

Pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung

*(The effect of motivation toward effectiveness of teacher work
in SMK Pasundan 3 Bandung)*

Tiara Nurazizah¹, Tjutju Yuniarsih^{2*}

^{1,2}Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran,
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia
Jl. Dr. Setiabudhi, No. 229 Bandung, Jawa Barat Indonesia
Email: yuniarsih@upi.edu

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan teknik pengumpulan data melalui angket model skala Likert dengan rentang skor 1-5. Responden adalah seluruh guru di SMK Pasundan 3 Bandung. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja guru. Dengan demikian efektivitas kerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi.

Kata Kunci: *Motivasi; Efektivitas Kerja Guru.*

ABSTRACT

The aim of this research is to measure the influence of motivation towards teachers' work effectivity. The research used survey method. Collecting data technique used a Likert scale model questionnaire by scoring between 1 up to 5. The respondents were all of the teachers of SMK Pasundan 3 Bandung. Data analysis technique which used was simple regression. The result showed that motivation has a positive influence towards effectiveness of teachers' work significantly. It means that work effectiveness can be improved by increasing motivation.

Keywords: *Motivation; Effectiveness of Teacher Work*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen vital bagi setiap organisasi. Oleh karena itu, tingkat capaian efektivitas kinerja mereka menjadi faktor penentu bagi keberhasilan ataupun kegagalan organisasi tempat mereka bekerja. Merujuk pandangan The Liang Gie dkk, (2000, hlm. 108) dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja menunjukkan tingkat keberhasilan pencapaian target kerja yang dapat diwujudkan oleh sumber daya manusia, sehingga memberikan nilai guna sesuai dengan harapan. Dengan

Received: Februari 2019, **Revision:** Mei 2019, **Published:** Juli 2019

demikian menjadi sebuah keniscayaan tatkala organisasi mengharapkan agar seluruh karyawan dapat menunjukkan kinerja yang efektif, selaras dengan target yang sudah ditetapkan. Namun kenyataannya, dalam organisasi masih banyak pegawai mengabaikan tugas kewajiban yang telah diberikan atau bahkan menunda-nunda penyelesaian pekerjaan. Hal ini menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai.

Berdasarkan wawancara dengan Ketua Program Studi Administrasi Perkantoran di SMK Pasundan 3 Bandung dapat disimpulkan bahwa keefektifan kerja guru masih belum optimal. Kondisi ini didukung oleh data faktual terkait dengan kurangnya kesiapan guru dalam menyusun perangkat pembelajaran yang diperlukan, antara lain ketidakmatangan dalam perencanaan tugas, kurangnya disiplin kerja, tanggung jawab yang bersifat parsial, serta prakarsa dan kepemimpinan belum mencapai hasil yang optimal. Hal tersebut didukung oleh data hasil penilaian kinerja guru sebagai mana dituangkan dalam Tabel 1.

Tabel 1
Data Hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) SMK Pasundan 3 Bandung
Tahun 2012/2013 s.d Tahun 2015/2016

No	Uraian	Target yang Direncanakan (%)	Target yang Dicapai (%)			
			2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
1.	PERENCANAAN TUGAS					
	a. Penyiapan RPP	100	71	71	71	85
	b. Kelengkapan RPP	100	83	83	80	85
	c. Asesmen RPP	100	76	73	75	75
2.	DISIPLIN KERJA					
	a. Presensi	100	78	75	75	73
	b. Tugas Piket	100	71	71	68	75
	c. Partisipasi Rapat	100	74	73	70	70
3.	TANGGUNG JAWAB	100	78	80	75	80
4.	PRAKARSA	100	86	80	80	82
5.	KEPEMIMPINAN	100	86	83	80	85

Sumber: Bagian Tata Usaha SMK Pasundan 3 Bandung, diolah oleh Peneliti.

Berdasarkan data dalam Tabel 1, menunjukkan presentasi pencapaian setiap uraian di dalam penilaian kinerja guru belum mencapai target yang direncanakan (yaitu 100%). Hal itu menunjukkan bahwa efektivitas kerja guru belum optimal. Seperti yang dikemukakan oleh The Liang Gie (1991, hlm. 98) bahwa efektivitas kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi. Oleh karena itu dalam penelitian ini, peneliti tertarik untuk mengkaji pengaruh motivasi terhadap efektivitas kinerja Guru.

