

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMA NEGERI 18 PALEMBANG

¹Aras Tulip, ²Indah Mawarni, ³Zein Ghozali, ⁴Arubina Bangsawan, Amalia Mustikatamara

arastulip@unisti.ac.id, indahmawarni@unisti.ac.id,
zein_ghozali@unisti.ac.id, arubina@mcgcenter.com

^{1,2,3,4}Dosen Tetap Universitas Sjakhyakirti Palembang

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation the performance of educational staff at SMA Negeri 18 Palembang. The samples are 74 educational staff at SMA Negeri 18 Palembang. Technique of data collection is by distributing questionnaires to 74 respondents while the method used in this sampling is saturation sampling technique. The method of analysis uses IBM SPSS Statistics for Windows Version 24 program path. Based on the result of this study concluded that there is an effect of work motivation on the performance of SMA Negeri 18 Palembang educational stafs. As for suggestions that work motivation should be good, so that it can be further improved because it will give effect in improving the performance of educational staff at SMA Negeri 18 Palembang, where the higher the work motivation of educational staff, then the higher the performance will be.

Keywords: work motivation, performance of educational staff.

1. Latar Belakang

Menurut Bangsawan (2017: 1) Sumber Daya Manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Menurut Suroso (2018: 25) Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi dalam upaya peningkatan kinerja yang efektif dan efisien adalah motivasi. Hubungan kinerja dan motivasi sangatlah berkaitan erat, dengan dorongan dan motivasi yang baik inilah setiap karyawan akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut tentunya harus diciptakan oleh manajer sedemikian rupa dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia kini dimanfaatkan untuk mampu bekerja dengan baik, sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat tercapai. Pencapaian hasil kerja tersebut akan berbentuk konkret dengan adanya peningkatan kinerja dari sumber daya manusia. Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah melalui motivasi yang diberikan oleh sumber daya manusia itu sendiri. Menurut Hendrich (2019) Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Sedangkan menurut Sutandi (2018: 60) Rendahnya kinerja dapat ditunjukkan dari lemahnya pegawai dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Selain itu kondisi yang ada juga menunjukkan bahwa motivasi yang ada relatif rendah yang tergambar dari kinerja yang rendah pula.

John Newstrom (2008: 101) menyatakan bahwa “*work motivation is the set of internal and external forces that cause an employee to choose a course of action and engage in certain behaviours*”. Pendapat tersebut diperluas lagi oleh Colquitt (2009 : 178) yakni “*motivation is defined as a set of energetic forces that originates both within and outside an employee, initiates work-related effort, and determines its direction, intensity, and persistence.*” Diterjemahkan secara bebas (Noor, 2013 : 228-229) motivasi adalah sekelompok pendorong yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: berasal baik dari dalam maupun luar individu; dapat menimbulkan perilaku bekerja; dan juga dapat menentukan bentuk, tujuan, intensitas, dan lamanya perilaku bekerja tadi. Ada tiga elemen kunci dalam motivasi, yaitu upaya tujuan organisasi, dan kebutuhan. Bila seorang termotivasi, maka ia akan berupaya sekutu tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karenanya diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut. Hal itu dikarenakan, pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi.

Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah.

SMA Negeri 18 Palembang merupakan Sekolah Menengah Atas yang berada di Kota Palembang, Sumatera Selatan. SMA Negeri 18 Palembang adalah sekolah dengan status Sekolah Unggulan Kota Palembang dan berakreditasi A. SMA Negeri 18 Palembang memiliki beberapa orang tenaga kependidikan. Data tenaga kependidikan di SMA Negeri 18 Palembang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.
Tenaga Kependidikan SMA Negeri 18 Palembang

No.	Keterangan Tenaga Kependidikan	Jumlah	Status Aparatur Sipil Negara (ASN)
1	Edukatif	54 orang	Pegawai Negeri Sipil (PNS)
2	Edukatif	6 orang	Honorar
3	Administratif	3 orang	Pegawai Negeri Sipil (PNS)
4	Administratif	11 orang	Honorar
TOTAL		74 orang	

Sumber : SMA Negeri 18 Palembang, 2019

Berdasarkan data yang diperoleh, tenaga kependidikan di SMA Negeri 18 Palembang berjumlah 74 orang yang terdiri dari tenaga edukatif (guru) dan tenaga administratif (tata usaha dan staf). Dengan demikian, sekolah ini diharapkan dapat memperhatikan komponen motivasi guna meningkatkan kinerja para tenaga kependidikannya.

Sehubungan dengan pernyataan John Newstrom dan Colquitt diatas dapat dikatakan bahwa para tenaga kependidikan di SMA Negeri 18 Palembang telah menunjukkan sebagian potensi motivasinya dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari waktu kerja yang didapatkan oleh tenaga kependidikan, yaitu 5 (lima) hari dalam 1 (minggu), yang mana dapat dikatakan cukup berbeda dengan tenaga kependidikan sekolah unggulan lain di Kota Palembang, yang mana masih memiliki waktu 6 (enam) hari kerja dalam 1 (minggu). Namun, hal yang terjadi adalah masih adanya sikap dari tenaga kependidikan SMA Negeri 18 Palembang yang datang atau pulang kerja dengan tidak tepat waktu. Disisi lainnya terdapat juga pengurangan jam kerja/mengajar yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Selain itu adalah mengenai penerapan Kurikulum 2013 (K-13) di SMA Negeri 18 Palembang.

