

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI GUGUS SATU DESA NEGLAWANGI KECAMATAN KERTASARI KABUPATEN BANDUNG

Sedarmayanti

Guru Besar Universitas Dr. Sutomo Surabaya & Dosen STIA – LAN RI
e-mail: sedarmayanti@yahoo.co.id

Guke Yolan Safer

Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung
e-mail: safergukeyolan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan Kinerja. Selanjutnya, penelitian ini bertujuan mengetahui “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung”. Penelitian ini memfokuskan pada motivasi kerja. Motivasi tersebut meliputi tanggung jawab guru, pengambilan keputusan, tujuan, program kerja, umpan balik, dan implementasi program kerja.

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel dengan jumlah responden sebanyak 40 orang dari semua guru yang berada di wilayah Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik dan analisis korelasi pearson. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi berkaitan dengan Kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki korelasi terhadap kinerja guru di gugus satu desa neglawangi sebesar 0,861.

Dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. Hal tersebut ditunjukkan dengan uji signifikan $t_{hitung} = 10.421 > t_{tabel} = 1.684$ dengan nilai signifikansi = $0\% < 5\%$ bila dilihat pada *standar coefficient* (beta) sebesar $0.861 = 86.10\%$ yang artinya motivasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, Pengambilan Keputusan

Influence Work Motivation on Elementary School Teachers' Performance at the Cluster One of Neglawangi Village of Kertasari Sub-district of Bandung District

Abstract

This research aimed to analyze the influence of work motivation on performance. Furthermore, it intended to identify the influence of work motivation on elementary school teachers' performance at the Cluster One of Neglawangi Village of Kertasari Sub-district of Bandung. It focused on work motivation. The motivation included teacher's responsibility, decision making, goal, work programs, feedback, and implementation of the work program.

This research used the saturated sampling technique, in which all the population members were used as samples. The population consisted of 40 teachers within Cluster One of Neglawangi Village of Kertasari Sub-district of Bandung District. The data were analyzed by using statistical calculations and Pearson correlation analysis. The research result proved that the motivation was correlated with the performance. It showed that motivation has a correlation to the performance of teachers in the cluster one of Neglawangi village at the value of 0.861.

It could be concluded that the motivation influenced the performance. The research result showed that motivation significantly influenced the elementary school teachers' performance at the Cluster One of Neglawangi Village of Kertasari Sub-district of Bandung. This was shown by the significance test of t count = $10.421 > t_{table} = 1.684$ with the significance value = $0\% < 5\%$ when viewed on standard coefficient (beta) at $0.861 = 86.10\%$, meaning that motivation had a significant influence on performance.

Keywords: *Motivation, Performance, Decision Making*

A. LATAR BELAKANG

Pendidikan adalah hak seluruh warga Negara Republik Indonesia seperti yang ditetapkan dalam Undang-Undang Republik

Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab VI, yang menyatakan bahwa warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang

bermutu. Oleh karena itu sistem pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global. Pendidikan diperlukan oleh setiap masyarakat Indonesia, baik yang berada di kota maupun di desa, karena pendidikan merupakan suatu hak kebutuhan yang harus dipenuhi. Hal ini tertuang dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 4, ayat (1) yang menyatakan bahwa Pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural dan kemajemukan bangsa. Pendidikan ini akan menjadi pilar penyangga yang kuat untuk negara kita, karena dengan pendidikan kita bisa mengetahui dunia. Di dalam pendidikan, harus ada suatu pelayanan yang baik untuk meningkatkan suatu mutu atau kualitas yang dihasilkannya.

Untuk menentukan suatu keberhasilan dalam bidang pendidikan, memerlukan sumberdaya kompeten yang mengerti dan paham tentang tugas dan peranannya. Oleh karena itu disini butuh peran pemerintah untuk memberikan pemahaman atau motivasi agar sumberdaya bisa bekerja dengan baik, khususnya di Gugus Satu Desa Neglawangi. Kinerja guru di Gugus Satu Desa Neglawangi Kec. Kertasari diduga dipengaruhi oleh motivasi guru. Untuk menciptakan kinerja guru yang optimal pada Gugus Satu Desa Neglawangi diperlukan adanya motivasi pegawai yang optimal. Hal ini akan meningkatkan peningkatan kinerja, motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Namun demikian, pada kenyataannya motivasi guru yang ada di Gugus Satu Desa Neglawangi Kec. Kertasari sampai saat ini belum bisa menunjukkan peningkatan kinerja. Masih terlihat ada beberapa guru yang masih kurang motivasi kerjanya. Hal tersebut memperlihatkan adanya kesenjangan antara keadaan yang dihadapi dengan kondisi yang diharapkan, sehingga menimbulkan berbagai masalah dalam pencapaian tujuan organisasi.

B. LANDASAN TEORITIS

Untuk mengetahui pencapaian dari penelitian ini peneliti menggunakan dua konsep kunci yaitu motivasi kinerja dan kinerja guru hal ini untuk mencari seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di gugus

satu desa neglawangi kecamatan kertasari kabupaten bandung.

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Sumberdaya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi untuk menjalankan kegiatan organisasi. Untuk mencapai suatu tujuan organisasi dibutuhkan sumber manusia yang handal, yang didukung oleh adanya motivasi didalamnya sebagai wujud keinginan untuk mencapai suatu tujuan organisasi, Menurut Simamora (2000:102) yang menyatakan bahwa orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomis, maka sumber motivasinya pun berbeda pula, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi saja, seperti *format authority* dan *financial incentive*, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan akan *growth and achievement*. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009: 223) mengemukakan bahwa Motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud.

b. Tujuan dan Prinsip-Prinsip Motivasi

Tujuan diberikan motivasi menurut Hasibuan (2005: 146) adalah: 1). Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai. 2). Meningkatkan produktivitas kerja pegawai. 3). Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan. 4). Meningkatkan kedisiplinan pegawai. 5). Mengefektifkan pengadaan pegawai. 6). Menciptakan dan mengsuasanakan hubungan kerja yang baik. 7). Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai. 8). Meningkatkan kesejahteraan pegawai. 9). Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya. 10). Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Hasibuan (2005: 61) mengutarakan prinsip-prinsip dalam memotivasi adalah: 1). Prinsip partisipasi atau asas mengikutsertakan. Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin. 2). Prinsip komunikasi, Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya. 3). Prinsip mengakui andil bawahan, Pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan

tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya. 4). Prinsip memberi perhatian. Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai akan memotivasi pegawai bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan pemimpin.

c. Kebutuhan Manusia akan Motivasi

Mc. Clelland (Mangkunegara 2008:97) mengemukakan adanya tiga kebutuhan manusia, adapun kebutuhan manusia akan motivasi adalah: 1). *Need for achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk memecahkan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi, cenderung untuk berani mengambil risiko. 2). *Need for affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain. 3). *Need for power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

d. Karakteristik Motivasi Tinggi

David Mc. Celland (Mangkunegara 2008: 103) mengemukakan 6 karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi, yaitu sebagai berikut: 1). Memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi. 2). Berani mengambil dan memikul resiko. 3). Memiliki tujuan yang realistik. 4). Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan. 5) Memanfaatkan umpan balik yang kongkret dalam semua kegiatan yang dilakukan. 6). Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

e. Proses Motivasi

Proses motivasi sangat dibutuhkan di dalam pelaksanaan untuk mencapai hasil dorongan yang baik dalam diri, Menurut Winardi (2004:119) berpendapat bahwa proses motivasi biasa diawali oleh kesadaran seseorang atas tidak terpenuhinya suatu kebutuhan, menetapkan suatu tujuan, yang menurutnya akan memuaskan kebutuhan tersebut, dan menentukan tindakan yang diharapkan akan mengarah pada pencapaian tujuan.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja menurut Sedarmayanti (1995:52) adalah sebagai berikut: *Performance*

diterjemahkan menjadi kinerja, yang juga berarti pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja, unjuk kerja, penampilan kerja Sedangkan Mangkunegara (2001:67) menyatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja) atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun, Wibowo (2007:2) menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan beberapa pandangan, penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau implementasi yang dilakukan oleh pegawai dalam pelaksanaan kerja untuk mencapai suatu hasil kerja dan untuk mencapai suatu hasil kerja dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja dan untuk mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dharma (2000:16) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama yaitu: 1). *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu. 2). *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manager dan team leader. 3). *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan organisasi. 4). *Sistem factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh rekan kerja. 5). *Contextual/situational factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Dari pendapat yang dikemukakan, penulis menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi didalam kinerja ini, pertama dilihat dari individu, sejauh mana keterampilan yang dimiliki, setelah itu dapatnya dukungan dari seorang pemimpin yang memimpin ditempat kerja dan tentunya yang terjadi di lingkungan tempat kerja, seperti dukungan yang diberikan organisasi dan dukungan rekan kerja dan tuntutan organisasi dalam suatu pekerjaannya

