. Status Pekerjaan : PNS/Honor *)

* Coret yang tidak perlu

PETUNJUK PENGISIAN :

- a. Mohon diisi oleh bapak/ibu guru untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan berikut.
- b. Berilah tanda silang (x) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.
- c. Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh sebab itu, usahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.
- d. Saya mengucapkan terima kasih kepada bapak/ibu guru atas partisipasi guna mensukseskan penelitian ini.
- e. Ada lima alternatif jawaban, yaitu : 1 = Tidak Setuju 2 = Kurang Setuju 3 = Ragu-ragu 4 =Setuju 5 = Sangat Setuju

Angket motivasi

No.	Pernyataan angket mengenai motivasi	SS	S	RG	KS	TS
		5	4	3	2	1
1.	Peralatan dan perlengkapan di SD N. 68 sangat mendukung penyelesaian tugas.					
2.	Pendapatan yang saya terima selaku guru mencukupi kebutuhan saya/rumah tangga sehari-hari.					
3.	Keamanan yang saya dapat dari tempat kerja cukup terjaga.					
4.	Dalam pergaulan sehari-hari sesama guru SD N. 68, saya merasa nyaman dan bersahabat dan saling mendukung, tidak pernah di intimidasi.					
5.	Jika saya mendapatkan tugas tentu akan diberikan waktu yang cukup untuk melakukannya.					
6.	Dalam pelaksanaan tugas, saya mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan.					
7.	Dalam pekerjaan saya diberikan kedudukan yang sesuai dengan keahlian saya.					
8.	Dalam pelaksanaan tugas terkadang saya mengikuti penataran untuk meningkatkan kompetensi kerja saya.					
9.	Dalam pekerjaan sebagai guru, saya merasa nyaman terhadap pekerjaan yang sedang saya jalani.					

10	Hasil pekerjaan saya memuaskan karena menyelesaikan tugas dengan baik.					
----	--	--	--	--	--	--

KUESIONER KINERJA GURU SD N. 68 KOTA BENGKULU

KARAKTERISTIK RESPONDEN :

a. Nama :

b. Umur :Tahun

c. Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan *)

d. Golongan :

e. Pendidikan terakhir :

f. Masa kerja :Tahun. Status Pekerjaan : PNS/Honor *)

* Coret yang tidak perlu

PETUNJUK PENGISIAN :

- a. Mohon diisi oleh bapak/ibu guru untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan berikut.
- b. Berilah tanda silang (x) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.
- c. Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh sebab itu, usahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.
- d. Saya mengucapkan terima kasih kepada bapak/ibu guru atas partisipasi guna mensukseskan penelitian ini.
- e. Ada lima alternatif jawaban, yaitu : 1 = Tidak 2 = Kurang Setuju 3 = ragu-ragu 4 = Setuju 5 = Sangat Setuju

Angket Kinerja

No	Pernyataan angket mengenai kinerja	SS	S	RG	KS	TS
		5	4	3	2	1
1	Menyelesaikan tugas dengan benar dan sesuai dengan prosedur.					
2	Guru selalu menjalankan pekerjaan (mengajar) dengan sungguh-sungguh.					
3	Menjalin kerja sama terhadap rekan kerja lainnya.					
4	Guru saling mendukung terhadap rekan kerja yang lain dalam penyelesaian tugas.					
5	Guru datang dan pulang tepat pada waktu yang telah ditentukan.					
6	Tidak terlalu sering izin saat jam mengajar.					
7	Tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.					
8	Saat memberikan penjelasan, mudah dimengerti oleh muridnya.					
9	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.					
10	Target waktu pekerjaan yang diberikan harus dipenuhi selalu oleh guru.					

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

1. Apakah pemberian gaji dan tunjangan kepada guru cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan dapat meningkatkan motivasi kerja guru?
2. Menurut Ibu kepala sekolah dan wakil kepala sekolah serta perwakilan seorang guru bagaimanakah kinerja guru disini?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD NEGERI 68 Kota Bengkulu?