KAJIAN PUSTAKA

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Cole dalam Mangkunegara (2013, hlm. 213), motivasi kerja dapat dimaknai sebagai salah satu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk berusaha melakukan sesuatu pekerjaan dengan cara tertentu serta jumlah pengorbanan yang siap diberikan untuk mewujudkan harapannya. Sejalan dengan pendapat tersebut, Mc Shane & Von Glinow dalam Wibowo (2013, hlm 110) menegaskan bahwa motivasi adalah kekuatan yang muncul dalam diri seseorang. Kekuatan tersebut akan mempengaruhi arah (*direction*) tindakan, intensitas (*intensity*) usaha, dan ketekunan (*persistence*) perilaku secara sukarela dalam bertindak.

Berdasarkan kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi pada dasarnya merupakan kekuatan yang mendorong kegigihan usaha seseorang, baik yang muncul dari dalam diri sendiri maupun muncul atas dorongan dari pihak-pihak yang berada di luar dirinya. Kekuatan motivasi yang muncul akan mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan dalam bekerja untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapainya.

b. Jenis Motivasi

Motivasi merupakan fenomena kehidupan manusia yang memiliki banyak corak dan ragamnya. Merujuk pandangan Sudarman Danim (2004, hlm. 17) motivasi dapat dikelompokkan menjadi empat jenis, yaitu sebagai berikut.

1. Motivasi Positif

Motivasi positif seringkali muncul atas dorongan keinginan seseorang untuk mencari dan mendapatkan keuntungan atau manfaat tertentu. Motivasi positif merupakan upaya untuk memunculkan motif yang kondusif, dengan tujuan untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan antusias. Salah satu cara memunculkan motivasi positif adalah dengan menawarkan keuntungan atau manfaat tertentu kepadanya.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif dimunculkan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut. Jika seseorang tidak mau bekerja secara optimal, maka akan muncul rasa takut dalam dirinya, misalnya: takut dipecat, takut tidak diberi gaji atau dipotong penghasilannya, atau takut tidak mendapatkan hak-haknya. Motivasi yang negatif sering membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan, karena pegawai bekerja dalam kondisi tertekan (*under pressure*) dan di bawah perasaan yang tidak menyenangkan.

3. Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul atas kesadaran diri pegawai ketika dia menerima dan menjalankan tugas kewajibannya, atau dapat juga bersumber dari karakter pekerjaan itu sendiri yang dirasakan selaras dengan bakat, minat dan kemampuan pegawai.

4. Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar menunjukkan motivasi yang timbul sebagai akibat dari pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri. Motivasi dari luar seringkali dikaitkan dengan berbagai bentuk imbalan yang ditawarkan, kesempatan cuti, promosi, rekreasi, dan lain-lain kegiatan yang menyenangkan, atau agar terhindar dari ancaman sanksi. Dengan kata lain, orang

mau bekerja semata-mata didorong oleh adanya harapan akan mendapatkan sesuatu imbalan, atau karena ada target yang ingin dicapai, atau bisa juga agar dia terbebas dari sanksi dan hukuman.

c. Faktor-faktor Motivasi

Menurut Herzberg dalam Suwatno (2001, hlm. 152) munculnya motivasi dalam diri pegawai didorong oleh berbagai aspek yang menjadi faktor motivator. Banyak faktor yang akan menjadi motivator. Dalam penelitian ini, diidentifikasi ada tiga belas unsur yang dibutuhkan untuk memotivasi pegawai, yaitu sebagai berikut.

1. Capaian prestasi kerja
2. Penghargaan terhadap ketuntasan penyelesaian tugas dan pencapaian sasaran yang telah ditetapkan
3. Sifat dan ruanglingkup pekerjaan itu sendiri (pekerjaan yang menarik dan memberikan harapan)
4. Adanya peningkatan (kemajuan) dalam karir
5. Adanya tanggung jawab
6. Adanya layanan administrasi dan manajemen serta kebijakan pemerintah yang kondusif
7. Supervisi secara profesional
8. Keharmonisan hubungan antar perseorangan
9. Kondisi kerja yang memadai
10. Gaji dan/atau pendapatan yang memadai
11. Penempatan pada status/posisi yang sesuai
12. Keamanan kerja, jaminan penghargaan, dan pengakuan terhadap hasil kerja
13. Pekerjaan yang menantang

