

Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Kendari

Nurul Ilmi¹⁾, Isro'ani Widayati²⁾, Hadi Sugiyanto³⁾

^{1) 2) 3)} Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Email: nurulilmi1276@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi intrinsik dan semangat kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Kendari baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan variabel independen (X) Motivasi Intrinsik dan Semangat Kerja dan variabel dependen (Y) Kinerja Guru. Sampel pada penelitian ini adalah guru SMKN 1 Kendari sebanyak 50 responden melalui penyebaran angket di google formuler. Analisis data akan dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian yang telah dilakukan ditemukan bahwa hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) dan variabel semangat kerja secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y). Hasil uji-f menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 28,4%, sedangkan 71,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Intrinsik, Semangat Kerja, Kinerja Guru

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out how the influence of intrinsic motivation and morale on the performance of teachers of SMKN 1 Kendari both partially and simultaneously. This research is a quantitative study with independent variables (X) Intrinsic Motivation and Morale and dependent variables (Y) Teacher Performance. The sample in this study was 50 respondents from SMKN 1 Kendari through the distribution of questionnaires on google formulers. Data analysis will be carried out quantitatively using SPSS. The results of the research that has been carried out have found that the results of the t-test show that the intrinsic motivation variable (X1) partially affects teacher performance (Y) and the morale variable partially affects and is not significant to the teacher performance variable (Y). The results of the f-test showed that the variables of intrinsic motivation and morale simultaneously affect teacher performance. The effect of work discipline on employee performance was 28.4%, while the remaining 71.6% was influenced by other variables that were not studied in this study.

Keywords : Intrinsic Motivation, Morale, Teacher Performance

A. LATAR BELAKANG

Pendidikan pada hakekatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna pencapaian tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera. Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa pendidikan

merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang dimiliki dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Untuk merealisasikan tujuan pendidikan yang

diamanatkan oleh Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional tersebut pemerintah menjabarkan dalam program pengembangan sistem pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (pendidikan formal), pendidikan nonformal serta pendidikan informal).

Dalam proses pembelajaran di sekolah guru sebagai sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang paling penting sehingga merekalah yang akan memperoleh kesejahteraan utama atas jerih payahnya. Menurut (Supardi, 2014:18) “Guru yang memiliki kinerja adalah guru yang memiliki kecakapan pembelajaran, wawasan keilmuan yang mantap, wawasan sosial yang luas, dan bersikap positif terhadap pekerjaannya”, kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen yang ada di sekolah, apakah itu kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, maupun peserta didik, serta iklim yang ada di sekolah. (Mangkunegara, 2009:23) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang baik akan menghasilkan hal yang positif, namun sebaliknya jika kinerja buruk maka akan menghasilkan hal yang kurang baik pula. Guru salah satu faktor mendasar yang menentukan tercapainya Pendidikan Nasional maka peran guru menjadi salah satu komponen yang penting dan strategis melalui kinerjanya. Dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang “Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran”.

Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu

pendidikan, Rendahnya kinerja guru dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya visi di suatu sekolah. Sekolah yang seperti itu, tidak akan mampu menghasilkan lulusan yang unggul dan memiliki daya saing di kancah global seperti sekarang ini. Ada beberapa bukti yang mempengaruhi kinerja guru menurun yaitu persepsi guru tentang profesionalisme mengajar. Ada beberapa guru yang datang terlambat untuk mengajar di sekolah, bahkan ada guru pulang lebih awal dari jam kerja. Selain itu karena masih ada guru yang berstatus tidak tetap, beberapa guru juga menjalankan profesi sampingan untuk dapat menambah pendapatan karena kompensasi yang diterima dari sekolah masih kurang, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, kinerja guru harus dikelola dengan baik dan dijaga agar tidak mengalami penurunan. Bahkan, seharusnya selalu diperhatikan agar mengalami peningkatan secara terus menerus.

Menurut Randal S.Schuler dan Susan E, ada dua strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu pelatihan dan motivasi kerja (Sinambela 2012:213). Dikuatkan lagi oleh pendapat Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2006) “faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi”. Berpijak dari penjelasan diatas, maka peneliti menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Dalam melaksanakan tugas, guru dipengaruhi oleh dorongan diri, baik dari dalam diri individu dan dari luar individu, dorongan yang dimaksud di sini adalah motivasi.

