

# **HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRESTASI KERJA GURU DAN KARYAWAN DI SMK MUHAMMADIYAH 1 SLEMAN**

**Purnama Sejati**

NIM. 07504244006

Jurusan Pendidikan Teknik Otomotif, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Yogyakarta.

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui tingkat motivasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman; (2) mengetahui tingkat prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman; (3) mengetahui ada tidaknya hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman; dan (4) mengetahui besarnya sumbangan (kontribusi) motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman.

Penelitian ini termasuk penelitian *ex-post facto*. Penelitian ini juga termasuk penelitian populasi, dimana jumlah responden adalah seluruh guru dan karyawan yang berjumlah 45 orang. Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket untuk motivasi kerja sedangkan prestasi kerja adalah dengan instrumen pemantauan yang diisi oleh Kepala Sekolah. Validitas instrumen di uji menggunakan *Expert Judgment* dan uji empiris menggunakan korelasi *Product Moment*. Reabilitas instrumen di uji menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif, uji persyaratan analisis dan analisis korelasi dengan bantuan komputer program *Microsoft Office Excel 2007*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) tingkat motivasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman dalam kategori tinggi dengan rata-rata 78,04; (2) tingkat prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman dalam kategori tinggi dengan rata-rata 77,73; (3) ada hubungan yang positif dan signifikan motivasi kerja dengan prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman dengan koefisien korelasi sebesar 0,510 yang termasuk dalam kategori cukup kuat; dan (4) sumbangan (kontribusi) variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja sebesar 26,01%, dan sisanya 73,99% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja

## **PENDAHULUAN**

Manusia merupakan sumber daya penting dalam mencapai tujuan organisasi yang mempunyai perbedaan karakteristik dengan sumber daya lainnya. Manusia dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri. Peranan manusia memang tidak dapat digantikan oleh alat yang paling canggih sekalipun. Dari hal tersebut maka manusia merupakan faktor terpenting dalam

menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sesempurnanya apapun suatu organisasi, baik dalam segi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, maupun sarana teknologi yang dimiliki, semua itu tak akan bisa berjalan apabila tidak ada faktor manusia sebagai penggerak.

Memang perlu ditekankan bahwa pegawai sebagai sumber daya yang potensial tidak dapat begitu saja disamakan dengan mesin-mesin yang dapat dipastikan kemampuan kerjanya. Sudah merupakan kodrat manusia bahwa mereka dapat merasakan sakit, jemu, malas dan tidak

puas. Oleh karena sifat-sifat dan kodrat yang melekat pada diri manusia itulah maka perlu penanganan secara khusus mengenai pemanfaatan sumber daya manusia tersebut, untuk itu berbagai macam usaha selalu harus dilakukan agar dapat mempertinggi peranan serta kualitas manusia.

Salah satu indikator manusia berkualitas adalah mempunyai prestasi kerja tinggi. Prestasi kerja ini sangat diperlukan oleh berbagai lembaga-lembaga pemerintahan maupun swasta. Pegawai atau karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Sebaliknya apabila seorang pegawai tidak mempunyai prestasi kerja hanya akan memberikan dampak negatif bagi pegawai itu sendiri maupun lembaga tempat ia bekerja. Untuk itu peningkatan prestasi kerja seorang pegawai sangat perlu dilakukan baik secara individu maupun secara kelompok sebagai upaya untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik.

Prestasi kerja merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi/lembaga. Banyak akibat yang tidak menguntungkan bagi organisasi disebabkan oleh prestasi kerja yang rendah. Akibat-akibat yang ditimbulkan dari kurangnya prestasi kerja yang dimiliki seorang pegawai umpamanya terjelma dalam berbagai bentuk tindakan dan perbuatan yang dilakukan setiap hari seperti kelambatan dan kelalaian dalam bekerja, ketepatan dalam kehadiran pada jam-jam kerja, bekerja dengan seenaknya, dan sebagainya.

Prestasi kerja seorang pegawai sangat ditentukan oleh adanya motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan kekuatan

atau sebagai pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata yaitu dalam bekerja. Dengan demikian semakin tinggi motivasi yang dimiliki dalam diri seorang pegawai, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan dan begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin rendah pula kinerja/prestasi yang dihasilkan.