d. Indikator Motivasi

Armstrong memaknai motivasi dari sudut pandang yang berbeda. Armstrong (2016: 21) melihat motivasi sebagai sebuah proses untuk mempengaruhi orang lain agar mereka bersedia mengikuti atau bahkan mengubah arah kerja sesuai dengan target yang ingin dicapai organisasi. Pandangan tersebut menegaskan terkait kekuatan motivasi sebagai alat untuk mengarahkan perilaku seseorang sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Pada dasarnya motivasi dapat dibedakan menjadi dua jenis utama, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Yuniarsih: 2018: 56). Kekuatan motivasi pada setiap individu akan dipengaruhi oleh hasil interaksi antara motivasi intrinsik dengan motivasi ekstrinsik. Motivasi murni yang timbul dari dalam diri seseorang akan bergantung pada motivasi yang disebabkan faktor-faktor yang datang dari luar diri seseorang, misalnya menyangkut kebijakan sistem penghargaan, peluang pengembangan karir, dan praktik kepemimpinan dalam organisasi.

Pada dasarnya setiap individu memiliki pilihan sendiri terkait bagaimana cara dia bekerja dan tingkat kegigihan usahanya (*discretionary effort*). Masing-masing individu memiliki pemuas kebutuhan pribadi (*egoistic needs*), yaitu kepuasan yang berhubungan dengan kebebasannya untuk mengerjakan sesuatu dengan caranya sendiri dan/atau kepuasan yang dirasakan karena telah berhasil menyelesaikan tugas kewajibannya dengan baik. Sebagaimana dikemukakan Armstrong (2016: 22) bahwa ada tiga komponen yang dibutuhkan sebagai pertanda kekuatan motivasi, yaitu: (1) *Direction*. Hal ini berkaitan dengan ke mana arah pekerjaan dan aspek apa yang ingin

dikerjakan; (2) *Effort*. Dalam hal ini akan ditunjukkan dalam bentuk seberapa gigih seseorang melakukan pekerjaannya; dan (3) *Persistence*. Komponen ini menunjukkan seberapa lama kekuatan dorongan dan kerelaan seseorang untuk tetap bertahan dan terus melakukan pekerjaan secara konsisten, tidak mudah terpengaruh oleh tawaran atau bujukan dari pihak mana pun.

Selanjutnya, dalam penelitian ini, kebutuhan untuk penguatan motivasi dijabarkan ke dalam indikator-indikator berikut.

1. Semangat kerja
2. Loyalitas kerja
3. Perasaan bangga dengan tercapainya sasaran atau target
4. Kebebasan menyampaikan pendapat dan gagasan
5. Pengembangan potensi dan kemampuan
6. Upah atau gaji
7. Hadiah atau bonus
8. Tunjangan
9. Hubungan kerja
10. Suasana kerja.

2. Efektivitas Kerja Guru

a. Pengertian Efektivitas

Merujuk pandangan Siagian (1985, hlm 151), efektivitas kerja dapat dimaknai sebagai upaya untuk penyelesaian pekerjaan tepat waktu dan tepat sasaran, sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Dalam hal ini, targetnya lebih difokuskan pada ketepatan pelaksanaan dan penyelesaian tugas berdasarkan rencana, dibandingkan dengan upaya untuk menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Dengan demikian pengertian efektivitas kerja adalah keadaan yang menunjukkan ketercapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan pengerahan segala sumber daya yang terdapat pada organisasi, khususnya melalui aktivitas sumber daya manusianya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas

Merujuk pendapat The Liang Gie (1991, hlm. 98) ada enam faktor yang akan mempengaruhi ketercapaian efisiensi dan efektivitas kerja, yaitu: (1) kekuatan motivasi yang ada dalam diri individu sehingga mengakibatkan perubahan kerja menjadi lebih cepat dan terstruktur; (2) kemampuan kerja individu dalam menghadapi dan menyelesaikan pekerjaannya yang berdampak pada capaian kualitas hasil; (3) kenyamanan suasana kerja yang dirasakan dalam organisasi atas hubungan antarindividu akan mendorong pegawai merasa betah di tempat kerja, sehingga waktu kerja dapat digunakan secara optimal dan pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat; (4) dukungan lingkungan kerja di luar organisasi yang memberikan pengaruh terhadap kerja individu; (5) ketersediaan dan kecukupan perlengkapan, peralatan, dan fasilitas yang dimiliki organisasi untuk menunjang kelancaran kerja individu, baik secara kuantitas maupun kualitas; dan (6) kejelasan prosedur dan aturan-aturan kerja yang menjadi pedoman kerja individu dalam melaksanakan tugasnya.

c. Indikator Efektivitas Kerja

Dalam penelitian ini, efektivitas kerja diukur melalui tiga indikator sebagaimana dikemukakan Serdamayanti (2009, hlm. 59) sebagai berikut.