Kurikulum 2013 (K-13) sudah cukup menciptakan rasa senang bagi tenaga kependidikan. Kurikulum 2013 (K-13) sendiri adalah kurikulum yang mengembangkan konsep kompetensi siswa melalui empat aspek penilaian yakni pengetahuan; keterampilan; sikap; dan perilaku. Sikap dan perilaku moral siswa menjadi hal penting dalam penilaian kurikulum ini, sehingga memungkinkan para tenaga kependidikan SMA Negeri 18 Palembang memiliki rasa ikut andil dan termotivasi untuk menumbuhkan karakter yang positif pada siswa-siswinya. Tetapi hal yang disayangkan adalah rasa tersebut kian memudar dikarenakan masalah pemukulan yang dilakukan tenaga kependidikan yang berujung pada penyelidikan pihak berwajib.

Kasus pemukulan terjadi pada tahun 2016 lalu, dimana terdapat satu orang siswi yang menolak mengikuti kegiatan ekstrakurikuler dengan beralasan sakit. Namun, diketahui bahwa siswi itu melakukan bolos ekstrakurikuler dan berada di kantin sekolah. Tenaga kependidikan SMA Negeri 18 Palembang mengaku sudah melakukan pemukulan ringan kepada siswi tersebut dengan menggunakan gagang sapu. Sikap yang dilakukan tenaga kependidikan diakui sebagai upaya mendidik. Tapi sangat disayangkan, permasalahan ini tidak diindahkan oleh orangtua siswi dan dilaporkan melalui jalur hukum (dalam surat kabar *online* berjudul “*Pasal Ekstrakurikuler Guru Aniaya Siswa, Orangtua Pilih Jalur Hukum*” dan “*Pihak Sekolah Akui ada Pemukulan*”, 2016). Diketahui juga permasalahan ini sudah terselesaikan dengan cara berdamai.

Fenomena itu tentunya menimbulkan rasa kesegaran dari para tenaga kependidikan untuk mengembangkan karakter positif dalam diri siswa-siswinya, yang berakhir menjadi perasaan tidak dihargai. Hal tersebut menciptakan menurunnya motivasi kerja tenaga kependidikan SMA Negeri 18 Palembang serta berdampak pada kinerja yang kurang baik. Seperti halnya pendapat Ghazali (2018) bahwa apabila kinerja pegawai kurang baik, maka hal tersebut akan berdampak pada tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai (dalam hal ini tenaga kependidikan) yang sudah menjadi tanggung jawab mereka.

2. TELAAH TEORITIS

2.1. Landasan Teori

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti “dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan”. Kata *movere* dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti “pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan” (Sule dan Priansa, 2018 : 218).

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Wahjono dkk., 2018: 88). Selanjutnya, Sutrisno (2013: 146) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sutrisno (2013: 116-120) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbedakan atas faktor intern dan ekster yang berasal dari karyawan.

1. Faktor intern, terdiri dari:

- a. Keinginan untuk dapat hidup;
- b. Keinginan untuk dapat memiliki;
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan;
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan; dan
- e. Keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor ekstern, terdiri dari:

- a. Kondisi lingkungan kerja;
- b. Kompensasi yang memadai;
- c. Supervisi yang baik;
- d. Adanya jaminan pekerjaan;
- e. Status dan tanggung jawab; serta
- f. Peraturan yang fleksibel.

Berikutnya adalah teori dua faktor Herzberg. Menurut Frederick Herzberg terdapat dua faktor yang sangat memengaruhi apakah seseorang akan termotivasi oleh dua faktor utama. Dikutip oleh Sule dan Priansa (2018 : 229) bahwa pemahaman dari teori dua faktor Herzberg adalah sebagai berikut:

Faktor motivasi

Hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik bersumber dari dalam diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier, dan pengakuan orang lain.

Faktor *hygiene* atau pemeliharaan

Faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang bersumber dari luar diri turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status pegawai dalam organisasi, hubungan seseorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang ditetapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja, dan sistem imbalan yang berlaku.

Kinerja Tenaga Kependidikan

Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti “prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang”. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Bintoro dan Daryanto, 2017 : 106).

Busro (2018 : 89) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Faktor Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdapat dua macam (Mangkunegara, 2000 : 67) yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan yang terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mengarah diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Bintoro dan Daryanto (2017: 109-111) terdapat 5 (lima) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya sebagai berikut:

1. Fasilitas kantor;
2. Lingkungan kerja;
3. Prioritas kerja;
4. Supportive boss; dan
5. Bonus

Menurut Gibson (1999) dalam Sunarto (2003 : 270) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja, antara lain:

1. Faktor individu yang meliputi kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang;
2. Faktor psikologis yang meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja; dan Faktor organisasi yang meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan (Undang- Undang No. 20 Tahun 2003, Pasal 1, BAB 1 Ketentuan Umum). Tenaga kependidikan merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang Tenaga Kependidikan lainnya, yakni orang yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan, walaupun secara tidak langsung terlibat dalam proses pendidikan, di antaranya:

- a. Wakil-wakil/*Kepala urusan* umumnya pendidik yang mempunyai tugas tambahan dalam bidang yang khusus, untuk membantu Kepala Satuan Pendidikan dalam penyelenggaraan pendidikan pada institusi tersebut (contoh: *Kepala Urusan Kurikulum*).
- b. Tata usaha, adalah Tenaga Kependidikan yang bertugas dalam bidang administrasi instansi tersebut. Bidang administrasi yang dikelola di antaranya: Administrasi Surat Menyurat dan Pengarsipan, Administrasi Kepegawaian, Administrasi Peserta Didik, Administrasi Keuangan, Administrasi Inventaris dan lain- lain.
- c. Laboran, adalah petugas khusus
- d. yang bertanggung jawab terhadap alat dan bahan di laboratorium.
- e. Pustakawan.
- f. Pelatih ekstrakurikuler.
- g. Petugas keamanan (penjaga sekolah) Petugas kebersihan, dan lainnya.