Motivasi merupakan hal yang sangat berperan penting dalam meningkatkan suatu aktifitas kerja seorang pegawai guna mencapai hasil kinerja yang lebih baik, sebab seorang pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu berusaha dengan semaksimal dan sebaik mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Setiap orang/pegawai mau bekerja pasti ada faktor yang mendorong dari dalam dirinya untuk melaksanakan suatu aktifitas kerja. Dimana motivasi kerja ini merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri seorang pegawai akan mendorong semangat kerja untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

Motivasi kerja yang diharapkan dari seorang guru dan karyawan adalah bahwa fungsi dari motivasi tersebut dapat mempengaruhi prestasi kerjanya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya menumbuhkan gairah serta semangat kerja guru dan karyawan agar mau bekerja keras dan mengembangkan segala kemampuan, pikiran, tenaga, dan keterampilan yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Jika kebutuhan guru dan karyawan terpenuhi berarti guru dan karyawan memperoleh dorongan dan daya gerak untuk menyelesaikan pekerjaan yang

ditugaskan dengan baik. Ini berarti prestasi kerja yang diharapkan akan tercapai dengan baik dan optimal. Prestasi kerja yang tercapai dengan baik itu terlihat dari guru dan karyawan yang rajin hadir ke sekolah, mematuhi segala peraturan sekolah, semangat dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, dan dapat bekerjasama dengan baik antar sesama rekan kerja. Apa yang dilakukan oleh guru dan karyawan ini akan berdampak positif yaitu keberhasilan dalam pencapaian tujuan pendidikan.

Dari latar belakang di atas, diketahui bahwa prestasi kerja guru dan karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, selain kemampuan guru dan karyawan, kepemimpinan kepala sekolah, juga terdapat faktor lain yaitu disiplin kerja dan faktor motivasi kerja yang juga menentukan keberhasilan seorang guru dan karyawan dalam pencapaian prestasi kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Guru Dan Karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman".

## **BATASAN MASALAH**

Peningkatan prestasi kerja sangat diperlukan khususnya untuk pencapaian tujuan sekolah yang hendak dicapai. Banyak faktor yang berhubungan dengan peningkatan prestasi kerja diantaranya adalah motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerja/prestasi yang dihasilkan dan juga sebaliknya. Oleh sebab itu, serta didasarkan atas berbagai pertimbangan yang berupa keterbatasan kemampuan baik secara materi maupun pengetahuan yang dimiliki, maka dalam penelitian ini hanya akan dibatasi pada permasalahan yang berjudul "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja

Guru dan Karyawan Di SMK Muhammadiyah 1 Sleman".

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Prestasi Kerja Guru dan Karyawan**

#### **a. Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada "prestasi" yaitu kata "*achievement*". Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata "*to achieve*" yang berarti "mencapai", maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi "pencapaian" atau "apa yang dicapai".

Menurut Prawirosentono (1999: 2), kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Dengan demikian, pengertian prestasi kerja disini lebih menekankan sebagai hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusanya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2011: 94). Selanjutnya juga dikatakan bahwa hasil kerja atau prestasi merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu (a) minat dalam bekerja, (b) penerimaan delegasi tugas, dan (c) peran dan tingkat motivasi seorang pegawai.

Dari pengertian tersebut jelas bahwa tanpa minat terhadap suatu pekerjaan, tidak mungkin seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan mengerahkan tenaga dan

pikirannya secara maksimal. Selain itu, tanpa pelimpahan atau delegasi tugas yang jelas seorang pegawai juga akan terbatas dalam pekerjaan yang dipikulnya khususnya peluang dalam berprestasi, kreativitas, inisiatif dan lain-lain. Motivasi atau dorongan pada seorang pegawai juga berpengaruh khususnya dalam melaksanakan tugas-tugasnya, baik motivasi dari dalam maupun dari luar. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut dalam bekerja, maka semakin besar kinerja atau prestasi seorang pegawai.

Prestasi kerja seseorang dapat dikatakan tinggi apabila suatu target kerja terselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas yang disediakan. Prestasi kerja seseorang juga dapat dikatakan rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang ditentukan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Menurut Mangkunegara (2009: 67), prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aspek kualitas mengacu pada kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah diselesaikan, sedangkan kuantitas mengacu pada beban kerja atau target kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat tentang pengertian prestasi kerja di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, serta adanya peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja dari waktu ke

waktu dalam mencapai tujuan organisasi/lembaga.