Guru yang memiliki semangat kerja akan diwujudkan dalam sikap atau perbuatannya. Menurut Hani T Handoko (2000:195) “Para pegawai yang memiliki semangat kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik”. Jadi apabila guru memiliki semangat kerja dalam bekerja ia akan bekerja dengan baik. Bafadal (2003:92) bahwa“

Seorang guru yang memiliki moral atau semangat kerja yang tinggi akan dengan penuh antusias, penuh gairah, penuh inisiatif, penuh kegembiraan, tenang, teliti, suka kerjasama dengan orang lain, ulet, tabah dan tidak pernah dating telambat”.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal mempunyai peran yang sangat mendukung dalam mencetak tenaga kependidikan. Profesionalisme tenaga kependidikan termasuk tenaga keguruan menjadi suatu keniscayaan terutama tatkala pendidikan dalam pembelajaran semakin diakui keberadaannya oleh masyarakat. Dalam melaksanakan tugas, guru dipengaruhi oleh dorongan diri dalam diri individu dan dari luar individu. Dorongan yang dimaksud disini adalah motivasi intrinsik. Suwatno (2011:175) menyatakan “motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu”. Menurut Husaini Usman (2009:249) mendefinisikan “motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri”.

SMKN 1 Kendari sebagai sekolah menengah kejuruan dituntut untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas agar menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, oleh sebab itu untuk meningkatkan motivasi intrinsik dan semangat kerja terhadap kinerja guru harus dapat menggali segala macam potensi yang ada dalam diri guru yang dapat berpengaruh positif terhadap kinerjanya, serta mencari hal-hal yang menghambat pencapaian prestasinya.

Seharusnya sebagai seorang guru yang memiliki motivasi dan semangat kerja tinggi akan selalu terdorong untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, begitu juga sebaliknya. Dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang kewajiban dimana guru harus merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan

mengevaluasi hasil pembelajaran. Berkaitan dengan uraian latar belakang diatas, maka peneliti berkeinginan untuk mengetahui lebih lanjut dan mengembangkan keilmuan peneliti dalam melakukan suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Kendari”.

B. LANDASAN TEORI

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin (movemore) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Malayu S. P Hasibuan, (2009:141).

Menurut Mangkunegara (2010:61) motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Abraham Maslow (dalam Adi Mardianto, 2012:60) mengemukakan adanya lima tingkatan kebutuhan pokok manusia. Kelima tingkatan inilah kemudian dijadikan pengertian kunci dalam mempelajari motivasi manusia. Adapun kelima tingkatan kebutuhan pokok yang dimaksud, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan ini merupakan kebutuhan dasar, yang bersifat primer dan vital, yang menyangkut fungsi-fungsi biologis dasar dari organisme manusia seperti kebutuhan pangan, sandang dan papan, kesehatan fisik, kebutuhan seks, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan perlindungan (*safety and security*) seperti terjamin keamanannya, terlindung dari bahaya dan ancaman penyakit, perang, kemiskinan, kelaparan, perlakuan tidak adil dan sebagainya.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*) yang meliputi kebutuhan akan dicintai, diperhitungkan sebagai pribadi, diakui sebagai anggota kelompok, rasa setia kawan, dan kerjasama.
4. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*) termasuk kebutuhan dihargai karena prestasi, kemampuan, kedudukan atau status, pangkat, dan sebagainya.
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization*) seperti kebutuhan mempertinggi potensi-potensi yang dimiliki, pengembangan diri secara maksimum, kreatifitas, dan ekspresi diri (E. Mulyasa, 2011:175).

Motivasi Intrinsik

Dalam suatu pencapaian tujuan, diperlukan daya dorong yang timbul dari dalam individu masing-masing seperti tanggung jawab, prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan dan kemajuan. guru membutuhkan suatu motivasi yang diberikan oleh atasannya demi terciptanya produktivitas kerja yang tinggi dan baik. Motivasi sangat diperlukan, karena tanpa adanya motivasi guru tidak terdorong untuk menghasilkan produktivitas yang meningkat dan baik. Motivasi sendiri sangat berpengaruh dan berperan penting.