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dapat dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang dialami selama bekerja. Setiap perusahaan/organisasi akan selalu berusaha agar capaian kuantitas hasil kerja dari karyawannya sesuai dengan yang direncanakan, dan bahkan dapat terus ditingkatkan.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja menunjukkan kesesuaian hasil kerja dengan standar mutu kinerja, dan dapat diukur melalui sikap kerja karyawan, kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil, dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan yang ditargetkan. Hasil kerja yang berkualitas akan berdampak pada kepuasan *stakeholders*.

3. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu dimaknai sebagai penggunaan durasi jam kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan, agar pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu sesuai target yang ditetapkan. Dengan kata lain, setiap pegawai harus memanfaatkan waktu secara optimal, sehingga tidak terjadi inefisiensi.

Tingkat efektivitas kerja yang dapat dicapai setiap individu sangat beragam, bergantung pada karakter dan kebiasaan kerja masing-masing. Menurut Covey (1990: 47) kebiasaan (*habit*) dalam bekerja terbentuk oleh irisan (*intersection*) tiga unsur, yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan keinginan (*desire*). Pengetahuan mencerminkan tingkat pemahaman individu terhadap paradigma teoritis untuk menjawab pertanyaan *What to do and Why*, keterampilan menggambarkan tingkat kemampuan untuk menentukan bagaimana cara terbaik untuk melakukan sesuatu (*How to do*), dan keinginan menunjukkan kekuatan motivasi yang dimiliki untuk mewujudkan harapannya dengan menetapkan apa yang sesungguhnya ingin dikerjakan (*Want to do*). Oleh karena itu, Covey menegaskan: "In order to make something a habit in our lives, we have to have all three."

METODE

Arikunto (2010, hlm. 136) menjelaskan bahwa metode penelitian merupakan cara atau teknik yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian, sejak tahap pengumpulan data, pengolahan dan analisis data hasil penelitiannya. Penetapan metode penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai langkah-langkah penelitian yang harus dilakukan, sehingga permasalahan tersebut dapat dipecahkan.

Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif. Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2012, hlm. 206) bahwa penelitian deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Sebelum melakukan penyebaran instrumen angket kepada responden, peneliti melakukan uji coba terlebih dahulu dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas instrumen menggunakan formula koefisien korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson, sedangkan uji reliabilitas menggunakan formula Koefisien Alfa dari Alpha Cronbach. Angket yang sudah dinyatakan valid dan reliabel kemudian disebar kepada seluruh responden. Adapun responden yang menjadi sumber data dalam penelitian ini mencakup seluruh guru di SMK Pasundan 3 Bandung. Setelah semua data terkumpul, kemudian diolah dan dianalisis, agar diperoleh hasil penelitian yang akurat.

Adapun langkah-langkah analisis data pada penelitian ini dimulai dari seleksi data, menghitung kecenderungan umum variabel. Adapun persyaratan uji parametrik yang pertama adalah uji homogenitas data. Ide dasar uji homogenitas untuk kepentingan akurasi data dan keterpercayaan terhadap hasil penelitian. Uji homogenitas menggunakan uji Barlett. Teknik analisis dalam penelitian ini didasarkan pada asumsi linieritas hubungan dengan menggunakan pengujian linieritas regresi. Analisis data dilakukan melalui uji regresi sederhana yang kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis, sesuai dengan permasalahan penelitian. Koefisien regresi berfungsi sebagai alat pembuktian hubungan antarvariabel, sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Motivasi terhadap Efektivitas Kerja Guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan penelitian dirumuskan berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang diperoleh dari skor angket. Proses penghitungan data dibantu dengan menggunakan aplikasi Microsoft Excel 2010 untuk menghitung rata-rata perolehan skor pada setiap variabel, serta menganalisis seberapa besar pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Variabel Efektivitas Kerja Guru (Y).