Penelitian Terdahulu

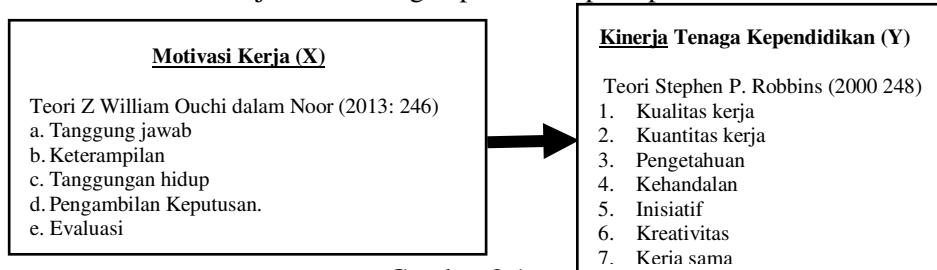
Penelitian yang dilakukan oleh Siti Salbiyah Wahyu (2017) Dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016. Penelitian ini Faktor yang harus dilakukan oleh lembaga pendidikan adalah memelihara motivasi. Motivasi merupakan energi senter bagi karyawan. Motivasi sangat mempengaruhi semangat kerja pegawainya. Semangat menjalin hubungan baik dengan *stakeholders*, semangat dalam menjalankan *job description* atau semangat pribadi pegawai itu sendiri dalam memperbaiki kehidupan keluarganya. Tentunya semua itu dilakukan dengan rasa nyaman, aman dan bahagia, hingga pada akhirnya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja dan peningkatan produktivitas, baik kualitas maupun kuantitasnya. Melalui visi *morallity*, *intelektuality* dan *entrepreneurship* sebagai tujuan untuk membekali para lulusannya agar bermanfaat bagi dirinya dan masyarakat, UM Surabaya memiliki kewajiban memelihara motivasi pada pegawainya. Penelitian ini bertujuan untuk: 1). mengetahui

pengaruh secara simultan antara variable kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa, kebutuhan beralifiasi dengan kinerja TKP UM Surabaya. 2). mengetahui manakah yang lebih dominan pengaruhnya antara kebutuhan prestasi, kebutuhan berkuasa dan atau kebutuhan afiliasi terhadap kinerja TKP UM Surabaya? Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumennya. Populasi yang digunakan adalah 115 responden dengan menggunakan metode *Slovin* ditetapkan sampel sebanyak 72 responden. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Hasil Uji F diperoleh nilai F-hitung (18.833) > F-tabel (2.737) yang berarti bahwa motivasi (kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa dan kebutuhan beralifiasi secara simultan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan UM Surabaya. 2). Hasil uji t diperoleh ; variabel kebutuhan berprestasi nilai t-hitung (4,552) > t-tabel (1.667), ini berarti variabel kebutuhan berprestasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja TKP UMSurabaya. Sedangkan variabel kebutuhan berkuasa dan kebutuhan berafiliasi nilai t-hitung berturut-turut (1.363) dan (1.273) < t-tabel (1.667), kebutuhan berkuasa dan kebutuhan berafiliasi memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan UMSurabaya. Merujuk pada hasil penelitian ini, UM Surabaya perlu terus melakukan peningkatan motivasi TKP melalui pendidikan dan pelatihan, pengembangan kreativitas dan mengarahkan semua potensi kemampuan dan ketrampilan, pola kegiatan yang bertujuan menciptakan hubungan persahatan, saling mengenal dan saling sinergi dalam penyelesaian tugas dan membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja agar kinerja yang dihasilkan TKP UM Surabaya menjadi lebih produktif dan efisien.

Zein Ghazali (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Pegawai pada UPB JJ-UT Palembang, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif pada Kinerja Pegawai Unit Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Palembang (UPB JJ-UT Palembang). Dengan menggunakan 2 variabel independen, dan Kinerja Pegawai sebagai variable dependen. Penggunaan independen variable berdasarkan teori Prijodarminto (1994) dan Husain (2011) dan variabel dependen berdasarkan teori Rao (1992). Studi ini dilakukan di UPB JJ-UT Palembang. Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner kepada 61 responden yang ada. Semua pegawai UPB JJ-UT Palembang. Analisis Regresi Berganda menggunakan SPSS untuk Windows Ver 22,0 digunakan untuk menganalisis data. Hasil menunjukkan bahwa dalam pengujian parsial, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya, dalam tes simultan, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif sangat memengaruhi Kinerja Pegawai.

2.2. Kerangka Pemikiran

Gambar 1 berikut ini menunjukkan kerangka pemikiran pada penelitian ini



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Ruang Lingkup Penelitian

Metode penelitian yang dipakai pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Adapun desain penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiono, 2014: 11).

Tabel 2.
Definisi Konsepual dan Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Skala
1.	Motivasi Kerja (X) Sumber : William Ouchi dalam Noor (2013 : 246)	1. Tanggung jawab 2. Keterampilan 3. Tanggungan hidup 4. Pengambilan keputusan 5. Evaluasi	Likert
2.	Kinerja Tenaga Kependidikan (Y) Sumber : Stephen P. Robbins (2000 : 248)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pengetahuan 4. Kehandalan 5. Inisiatif 6. Kreativitas 7. Kerja sama	Likert

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data

Data pada penelitian ini terdiri dari:

1. Data primer, yaitu data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama dilokasi penelitian atau objek penelitian; dan
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber kedua atas sumber sekunder dari data yang kita butuhkan (Bungin, 2014 :132).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk membantu peneliti mendapatkan data yang akan diolah di dalam penelitian (Tulip, 2019). Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan penyebaran kuesioner (angket) dengan bentuk tertutup, serta menggunakan bobot skor/nilai berskala *Likert*. Bobot skor/nilai atas jawaban responden.