Suwatno (2011:175) menyatakan “motivasi intrinsik adalah motif-motif yang

menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu”. Menurut Husaini Usman (2009:249) mendefinisikan “motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri”. Dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik membuat seseorang sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya. Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya sehingga tidak perlu rangsangan dari luar, karena dari dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu Sardiman (2014:89).

Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik dapat diperoleh dari proses belajar. Seseorang yang meniru tingkah orang lain, yang menghasilkan sesuatu yang menyenangkan secara bertahap, maka dari proses tersebut terjadi proses internalisasi dari tingkah laku yang ditiru tersebut sehingga menjadi kepribadian dari dirinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik yaitu:

1. Kebutuhan, seseorang melakukan aktivitas kegiatan karena adanya faktor-faktor kebutuhan baik biologis maupun psikologis, misalnya motivasi ibu untuk membawa balita ke posyandu untuk imunisasi karena balita akan mendapatkan kekebalan tubuh.
2. Harapan, seseorang dimotivasi oleh karena keberhasilan dan adanya harapan keberhasilan bersifat pemuasan diri seseorang, keberhasilan, dan harga diri meningkat dan menggerakkan seseorang ke arah pencapaian tujuan.
3. Minat, suatu rasa lebih suka dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh.

Semangat Kerja

Pengertian semangat kerja menurut Sastrohardiyo (2002:282) semangat kerja atau moral kerja adalah suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuensi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Dalam suatu organisasi semangat kerja mempunyai peranan yang sangat penting yang harus dimiliki setiap orang yang melaksanakan aktifitas organisasi, menurut Hasibuan (2010:94) menyatakan bahwa “semangat kerja merupakan kemauan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik”. Purwanto (2012:82) menyatakan bahwa “semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang”.

Menurut Halsey (2014:216) menyatakan bahwa: Semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satusatunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Guru yang memiliki semangat kerja akan diwujudkan dalam sikap atau perbuatannya. Menurut Hani T Handoko (2000:195) “Para pegawai yang memiliki semangat kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik”. Jadi apabila guru memiliki semangat kerja dalam bekerja ia akan bekerja

dengan baik. Bafadal (2003:92) bahwa “Seorang guru yang memiliki moral atau semangat kerja yang tinggi akan dengan penuh antusias, penuh gairah, penuh inisiatif, penuh kegembiraan, tenang, teliti, suka kerjasama dengan orang lain, ulet, tabah dan tidak pernah datang terlambat”.

Pengertian semangat kerja menurut Sastrohardiyo (2002:282) semangat kerja atau moral kerja adalah suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuensi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Nitisemito (2002:30) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain:

1. Memberi gaji yang cukup.
2. Memperhatikan kebutuhan rohani pegawai.
3. Sekali-kali menciptakan suasana santai.
4. Memperhatikan harga diri pegawai.
5. Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat sesuai dengan keahliannya.
6. Memberi kepercayaan.
7. Memberi kesempatan untuk maju, memupuk perasaan aman menghadapi masa depan.
8. Mengusahakan loyalitas pegawai, mengajak berunding para pegawai.
9. Memberi insentif yang terarah.
10. Memberi fasilitas yang menyenangkan.

Menurut Nawawi (2015:109) Tinggi rendahnya semangat kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Empat faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja, antara lain:

1. Faktor fisik, yang berhubungan erat dengan kondisi fisik dan lingkungan kerja, meliputi lingkungan fisik yaitu kondisi fisik lingkungan kerja yang dapat

mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

2. Faktor sosial, yaitu hubungan karyawan dengan karyawan lain dan atasan, meliputi hubungan secara profesional di tempat kerja, komunikasi yang terjalin di tempat kerja, adanya saling mendukung antara atasan dengan bawahan dan sesama karyawan, serta tidak adanya pertentangan atau konflik.
3. Faktor finansial, yaitu erat hubungannya dengan jaminan kesejahteraan. Berupa tunjangan pensiun, asuransi kesehatan, jaminan sosial tenaga kerja, dan jaminan kesehatan lainnya.

Semangat kerja adalah kegiatan pekerjaan yang dilakukan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan itu dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito dalam Tohardi, 2006:427). Nyonya Jos Masdani, menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja ada dua yaitu:

1. Faktor kepribadian dan kehidupan emosional yang bersangkutan.
2. Faktor luar, yang terdapat dari lingkungan rumah dan kehidupan keluarganya serta faktor lingkungan kerja.