Deskripsi Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja guru diukur melalui sembilan indikator. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh skor rata-rata motivasi kerja guru sebesar 2,79, yang berada pada skala penafsiran **Cukup**. Hal ini menunjukkan bahwa menurut persepsi responden, motivasi kerja mereka berada dalam kategori cukup. Kondisi ini menjadi tantangan yang serius bagi pimpinan sekolah untuk berupaya meningkatkannya. Secara teoritik, motivasi merupakan landasan yang turut menentukan tingkat efektivitas kerja individu, yang pada gilirannya akan berdampak pada keberhasilan organisasi (dalam hal ini, sekolah) mewujudkan visi dan misi kelembagaannya.

Secara lebih rinci, perolehan skor rata-rata pada masing-masing indikator yang dijadikan ukuran motivasi disajikan dalam Tabel 2 berikut.

Tabel 2
Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Item	Rata-rata	Penafsiran
Semangat Kerja	1-2	2,71	Cukup
Loyalitas Kerja	3-5	2,96	Cukup
Perasaan Bangga dengan Tercapainya Sasaran/Target	6-7	3,06	Cukup
Kebebasan Menyampaikan Pendapat	8-9	2,74	Cukup
Pengembangan Potensi dan Kemampuan	10-13	2,08	Rendah
Upah/Gaji	14-15	2,96	Cukup
Tunjangan	16-17	2,70	Cukup
Hubungan Kerja	18-21	2,80	Cukup
Suasana Kerja	22	3,07	Cukup
Rata-rata		2,79	Cukup

Sumber: *Skor hasil pengolahan jawaban responden*

Berdasarkan data pada Tabel 2, skor tertinggi berada pada indikator suasana kerja dan beda tipis dengan indikator Perasaan Bangga dengan Tercapainya Sasatan/Target. Hal tersebut dapat dimaknai bahwa berdasarkan persepsi responden, suasana kerja sudah dapat diciptakan dengan cukup baik, guru dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta menumbuhkan iklim komunikasi yang baik antara sesama guru, dengan pegawai, dan kepala sekolah. Dalam suasana kerja yang menyenangkan, mendorong tumbuhnya perasaan bangga karena mereka dapat mencapai sasaran kerja sesuai yang ditargetkan. Hal ini sejalan dengan pandangan Yuniarsih (2018: 58) bahwa pegawai yang merasa senang dan puas di tempat kerjanya, akan bekerja melampaui target, dengan berkontribusi melebihi harapan organisasi. Sebaliknya pegawai yang merasakan suasana kerja tidak memuaskan akan melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang membosankan bahkan dipandang sebagai siksaan.

Di sisi lain, skor rata-rata terendah sebesar 2,08 berada pada indikator pengembangan potensi dan kemampuan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam mengembangkan potensi belum optimal, target pengembangan kompetensi yang direncanakan belum tercapai, dan terbukti masih banyak guru yang belum mempersiapkan kelengkapan perangkat pembelajaran tepat waktu. Kondisi ini tidak boleh dibiarkan, karena akan berdampak pada menurunnya kinerja. Jika potensi dan kemampuan guru tidak dilatih dan dikembangkan, maka mereka akan menghadapi kesulitan untuk beradaptasi dengan tuntutan perkembangan teknologi, yang pada akhirnya menimbulkan demotivasi atau menurunnya tingkat motivasi. Sebagaimana ditegaskan oleh Hiam (1999: 7) bahwa kekuatan motivasi akan muncul dari kebutuhan untuk sukses dan bertahan (*survive*).

Deksripsi Efektivitas Kerja Guru

Variabel efektivitas kerja guru diukur melalui tiga indikator. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh skor rata-rata efektivitas kerja guru sebesar 2,88, yang berada pada skala penafsiran **Cukup Efektif**. Hal ini dapat dimaknai bahwa menurut persepsi responden, variabel efektivitas kerja guru belum mencapai kategori efektif. Kondisi tersebut menjadi bahan pemikiran bagi pimpinan sekolah untuk merancang berbagai upaya agar dapat menaikkan capaian tingkat efektivitas kerja para guru. Secara teoritik, efektivitas kerja individu merupakan dasar yang turut menentukan tingkat capaian efektivitas pencapaian visi dan misi kelembagaan, dalam rangka membangun dan meningkatkan kredibilitas sekolah di mata *stakeholders*.