c. Penilaian Kinerja

Hariandja (2009:195) mengemukakan bahwa penilaian unjuk kerja pegawai yang

dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi, dan hal ini searah dengan pendapat Siagian (2003:225) yang menyatakan bahwa sistem penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai, Dimana terdapat beberapa faktor diantaranya: 1). Yang dinilai adalah manusia, yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan. 2). Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif. 3). Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud, yaitu a). Dalam hal penilaian tersebut positif, menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi dimasa mendatang sehingga kesempatan meneliti karier lebih terbuka baginya. b). Dalam hal penilaian tersebut bersifat negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahannya tersebut. c). Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan sehingga akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya. 4). Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu didokumentasikan dengan rapi dalam arsip pegawai setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai. 5). Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Notoatmodjo (2009:134) mengemukakan manfaat penilaian prestasi kerja, sebagai berikut: 1). Peningkatan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian, baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka. 2). Kesempatan kerja yang adil. Dengan adanya penilaian kerja yang akurat akan menjamin setiap karyawan akan memperoleh kesempatan

menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. 3). Kebutuhan kebutuhan pelatihan pengembangan. Melalui penilaian prestasi kerja akan terditeksi karyawan yang kemampuannya rendah, dan kemudian memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka. 4). Penyesuaian kompensasi. Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus dan sebagainya. 5). Keputusan-keputusan promosi dan demosi. Hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan mengambil keputusan untuk mempromosikan karyawannya yang berprestasi baik, dan demosi untuk karyawannya yang berprestasi kurang baik. 6). Kesalahan desain pekerjaan. Hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja. Artinya hasil penilaian prestasi kerja ini dapat membantu mendiagnosis kesalahan kesalahan desain kerja. 7). Penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi. Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah bagi karyawan baru adalah mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

e. Kinerja Guru

Berkenaan dengan standar kinerja guru, Suparlan (2005:86) mengutarakan bahwa guru mempunyai sepuluh Kompetensi guru adalah sebagai berikut: 1). Memiliki kepribadian sebagai guru. 2). Menguasai landasan pendidikan. 3). Menguasai bahan pelajaran. 4). Menyusun program pengajaran. 5). Melaksanakan proses belajar mengajar. 6). Melaksanakan penilaian pendidikan. 7). Melaksanakan bimbingan. 8). Melaksanakan administrasi sekolah. 9). Menjalin kerjasama dan interaksi dengan guru sejawat dan masyarakat. 10). Melaksanakan penelitian sederhana. Sedangkan menurut Sahertian (Rusman, 2010: 51) bahwa standar kinerja guru berhubungan dengan guru melakukan kinerjanya, yaitu: 1). Bekerja dengan siswa secara individual. 2). Persiapan dan perencanaan pembelajaran. 3). Pendayagunaan media pembelajaran. 4). Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar. 5). Kepemimpinan yang aktif dari guru. Adapun pengukuran kinerja menurut Miner (Sudarmanto, 2009: 11) dapat dijadikan

dasar untuk mengetahui baik buruknya atau efektif tidaknya kinerja guru, yaitu: 1). Kualitas: mutu kerja yang dihasilkan sesuai dengan ketentuan yang meliputi kebenaran, keakuratan (tepat), kecermatan (teliti). 2) Kuantitas: jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai dengan waktu yang di tetapkan. 3) Penggunaan waktu dalam kerja: waktu kerja efektifitas dalam melaksanakan tugas. 4). Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja: kemampuan menjalin hubungan baik dengan siswa dan guru.

f. Aspek-aspek Kinerja

Dharma (1991:36) memberikan beberapa cara kriteria pengukuran kinerja melalui tiga cara yaitu: 1). Kuantitas kerja: menunjukan jumlah yang harus diselesaikan. 2). Kualitas: menunjukan mutu yang dihasilkan. 3). Ketepatan waktu: menunjukkan sesuai atau tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Sedangkan Chung dan Magginson (Gomes, 1995:135) menyatakan bahwa aspek-aspek kinerja yang dinilai seseorang meliputi: 1). *Quantity of work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode waktu yang telah ditentukan. 2). *Quality of work*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan. 3). *Job knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan. 4). *Creativities*: keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. 5). *Cooperation*: ketersediaan untuk bekerjasama dengan orang lain. 6). *Dependability*: kesadaran dan dapat dipertanggungjawabkan dalam hal melaksanakan dan penyelesaian pekerjaan. 7). *Initiave*: semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab. 8). *Personality quality*: menyangkut kepribadian kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi. Adapun menurut Miner (Sudarmanto. 2009:11) mengemukakan pengukuran kinerja untuk mengetahui baik buruknya kinerja atau efektif tidaknya kinerja seorang guru yaitu: 1). Kualitas: mutu kerja yang dihasilkan sesuai dengan ketentuan yang meliputi kebenaran, keakuratan (tepat), kecermatan (teliti). 2). Kuantitas: jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. 3). Penggunaan waktu dalam kerja: waktu kerja efektif dalam melaksanakan tugasnya. 4). Kerjasama: kemampuan menjalin hubungan baik dengan siswa dan guru, dan atasan.

g. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

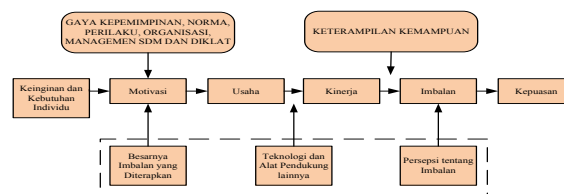
Robbins (2001:1) mengemukakan bahwa Kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan atau dapat diungkapkan dengan rumus:

$$P = f(A.M.O).$$

Keterangan:

- P = *Performance* (kinerja),
- A = *Ability* (kemampuan),
- M = *Motivation* (Motivasi),
- O = *Opportunities* (kesempatan)

Apabila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja seseorang kadang-kadang tidak berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki, karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja. Kinerja yang tinggi adalah fungsi dan interaksi antara motivasi, kemampuan dan peluang sumber daya pendukung lainnya. Secara lebih jelas French (Irawan,1997:260) mengemukakan keterkaitan motivasi dengan kinerja, seperti gambar 1 di bawah ini.



Sumber: French (Irawan,1997: 260)

Gambar 1. Keterkaitan motivasi dengan kinerja

Dari beberapa ahli tersebut, terlihat bahwa adanya hubungan motivasi dengan kinerja pegawai. Perbedaan kinerja disebabkan oleh perbedaan motivasi individu dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, seperti yang dikemukakan oleh Vroom (1964:202) yaitu *Differences in performance among people doing the same kind of work reflect differences in their motivation*, (perbedaan kinerja diantara pegawai yang mengerjakan yang sama mencerminkan perbedaan motivasi di antara pegawai).

Dari beberapa pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa perbedaan motivasi akan

berdampak pada perbedaan kinerja. Perbedaan ini sangat berhubungan dengan kebutuhan yang merupakan unsur-unsur dari motivasi, seperti: kebutuhan motivator dan *hygiene* atau *maintenance*. Oleh karena itu dalam memotivasi kinerja, bagaimana organisasi menciptakan motivasi kinerja pegawai yang terutama ada hubungannya dengan pekerjaan yang dikerjakan sehari-hari serta menciptakan kondisi lingkungan yang ergonomis dengan tujuan untuk mencegah timbulnya ketidakpuasan, meskipun secara langsung lingkungan tidak digunakan sebagai alat motivasi, tetapi lingkungan kerja merupakan alat pendukung untuk timbulnya motivasi seseorang meningkat.

h. Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan unsur penelitian yang menjadi petunjuk dan bagaimana variabel itu diukur. Sebagaimana dikatakan Silalahi (2009:120) bahwa Definisi yang menyatakan seperangkat petunjuk atau kinerja atau operasi yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan empiris (artinya kita harus bisa menghitung, mengukur, atau dengan cara yang lain. Dapat mengumpulkan informasi melalui penalaran kita, sedangkan menurut Sugiono (2002:22) variabel adalah suatu atribut atau sifat aspek dari orang maupun objek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik suatu kesimpulan.

Dalam penelitian ini variabel X (variabel bebas) yaitu variabel motivasi. Variabel Y (variabel terikat) yaitu kinerja guru di sekolah dasar gugus satu di kecamatan Kertasari kabupaten Bandung. Operasional variabel-variabel tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X) Motivasi

Variabel bebas adalah motivasi yaitu dorongan dalam diri seorang pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan baik. Adapun dimensi motivasi dalam penelitian ini yaitu:

1. Tanggung jawab, memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Pengambilan keputusan, berani mengambil dan memikul resiko
3. Tujuan, memiliki tujuan yang realistis.
4. Program kerja, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
5. Umpan balik atau adanya hubungan timbal balik dari atasan ke bawahan dan dari bawahan ke atasan,

memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.

6. Implementasi kerja atau menjalankan pekerjaannya, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2. Variabel Terikat (Y) Kinerja

Variabel terikat adalah kinerja atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dengan dimensi sebagai berikut:

- a. Kualitas, yaitu mutu kerja yang dihasilkan sesuai dengan ketentuan yang meliputi kebenaran, keakuratan (tepat), dan kecermatan (teliti).
- b. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu waktu kerja efektif dalam melaksanakan tugasnya.
- d. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja, yaitu kemampuan menjalin hubungan baik dengan siswa dan guru.

i. Model Penelitian

Model penelitian merupakan gambaran hubungan antara beberapa variabel yang akan diteliti, Variabel (X) motivasi kerja dan variabel (Y) kinerja guru. Adapun model penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah seperti pada tabel berikut ini.