Kinerja

Kinerja merupakan ungkapan dari kata *performance* dalam bahasa Inggris yang memiliki tiga makna yaitu: prestasi, pertunjukan, dan pelaksanaan tugas. (Ruky, dalam Supardi (2016:45). Sedangkan dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia (2016:598) kinerja memiliki tiga arti lain yaitu: “cara, kemampuan, dan sikap atau perilaku”. Selain itu Supardi (2016:46) mengemukakan tiga arti kinerja lainnya, yaitu: “hasil kerja, kemampuan, dan prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan”. Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi atau hasil kerja yang dihasilkan oleh sikap atau perilaku berdasarkan kemampuan

dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja akan menjadi sebuah prestasi jika menunjukkan suatu kegiatan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan.

Pengertian kinerja sering diidentikkan dengan prestasi kerja karena ada persamaan dengan prestasi kerja. Prestasi kerja sendiri merupakan hasil kerja seseorang dalam periode tertentu. Prestasi kerja dapat bermakna secara utuh, apabila dibedakan antara standar, target, dan kriteria yang telah disetujui secara bersama sebelumnya. (Suprihantoro dalam Supardi, 2016:45).

Kinerja Guru

Guru memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, mengarahkan, membimbing, menilai, melatih dan melakukan evaluasi pada siswa sehingga dapat dikatakan sebagai pendidik yang profesional. Selain itu kewajiban seorang guru yang profesional yaitu merencanakan pembelajaran, menjalankan proses pembelajaran yang bermutu, dan menilai serta mengevaluasi hasil pembelajaran. Lalu ditegaskan kembali bahwa tugas pokok dari seorang guru pembelajaran, membimbing dan melatih siswa (Priansa, 2018:78).

Mengingat kembali pengertian kinerja pada pembahasan di paragraf sebelumnya yang menyatakan bahwa “kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya”, oleh karena itu hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru dapat dikatakan sebagai sebuah prestasi yang dilakukan oleh guru pada saat melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang sudah tentu menjadi tanggung jawabnya beserta dengan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok guru yang meliputi kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, hingga pelaksanaan evaluasi pembelajaran. Hal tersebut sependapat dengan pemaparan dari

Priansa (2018:394) yang memaparkan bahwa “kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya”.

Supardi (2016:4) menyatakan bahwa “kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya”. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu aktivitas pembelajaran sehingga mampu membimbing siswanya dalam meraih prestasi/hasil belajar yang optimal. Selanjutnya Saondi dalam Manullang (2017:1) menyatakan bahwa “kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, kinerja dikatakan baik atau memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”.

Disebutkan pula bahwa “kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang meliputi menyusun program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan analisis evaluasi” (Manullang, 2017:2). Berikutnya Glasman, dalam Supardi (2016:55) menjelaskan bahwa “Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi ditunjukkan pula oleh perilaku dalam berkerja. Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkan dari perolehan hasil belajar yang dihasilkan oleh siswa-siswanya. Kualitas kinerja guru yang baik akan menunjukkan hasil belajar siswa yang baik”.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru menjadi salah satu hal yang pendukung dari tinggi rendahnya mutu pendidikan. Akan tetapi kinerja guru ini

dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Susanto (2012:198) menyebutkan bahwa kinerja guru ini dipengaruhi oleh faktor motivasi, kompetensi guru, dan kepemimpinan kepala sekolah.

Pendapat lain dari Sehorningsih dalam Sobirin (2012:2) menyebutkan ada 4 faktor kinerja guru, diantaranya yaitu: kemampuan dan semangat guru yang tinggi, pembinaan yang diberikan oleh kepala sekolah secara rutin, kemampuan kepala sekolah dengan mengadakan supervisi sehingga bisa melaksanakan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan pembelajaran, serta keberhasilan kepala sekolah dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif sehingga guru bersemangat dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.

Pendapat lain menurut Mangkunegara dalam Ahmad (2017:135-136) Menyebutkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor diantaranya:

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan guru terdiri dari potensi (IQ) dan keterampilan (skill). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu diteapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

2. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. (Paul dalam Ahmad, 2017, hlm. 136) Berikutnya Ahmad (2017, hlm 138-140) menggolongkan faktor yang mempengaruhi kinerja guru ke dalam dua macam, yaitu faktor intern atau yang

berasal dari dalam diri sendiri serta faktor eksteren yang berasal dari luar diri.