## **b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang menurut Mangkunegara (2009: 67-68) adalah sebagai berikut:

### **1) Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, kebanyakan seorang pegawai atau karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

### **2) Faktor Motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus mampu secara mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan

dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

**c. Indikator - Indikator Prestasi Kerja**

Menurut Heidjrahman dan Suad Husnan (1990: 126), faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas Kerja  
Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
- 2) Kualitas kerja  
Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.
- 3) Keandalan  
Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama.
- 4) Inisiatif  
Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.
- 5) Kerajinan  
Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.
- 6) Sikap Pegawai  
Perilaku terhadap organisasi, kepada atasan, dan teman kerja.
- 7) Kehadiran  
Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

Sedangkan indikator-indikator mengenai penilaian

prestasi kerja menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2002: 67) sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja  
Kualitas kerja dilihat dari pemahaman tentang lingkup pekerjaan, uraian pekerjaan, tanggung jawab serta wewenang yang diemban.
- 2) Kuantitas kerja  
Kuantitas kerja ditunjukkan melalui hasil dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan
- 3) Konsistensi pegawai  
Konsistensi dilihat dari usaha untuk selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memahami dan mengikuti instruksi yang diberikan, mempunyai inisiatif, kejujuran, kecerdasan dan kehati-hatian dalam bekerja.
- 4) Kerjasama  
Kemampuan bekerjasama yang ditunjukan untuk meningkatkan kualitas.
- 5) Sikap pegawai  
Perilaku terhadap organisasi/lembaga atau atasan dan juga rekan sekerja.

Mengadopsi dari dua pendapat di atas, maka mengenai penilaian yang dilakukan untuk mengetahui prestasi kerja guru dan karyawan diantaranya sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja  
Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, dan kebersihan hasil kerja.
- 2) Kuantitas kerja  
Kuantitas kerja ditunjukkan melalui hasil dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan.

- 3) Konsistensi pegawai  
Konsistensi dilihat dari usaha untuk selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memahami dan mengikuti instruksi yang diberikan, mempunyai inisiatif, kejujuran, kecerdasan dan kehati-hatian dalam bekerja.
- 4) Kerjasama  
Kemampuan bekerjasama antar sesama rekan kerja yang ditunjukkan untuk meningkatkan kualitas hasil pekerjaan.
- 5) Sikap pegawai  
Perilaku terhadap organisasi/lembaga atau atasan dan juga rekan sekerja.
- 6) Kehadiran  
Keberadaan serta keikutsertaan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan serta.

## 2. Motivasi Kerja

### a. Pengertian motivasi kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya sebagai pendorong semangat kerja. Menurut Moh. As'ad (1991: 45), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dengan demikian, motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki berbagai kebutuhan, perasaan, pikiran, dan motivasi. Setiap manusia yang melakukan sesuatu pada dasarnya didorong oleh suatu motivasi yang muncul dalam dirinya. Dengan

adanya berbagai kebutuhan akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berusaha memenuhi berbagai kebutuhan tersebut dengan bekerja. Menurut Manullang (2006: 147), motivasi adalah pemberian daya rangsang kepada pegawai agar bekerja dengan segala daya dan upaya.

Terkait dengan itu, menurut Hani Handoko (2003: 252), motivasi juga diartikan sebagai keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan baik organisasi maupun tujuan individual.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang di kemukakan oleh beberapa para ahli mengenai pengertian dari motivasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi adalah merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau berbagai kegiatan yang dilakukannya yaitu untuk mencapai suatu tujuan.

### b. Teori-Teori Motivasi

Menurut (M. Manullang, 1994: 148-156) mengemukakan beberapa teori-teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Teori Abraham H. Maslow  
(*Hierarchical of Needs Theory*)

Teori Abraham H.	Motivasi Maslow
---------------------	--------------------

mengemukakan bahwa ada suatu hirarki kebutuhan setiap orang. Setiap orang memberi prioritas kepada suatu kebutuhan sampai kebutuhan itu dapat dipenuhi. Jika suatu

kebutuhan sudah terpenuhi, maka yang kedua akan memegang peranan, dan demikian seterusnya. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang, artinya bila ada kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi utama, selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai kebutuhan tingkat kelima.