Sumber: Diolah dari Mc Clelland dan Miner

Gambar 2. Model Penelitian

Variabel bebas terdiri dari enam yaitu: tanggung jawab, pengambilan keputusan, tujuan, program kerja, umpan balik, dan implementasi program kerja. dan obyek yang menjadi variabel terikat adalah kinerja guru di sekolah dasar di gugus satu Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung adalah kualitas, kuantitas,

penggunaan waktu dalam kerja dan kerjasama adapun indikator dari kinerja tersebut meliputi: kualitas kerja sesuai dengan prosedur, kualitas kerja dalam memberikan pelayanan kepada seluruh murid, kesesuaian hasil kerja, kesesuaian kemampuan dalam mencapai hasil yang telah ditentukan oleh sekolah, penataan rencana kegiatan atau rencana kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

j. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara yang masih perlu di uji kebenarannya melalui penelitian. Hipotesis akan diterima apabila penelitian menunjukkan hasil yang membawa kebenarannya terhadap hipotesis tersebut, tetapi apabila penelitian ini menunjukkan hasil sebaliknya, maka hipotesis tersebut ditolak. Sugiyono (2011:64) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat tanya, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum tentu didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris.

1. Hipotesis Kerja

Sejalan dengan apa yang telah dirumuskan dalam pokok permasalahan pada latar belakang, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: "Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar di gugus satu Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung". Apabila diformulasikan menjadi: "jika motivasi kerja meningkat maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh guru".

2. Hipotesis Kerja

$h_a = 0$: Menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar di gugus satu Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung.

$h_o \neq 0$: Menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar di gugus satu Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung.

C. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode penelitian menurut Sugiono (2012:3) adalah merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, sedangkan menurut

Dari konsep di atas dapat dikatakan bahwa metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang dilakukan dengan cara yang sistematis guna untuk mendekati, mengamati dan menjelaskan segala sesuatu yang akan diteliti Pada penelitian ini penulis menggunakan metode survey sesuai dengan pendapat Singarimbun (1995 : 3), penelitian survey adalah informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuisener, umumnya pengertian survai dibatasi pada penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh atau totalitas unit analisis, hal ini sebagaimana pendapat Sugiyono (2009:80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sejalan dengan pendapat tersebut, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah para guru di Sekolah Dasar di gugus satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung, yaitu sebanyak 40 orang dan 1 orang kepala gugus untuk diwawancarai.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada dipopulasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari di sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul *representative* (mewakili).

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik *sampling non probability* dimana tehnik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap

unsur atau anggota populasi untuk dijadikan sampel. Teknik sampel ini meliputi diantaranya sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel, hal tersebut disebabkan penulis menggunakan jumlah objek penelitian sebanyak 40 orang atau seluruh populasi yang ada di tempat penelitian.

a. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan guna memperoleh informasi dalam penelitian ini diantaranya meliputi:

1. *Penyebaran Angket*

Kuesioner merupakan instrumen yang dipakai dalam teknik komunikasi tidak langsung, dimana dengan adanya kuesioner data yang dihimpun hanya bersifat informasi dengan atau tanpa penjelasan atau interpretasi berupa pendapat, buah pikiran, penilaian, ungkapan perasaan dan lain-lain (Nawawi, 1995: 19) Instrumen ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di gugus satu Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. Kuesioner yang dipakai adalah skala *likert* yang pada umumnya digunakan untuk meminta responden memberikan tanggapan terhadap pernyataan atau *statement* dengan menunjukkan penilaiannya.

2. *Wawancara*

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dan informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan kepada pihak terkait, yaitu kepala gugus satu Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. Wawancara ini berguna atau bertujuan untuk mendapatkan data tambahan dari kepala gugus yang ada di lokus, berhubungan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

3. *Studi Dokumentasi*

Studi dokumentasi digunakan bertujuan untuk memperoleh data primer bersumber dari data yang dibuat oleh tata usaha sekolah yang ada di sekolah dasar gugus satu Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung.

b. Instrumen Penelitian

Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal yang berpedoman pada *likert summated rating*, yaitu lima alternatif jawaban 5,4,3,2,1 dan setiap nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk variabel bebas dengan alternatif jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju, seperti pada tabel berikut:

Tabel 1. Kriteria Penentuan Bobot Jawaban Responden

Alternatif Jawaban	Skor/Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2001:86)

Untuk menentukan persentase terkecil yang mungkin diperoleh dalam penelitian ini, penulis menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Bobot terkecil}}{\text{Bobot terbesar}} \times 100\% = \frac{1}{5} \times 100\% = 20\%$$

% Persentase terkecil: 20%

% Persentase terbesar: 100%

Jumlah kategori: 5

Untuk mengetahui jarak interval antar kategori, digunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\% \text{ persentase terbesar} - \% \text{ persentase terkecil}}{\text{Jumlah kategori}}$$

$$\frac{100\% - 20\%}{5} = 16$$

Hasil tabel kategori penelitiannya yaitu:

Tabel 2. Kategori Hasil Penelitian

PERSENTASE	KATEGORI	
	KINERJA	MOTIVASI
84,00% - 100,00%	Sangat Baik	Sangat Tinggi
68,00% - 83,99%	Baik	Tinggi
52,00% - 67,99%	Kurang Baik	Relatif Rendah
36,00% - 51,99%	Tidak Baik	Rendah
20,00% - 35,99%	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah

D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

1. Motivasi kerja Guru Sekolah Dasar di Gugus Satu Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung

a. Tanggung jawab

Tabel 3. Tanggapan Responden Tentang Tanggung Jawab

No.	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah		Skor Ideal	% Skor	Ket.
	f	S	f	S	F	S	F	S	F	S	F	S			
1	1	1	0	0	5	15	29	116	5	25	40	157	200	78.50	Tinggi
2	1	1	4	8	5	15	25	100	5	25	40	149	200	74.50	Tinggi
3	1	1	2	4	7	21	22	88	8	40	40	154	200	77.00	Tinggi
Jml	3	3	6	12	17	51	76	304	18	90	120	460	600	76.67	Tinggi

Sumber: Hasil Penelitian, 2015

Pada pernyataan nomor 1, bisa dilihat secara keseluruhan skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 78.50%, artinya termasuk dalam kategori tinggi. Namun masih ada 5 orang (12.50%) yang masih memberikan tanggapan kategori cukup setuju dan 1 orang (2.50%) yang menjawab sangat setuju dengan sesekali menghindari dari tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan merupakan hal yang wajar. Hal ini berarti sekalipun mayoritas responden menyatakan bertanggung jawab atas pekerjaannya, namun masih ada guru yang belum mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya, bila dijumlah sekitar 15.00% guru. Pada pernyataan nomor 2, bisa dilihat secara keseluruhan skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 74.50% artinya termasuk dalam kategori tinggi. Namun masih ada 5 orang (12.50%), 4 orang (5.00%) dan 1 orang atau 2.50% yang masih memberikan tanggapan kategori cukup setuju, setuju dan sangat setuju dengan pernyataan sering tidak berani mengambil resiko dari keputusan yang diambil sebelumnya. Hal ini berarti sekalipun mayoritas responden menyatakan berani mengambil resiko dari keputusan yang diambil sebelumnya atau bertanggung jawab dari hasil

kesepakatan yang dilakukan di tempat kerja, namun demikian masih ada guru (25.00%) yang belum mempunyai konsistensi tanggung jawab terhadap pengambilan resiko dari keputusan yang sudah diambil. Pada pernyataan nomor 3, bisa dilihat secara keseluruhan skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 77.00% artinya termasuk dalam kategori Tinggi. Dari data tersebut masih ada yang menjawab negatif cukup setuju 7 (tujuh) orang (17.50%) dan 2 (dua) orang 5.00% yang menjawab sangat setuju dan 1 orang yang menjawab sangat setuju (2.50%) dengan pernyataan tidak yakin dapat melakukan pekerjaan yang diberikan oleh sekolah. hal ini berarti menggambarkan masih adanya rasa ketidakyakinan guru dalam bekerja sesuai dengan tupoksi guru dan kurikulum yang berlaku saat ini sebesar 25.00%.