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut sugiyono (2013:13), metode penelitian kuantitatif bisa diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian berada di SMKN 1 Kendari Jl. Jend. Ahmad Yani No.17, Bende, Kec. Kadia, Kota Kendari, Sulawesi Tenggara. Peneliti memilih lokasi tersebut karena mudah dijangkau dan mudah ditemui untuk melakukan penelitian.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018: 117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru SMKN 1 Kendari yang terdiri dari guru PNS dan guru honorer. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru SMKN 1 Kendari yang terdiri dari guru PNS dan guru honorer dengan jumlah 97 guru. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Probability sampling. Menurut Sugiyono (2017) probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi

setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Metode dalam pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan jalan mencatat atau meneliti sebagian kecil saja dari seluruh elemen yang menjadi objek observasi. Dan dalam pengambilan sampling menggunakan beberapa teknik pengumpulan data:

1. Kuesioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuisisioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

2. Studi Pustaka

Teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Data yang diambil penulis dalam metode kepustakaan ini berasal dari jurnal-jurnal yang berkaitan dengan judul yang diteliti oleh penulis, buku-buku literatur, dan penelitian sejenisnya.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018:476) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Kegunaan uji validitas adalah untuk mengukur valid (sah) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Sebagaimana Ghazali, bahwa pengujian validitas ini menggunakan Pearson correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Uji validitas dapat dikatakan valid apabila signifikan $< 0,05$ (5%). Adapun kriteria penilaian uji validitas yaitu: apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut valid, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut tidak valid.

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kehandalan kuisisioner. Kuisisioner yang reliabel adalah kuisisioner yang apabila dicoba secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis pada responden. Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan program SPSS. Kuisisioner dikatakan reliabel apabila hasil uji statistik $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2006).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data pada variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal, sedangkan distribusi normal dapat diketahui dengan melihat penyebaran data statistik pada

sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, 2011).

Analisis grafik yang digunakan untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan histogram digunakan untuk membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Kemudian probability plot digunakan untuk membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas:

- a) Jika data penyebaran disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel bebas satu terhadap variabel bebas lainnya. Menurut Ghazali (2011), uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent. Dasar pertimbangan uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai tolerance $> 0,1$ persen dari nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.
- b) Jika nilai tolerance $< 0,1$ persen dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hipotesis yang akan diuji untuk variable Motivasi Intrinsik (X1) dan Semangat Kerja (X2) sebagai berikut:

Ho : tidak terdapat heteroskedastik dalam regresi.

Ha : terdapat heteroskedatik dalam regresi

Dasar penolakan terhadap hipotesis di atas adalah dengan membandingkan nilai prob masing-masing variabel independen dengan alpha. Jika Prob > 0,05 : Terima H0 Jika Prob < 0,05 : Tolak H0.

4. Uji Autokorelasi

Uji ini bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat korelasi kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode sebelumnya (t-1). Jika ada korelasinya, maka dikatakan telah terjadi suatu autokorelasi. Suatu model yang baik seharusnya tidak terdapat autokorelasi. Masalah autokorelasi ini seringkali dialami oleh data time series. Uji autokorelasi ini biasanya menggunakan uji Durbin Watson. Uji Durbin Watson digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel independen.

Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi. Deteksi autokorelasi yaitu dengan cara:

- Jika $d < dL$ atau $d > 4-dL$ maka hipotesis di tolak, artinya terdapat autokorelasi.
- Jika $dU < d < 4-dU$ maka hipotesis di terima, artinya tidak terdapat autokorelasi.
- Jika $dL < d < dU$ atau $4-dU < d < 4-dL$ artinya tidak ada kesimpulan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah teknik statistic melalui statistik parametik untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Model regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Skor variable kinerja guru

a : Konstanta

$\beta_1 X_1$: Koefisien regresi

X1 : Motivasi intrinsik

X2 : Semangat Kerja

Uji Hipotesa

1. Uji F_{hitung}

Uji F_{hitung} adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) secara bersama sama terhadap variabel terikat (Y). pengujian ini dilakukan melalui beberapa langkah sebagai berikut: Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh yang disebabkan variabel bebas terhadap variabel terikat secara keseluruhan. Penentuan apakah model regresi disebut layak jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

2. Uji T_{hitung}

Uji T_{hitung} dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Pada uji t dilakukan berdasarkan nilai probabilitaas, jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan akan diterima, sedangkan jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan ditolak atau tidak signifikan.