Adapun hirarki/jenjang kebutuhan manusia menurut Abraham H. Maslow adalah sebagai berikut:

a) *Physiological Needs* (kebutuhan fisik dan biologis)

*Physiological Needs* adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti sandang, pangan, papan. Organisasi membantu individu dengan menyediakan gaji yang baik, keuntungan serta kondisi kerja untuk memuaskan kebutuhannya.

b) *Safety And Security Needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan)

Kebutuhan ini merupakan rasa aman dari kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah pada bentuk kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat kerja pada saat

mengerjakan pekerjaan pada waktu jam-jam tertentu

c) *Affiliation or Acceptance Needs or Belongingness* (kebutuhan sosial)

Kebutuhan sosial misalnya berteman, motivasi serta mencintai serta diterima dalam pergaulan lingkungan kerjanya. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia ingin hidup menyendiri.

Adapun kebutuhan social dalam teori maslow ini adalah terdiri dari:

(1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan tempat tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).

(2) Kebutuhan akan perasaan dihormati karena manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*). Serendah rendahnya pendidikan dan kedudukan seseorang tetap merasa dirinya penting.

(3) Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak gagal (*sense of achievement*). Kemajuan di segala bidang merupakan keinginan dan kebutuhan yang menjadi idaman setiap orang.

(4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Setiap karyawan akan merasa senang jika diikutkan dalam berbagai kegiatan dan

mengemukakan saran atau pendapat pada pimpinan.

- d) *Esteem or status Needs* (kebutuhan akan penghargaan atau prestise)

Merupakan kebutuhan akan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Ideal prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.

- e) *Self Actualization* (kebutuhan aktualisasi diri)

Kebutuhan aktualisasi diri dipenuhi dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Kebutuhan aktualisasi diri ini berbeda dengan kebutuhan yang lain dalam dua hal, yaitu:

- (1) Kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar. Pemenuhannya berdasarkan keinginan atas usaha individu itu sendiri.
- (2) Aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seorang individu. Kebutuhan ini berlangsung terus menerus terutama sejalan dengan meningkatnya jenjang karier seorang individu.

## 2) Teori Douglas Mc Gregor

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia

penganut teori X (Teori Tradisional) dan manusia penganut teori Y (Teori Demokratik). Adapun teori X dan teori Y menurut Douglas Mc Gregor adalah sebagai berikut:

### a) Teori X

- (1) Rata-rata karyawan itu malas dan tidak suka bekerja.
- (2) Umumnya karyawan tidak terlalu berambisi mencapai prestasi kerja yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain.
- (3) Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- (4) Karyawan lebih mementingkan dirinya sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.

Menurut teori X ini, untuk memotivasi harus dilakukan dengan cara yang ketat, dipaksa dan diarahkan supaya mereka mau bekerja secara sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung pada motivasi negatif, yaitu dengan menerapkan hukuman yang tegas.

### b) Teori Y

- (1) Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya

bekerjasama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat.

Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan yang tidak betah dan merasa kesal jika tidak bekerja.

- (2) Lazimnya karyawan dapat memikul tanggungjawab dan berambisi untuk maju dan mencapai prestasi kerja yang optimal. Mereka kreatif dan inovatif memngembangkan dirinya untuk memecahkan persoalan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan pada pundaknya. Jadi mereka selalu berusaha mendapatkan metode kerja yang terbaik.

- (3) Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu. Organisasi seharusnya memungkinkan karyawan untuk mewujudkan potensinya dengan memberikan sumbangan pada tercapainya ssaran perusahaan.

Menurut teori Y ini, untuk memotivasi

karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

### 3) Teori Frederich Herzberg

Teori yang dikembangkanya dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau “pemeliharaan”. Adapun penjelasan mengenai dua faktor-faktor tersebut, adalah sebagai berikut:

- a) Faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain.
- b) Faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan

seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

4) Teori David Mc Clelland

Teori McClelland dikenal dengan teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *Need for Achievement* yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Menurut McClelland, orang yang mempunyai kebutuhan untuk keberhasilan yaitu mempunyai keinginan kuat untuk mencapai sesuatu. Adapun ciri-cirinya sebagai berikut:

- a) Mereka menentukan tujuan tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah, tetapi tujuan itu cukup merupakan tantangan untuk dapat dikerjakan dengan lebih baik.
- b) Mereka menentukan tujuan seperti itu, karena mereka secara pribadi dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai bila mereka kerjan sendiri.
- c) Mereka senang kepada pekerjaannya itu dan merasa sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
- d) Mereka lebih suka bekerja di dalam

pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaannya pekerjaanya.