Berdasarkan tabel 3 di atas, diperoleh nilai skor persentase jumlah keseluruhan dari dimensi tanggung jawab sebesar 76.67% maka dimensi ini termasuk kedalam kategori tinggi atau baik. Namun demikian masih terlihat 21.67% guru yang tidak memiliki tanggung jawab dalam dirinya

b. Pengambilan Keputusan

Tabel 4. Tanggapan Responden Tentang Pengambilan Keputusan

No.	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah		Skor Ideal	% Skor	Ket.
	F	S	f	S	f	S	F	S	F	S	f	S			
4	1	1	2	4	1	3	20	80	16	80	40	168	200	84.00	Sangat Tinggi
5	1	1	3	6	1	3	30	120	5	25	40	155	200	77.50	Tinggi
Jml	2	2	5	10	2	6	50	200	21	105	80	323	400	80.75	Tinggi

Sumber: Hasil Penelitian, 2015

Pada pernyataan nomor 4, bisa dilihat secara keseluruhan skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 84.00% artinya termasuk dalam kategori sangat tinggi. Namun masih ada 1 orang (2.50%) yang menjawab cukup setuju

dan 2 orang (5.00%) menjawab setuju dan 1 orang (2.50%) sangat setuju dengan pernyataan sering tidak mengerjakan tugas yang diberikan. Hal ini berarti sekalipun mayoritas responden menyatakan baik dalam pengambilan keputusan

dalam hal mengerjakan tugas yang diberikan, namun demikian masih ada guru yang masih belum mampu mengambil keputusan atau tindakan terhadap tugas dan pekerjaannya sebanyak 10.00%. **Pada pernyataan nomor 5**, bisa dilihat secara keseluruhan skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 77.50% artinya termasuk dalam kategori tinggi, terdapat 30 orang yang tidak setuju dan 5 orang yang sangat tidak setuju dengan pernyataan sering tidak dapat menerima resiko atau beban pekerjaan yang diberikannya berarti dalam penelitian ini penulis menyimpulkan hampir semua (77.50%) guru mampu menerima resiko atau beban pekerjaan yang diberikannya. Akan tetapi ada 2.50% atau 1 orang yang menjawab cukup setuju dan 7.50% atau 3 orang yang menjawab setuju dan 2.50% atau 1 orang yang menjawab

sangat setuju dengan pernyataan sering tidak dapat menerima resiko atau beban pekerjaan yang diberikan. Hal ini berarti, sekalipun mayoritas responden menyatakan baik dalam pengambilan keputusan dalam hal menerima resiko atau beban pekerjaan yang diberikan namun demikian masih ada guru yang masih belum mampu menerima resiko atau beban pekerjaan yang diberikan sebelumnya sebanyak 12.50%.

Berdasarkan tabel 4 di atas, diperoleh nilai skor persentase jumlah keseluruhan dari dimensi Pengambilan Keputusan sebesar 80.75% maka dimensi ini termasuk kedalam kategori Tinggi atau Baik. Namun demikian masih terdapat 11.25% guru yang masih rendah dalam hal pengambilan keputusan dalam bekerja.

c. Tujuan

Tabel 5. Tanggapan Responden Tentang Tujuan

No.	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah		Skor Ideal	% Skor	Ket.
	F	S	f	S	f	S	f	S	F	S	f	S			
6	1	1	0	0	2	6	18	72	19	95	40	174	200	87.00	Sangat Tinggi
7	1	1	0	0	1	3	14	56	24	120	40	180	200	90.00	Sangat Tinggi
8	1	1	0	0	0	0	18	72	21	105	40	178	200	89.00	Sangat Tinggi
Jml	3	3	0	0	3	9	50	200	64	320	120	532	600	88.67	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Penelitian, 2015

Pada pernyataan nomor 6, bisa dilihat secara keseluruhan skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 87.00% artinya termasuk dalam kategori sangat tinggi terdapat 18 orang (45.00%) yang tidak setuju dan 19 orang (47.50%) sangat tidak setuju dengan pernyataan kurang menyukai pekerjaan yang dilakukan saat ini berarti dalam penelitian ini penulis membaca pada tabel tersebut hampir semua (87.00%) guru menyukai pekerjaan yang dilakukannya saat ini. Akan tetapi masih ada (2.50%) 1 orang yang menjawab Sangat Setuju dan 2 orang (5.00%) yang menjawab cukup setuju dengan pernyataan kurang menyukai pekerjaan yang dilakukan saat ini. Hal ini berarti sekalipun mayoritas responden menyatakan tinggi atau baik dalam tujuan dalam hal menyukai pekerjaan yang dilakukan. Namun demikian masih ada guru yang tidak menyukai pekerjaannya yang dilakukan saat ini sebesar 7.50%. **Pada pernyataan nomor 7**, bisa dilihat secara keseluruhan skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 90.00% artinya termasuk dalam kategori sangat tinggi, terdapat 14 orang atau (35.00%) yang tidak setuju dan 24 orang (60.00%) sangat tidak setuju dengan pernyataan merasa kurang bangga terhadap pekerjaan

yang dimiliki saat ini. Berarti dalam penelitian ini sesuai tabel tersebut hampir semua 90.00% persen guru menyukai merasa bangga terhadap pekerjaan yang dimiliki saat ini. Akan tetapi ada 1 orang (2.50%) menjawab Sangat Setuju dan 2.50% atau 1 orang yang menjawab cukup setuju dengan pernyataan merasa kurang bangga terhadap pekerjaan yang dimiliki saat ini. Hal ini berarti sekalipun mayoritas responden menyatakan sangat baik, merasa bangga terhadap pekerjaan yang dimiliki sekarang, namun masih ada guru yang masih belum merasa bangga terhadap pekerjaan yang dimilikinya saat ini 5.00%. **Pada pernyataan nomor 8**, bisa dilihat secara keseluruhan Skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 89.00% yang artinya termasuk dalam kategori Sangat Tinggi terdapat 18 orang atau 45.00% yang tidak setuju dan 21 orang 52.50% yang sangat tidak setuju dengan pernyataan tidak memiliki tujuan yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan. Berarti dalam penelitian ini penulis membaca pada tabel tersebut hampir semua atau 89.00% guru memiliki tujuan yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan. Akan tetapi ada 2.50% atau 1 orang yang menjawab Sangat setuju dan dengan pernyataan tidak memiliki tujuan yang jelas

dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini berarti sekalipun mayoritas responden menyatakan sangat tinggi memiliki tujuan yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan, namun demikian masih ada guru yang tidak memiliki tujuan yang jelas dalam melaksanakan pekerjaannya walaupun itu hanya satu orang atau 2,50%.

d. Program Kerja

Tabel 6. Tanggapan Responden Tentang Program Kerja

No.	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah		Skor Ideal	% Skor	Ket.
	f	S	f	S	f	S	F	S	f	S	f	S			
9	1	1	0	0	8	24	23	92	8	40	40	157	200	78.50	Tinggi
10	1	1	3	6	12	36	23	92	1	5	40	140	200	70.00	Tinggi
11	1	1	2	4	12	36	19	76	6	30	40	147	200	73.50	Tinggi
12	1	1	3	6	17	51	17	68	2	10	40	136	200	68.00	Tinggi
Jml	4	4	8	16	49	147	82	328	17	85	160	580	800	72.50	Tinggi

Sumber: Hasil Penelitian, 2015

Pada pernyataan nomor 9, bisa dilihat secara keseluruhan skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 78.50% artinya termasuk dalam kategori tinggi terdapat 23 orang atau (57.50%) yang tidak setuju dan 8 orang (20.00%) yang sangat tidak setuju dengan pernyataan sesekali bekerja tidak sesuai dengan visi dan misi sekolah, berarti dalam penelitian ini penulis membaca pada tabel tersebut hampir semua atau 78.50% guru bekerja sesuai dengan visi dan misi sekolah. Akan tetapi ada 1 orang (2.50%) yang menjawab Sangat setuju 8 orang (20.00%) dengan pernyataan sesekali boleh bekerja tidak sesuai dengan visi dan misi, Hal ini berarti sekalipun mayoritas responden menyatakan baik untuk melakukan pekerjaan semua guru sesuai dengan visi dan misi sekolah, namun demikian masih ada guru yang bekerja tidak sesuai visi misi sekolah sebanyak 22.50%. Pada pernyataan nomor 10, bisa dilihat secara keseluruhan skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 70.00% artinya termasuk dalam kategori tinggi terdapat 23 orang (57.50%) yang tidak setuju dan 1 orang 2.50% yang sangat tidak setuju dengan pernyataan dalam bekerja sesekali tidak menyelesaikan administrasi sekolah, berarti dalam penelitian ini penulis membaca pada tabel tersebut 70.00% guru menyelesaikan administrasi sekolah. Akan tetapi ada 1 orang (2.50%) yang menjawab sangat setuju, 3 orang atau (7.50%) yang menyatakan setuju dan 12 orang (30.00%) yang menyatakan cukup setuju dengan pernyataan dalam bekerja sesekali tidak menyelesaikan administrasi sekolah. Hal ini berarti sekalipun kesimpulan

Berdasarkan tabel 5. di atas, diperoleh nilai skor persentase jumlah keseluruhan dari dimensi Tujuan sebesar 88.67%, maka dimensi ini termasuk kedalam kategori sangat tinggi. Namun demikian masih terlihat 5.00% guru yang tidak memiliki tujuan didalam melaksanakan pekerjaannya di sekolah sebagai guru.