3. Pengujian Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Besarnya nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu. Nilai R^2 Yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independe memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali: 2011).

D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS Uji Validitas

Tabel di bawah inimenjelaskan bahwa nilai r hitung setiap indikator lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel. Penelitian ini menggunakan 50 responden dengan alpha 0,05 maka diperoleh r tabel sebesar 0,275. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator variabel X dan Y dapat dikatakan valid.

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Motivasi Intrinsik (MI)	MI1	.753	0,275	Valid
	MI2	.763		Valid
	MI3	.729		Valid
	MI4	.762		Valid
Semangat Kerja (SK)	SK1	.776	0,275	Valid
	SK2	.778		Valid
	SK3	.790		Valid
	SK4	.770		Valid
Kinerja Guru (KG)	KG1	.364	0,275	Valid
	KG2	.757		Valid
	KG3	.713		Valid
	KG4	.750		Valid

(Sumber: Data Primer, Diolah Penulis)

Uji Reabilitas

Tabel 4.2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Intrinsik (X1)	0.797	Reliabel
Semangat Kerja (X2)	0.807	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0.757	Reliabel

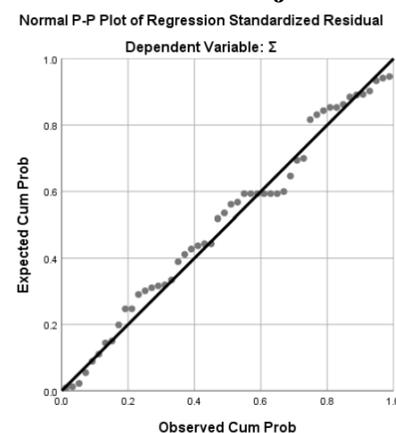
(Sumber: Data Primer, Diolah Penulis)

Dari hasil tabel di atas menjelaskan bahwa uji reliabilitas tiap-tiap variabel, dari variabel motivasi intrinsik (X1), Semangat Kerja (X2), dan Kinerja Guru (Y). Pada masing-masing variabel yang diuji memiliki reliabilitas dengan Cronbach alpha dengan tingkat signifikan > 0,6 maka pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel adalah “reliabel”.

Uji Normalitas

Gambar dibawah ini menunjukkan uji normalitas dengan *normal probability plot* dengan mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat *normal probability plot* sehingga model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas (distribusi normal). Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas



(Sumber: Data Primer, Diolah Penulis)

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
		1	Motivasi Intrinsik (X1)
	Semangat Kerja (X2)	0,9	1,112

(Sumber: Data Primer, Diolah Penulis)

Dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF dikatakan memiliki gejala multikolinieritas apabila $VIF > 10$ dan nilai Tolerance $< 0,1$.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
		1	(Constant)	-.785	1.116	
	Motivasi Intrinsik	.096	.056	.225	1.715	.093
	Semangat Kerja	.001	.005	.002	.013	.990

(Sumber: Data Primer, Diolah Penulis)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh variabel Motivasi Intrinsik (X1) memperoleh nilai t-hitung = 1,715 dan Semangat Kerja (X2) memperoleh nilai thitung = -0,013 lebih kecil dari t-tabel $\alpha = 5\%$, degree of freedom = $N - K - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$ dengan nilai = 2.01174, hal ini berarti bahwa tidak terdapat heterokedastik dalam regresi antara variabel Motivasi Intrinsik dan Semangat Kerja terhadap nilai residu.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.5. Hasil Uji Autokorelasi

No.	Variabel Penelitian	Durbin-Watson
1	Kinerja Guru (Y)	1,85

(Sumber: Data Primer, Diolah Penulis)

$$n = 50$$

$$d = 1,850$$

$$dL = 1.4625$$

$$dU = 1.6283$$

$$4-dL = 4 - 1.4625 = 2.5375$$

$$4-dU = 4 - 1.6283 = 2.371$$

Dasar pengambilan:

Dari tabel diatas, diketahui nilai Durbin Watson untuk model diatas adalah 1.850. Dari tabel Durbin Watson, diketahui bahwa untuk jumlah variabel independen (X) = 2 dan jumlah data (n) = 50 memiliki dU sebesar 1.6283. Karena daerah bebas autokorelasi berada diantara dU dan $4-dU$, maka daerah bebas autokorelasi adalah diantara 1.6283 (dU) sampai 2.3717 ($4-dU$). Karena 1.850 masih berada diantara nilai diatas $dU < d < 4-dU$ ($1.6283 < 1,850 < 2.371$), maka dapat dikatakan untuk model ini tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

No.	Variabel Penelitian	B	Sig.
1	(Constant)	7,109	0
2	Motivasi Intrinsik (X1)	0,317	0,002
3	Semangat Kerja (X2)	0,221	0,021

(Sumber: Data Primer, Diolah Penulis)

Berdasarkan tabel 4.6. didapatkan hasil persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 7.109 + 0,317(X1) + 0,221(X2)$ Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Konstanta (α) memiliki nilai 7.109 menunjukkan bahwa jika nilai $X1$ (motivasi intrinsik) dan $X2$ (semangat kerja) sama dengan nol, maka Y sebesar 7.109.
2. Koefisien motivasi intrinsik ($X1$) b_1 memberikan nilai sebesar 0.317 yang berarti setiap penambahan satu kesatuan variabel motivasi intrinsik ($X1$) maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0.317.
3. Koefisien semangat kerja ($X2$) b_2 memberikan nilai sebesar 0,221 yang

berarti setiap penambahan satu kesatuan variabel semangat kerja (X2) maka kinerja guru (Y) akan meningkatkan sebesar 0,221.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 4.7. Hasil Uji F

Anova ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	33.301	2	16.651	12.137	.000 ^b
Residual	64.479	47	1.372		
Total	97.780	49			

a. Dependen Variable: Kinerja Guru
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Instrinsik, Semangat kerja

(Sumber: Data Primer, Diolah Penulis)

Atas dasar paparan tersebut, besarnya F-hitung 12.137 > F-tabel 3.20 berarti model regresi sudah benar dan layak. Sehingga, angka signifikansi 0,000 < 0,05 tingkat signifikansi yang ditetapkan, berarti F-hitung > F- tabel maka H0 ditolak dan Ha diterima sehingga regresi ini juga sudah benar dan layak. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan terhadap motivasi intrinsik dan semangat kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Kendari.

Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 4.8. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.109	1.895		3.751	.000
Motivasi Intrinsik	.317	.095	.416	3.328	.002
Semangat Kerja	.221	.093	.299	2.391	.021

a. Dependen Variable: Kinerja Guru

(Sumber: Data Primer, Diolah Penulis)

Penelitian ini dilakukan untuk mengukur tingkat pengaruh antar variabel bebas motivasi intrinsik (X1) dan semangat kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). untuk menguji t dilakukan dengan menghitung $df = n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$ dan taraf signifikansi dua sisi adalah

0,025 sehingga diperoleh tabel sebesar 2.01174.

Atas dasar paparan tabel 4.6, bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru sebesar 3.328. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai t hitung 3.328 > dari t-tabel 2.01174 artinya berpengaruh, dan nilai p-value 0,002 < 0,05 artinya signifikan. Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi intrinsik terhadap kinerja guru SMKN 1 Kendari. Atas dasar paparan tabel 4.6 bahwa semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,221. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai thitung 2.391 > dari t-tabel 2.01174. artinya berpengaruh, dan nilai p-value 0,021 < 0,05 artinya signifikan. Dengan demikian H2 diterima dan H0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan semangat kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Kendari.

Koefisien Determinan (R2)

Tabel 4.9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted	Std. Error
			R Square	of the Estimate
1	.584 ^a	.341	.313	1.171

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Semangat kerja

(Sumber: Data Primer, Diolah Penulis)

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa R square (koefisien determinasi) dalam perhitungan adalah 0,341 atau 34,1%. Artinya, variabel kinerja guru yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel motivasi intrinsik dan semangat kerja berpengaruh sebesar 34,1%. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi.