Teknik Analisis

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Sugiyono, 2011 : 244).

Salah satu cara untuk menghitung validitas suatu instrumen yaitu dengan melihat daya pembeda item (*item discriminability*). Daya pembeda item adalah metode yang paling tepat digunakan untuk setiap jenis test. Daya pembeda item dalam penelitian ini dilakukan dengan cara “korelasi item- total”. Korelasi item-total yaitu konsistensi antara skor item dengan skor secara keseluruhan yang dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi antara setiap item dengan skor keseluruhan. Pengukuran validitas instrumen menggunakan bantuan Program *IBM SPSS Statistics for Windows Version 24* dengan metode *Product Moment Pearson*.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas adalah:

1. Bandingkan nilai koefisien korelasi *Product Moment Pearson* (r_{xy}) dengan nilai korelasi *Product Moment Pearson* dalam tabel (r_{tabel}), atau bandingkan nilai *p-value* (Sig.) pada koefisien korelasi *Product Moment Pearson* (r_{xy}) dengan taraf nyata (α).
2. Jika $r_{xy} > r_{tabel}$ atau $p-value < \alpha$, maka item tersebut valid dan dapat dijadikan sebagai indikator ukur terhadap dimensi/variabel tersebut.

Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas artinya adalah tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliable*). Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Reliabilitas disebut juga sebagai keterpercayaan, keterandalan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya, namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, artinya sejauh mana skor hasil pengukuran bebas dari kekeliruan pengukuran (*measurement error*). Menurut Sugiyono (2011) suatu instrumen dikatakan reliabel adalah jika nilai koefisien reliabilitasnya

lebih besar dari 0,6. Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini akan digunakan koefisien Cronbach's Alpha dari program IBM SPSS Statistics for Windows Version 24.

Analisis Statistik Deskriptif Data Variabel

Untuk memperoleh gambaran karakteristik yang menyeluruh terhadap variabel yang diteliti, diperlukan analisis statistik deskriptif. Analisis data dilakukan terhadap jawaban responden terhadap setiap butir pernyataan/pertanyaan dari setiap variabel yang diteliti dilakukan dengan cara mentabulasikan data dari jawaban responden tersebut. Setelah dilakukan tabulasi terhadap setiap butir pertanyaan pada setiap variabel yang diteliti, maka dilakukan analisis statistik deskriptif. Berdasarkan hasil perhitungan kedua skor kuesioner ini nantinya akan diperoleh gambaran tentang bagaimana motivasi kerja dan kinerja tenaga kependidikan di SMA Negeri 18 Palembang.

Analisis Statistik Skor Rataan Capaian Butir Instrumen

Frekuensi skor rataan capaian tiap butir item kuesioner selanjutnya dikategorikan berdasarkan interval, yaitu: Sangat baik/Sangat tinggi, baik/Tinggi, Cukup baik/Sedang, Buruk/Rendah dan Sangat buruk/Sangat rendah. Setelah mengetahui jarak interval isi kelas maka dapat ditentukan kategori kelompok skor rataan capaian masing-masing butir item kuesioner, sebagai berikut: skor 1,00 – 1,80 = Sangat buruk/Sangat rendah, skor 1,81 – 2,111 = Buruk/Rendah, skor 2,61 – 3,40 = Cukup baik/Sedang, skor 3,41 – 4,20 = Baik/Tinggi, dan skor 4,21 – 5,00 = Sangat baik/Sangat tinggi.

Tabel 3.

Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang Kuat
0,60 – 0,799	Sangat kuat
0,80 – 1,000	

Sumber : Ghazali, 2011

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi atau penentuan R^2 karena nilai variabel bebas yang diukur terdiri dari nilai rasio absolut dan nilai perbandingan. Kegunaan dari R^2 adalah (Ghozali, 2011):

1. Sebagai ukuran ketepatan suatu garis regresi yang diterapkan suatu kelompok data hasil survei. Makin besar nilai *adjusted R²* akan semakin tidak tepat garis regresi tersebut untuk mewakili data hasil observasi; dan
2. Untuk mengukur besarnya proporsi atau persentase dari jumlah variasi dari variabel terikat, atau untuk mengukur sumbangannya dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian Statistik Hipotesis Penelitian dengan Uji t Statistik

Untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan menggunakan uji statistik. Adapun kriteria pengujinya adalah (Ghozali, 2011):

H_0 diterima artinya tidak berpengaruh signifikan, jika $\text{Sig } t \text{ (p-value)} > 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$.

H_a diterima artinya berpengaruh signifikan, jika $\text{Sig } t \text{ (p-value)} < 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Uji Instrumen Penelitian

Instrumen alat ukur variabel penelitian dengan menggunakan kuesioner, terdiri dari satu variabel terikat (Y) yaitu kinerja tenaga kependidikan dioperasionalkan melalui 14 butir item. Sementara variabel bebas (X) yaitu motivasi kerja dioperasionalkan melalui 8 butir item kuesioner.

Sebelum instrumen layak digunakan sebagai alat ukur penelitian, maka harus dilakukan pengujian persyaratan kualitas alat ukur tersebut yakni dengan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen. Sampel yang digunakan dalam uji instrumen penelitian ini adalah bagian dari sampel terpilih yaitu sebanyak 30 responden.

Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan bertujuan untuk mengukur serta menentukan layak atau tidak suatu butir item yang digunakan dalam kuesioner sebagai instrumen alat ukur variabel. Validitas didefinisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Teknik pengujian dalam aplikasi *software* Program SPSS sering dipakai untuk uji validitas adalah menggunakan metode statistik korelasi *Pearson Product Moment*, dimana nilai perolehan hasil uji korelasi masing-masing butir item dapat diketahui dari tabel *Corrected Item Total Correlation*.

Keputusan penentuan layak tidaknya butir item kuesioner sebagai instrumen alat ukur variabel adalah dengan membandingkan nilai perolehan hasil uji korelasi (r_{hitung}) butir item terhadap harga nilai r_{tabel} dari daftar Tabel PPM. Nilai r_{tabel} pada Tabel PPM uji 2 sisi pada tingkat signifikan 5% dengan jumlah sampel (df) 30 adalah sebesar 0,361. Dengan demikian, maka butir item dapat dinyatakan valid/sahih, serta memenuhi syarat sebagai alat ukur adalah bila memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,361.

Dengan demikian, maka hasil ini menunjukkan bahwa pada taraf signifikan 5%, seluruh butir instrumen kuesioner dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur untuk dilakukan analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas Instrumen

Kriteria pengambilan keputusan bahwa instrumen variabel tersebut dinyatakan andal dan memenuhi syarat sebagai alat ukur penelitian adalah jika nilai koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,6 (Sugiyono, 2011). Hasil uji reliabilitas instrumen alat ukur variabel penelitian disajikan pada Tabel 4. berikut:

Tabel 4.
Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen Kuesioner Variabel Independen (X) dan Variabel Dependen (Y)				
No.	Variabel	N Item	Nilai Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X)	8	0,809	Reliabel/Andal
2	Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)	14	0,897	Reliabel/Andal

Berdasarkan data dari hasil uji reliabilitas instrumen variabel penelitian pada Tabel 4. di atas, didapat nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur variabel penelitian dinyatakan memenuhi syarat dan dapat diandalkan.

Analisis Statistik Deskriptif Data Variabel

Analisis statistik deskriptif data variabel dilakukan untuk mengetahui gambaran tentang tingkat pelaksanaan dan capaian dari masing-masing variabel, yaitu variabel motivasi kerja sebagai faktor yang mempengaruhi (variabel bebas) dan variabel kinerja tenaga kependidikan di SMA Negeri 18 Palembang sebagai faktor yang dipengaruhi (variabel terikat).

Dalam analisis statistik deskriptif variabel penelitian ini, data diperoleh berdasarkan hasil perhitungan dari skor jawaban 74 orang responden pada instrumen kuesioner penelitian yang berisikan butir-butir item pernyataan tentang motivasi kerja (variabel X) serta kinerja tenaga kependidikan (variabel Y).

Analisis statistik deskriptif data pada variabel bebas (X) motivasi kerja akan dapat menunjukkan tentang bagaimana kemampuan tenaga kependidikan untuk memenuhi standar dari kinerjanya. Motivasi kerja yang harus dipenuhi tersebut diukur dari lima kriteria, terdiri dari tanggung jawab; keterampilan; tanggungan hidup; pengambilan keputusan; dan evaluasi. Motivasi kerja didefinisikan sebagai perasaan atau keinginan seorang tenaga kependidikan yang berada dan bekerja di SMA Negeri 18 Palembang pada kondisi tertentu, untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi maupun organisasi.

Analisis Statistik Deskriptif Data Variabel (X) Motivasi Kerja

Motivasi kerja didefinisikan sebagai perasaan atau keinginan seorang tenaga kependidikan yang berada dan bekerja di SMA Negeri 18 Palembang pada kondisi tertentu, untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi maupun organisasi. Motivasi kerja diukur melalui lima kriteria, terdiri dari tanggung jawab; keterampilan; tanggungan hidup; pengambilan keputusan; dan evaluasi.

Berdasarkan analisis hasil perhitungan data skor capaian pelaksanaan pada indikator ukur tanggung jawab dalam motivasi kerja pada tenaga kependidikan SMA Negeri 18 Palembang diatas, maka didapat skor rataan capaian dimensi sebesar 4,67 yang berada pada kategori sangat tinggi/sangat baik, dengan persentase tingkat pelaksanaan sebesar 93,38% dari skor maksimal. Artinya, karakteristik tanggung jawab yang ada pada tenaga kependidikan SMA Negeri 18 Palembang, yaitu pemberian tanggung jawab secara penuh dan merasa memiliki tanggung jawab untuk bekerja/mengajar sudah terpenuhi dengan sangat baik, sehingga dimensi tanggung jawab dapat dikatakan sangat baik dan sudah relevan.

Berdasarkan analisis hasil perhitungan data skor capaian pelaksanaan pada indikator ukur keterampilan dalam motivasi kerja pada tenaga kependidikan SMA Negeri 18 Palembang diatas, maka didapat skor rataan capaian dimensi sebesar 4,72 yang berada pada kategori sangat tinggi/sangat baik, dengan persentase tingkat pelaksanaan sebesar 94,32% dari skor maksimal. Artinya, karakteristik keterampilan yang ada pada tenaga kependidikan SMA Negeri 18 Palembang, yaitu menerapkan keterampilan yang dimiliki sudah terpenuhi dengan sangat baik, sehingga dimensi keterampilan dapat dikatakan baik.