responden menyatakan tinggi dan guru selalu menyelesaikan administrasi sekolah, namun demikian masih ada guru yang dalam bekerja sesekali tidak menyelesaikan administrasi sekolah sebanyak 40.00%. Pada pernyataan nomor 11, bisa dilihat secara keseluruhan skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 73.50% artinya termasuk dalam kategori tinggi, terdapat 19 orang atau (47.50%) yang tidak setuju dan 6 orang 15.00% yang sangat tidak setuju dengan pernyataan kadang-kadang dalam membuat program dan merealisasikan program tidak sesuai dengan tujuan pembelajaran dan program yang sudah ditentukan oleh sekolah, berarti dalam penelitian ini penulis membaca pada tabel tersebut hampir sebagian responden atau 73.50% guru bekerja membuat program dan merealisasikan programnya sesuai dengan tujuan pembelajaran yang di tetapkan oleh program sekolah. Akan tetapi ada 1 orang (2.50%) yang menjawab sangat setuju setuju, 2 orang (5.00%) yang menjawab setuju dan 12 orang (30.00%) yang menjawab cukup setuju dengan pernyataan kadang-kadang guru membuat program dan merealisasikan program tidak sesuai dengan pembelajaran dan program yang sudah ada di sekolah atau ditentukan oleh sekolah Hal ini berarti sekalipun sebagian responden menyatakan baik atau Tinggi dan melakukan dan merealisasikan program pembelajaran akan tetapi masih ada guru yang melakukan program tidak sesuai dengan program yang telah ditentukan sebelumnya sebesar 37.50%. Pada pernyataan nomor 12. bisa dilihat secara keseluruhan skor

yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 68.00% artinya termasuk dalam kategori tinggi, terdapat 17 orang (42.00%) yang tidak setuju dan 2 orang (5.00%) yang sangat tidak setuju dengan pernyataan belum memiliki program kerja yang, berarti dalam penelitian ini penulis membaca pada tabel tersebut sebagian responden atau 68.00% guru memiliki program kerja yang menyeluruh. Akan tetapi ada 1 orang (2.50%) yang menjawab sangat setuju, 3 orang (7.50%) dan 17 orang (42.50%) yang menjawab cukup setuju dengan pernyataan belum

memiliki program kerja yang menyeluruh. Hal ini berarti sekalipun sebagian responden menyatakan tinggi dan memiliki program yang menyeluruh tetapi jumlah yang tidak memiliki program kerja yang menyeluruh juga hampir atau menyerupai jumlahnya sebesar 52.50%.

Berdasarkan tabel 6 di atas, diperoleh nilai skor persentase jumlah keseluruhan dari dimensi program Kerja sebesar 72.50%, maka dimensi ini termasuk kedalam kategori Tinggi. Namun demikian masih terlihat guru yang tidak memiliki program kerja sebesar 38.13%.

e. Umpan Balik

Tabel 7. Tanggapan Responden Tentang Umpan Balik

No.	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah		Skor Ideal	% Skor	Ket.
	F	S	f	S	f	S	F	S	f	S	f	S			
13	1	1	0	0	1	3	27	108	11	55	40	167	200	83.50	Tinggi
14	4	4	7	14	18	54	7	28	4	20	40	120	200	60.00	Relatif Rendah
15	1	1	1	2	2	6	8	32	28	140	40	181	200	90.50	Sangat Tinggi
16	1	1	2	4	6	18	26	104	5	25	40	152	200	76.00	Tinggi
Jml	7	7	10	20	27	81	68	272	48	240	160	620	800	77.50	Tinggi

Sumber: Hasil Penelitian, 2015

Pada pernyataan nomor 13, bisa dilihat secara keseluruhan skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 83.50% artinya termasuk dalam kategori Tinggi, terdapat 27 orang atau 67.50% yang tidak setuju dan 11 orang 27.50% yang sangat tidak setuju dengan pernyataan tidak merasa bangga memiliki rekan kerja yang kooperatif, berarti dalam penelitian ini penulis membaca pada tabel tersebut sebagian responden (83.50%) guru merasa bangga memiliki rekan kerja yang kooperatif. Akan tetapi ada 1 orang atau 2.50% yang menjawab sangat setuju dan 1 orang (2.50%) yang menjawab cukup setuju dengan pernyataan tidak merasa bangga memiliki rekan kerja yang kooperatif. Hal ini berarti sekalipun sebagian responden menyatakan baik atau tinggi dan bangga memiliki teman kerja yang kooperatif akan tetapi masih ada guru yang tidak merasa bangga dan kooperatif memiliki rekan kerja sebesar 5.00%. Pada pernyataan nomor 14, bisa dilihat secara keseluruhan skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 60.00% artinya termasuk dalam kategori relatif rendah terdapat 7 orang (17.50%) yang tidak setuju dan 4 orang 10.00% yang sangat tidak setuju dengan pernyataan menerima gaji belum sesuai dengan tuntutan dan besarnya pekerjaan yang dilakukan. Yang berarti dalam penelitian ini penulis membaca pada tabel tersebut sebagian

responden (60.00%) setuju atau menerima gaji sesuai dengan tuntutan dan besarnya pekerjaan yang dilakukan. Akan tetapi ada 4 orang (10.00%) yang menjawab sangat setuju dan 7 orang (17.50%) yang menjawab setuju dan ada 18 orang (45.00%) yang menjawab cukup setuju dengan pernyataan menerima gaji belum sesuai dengan besarnya tuntutan dan besarnya pekerjaan yang dilakukan guru berarti bila dilihat dari data tersebut ada 29 orang yang menjawab negatif atau sebesar 72.50%. Hal ini berarti menunjukkan bila gaji yang guru-guru terima belum sesuai dengan besarnya atau tuntutan dan besarnya pekerjaan yang dilakukan oleh guru tersebut. Pada pernyataan nomor 15, bisa dilihat secara keseluruhan Skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 90.50% artinya termasuk dalam kategori sangat tinggi terdapat 7 orang (17.50%) yang tidak setuju dan 28 orang 70.00% yang sangat tidak setuju dengan pernyataan tidak memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, berarti dalam penelitian ini penulis membaca pada tabel tersebut 90.50% guru memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja. Akan tetapi ada 1 orang (2.50%) yang menjawab Sangat Setuju, 1 orang (2.50%) yang menyatakan setuju dan 2 orang (5.00%) yang menjawab cukup setuju dengan pernyataan tidak memiliki hubungan baik dengan rekan kerja. Hal ini

berarti sekalipun kesimpulan responden menyatakan Sangat Tinggi dan guru memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, namun demikian masih ada guru yang belum memiliki hubungan yang baik atau rendah terhadap rekan kerja sebesar 10.00%. **Pada pernyataan nomor 16**, bisa dilihat secara keseluruhan skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 76.00% yang artinya termasuk dalam kategori tinggi terdapat 26 orang (65.00%) yang tidak setuju dan 5 orang (12.50%) yang sangat tidak setuju dengan pernyataan rekan kerja kurang membantu saya apabila mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan disekolah. Berarti dalam penelitian ini penulis membaca pada tabel tersebut 76.00% guru membantu apabila ada guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan. Akan tetapi ada 1 orang (2.50%) yang menjawab sangat

setuju, 2 orang (50.00%) yang menyatakan setuju dan 6 orang (15.00%) yang menjawab cukup setuju dengan pernyataan rekan kerja kurang membantu apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan disekolah. Hal ini menunjukkan sekalipun kesimpulan responden menyatakan hasil dari pernyataan ini tinggi. Akan tetapi ada sebagian orang yang bilamana ada yang mengalami kesulitan masih kesulitan untuk mendapatkan bantuan dari rekan kerjanya sebesar 22.50%.

Berdasarkan tabel 7 di atas, diperoleh nilai skor persentase jumlah keseluruhan dari dimensi umpan balik sebesar 77.50% maka dimensi ini termasuk kedalam kategori tinggi. Namun demikian masih terlihat 27.50% guru yang kurang memiliki umpan balik didalam melaksanakan pekerjaannya disekolah sebagai guru, kemudian.

f. Implementasi Program Kerja

Tabel 8. Tanggapan Responden Tentang Implementasi Program Kerja

No.	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah		Skor Ideal	% Skor	Ket.
	f	S	F	S	f	S	f	S	F	S	F	S			
17	1	1	2	4	15	45	17	68	5	25	40	143	200	71.50	Tinggi
18	1	1	0	0	6	18	26	104	7	35	40	158	200	79.00	Tinggi
19	1	1	2	4	8	24	21	84	8	40	40	153	200	76.50	Tinggi
Jml	3	3	4	8	29	87	64	256	20	100	120	454	600	75.67	Tinggi