Tabel 3 menyajikan rincian perolehan skor rata-rata setiap indikator yang dijadikan ukuran efektivitas kerja guru.

Tabel 3
Deskripsi Variabel Efektivitas Kerja Guru

Indikator	Item	Rata-rata	Penafsiran
Kualitas	1-7	2,61	Cukup Efektif
Kuantitas	8-11	3,16	Cukup Efektif
Pemanfaatan Waktu	12-17	2,86	Cukup Efektif
Rata-rata lese;uruhan		2,88	Cukup Efektif

Sumber: Skor hasil pengolahan jawaban responden

Skor rata-rata tertinggi sebesar 3,16 berada pada indikator kuantitas, sedangkan skor rata-rata terendah sebesar 2,61 pada indikator kualitas. Hal tersebut menunjukkan

bahwa guru masih berorientasi pada pencapaian target kuantitas daripada kualitas hasil pekerjaan. Tingkat ketelitian guru ketika menyusun perangkat pembelajaran masih rendah, bahkan belum lengkap, sehingga sasaran mutu belum tercapai. Rendahnya capaian target kualitas memiliki keterkaitan dengan fakta bahwa pengembangan potensi dan kemampuan guru juga rendah. Kondisi tersebut lambat laun akan menghalangi peluang guru dalam peningkatan karirnya. Di lain pihak, menurut Hiam (1999: 13) tidak ada pekerja yang ingin menunjukkan kinerja buruk (*bad job*), bahkan capaian kinerja yang berada pada kriteria rata-rata (*mediocre*). Setiap individu memiliki obsesi untuk menampilkan kinerja terbaiknya, agar mereka dapat meraih peluang untuk mengembangkan karir secara berkelanjutan. Lebih lanjut, Hiam (1999: 24) mengemukakan bahwa manusia tidak dapat mewujudkan kinerja dan motivasi kerja pada tingkat tinggi, sebelum mereka mampu menemukan kondisi yang selaras dengan peluang yang tepat, yaitu peluang yang memungkinkan dirinya memperoleh keterikatan dalam situasi yang penuh tantangan, atau peluang karir yang melekat pada pekerjaan yang menarik.

Dengan merujuk pandangan Hiam di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja individu didorong oleh kekuatan motivasi untuk meraih peluang pengembangan karir yang sesuai dengan harapan mereka. Secara lebih rinci, Covey (1990: 51-54) mengidentifikasi tujuh kebiasaan yang menjadi karakteristik dari orang-orang yang bekerja efektif. Ketujuh kebiasaan tersebut dibagi ke dalam tiga tahapan yang berjenjang dan sekaligus saling berinteraksi, dengan rincian sebagai berikut.

1. Tahapan pertama disebut sebagai *Privat Victories*. Pada tahap ini merupakan proses pematangan diri (*self-mastery*), dengan membentuk tiga kebiasaan, yaitu: *Be Proactive* (menjadi insan yang proaktif), *Begin with the End in Mind* (memulai pekerjaan setelah menetapkan tujuan atau target kerja terlebih dahulu), and *Put First Things First* (mengutamakan sesuatu pekerjaan yang memang harus diutamakan).
2. Tahapan kedua disebut sebagai *Public Victories*. Tahap ini mengarah pada proses independensi melalui kerjasama, komunikasi, dan pembentukan *teamworks*. Dalam hal ini mencakup pembentukan tiga kebiasaan, yaitu: *Think Win/Win* (mengedepankan pemikiran untuk mencari solusi yang saling menguntungkan), *Seek First to Understand ... Then to be Understood* (berusaha untuk memahami orang lain terlebih dahulu, baru kemudian berusaha agar pemikirannya dapat difahami orang lain), and *Synergize* (membangun sinergi dengan orang lain).
3. Tahapan ketiga menunjukkan kondisi *effective interdependence*. Tahap ini merupakan proses untuk selalu memperbaharui kebiasaan yang bersifat *private victories* maupun *public victories*. Kebiasaan yang dimunculkan pada tahap ini adalah *Sharpen the Saw* (selalu memperbaiki dan meningkatkan kompetensi diri).