Berdasarkan analisis hasil perhitungan data skor capaian pelaksanaan pada indikator ukur keterampilan dalam motivasi kerja pada tenaga kependidikan SMA Negeri 18 Palembang diatas, maka didapat skor rataan capaian dimensi sebesar 4,72 yang berada pada kategori sangat tinggi/sangat baik, dengan persentase tingkat pelaksanaan sebesar 94,32% dari skor maksimal. Artinya, karakteristik keterampilan yang ada pada tenaga kependidikan SMA Negeri 18 Palembang, yaitu terdapat perjanjian kepada tenaga kependidikan untuk dipekerjakan seumur hidup belum terpenuhi, sehingga dimensi tanggungan hidup dapat dikatakan rendah.

Berdasarkan analisis hasil perhitungan data skor capaian pelaksanaan pada indikator ukur pengambilan keputusan dalam motivasi kerja pada tenaga kependidikan SMA Negeri 18 Palembang diatas, maka didapat skor rataan capaian dimensi sebesar 3,77 yang berada pada kategori tinggi/baik, dengan persentase tingkat pelaksanaan sebesar 75,41% dari skor maksimal. Artinya, karakteristik pengambilan keputusan yang ada pada tenaga kependidikan SMA Negeri 18 Palembang, yaitu pengambilan keputusan dilakukan secara penuh dan turut serta dalam mengambil keputusan sudah terpenuhi dengan baik. Sehingga dimensi pengambilan keputusan dapat dikatakan baik dan sudah relevan.

Berdasarkan analisis hasil perhitungan data skor capaian pelaksanaan pada indikator ukur evaluasi dalam motivasi kerja pada tenaga kependidikan SMA Negeri 18 Palembang diatas, maka didapat skor rataan capaian dimensi sebesar 4,07 yang berada pada kategori tinggi/baik, dengan persentase tingkat pelaksanaan sebesar 81,35% dari skor maksimal. Artinya, karakteristik evaluasi yang ada pada tenaga kependidikan SMA Negeri 18 Palembang, yaitu hasil kerja dan promosi sudah terpenuhi dengan baik. Sehingga dimensi evaluasi dapat dikatakan baik dan sudah relevan.

Analisis Statistik Deskriptif Data Variabel (Y) Kinerja Tenaga Kependidikan

Berdasarkan analisis hasil perhitungan data skor capaian pelaksanaan pada indikator ukur kualitas kerja dalam kinerja tenaga kependidikan SMA Negeri 18 Palembang diatas, maka didapat skor rataan capaian dimensi sebesar 4,42 yang berada pada kategori sangat tinggi/sangat baik, dengan persentase tingkat pelaksanaan sebesar 88,38% dari skor maksimal. Artinya, karakteristik kualitas kerja yang ada pada tenaga kependidikan SMA Negeri 18 Palembang, yaitu cakap dalam menyelesaikan pekerjaan sudah terpenuhi dengan sangat baik. Sehingga dimensi kualitas kerja dapat dikatakan sangat baik dan sudah relevan.

Berdasarkan analisis hasil perhitungan data skor capaian pelaksanaan pada indikator ukur kuantitas kerja dalam kinerja tenaga kependidikan SMA Negeri 18 Palembang diatas, maka didapat skor rataan capaian dimensi sebesar 4,31 yang berada pada kategori sangat tinggi/sangat baik, dengan persentase tingkat pelaksanaan sebesar 86,22% dari skor maksimal. Artinya, karakteristik kuantitas kerja yang ada pada tenaga kependidikan SMA Negeri 18 Palembang, yaitu kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dibandingkan waktu yang telah ditetapkan sudah terpenuhi dengan sangat baik. Sehingga dimensi kuantitas kerja dapat dikatakan sangat baik dan sudah relevan.

Berdasarkan analisis hasil perhitungan data skor capaian pelaksanaan pada indikator ukur pengetahuan dalam kinerja tenaga kependidikan SMA Negeri 18 Palembang diatas, maka didapat skor

rataan capaian dimensi sebesar 3,20 yang berada pada kategori sedang/cukup baik, dengan persentase tingkat pelaksanaan sebesar 63,96% dari skor maksimal. Artinya, karakteristik pengetahuan yang ada pada tenaga kependidikan SMA Negeri 18 Palembang, yaitu pengetahuan dan pemahaman akan tugas kerjanya adalah sedang. Sehingga dimensi pengetahuan dapat dikatakan cukup baik.

Berdasarkan analisis hasil perhitungan data skor capaian pelaksanaan pada indikator ukur kehandalan dalam kinerja tenaga kependidikan SMA Negeri 18 Palembang diatas, maka didapat skor rataan capaian dimensi sebesar 3,27 yang berada pada kategori sedang/cukup baik, dengan persentase tingkat pelaksanaan sebesar 65,41% dari skor maksimal. Artinya, karakteristik kehandalan yang ada pada tenaga kependidikan SMA Negeri 18 Palembang, yaitu kehandalan dalam melaksanakan tugasnya, dan menjalankan peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi sudah cukup terpenuhi. Sehingga dimensi kehandalan dapat dikatakan cukup.

Berdasarkan analisis hasil perhitungan data skor capaian pelaksanaan pada indikator ukur inisiatif dalam kinerja tenaga kependidikan SMA Negeri 18 Palembang diatas, maka didapat skor rataan capaian dimensi sebesar 3,20 yang berada pada kategori sedang/cukup baik, dengan persentase tingkat pelaksanaan sebesar 64,05% dari skor maksimal. Artinya, karakteristik inisiatif yang ada pada tenaga kependidikan SMA Negeri 18 Palembang, yaitu melakukan aktivitas pekerjaan berdasarkan inisiatif diri sendiri dan melakukan evaluasi hasil kerja sudah cukup dilakukan. Sehingga dimensi inisiatif dapat dikatakan cukup.