Sumber: Hasil Penelitian, 2015

Pada pernyataan nomor 17, bisa dilihat secara keseluruhan skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 71.50% artinya termasuk dalam kategori tinggi, terdapat 17 orang (42.50%) yang tidak setuju dan 5 orang (12.50%) yang sangat tidak setuju dengan pernyataan kurang memiliki dorongan untuk mencapai prestasi yang memuaskan. berarti dalam penelitian ini penulis membaca pada tabel tersebut 71.50% guru memiliki dorongan untuk mencapai prestasi yang memuaskan. Akan tetapi ada 1 orang (2.50%) yang menjawab sangat setuju, 2 orang (5.00%) yang menjawab setuju dan 15 orang (37.50%) yang menjawab cukup Setuju dengan pernyataan kurang memiliki dorongan untuk mencapai prestasi yang memuaskan. Hal ini menunjukkan sekalipun kesimpulan responden menyatakan hasil dari pernyataan ini baik memiliki dorongan untuk mencapai prestasi yang memuaskan. Akan tetapi ada sebagian orang yang kurang memiliki dorongan untuk mencapai prestasi yang memuaskan sebesar 45.50%. **Pada pernyataan nomor 18**, bisa dilihat secara keseluruhan skor yang didapat

dari hasil penelitian ini sebesar 79.00% artinya termasuk dalam kategori Tinggi. terdapat 26 orang (65.00%) yang tidak setuju dan 7 orang (17.50%) yang sangat tidak setuju dengan pernyataan kurang memiliki dorongan dalam diri untuk bekerja lebih baik, berarti dalam penelitian ini penulis membaca pada tabel tersebut 79.00% guru memiliki dorongan dalam diri untuk bekerja lebih baik. Akan tetapi ada 1 orang (2.50%) yang menjawab sangat setuju dan 6 orang (15.00%) yang menjawab cukup setuju dengan pernyataan kurang memiliki dorongan dalam diri untuk bekerja lebih baik. Hal ini berarti menunjukkan masih adanya guru yang kurang atau relatif rendah memiliki dorongan dalam diri untuk bekerja lebih sebesar 17.50%. **Pada pernyataan nomor 19**, bisa dilihat secara keseluruhan Skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 76.50% artinya termasuk dalam kategori tinggi, terdapat 21 orang (52.50%) yang tidak setuju dan 8 orang (20.00%) yang sangat tidak setuju dengan pernyataan kurang memiliki dorongan untuk mencapai keberhasilan berarti dalam

penelitian ini penulis membaca pada tabel tersebut 76.50% guru memiliki dorongan untuk mencapai keberhasilan. Akan tetapi ada 1 orang (2.50%) yang menjawab sangat setuju, 2 orang (5.00%) yang menjawab setuju dan 8 orang (20.00%) yang menyatakan cukup setuju dengan pernyataan kurang memiliki dorongan untuk mencapai keberhasilan. Hal ini menunjukkan sekalipun kesimpulan responden menyatakan hasil dari pernyataan ini tinggi memiliki dorongan untuk mencapai keberhasilan. Akan tetapi ada sebagian orang yang kurang memiliki atau relatif Rendah memiliki dorongan untuk mencapai keberhasilan juga dipersentasekan sebesar 27.50%.

Berdasarkan tabel 8 di atas, diperoleh nilai skor persentase jumlah keseluruhan dari dimensi implementasi program kerja sebesar 75.67%, maka dimensi ini termasuk kedalam kategori tinggi, namun demikian masih terlihat 30.00% guru yang kurang atau relative rendah memiliki implementasi Program kerja didalam melaksanakan pekerjaannya disekolah sebagai guru.

Tabel 9. Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja

DIMENSI	% Skor	Ket
Tanggung Jawab	76.67	Tinggi
Pengambilan Keputusan	80.75	Tinggi
Tujuan	88.67	Sangat Tinggi
Program Kerja	72.50	Tinggi
Umpan Balik	77.50	Tinggi
Implementasi Program Kerja	75.67	Tinggi
Rata-rata	78.62	Tinggi

Sumber: Hasil Penelitian, 2015

Hasil dari rekapitulasi tanggapan responden tentang motivasi didapatkan skor per dimensi dan skor keseluruhan dari variabel motivasi yang dituangkan pada tabel 9, dapat dilihat yang pertama dimensi tanggung jawab mendapatkan skor dari hasil penelitian sebesar 76.67% artinya termasuk dalam kategori tinggi atau baik, akan tetapi masih terlihat dalam dimensi tanggung jawab ini masih ada 21.67% yang tidak memiliki tanggung jawab atau masih rendah tingkat tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas guru di gugus satu Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten

Bandung. Adapun skor keseluruhan pada dimensi yang kedua pengambilan keputusan mendapatkan skor sebesar 80.75 artinya termasuk dalam kategori tinggi atau baik, akan tetapi pada dimensi pengambilan keputusan juga masih terlihat skor negatif nya sebesar 11.25% artinya masih ada guru yang tidak mempunyai motivasi dalam dimensi pengambilan keputusan atau seperti akselerasi kerja atau resiko pekerjaan yang dihadapinya.

Adapun skor hasil dari penelitian pada dimensi yang ketiga tentang dimensi tujuan mendapatkan skor sebesar 88.67% artinya masuk kedalam kategori Sangat Tinggi, akan tetapi tetap ada 5.00% yang tidak memiliki Tujuan didalam bekerja. Sedangkan pada dimensi ke empat tentang program kerja didapatkan hasil skor dari penelitian sebesar 72.50% artinya masuk kedalam kategori Tinggi. Akan tetapi tetap terlihat persentase negatif nya sebesar 38.13%, jadi walaupun setiap guru mempunyai motivasi dalam hal dimensi program kerja akan tetapi masih ada guru yang tidak mempunyai program kerja sebagai motivasi untuk dirinya. Sedangkan untuk dimensi kelima tentang umpan balik didapatkan skor dari hasil penelitian sebesar 77.50% jika dikategorikan kategori dimensi umpan balik masuk kedalam kategori tinggi, akan tetapi masih terlihat 27.50% yang belum memiliki umpan balik dalam bekerja dengan baik atau rendah. Dan yang ke enam dimensi implementasi program kerja didapatkan skor dari hasil penelitian sebesar 75.67% hal ini jika dikaitkan dengan nilai kategori masuk kedalam kategori tinggi, akan tetapi masih terlihat 30.00% negatif nya dalam arti masih ada guru yang masih rendah dalam meng implementasikan program kerjanya.

Jika ditunjukkan dengan rata-rata keseluruhan dari variabel motivasi kerja guru sekolah dasar di gugus satu Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung ini mendapatkan skor dari hasil penelitian sebesar 78.62 jika dikaitkan dengan nilai kategori maka motivasi kerja guru sekolah dasar di gugus satu Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung ini masuk dalam kategori tinggi atau baik, akan tetapi masih terlihat 22.25% motivasi yang terjadi di gugus satu Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung ini masih rendah.

2. Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus Satu Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung

a. Kualitas

Tabel 10. Tanggapan Responden Tentang Kualitas

No.	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah		Skor Ideal	% Skor	Ket.
	F	S	F	S	f	S	F	S	F	S	f	S			
20	1	1	3	6	14	42	18	72	4	20	40	141	200	70.50	Baik
21	1	1	0	0	6	18	27	108	6	30	40	157	200	78.50	Baik
22	1	1	2	4	7	21	24	96	6	30	40	152	200	76.00	Baik
23	1	1	0	0	3	9	29	116	7	35	40	161	200	80.50	Baik
24	1	1	4	8	7	21	22	88	6	30	40	148	200	74.00	Baik
25	1	1	8	16	10	30	15	60	6	30	40	137	200	68.50	Baik
26	1	1	6	12	14	42	15	60	4	20	40	135	200	67.50	Kurang Baik
27	1	1	2	4	2	6	29	116	6	30	40	157	200	78.50	Baik
28	1	1	4	8	7	21	22	88	6	30	40	148	200	74.00	Baik
29	1	1	2	4	9	27	24	96	4	20	40	148	200	74.00	Baik
30	1	0	0	0	2	6	31	124	6	30	40	160	200	80.00	Baik
31	1	1	0	0	8	24	25	100	6	30	40	155	200	77.50	Baik
Jml	12	11	31	62	89	267	281	1,124	67	335	480	1,799	2,400	74.96	Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2015

Pada pernyataan nomor 20, bisa dilihat secara keseluruhan Skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 70.50% artinya termasuk dalam kategori baik terdapat 18 orang (45.00%) yang tidak setuju dan 4 orang (10.00%) yang sangat tidak setuju dengan pernyataan kadang-kadang tidak membuat silabus sesuai dengan karakteristik sekolah. Berarti dalam penelitian ini penulis membaca pada tabel tersebut 70.50% guru membuat silabus sesuai dengan karakteristik sekolah. Akan tetapi ada 1 orang (2.50%) yang menjawab sangat setuju, 3 orang (7.50%) yang menyatakan setuju dan 14 orang (35.00%) yang menjawab cukup setuju dengan pernyataan kadang-kadang tidak membuat silabus sesuai dengan karakteristik sekolah. Hal ini menunjukkan sekalipun kesimpulan responden menyatakan hasil dari pernyataan ini baik memiliki kualitas dalam membuat silabus yang sesuai dengan karakteristik sekolah. Akan tetapi ada sebagian orang yang tidak mengerjakan atau membuat silabus sesuai dengan karakteristik sekolah bila dipersentasekan sebesar 45.00%. Pada pernyataan nomor 21, bisa dilihat secara keseluruhan Skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 78.50% artinya termasuk dalam kategori Baik terdapat 27 orang (67.50%) yang tidak setuju dan 6 orang (15.00%) yang sangat tidak setuju dengan pernyataan kadang-kadang tidak membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sesuai dengan standar dan kopetensi dasar mata pelajaran.