E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan semangat kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Kendari dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di SMKN 1 Kendari beralamatkan Jalan. Jend. Ahmad Yani No.17, Bende, Kec. Kadia, Kota Kendari, Sulawesi Tenggara. Responden dalam penelitian ini sebanyak 50 responden.
2. Penelitian ini memiliki 2 variabel independent (X) yaitu Motivasi Intrinsik (X1) dengan indikator tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan akan berkembang. Semangat Kerja (X2) dengan indikator loyalitas dalam tugas, antusiasme yang tinggi, kerjasama, dan inisiatif. Serta memiliki variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Guru dengan indikator merencanakan proses belajar mengajar, melaksanakan, memimpin, atau mengolah proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar mengajar, dan menguasai bahan pelajaran.
3. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua guru SMKN 1 Kendari dengan jumlah 97 orang guru, dan menggunakan teknik Non-probability sampling, dimana tehnik ini tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Peneliti menggunakan rumus slovin untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian, maka ditetapkan jumlah responden sebanyak 50 responden.
4. Hasil penelitian hipotesis 1 menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMKN 1 Kendari. Hal ini dapat diketahui berdasarkan

pengujian hipotesis menggunakan uji f, diperoleh hasil $f_{hitung} 12.137 > f_{tabel} 3.20$ dan signifikan $0.000 < \alpha 0.05$ maka dapat dikatakan hipotesis 1 terbukti.

5. Hasil penelitian hipotesis 2 menunjukkan motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Kendari. Hal ini dapat dilihat menggunakan uji t dimana $t_{hitung} 3.324 < t_{tabel} 2.011174$ dan nilai signifikan diperoleh dari nilai p-value $0.002 < \alpha 0.05$ maka dapat dikatakan hipotesis 2 terbukti.
6. Hasil penelitian hipotesis 3 ini menunjukkan semangat kerja berpengaruh secara parsial dan tidak signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Kendari. Diperoleh dari hasil $t_{hitung} 2.391 > t_{tabel} 2.01174$ dan signifikan diperoleh dari nilai p-value $0.021 < 0.05$ maka dapat dikatakan hipotesis 3 terbukti.
7. Hasil uji koefisien determinasi menjelaskan bahwa R^2 dalam perhitungan adalah sebesar 0.341 atau 34.1%. Artinya, variabel kinerja guru yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel motivasi intrinsik dan semangat kerja berpengaruh sebesar 34.1% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi.

Rekomendasi

Peneliti memberikan masukan atau saran sebagai pertimbangan bagi guru SMKN 1 Kendari, sebagai berikut:

1. Pendidikan yang berkualitas tentu harus memiliki tenaga pendidik yang berkualitas maka dari itu sangat perlu untuk meningkatkan kinerja guru dengan cara mengikuti pelatihan yang menunjang kualitas guru, menciptakan budaya organisasi pembelajaran, mampu bersosialisasi dengan guru lain, dan sangat perlu bagi guru untuk memanfaatkan bukubuku atau media masa yang tersedia di perpustakaan, sekolah ataupun toko

buku, atau lebih bisa juga dengan mengakses lewat internet.

2. Guru harus memahami perkembangan peserta didiknya agar dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh di sekolah dengan cara memahami siswa siswi dikelas dan selalu melakukan observasi disetiap pertemuan pelajaran. Hal ini juga bermanfaat untuk memberikan gambaran tentang strategi pembelajaran yang tepat sehingga dapat mencapai target pembelajaran kedepannya.
3. Seorang guru harus memiliki motivasi intrinsik dan mempunyai kompetensi yang baik hal ini dapat menambah pengaruh positif pada motivasi kerja yang berujung meningkatkan kinerja guru. Peningkatan motivasi intrinsik dapat dilakukan dengan cara mengikuti pelatihan tentang profesionalisme guru.
4. Semangat kerja guru dapat ditingkatkan dengan cara memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalisme dan sesekali diberi reward atau penghargaan bagi guru yang memiliki prestasi pada bidang masing-masing.

REFERENSI

- Bafadal, I. (2003). *Seri Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.

Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husain. (2009). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (2010). *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- Mulyasa. (2011). *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Sardiman, A. M. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi, dan Praktiknya*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suwatno. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