Berdasarkan analisis hasil perhitungan data skor capaian pelaksanaan pada indikator ukur kreativitas dalam kinerja tenaga kependidikan SMA Negeri 18 Palembang diatas, maka didapat skor rataan capaian dimensi sebesar 3,04 yang berada pada kategori sedang/cukup baik, dengan persentase tingkat pelaksanaan sebesar 60,81% dari skor maksimal. Artinya, karakteristik kreativitas yang ada pada tenaga kependidikan SMA Negeri 18 Palembang, yaitu adanya tindakan kreatif dalam memanfaatkan IPTEK untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan sudah cukup dilakukan. Sehingga dimensi kreativitas dapat dikatakan cukup.

Berdasarkan analisis hasil perhitungan data skor capaian pelaksanaan pada indikator ukur kerja sama dalam kinerja tenaga kependidikan SMA Negeri 18 Palembang diatas, maka didapat skor rataan capaian dimensi sebesar 3,74 yang berada pada kategori tinggi/baik, dengan persentase tingkat pelaksanaan sebesar 74,86% dari skor maksimal. Artinya, karakteristik kerja sama yang ada pada tenaga kependidikan SMA Negeri 18 Palembang, yaitu bekerja sama dengan tenaga kependidikan yang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sudah terpenuhi dengan baik. Sehingga dimensi kerja sama dapat dikatakan baik dan sudah relevan.

Perbandingan antara Data Variabel Motivasi Kerja (X) dengan Variabel Kinerja Tenaga Kependidikan (Y) pada SMA Negeri 18 Palembang

Berdasarkan perbandingan data skor capaian pelaksanaan pada kedua variabel diatas, maka didapat bahwa kinerja tenaga kependidikan SMA Negeri 18 Palembang yang ditinjau dari kualitas kerja; kuantitas kerja; pengetahuan; kehandalan; inisiatif; kreativitas; dan kerja sama; yang berada pada kategori tinggi/baik ini tidak terlepas dari pelaksanaan perwujudan motivasi kerja yang merupakan perwujudan dari perasaan atau keinginan tenaga kependidikan yang berada dan bekerja di SMA Negeri 18 Palembang untuk melaksanakan tindakan serta tujuan instansi, yang terdiri dari tanggung jawab; keterampilan; tanggungan hidup; pengambilan keputusan; dan evaluasi; yang tingkat capaian pelaksanaannya juga berada pada kategori tinggi/baik.

Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang terdiri dari tanggung jawab; keterampilan; tanggungan hidup; pengambilan keputusan; dan evaluasi; sebagai variabel bebas (X) dan merupakan faktor yang memiliki hubungan serta pengaruh terhadap variabel terikat (Y) kinerja tenaga kependidikan pada SMA Negeri 18 Palembang, yang meliputi kualitas kerja; kuantitas kerja; pengetahuan; kehandalan; inisiatif; kreativitas; dan kerja sama.

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Uji koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas (X) motivasi kerja dengan variabel terikat (Y) kinerja tenaga kependidikan di SMA Negeri 18 Palembang. Berdasarkan rangkuman data nilai hasil analisis regresi sederhana, maka diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,692 yang berada pada kategori kuat. Nilai ini memberi arti bahwa variabel bebas (X) motivasi kerja memiliki hubungan positif yang kuat dengan variabel terikat (Y)

kinerja tenaga kependidikan di SMA Negeri 18 Palembang sebesar 69,2%.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dengan menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) motivasi kerja terhadap variabel terikat (Y) kinerja tenaga kependidikan di SMA Negeri 18 Palembang.

Berdasarkan tabel rangkuman data nilai hasil analisis regresi linier sederhana, maka diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square atau R^2) sebesar 0,479. Nilai ini memberi arti bahwa besar variasi variabel kinerja tenaga kependidikan dapat diterangkan melalui variabel bebas (X) motivasi kerja sebesar 47,9% melalui model persamaan regresi: $Y = 1,451 + 1,528x$.

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas (X) motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 47,9% terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMA Negeri 18 Palembang, sedangkan 52,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Analisis Uji Hipotesis Penelitian: Uji t Statistik

Berdasarkan data rangkuman hasil uji t statistik analisis regresi linier sederhana untuk pengujian hipotesis sebelumnya, maka dapat diuraikan bahwa: Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan melalui H_a “Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan SMA Negeri 18 Palembang”. Berdasarkan hasil uji statistik t regresi linier sederhana, diperoleh nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X) sebesar 8,140 dan nilai probabilitas t (*p value*) sebesar 0,000.

Karena nilai *p value* $0,000 < \alpha 0,05$, dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis H_a secara statistik terbukti dan hipotesis diterima. Jika ditinjau dari hasil nilai thitung dibanding dengan ttabel, yang mana dalam hal ini adalah $t_{hitung} 8,140 > t_{tabel} 1,994$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_a juga terbukti secara statistik dan hipotesis diterima.

Temuan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMA Negeri 18 Palembang.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMA Negeri 18 Palembang. Temuan ini mendukung penelitian Syuderajat (2016) yang menyatakan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan memiliki pengaruh.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan. Artinya, motivasi kerja adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMA Negeri 18 Palembang. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh para tenaga kependidikan, maka kinerja dari tenaga kependidikan SMA Negeri 18 Palembang juga akan semakin tinggi.