**c. Faktor Yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Motivasi Kerja**

Dalam kegiatan administrasi pendidikan yang dilakukan sangat memerlukan peran seorang pegawai dalam mencapai tujuan tersebut. Dimana seorang pegawai dituntut untuk dapat bekerja secara tepat, efektif dan efisien untuk memujudkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai sekolah. Pencapaian tujuan tersebut tidak lepas dari motivasi kerja dari para pegawainya. Motivasi kerja yang tinggi dari setiap personal /pegawai yang terlibat didalamnya merupakan faktor yang memuaskan bagi tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Namun sebaliknya bila motivasi kerja seorang pegawai itu rendah maka tujuan sekolah yang ingin dicapai tidak akan terwujud. Berikut ini adalah faktor-faktor paling dominan yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi seseorang berdasarkan atas teori-teori motivasi dari para ahli seperti pada uraian di atas diantaranya:

- 1) Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dipandang sebagai faktor yang dapat mempertinggi motivasi kerja. Seseorang akan bekerja akibat adanya kebutuhan.
- 2) Keinginan untuk berprestasi dalam bekerja juga dipandang sebagai motivasi seseorang, dimana dengan keinginan pencapaian prestasi yang lebih baik seseorang akan bekerja

- sekuat tenaga untuk mencapainya.
- 3) Keamanan dan keselamatan dalam bekerja juga mempengaruhi motivasi seseorang. Kebutuhan ini mengarah pada bentuk kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan pada waktu jam-jam tertentu.
  - 4) Penghargaan terhadap pekerjaan juga mempengaruhi motivasi. Merupakan kebutuhan akan pengakuan serta penghargaan dari lingkungan kerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya.
  - 5) Hubungan kemanusiaan/inter personal yang lebih antara seseorang dengan yang lainnya akan mempertinggi motivasi kerja. Dimana dalam hubungan interpersonal/kemanusiaan ini setiap orang akan merasa diterima dan dihargai dalam kelompoknya.
  - 6) Lingkungan tempat kerja yang menyenangkan akan membuat seseorang senang dan nyaman dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Perasaan senang dan nyaman ini akan membuat seseorang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
  - 7) Kesempatan untuk berkembang/aktualisasi diri dipenuhi dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

## HIPOTESIS

Hipótesis yang diajukan dalam penelitian ini bahwa “Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi

kerja dengan prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman”.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian populasi, sehingga semua subyek yang ada di dalam wilayah penelitian dijadikan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan karyawan SMK Muhammadiyah 1 Sleman yang berjumlah 45 orang.

Pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket/kuesioner, wawancara dan dokumentasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Hasil uji validitas motivasi kerja memperlihatkan dari 35 item yang diuji cobakan menghasilkan 25 item valid dan 10 item gugur. Aitem yang gugur yaitu nomer 2,5,7,10,14,16,18,24,29,30. Koefisien korelasi bergerak antara -0,036 – 0,612.

Setelah dilakukan uji validitas dilanjutkan dengan uji reliabilitas yang dimaksudkan untuk mengetahui hasil pengukuran tersebut dapat dipercaya atau tidak. Koefisien reliabilitas alpha skala motivasi kerja adalah sebesar 0,813 yang jika dikonsultasikan pada table berada pada sangat tinggi.

Berdasarkan dari hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa variabel prestasi kerja dan motivasi kerja mempunyai sebaran data yang berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan  $\chi^2_{Hitung}$  lebih kecil daripada  $\chi^2_{Tabel}$  pada taraf signifikansi 5%. Yaitu pada variabel motivasi sebesar 7,960 dan variabel prestasi kerja sebesar 7,269 pada taraf signifikan 5%, sedangkan  $\chi^2_{Tabel}$  pada keduanya sebesar 11,070.

Berdasarkan perhitungan dengan analisis korelasi *Product Moment* diperoleh koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) sebesar

0,510 , selanjutnya membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,294. Hasil koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) menunjukkan bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  ( $0,510 > 0,294$ ) maka terdapat hubungan yang positif motivasi dengan prestasi kerja guru dan karyawan, sehingga hipotesis diterima.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan hubungan yang positif dan signifikan dengan prestasi kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil signifikansi koefisien korelasi motivasi kerja dengan prestasi kerja guru dan karyawan, besarnya perhitungan signifikansi koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) tersebut adalah 0,510. Kemudian harga  $r_{hitung}$  dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% dengan  $n = 45$  sebesar 0,294 sehingga  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  atau ( $r_{hitung} 0,510 > r_{tabel} 0,294$ ). Besarnya sumbangan yang diberikan oleh variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja sebesar 26,01%.