Pengujian Persyaratan Analisis Data dan Hipotesis

Hasil uji homogenitas dengan menggunakan uji Barlett pada Variabel Motivasi (X) berdistribusi homogen dengan nilai hitung $X^2(\text{chi hitung}) = 0,0088$, Variabel Efektivitas Kerja (Y) berdistribusi homogen dengan nilai hitung $X^2(\text{chi hitung}) = 0,0073$. Pada pengujian linieritas regresi menunjukkan bahwa Variabel X atas Variabel Y bersifat linier, dengan nilai $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ ($0,9741 < 2,4050$). Langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mengukur apakah hipotesis penelitian ini ditolak atau diterima.

Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 58%, yang menggambarkan bahwa Efektivitas Kerja Guru dipengaruhi Motivasi sebesar 58% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Adapun persamaan yang diperoleh dari hasil perhitungan di atas yaitu ($Y = a + b(X) = Y = 15,324 + 0,539(X)$), artinya konstanta (a) sebesar 15,324, sedangkan untuk koefisien regresi sebesar 0,539 menyatakan setiap peningkatan motivasi akan meningkatkan efektivitas kerja guru sebesar 0,539. Jadi kenaikan Variabel X akan mengakibatkan kenaikan Variabel Y dengan nilai sebesar 0,539.

Perhitungan pengujian hipotesis diperoleh F_{hitung} sebesar 53,864 sedangkan F_{tabel} dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ dan $dk_{p} = b/a = 1$ dan $dk_{d} = n - 2 = 41 - 2 = 39$ sebesar 4,0913 artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $53,864 > 4,0913$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif motivasi terhadap efektivitas kerja guru.

Hal ini dapat ditafsirkan bahwa Variabel motivasi (X) mempunyai hubungan yang erat dengan Variabel efektivitas kerja guru (Y). Sebaliknya, Variabel efektivitas kerja guru (Y) mempunyai ketergantungan terhadap Variabel motivasi (X) dengan arah perubahan yang positif. Dengan demikian, hipotesis yang telah dirumuskan dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Motivasi terhadap Efektivitas Kerja Guru.

Sebagai bandingan, Covey (1990: 54) mendeskripsikan bahwa: "... true effectiveness is a function of two things: what is produced (the golden eggs) and the producing asset or capacity to produce (the goose)." Pandangan tersebut menganalogkan efektivitas dengan paradigma telur emas, yaitu semakin banyak yang dihasilkan, semakin banyak yang dikerjakan, dan itu menunjukkan bahwa kita bekerja semakin efektif. Kesiapan dan kesanggupan untuk bekerja lebih banyak dan lebih intensif didorong oleh kekuatan motivasi yang dimiliki individu tersebut.

KESIMPULAN

Hasil pengujian menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap motivasi berada pada kategori cukup. Motivasi guru diukur melalui 9 indikator yaitu: (1) Semangat kerja, (2) Loyalitas kerja, (3) Perasaan bangga dengan tercapainya sasaran atau target, (4) Kebebasan menyampaikan pendapat dan gagasan, (5) Pengembangan Potensi dan Kemampuan, (6) Upah/Gaji, (7) Tunjangan, (8) Hubungan kerja, dan (9) Suasana kerja. Demikian pula hasil pengujian terhadap efektivitas kerja guru berada pada kategori cukup efektif. Efektivitas kerja diukur melalui 3 indikator yaitu: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, dan (3) Pemanfaatan waktu.

Hasil pengujian regresi menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru. Artinya bahwa peningkatan motivasi akan diikuti oleh peningkatan efektivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
Armstrong, Michael. (2016). *How to Manage People*. Third Edition. United State: Kogan Page Limited.
Bagian Tata Usaha SMK Pasundan 3 Bandung. (2017)

- Covey, Stephen R. (1990). *The 7 Habits of Highly Effective People. Powerful Lessons in Personal Change*. First Fireside Edition. Australia: McPherson's Printing Group.
- Hiam, Alexander. (1999). *Motivating & Rewarding Employees*. USA: Adams Media Corporation.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2009), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S.P, (1985). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Aksara Baru.
- Sudarman Danim (2004) *Motivasi, Kepemimpinan, dan Efektivitas Kelompok*.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Suwatno. (2001). *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Suci Press
- The, Liang Gie. (1991), *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Wibowo, S.E., M. Phil. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok: Rajawali Pers.
- Yuniarsih, Tjutju. (2018). *Kinerja Unggul Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bandung: Rizqi Press.