Hal ini didukung dengan adanya hasil skor capaian pada variabel bebas motivasi kerja yang terdiri dari dimensi tanggung jawab; dimensi keterampilan; dimensi tanggungan hidup; dimensi pengambilan keputusan; dan dimensi evaluasi, didapat pada skor sebesar 3,93 (kategori tinggi/baik) dengan persentase tingkat pelaksanaan variabel sebesar 78,57% dari skor maksimal.

Yang mana dilihat dari skor rataan capaian pada masing-masing dimensi variabel X yang terdiri dari dimensi tanggung jawab yaitu sebesar 4,76 dengan tingkat pelaksanaan sebesar 93,38% (sangat tinggi/sangat baik); dimensi keterampilan sebesar 4,72 dengan tingkat pelaksanaan sebesar 94,32% (sangat tinggi/sangat baik); dimensi tanggungan hidup sebesar 2,42 dengan tingkat pelaksanaan sebesar 48,38 (rendah/buruk); dimensi pengambilan keputusan sebesar 3,77 dengan tingkat pelaksanaan sebesar 74,41 (tinggi/baik); dan dimensi evaluasi sebesar 4,07 dengan tingkat pelaksanaan sebesar 81,35 (tinggi/baik).

Selain itu, pada variabel terikat (Y) kinerja tenaga kependidikan yang terdiri dari dimensi kualitas kerja; dimensi kuantitas kerja; dimensi pengetahuan; dimensi kehandalan; dimensi inisiatif; dimensi kreativitas dan dimensi kerja sama, didapat bahwa juga berada pada kategori tinggi/baik. Skor capaian pelaksanaan sebagai variabel bebas (X) dan merupakan faktor yang memiliki hubungan serta pengaruh terhadap variabel terikat (Y) kinerja tenaga kependidikan pada SMA Negeri 18

Palembang, yang meliputi kualitas kerja; kuantitas kerja; pengetahuan; kehandalan; inisiatif; kreativitas; dan kerja sama.

Maka dari itu, kedepannya diperlukan peningkatan dari pelaksanaan motivasi kerja dengan lebih baik lagi, karena hal tersebut akan memberi kontribusi dalam meningkatkan kinerja bagi tenaga kependidikan di SMA Negeri 18 Palembang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari data penelitian dan kerangka teori yang dipergunakan, dibuat kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini, adalah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMA Negeri 18 Palembang.

Saran

Setelah membahas hasil penelitian ini yang tersaji, maka di akhir penulisan ini, penulis menyarankan bahwa sebaiknya motivasi kerja yang sudah baik itu, supaya lebih ditingkatkan lagi karena hal tersebut akan memberi pengaruh dalam meningkatkan kinerja bagi tenaga kependidikan di SMA Negeri 18 Palembang, dimana jika semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh para tenaga kependidikan, maka kinerja dari tenaga kependidikan SMA Negeri 18 Palembang tersebut juga akan semakin tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Taufiq. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Arikunto, Suharsimi. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Bangsawan, Arubina & Hendra Musa. *Pengaruh Pelatihan Dan Sikap Individu Terhadap Motivasi Kerja Peserta Pendidikan Vokasi Lembaga Pendidikan Dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) Cabang Palembang*. Jurnal EKOBIS, ISSN Cetak: 2614-3631, ISSN Online: 2720-9466, Vol. 1 No. 1, hal. 32. 2017.
<http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/7/7>
- Bintoro, dan Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2017.
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu- Ilmu Sosial Lainnya*. Edisi Kedua. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2014.
- Busro, Muhammad. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- Colquitt Jason A., Jeffery A. LePine and Michael J. Wesson. *Organization Behavior*. Singapura: McGraw-Hill, 2009.
- Danim, Sudarwan. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Dharma, Surya. *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Effendi, Usman. *Asas Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Fahmi, Irham. *Pengantar Ilmu Kepemimpinan*. Depok: PT PT Raja Grafindo Persada, 2018.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Jakarta: Kencana, 2011.

Ghozali, Zein. et al. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPB JJ-UT Palembang*, Jurnal EKOBIS, ISSN Cetak: 2614-3631, ISSN Online: 2720-9466, Vol. 2 No. 1, hal. 105-128. 2018.
<http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/81/82>

Hendrich, Mahdi. et al. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Logistik CV. Sinar Laut Palembang*. Jurnal EKOBIS, ISSN Cetak: 2614-3631, ISSN Online: 2720-9466, Vol. 2 No. 2, hal. 28 - 47, 2019.
<http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/24/24>

Gilbert Daniel R., James A.F. Stoner J, and R. Edward Freeman. *Management*. 6th edition. New Delhi: India Pearson, 2010.

Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 1994.

-----, ----- .Motivasi: *Daya Penggerak Tingkah Laku*. Yogyakarta: Kanisius, 2001.

Prihatini. (2007). *Analisis Hubungan beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. Tesis Sekolah Pascasarjana. USU, Medan.

Suroso, Imam. et al. 2018. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Pratama Usaha Jaya Bayung Lencir*, Jurnal EKOBIS, ISSN Cetak: 2614-3631, ISSN Online: 2720-9466, Vol. 2 No. 1, hal. 25-33.
<http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/14/14>

Sutandi, Sri. et. al. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Oku Timur*. Jurnal EKOBIS, ISSN Cetak: 2614-3631, ISSN Online: 2720-9466, Vol. 1 No. 2, hal. 59–73.
<http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/12/12>

Tulip, H. Aras dan Zein Ghozali, 2019, Pedoman Penulisan Proposal Dan Skripsi, Cetakan Pertama, ISBN: 9786025326158. Palembang: Aksara Pena.