Menurut hasil penelitian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan dengan prestasi kerja. Hal tersebut sesuai dengan teori yang telah dikemukakan pada Bab II yang menyatakan bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi baik dari dalam maupun luar, maka seorang guru dan karyawan akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula prestasi kerjanya. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seorang guru maupun karyawan disekolah maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan, sehingga tindakan yang dapat diambil oleh pihak sekolah adalah dengan memotivasi guru dan karyawan

agar dapat bekerja sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

Salah satu faktor yang dapat memotivasi guru dan karyawan untuk meningkatkan potensinya adalah dengan pendidikan dan pelatihan ataupun juga gaji serta upah yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan adanya motivasi yang baik terhadap guru dan karyawan maka prestasi kerja guru dan karyawan akan terdorong dan menghasilkan produktifitas yang tinggi.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **1. Kesimpulan**

- Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dikemukakan pada Bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:
- Hasil analisis data variabel motivasi kerja yang dilakukan menghasilkan rata-rata hitung sebesar 78,04, apabila diinterpretasikan dengan rata-rata ideal termasuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman mempunyai motivasi kerja dalam kategori tinggi.
  - Hasil analisis data prestasi kerja yang dilakukan menghasilkan rata-rata hitung sebesar 77,73, apabila diinterpretasikan dengan rata-rata ideal termasuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman mempunyai prestasi kerja dalam kategori tinggi.
  - Terdapat hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja guru dan karyawan dengan nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) sebesar 0,510, yang termasuk dalam kategori cukup kuat.
  - Variabel motivasi kerja memberikan sumbangan (kontribusi) terhadap prestasi kerja guru dan karyawan sebesar 26,01%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 73,99% ditentukan oleh

variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 2. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

### 1. Saran bagi sekolah

Sekolah harus mampu mengambil langkah-langkah yang dapat meningkatkan prestasi kerja guru dan karyawan. Upaya yang dapat dilakukan salah satunya adalah dengan cara meningkatkan motivasi kerja guru dan karyawan agar mampu mengoptimalkan potensi yang dimilikinya. Motivasi ini juga berperan dalam meningkatkan prestasi kerja guru dan karyawan, sehingga apabila seorang guru maupun karyawan sudah termotivasi dengan baik tentunya mereka akan bekerja dengan sebaik mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.

Sekolah juga harus memberikan berbagai pelatihan-pelatihan dan pendidikan yang dapat menunjang keprofesiannya baik sebagai guru maupun sebagai karyawan, serta meningkatkan gaji atau upah sesuai dengan kerja yang mereka lakukan. Dengan meningkatnya kemampuan seorang guru dan karyawan tentunya juga akan meningkatkan prestasi kerjanya.

### 2. Saran untuk penelitian selanjutnya

Penelitian ini memberikan informasi bahwa faktor motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja guru dan karyawan sebesar 26,01%. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai prestasi kerja guru dan karyawan masih dipengaruhi oleh beberapa faktor lain tentunya bukan hanya motivasi kerja saja. Oleh karena itu diharapkan dalam penelitian selanjutnya untuk lebih mengetahui faktor-faktor yang

mempengaruhi prestasi kerja selain yang diteliti dalam penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat berguna sebagai wacana pengetahuan bagi pembaca.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. (2003). *Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.
- Anonim. (2005). *Undang-undang Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas.
- Anonim. (2008). *Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru*. Jakarta: Depdiknas.
- Anonim. (2011). *Pedoman Penyusunan Tugas Akhir*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Malayu, S.P. Hasibuan. (2010). *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu, S.P. Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Manullang, M. (1994). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Manullang, M. (2006). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Moh. As'ad, S.U. (1991). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Pambudi, Setyawan. (2009). Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK 1 Pengasih Kabupaten Kulon Progo. *Skripsi*. Yogyakarta: FISE UNY.
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. (1997). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Riduwan. (2010). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Retnaningtyas, Tina. (2006). Hubungan Antara Iklim Kerja di Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru MAN Yogyakarta III. *Skripsi*. Yogyakarta: FISE UNY.
- Rochayatun. (2010). Hubungan Motivasi Kerja Karyawan Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kebumen. *Skripsi*. Yogyakarta: FISE UNY.
- Siagian, Sondang P. ((2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011a). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011b). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