berarti dalam penelitian ini penulis membaca pada tabel tersebut 78.50% guru membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sesuai dengan standar dan kompetensi dasar mata pelajaran. Akan tetapi ada 1 orang (2.50%) yang menjawab Sangat Setuju dan 6 orang (15.00%) yang menjawab cukup setuju dengan pernyataan kadang-kadang tidak membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sesuai dengan standar dan kopetensi dasar mata pelajaran. Hal ini menunjukkan sekalipun kesimpulan responden menyatakan hasil dari pernyataan ini baik memiliki kualitas dalam membuat rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang sesuai dengan standar dan kompetensi dasar mata pelajaran. Akan tetapi ada sebagian orang yang tidak mengerjakan atau membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sesuai dengan standar dan kopetensi dasar mata pelajaran jika di persentasekan sebesar 17.50%. Pada pernyataan nomor 22, bisa dilihat secara keseluruhan skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 76.00% artinya termasuk dalam kategori baik terdapat 24 orang (60.00%) yang tidak setuju dan 6 orang (15.00%) yang sangat tidak setuju dengan pernyataan kadang-kadang membuat bahan ajar yang tidak sesuai dengan kurikulum, karakteristik lingkungan sekolah dan tuntunan masalah belajar. berarti dalam penelitian ini penulis membaca pada tabel tersebut 76.00% guru membuat bahan ajar yang sesuai dengan kurikulum dan karakteristik

lingkungan sekolah dan tuntutan masalah belajar. Akan tetapi ada 1 orang (2.50%) yang menjawab sangat setuju, 2 orang (5.00%) yang menjawab setuju dan 7 orang (17.50%) yang menyatakan cukup setuju dengan pernyataan kadang-kadang membuat bahan ajar yang tidak sesuai dengan kurikulum, karakteristik lingkungan sekolah dan tuntutan masalah belajar. Hal ini menunjukkan sekalipun kesimpulan responden menyatakan hasil dari pernyataan ini baik memiliki kualitas dalam menyesuaikan bahan ajar yang sesuai kurikulum dan karakteristik sekolah. Akan tetapi ada sebagian orang yang tidak membuat bahan ajar yang tidak sesuai dengan kurikulum, karakteristik lingkungan sekolah dan tuntutan masalah belajar sebesar 25.00%. **Pada pernyataan nomor 23**, bisa dilihat secara keseluruhan skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 80.50% artinya termasuk dalam kategori baik terdapat 29 orang (72.50%) yang tidak setuju dan 7 orang (17.50%) yang sangat tidak setuju dengan pernyataan dalam merumuskan tujuan pembelajaran seringkali tidak jelas dan tidak realistis, berarti dalam penelitian ini penulis membaca pada tabel tersebut 82.00% guru membuat dan merumuskan tujuan pembelajaran secara realistis. Akan tetapi ada 1 orang (2.50%) yang menjawab sangat setuju dan 3 orang (7.50%) yang menjawab cukup setuju dengan pernyataan dalam merumuskan tujuan pembelajaran seringkali tidak jelas dan tidak realistis. Hal ini menunjukkan sekalipun kesimpulan responden menyatakan hasil dari pernyataan ini baik memiliki kualitas dalam merumuskan tujuan pembelajaran yang realistis. Akan tetapi ada sebagian orang yang tidak merumuskan tujuan pembelajaran dengan baik atau tidak realistis sebesar 10.00%. **Pada pernyataan nomor 24**, bisa dilihat secara keseluruhan Skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 74.00% artinya termasuk dalam kategori Baik terdapat 22 orang atau 55.00% yang tidak setuju dan 6 orang (15.00%) yang sangat tidak setuju dengan pernyataan sesekali pelaksanaan Kegiatan Belajar Mengajar belum sesuai (KBM) belum sesuai dengan silabus dan belum sesuai rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). berarti dalam penelitian ini penulis membaca pada tabel tersebut 74.00% guru melaksanakan kegiatan belajar sesuai dengan (KBM), sesuai dengan silabus dan sesuai dengan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Akan tetapi ada 1 orang (2.50%) yang menjawab sangat setuju, 4 orang (10.00%) yang

menjawab setuju dan 7 orang (17.50%) yang menyatakan cukup setuju dengan pernyataan Sesekali Pelaksanaan kegiatan belajar belum sesuai (KBM) belum sesuai dengan silabus dan belum sesuai rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Hal ini menunjukkan sekalipun kesimpulan responden menyatakan hasil dari pernyataan ini baik mengajarkan sesuai dengan KBM kegiatan Belajar mengajar sesuai dengan silabus dan sesuai dengan rencana pelaksanaan pengajaran. Akan tetapi ada sebagian orang yang tidak mengerjakan atau melakukan kesesuaian dengan KBM dan silabus dan RPP sebesar 30.00%. **Pada pernyataan nomor 25**, bisa dilihat secara keseluruhan skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 68.50% artinya termasuk dalam kategori baik terdapat 15 orang (37.50%) yang tidak setuju dan 6 orang (15.00%) yang sangat tidak setuju dengan pernyataan dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar belum secara sistematis. Berarti dalam penelitian ini penulis membaca pada tabel tersebut 68.50% guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar secara sistematis. Akan tetapi ada 1 orang (2.50%) yang menjawab sangat setuju, 8 orang (20.00%) yang menjawab setuju dan 10 orang (25.00%) yang menyatakan cukup setuju dengan pernyataan dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar belum secara sistematis Hal ini menunjukkan sekalipun kesimpulan responden menyatakan hasil dari pernyataan ini baik akan tetapi ada sebagian guru yang tidak melaksanakan kegiatan belajar mengajar secara sistematis sebesar 47.50%. **Pada pernyataan nomor 26**, bisa dilihat secara keseluruhan Skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 67.50% artinya termasuk dalam kategori Kurang Baik terdapat 15 orang atau 37.50% yang tidak setuju dan 4 orang 10.00% yang sangat tidak setuju dengan pernyataan dalam membuat bahan ajar belum sesuai dengan karakteristik siswa. artinya dalam penelitian ini penulis membaca pada tabel tersebut 67.50% Guru membuat bahan ajar belum sesuai dengan karakteristik siswa, ada 1 orang atau (2.50%) yang menjawab sangat setuju, 6 orang (15.00%) yang menjawab setuju dan 14 orang (35.00%) yang menyatakan cukup setuju dengan pernyataan dalam membuat bahan ajar belum sesuai dengan karakteristik siswa. Berarti Hal ini menunjukkan guru yang belum membuat bahan ajar sesuai dengan karakteristik siswa. **Pada pernyataan nomor 27**, bisa dilihat secara keseluruhan skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 78.50%

artinya termasuk dalam kategori baik, terdapat 29 orang 72.50% yang tidak setuju dan 6 orang (15.00%) yang sangat tidak setuju dengan pernyataan Sesekali responden dalam membuat soal ujian tidak sesuai dengan standar dan sesuai dengan kompetensi dasar siswa. berarti dalam penelitian ini penulis membaca pada tabel tersebut 78.50% guru membuat soal ujian sesuai dengan standar dan sesuai dengan kompetensi dasar siswa. Akan tetapi ada 1 orang (2.50%) yang menjawab sangat setuju, 2 orang (5.00%) yang menjawab setuju dan 2 orang (5.00%) yang menyatakan cukup setuju dengan pernyataan Sesekali responden dalam Membuat soal ujian tidak sesuai dengan standar dan sesuai dengan kompetensi dasar siswa. Hal ini menunjukkan sekalipun kesimpulan responden menyatakan hasil dari pernyataan ini baik memiliki kualitas dalam membuat soal ujian yang sesuai dengan standar dan sesuai dengan kompetensi dasar siswa. Akan tetapi ada sebagian guru yang tidak mengerjakan membuat soal ujian sesuai dengan standar dan sesuai dengan kompetensi dasar siswa sebesar 12.50%. **Pada pernyataan nomor 28**, bisa dilihat secara keseluruhan Skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 74.00% artinya termasuk dalam kategori Baik terdapat 22 orang (55.00%) yang tidak setuju dan 6 orang (15.00%) yang sangat tidak setuju dengan pernyataan ketika melakukan penilaian terhadap siswa sering kali tidak sesuai dengan mekanisme yang berlaku. berarti dalam penelitian ini penulis membaca pada tabel tersebut 74.00% guru ketika melakukan penilaian terhadap siswa sesuai dengan mekanisme yang berlaku. Akan tetapi ada 1 orang (2.50%) yang menjawab sangat setuju, 4 orang (10.00%) yang menjawab setuju dan 7 orang (17.50%) yang menyatakan cukup setuju dengan pernyataan ketika melakukan penilaian terhadap siswa sering kali tidak sesuai dengan mekanisme yang. Hal ini menunjukkan sekalipun kesimpulan responden menyatakan hasil dari pernyataan ini baik memiliki kualitas dalam melakukan penilaian terhadap siswa dan sesuai dengan mekanisme. Akan tetapi ada sebagian guru yang ketika melakukan penilaian terhadap siswa sering kali tidak sesuai dengan mekanisme yang berlaku sebesar 30.00%. **Pada pernyataan nomor 29**, bisa dilihat secara keseluruhan Skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 74.00% artinya termasuk dalam kategori baik terdapat 24 orang (60.00%) yang tidak setuju dan 4 orang (10.00%) yang sangat tidak setuju dengan pernyataan Sesekali tidak melaksanakan evaluasi proses pembelajaran. berarti dalam penelitian

ini penulis membaca pada tabel tersebut 74.00% guru melaksanakan evaluasi proses pembelajaran. Akan tetapi ada 1 orang (2.50%) yang menjawab sangat setuju, 2 orang (5.00%) yang menjawab setuju dan 9 orang (22.50%) yang menyatakan cukup setuju dengan pernyataan sesekali tidak melaksanakan evaluasi proses pembelajaran. Hal ini menunjukkan sekalipun kesimpulan responden menyatakan hasil dari pernyataan ini baik. Akan tetapi ada sebagian guru yang tidak melaksanakan proses evaluasi proses pembelajaran sebesar 30.00%. **Pada pernyataan nomor 30**, bisa dilihat secara keseluruhan skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 80.00% artinya termasuk dalam kategori baik terdapat 31 orang (77.50%) yang tidak setuju dan 6 orang (15.00%) yang sangat tidak setuju dengan pernyataan Seringkali tidak Memilih jenis materi yang relevan untuk diberikan kepada anak didik, berarti dalam penelitian ini penulis membaca pada tabel tersebut 80.00% guru membuat dan memilih jenis materi yang relevan untuk diberikan kepada anak didik. Akan tetapi ada 1 orang (2.50%) yang menjawab sangat setuju dan 2 orang (5.00%) yang menjawab cukup setuju dengan pernyataan seringkali tidak memilih jenis materi yang relevan untuk diberikan kepada anak didik. Hal ini menunjukkan sekalipun kesimpulan responden menyatakan hasil dari pernyataan ini baik setiap guru memilih jenis materi yang relevan akan tetapi ternyata ada juga guru yang memberikan materi tidak sesuai atau relevan untuk diberikan kepada siswa walaupun dari data ini hanya ada 7.50%. **Pada pernyataan nomor 31**, bisa dilihat secara keseluruhan Skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 77.50% artinya termasuk dalam kategori baik, terdapat 25 orang (62.50%) yang tidak setuju dan 6 orang (15.00%) yang sangat tidak setuju dengan pernyataan Seringkali tidak Membuat kisi-kisi butir soal sesuai dengan tingkat kesukaran, berarti dalam penelitian ini penulis membaca pada tabel tersebut 77.50% guru melaksanakan atau membuat kisi-kisi butir soal sesuai dengan tingkat kesukaran. Akan tetapi ada 1 orang (2.50%) yang menjawab sangat setuju dan 8 orang (20.00%) yang menjawab cukup setuju. Hal ini menunjukkan sekalipun kesimpulan responden menyatakan hasil dari pernyataan ini baik. Akan tetapi ada sebagian guru yang tidak melaksanakan proses membuat kisi-kisi soal sesuai dengan tingkat kesukaran sebesar 22.50%.

Berdasarkan tabel 10 di atas, diperoleh nilai skor persentase jumlah keseluruhan dari dimensi kualitas sebesar 77.50%, maka dimensi ini termasuk kedalam kategori baik.

Namun demikian masih terlihat 30.00% guru yang Tidak memiliki Kualitas kerja didalam melaksanakan pekerjaannya disekolah sebagai guru, kemudian.

b. Kuantitas

Tabel 11. Tanggapan Responden Tentang Kuantitas

No.	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah		Skor Ideal	% Skor	Ket.
	F	S	f	S	f	S	f	S	F	S	F	S			
32	1	1	2	4	2	6	31	124	4	20	40	155	200	77.50	Baik
33	1	1	0	0	6	18	25	100	8	40	40	159	200	79.50	Baik
34	1	1	2	4	5	15	28	112	4	20	40	152	200	76.00	Baik
35	1	1	2	4	5	15	29	116	3	15	40	151	200	75.50	Baik
Jml	4	4	6	12	18	54	113	452	19	95	160	617	800	77.13	Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2015

Pada pernyataan nomor 32, bisa dilihat secara keseluruhan skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 77.50% artinya termasuk dalam kategori baik, terdapat 31 orang (77.50%) yang tidak setuju dan 4 orang (10.00%) yang sangat tidak setuju dengan pernyataan Seringkali tidak membuat laporan kemajuan hasil belajar siswa. berarti dalam penelitian ini penulis membaca pada tabel tersebut 77.50% guru membuat laporan kemajuan hasil belajar siswa. Akan tetapi ada 1 orang (2.50%) yang menjawab sangat setuju, 2 orang (5.00%) yang menjawab setuju dan ada 2 orang (5.00%) menjawab cukup setuju. Hal ini menunjukkan sekalipun kesimpulan responden menyatakan hasil dari pernyataan ini baik. Akan tetapi masih ada sebagian guru yang tidak membuat laporan kemajuan hasil belajar siswa sebesar 12.50%. Pada pernyataan nomor 33, bisa dilihat secara keseluruhan skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 79.50% artinya termasuk dalam kategori baik, terdapat 25 orang (62.50%) yang tidak setuju dan 8 orang (20.00%) yang sangat tidak setuju dengan pernyataan seringkali tidak membuat laporan program pengajaran, rencana pelaksanaan pembelajaran, silabus mandiri dan pembelajaran guru kepada kepek. Berarti dalam penelitian ini penulis membaca pada tabel tersebut 79.50% guru membuat laporan program pengajaran, rencana pelaksanaan pembelajaran, silabus mandiri dan pembelajaran guru kepada kepek. Akan tetapi ada 1 orang (2.50%) yang menjawab Sangat Setuju dan 6 orang (15.00%) yang menjawab cukup setuju dengan Seringkali tidak membuat laporan program pengajaran, rencana pelaksanaan pembelajaran, silabus mandiri dan pembelajaran guru kepada kepek. Hal ini

menunjukkan sekalipun kesimpulan responden menyatakan hasil dari pernyataan ini baik. Akan tetapi masih ada sebagian guru yang tidak membuat laporan program pengajaran, rencana pelaksanaan pembelajaran, silabus mandiri dan pembelajaran guru kepada kepek sebesar 17.50%. Pada pernyataan nomor 34, bisa dilihat secara keseluruhan skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 76.00% artinya termasuk dalam kategori baik, terdapat 28 orang (70.00%) yang tidak setuju dan 4 orang (10.00%) yang sangat tidak setuju dengan pernyataan Seringkali tidak membuat program remedial dan pengayaan untuk anak didik. Berarti dalam penelitian ini penulis membaca pada tabel tersebut 76.00% guru membuat program remedial dan pengayaan untuk anak didik. Akan tetapi ada 1 orang (2.50%) yang menjawab sangat setuju, 2 orang (5.00%) yang menjawab setuju dan 5 orang (12.50%) yang menjawab cukup setuju dengan Seringkali tidak membuat program remedial dan pengayaan untuk anak didik. Hal ini menunjukkan sekalipun kesimpulan responden menyatakan hasil dari pernyataan ini baik. Akan tetapi masih ada sebagian guru yang tidak membuat laporan program remedial dan pengayaan untuk anak didik guna untuk meningkatkan ilmu pengetahuan anak didiknya sebanyak 20.00% Pada pernyataan nomor 35, bisa dilihat secara keseluruhan skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 75.50% artinya termasuk dalam kategori Baik, terdapat 29 orang (72.50%) tidak setuju dan 3 orang (7.50%) sangat tidak setuju dengan pernyataan sering kali tidak mampu menyelesaikan pekerjaan membuat soal sesuai dengan beban kerja yang sudah ditetapkan. Berarti dalam penelitian ini penulis membaca pada tabel

tersebut 75.50% guru mampu menyelesaikan pekerjaan membuat soal sesuai dengan beban kerja yang sudah ditetapkan. Akan tetapi ada 1 orang (2.50%) menjawab sangat setuju, 2 orang (5.00%) menjawab setuju dan 5 orang (12.50%) yang menjawab cukup setuju dengan sering kali tidak mampu menyelesaikan pekerjaan membuat soal sesuai dengan beban kerja yang sudah ditetapkan. Hal ini menunjukkan sekalipun kesimpulan responden menyatakan hasil dari pernyataan ini baik. Akan tetapi masih ada sebagian guru yang tidak mampu

menyelesaikan pekerjaan membuat soal sesuai dengan beban kerja yang sudah ditetapkan sebesar 20.00%.

Berdasarkan tabel 11 di atas, diperoleh nilai skor persentase jumlah keseluruhan dari dimensi kualitas sebesar 77.13% maka dimensi ini termasuk kedalam kategori baik. Namun demikian masih terlihat 17.50% Guru yang tidak mempunyai kuantitas kerja didalam melaksanakan pekerjaannya disekolah sebagai guru, kemudian.

c. Penggunaan Waktu

Tabel 12. Tanggapan Responden Tentang Penggunaan Waktu

No.	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah		Skor Ideal	% Skor	Ket.
	f	S	f	S	f	S	f	S	f	S	f	S			
32	1	1	2	4	2	6	31	124	4	20	40	155	200	77.50	Baik
33	1	1	0	0	6	18	25	100	8	40	40	159	200	79.50	Baik
34	1	1	2	4	5	15	28	112	4	20	40	152	200	76.00	Baik
35	1	1	2	4	5	15	29	116	3	15	40	151	200	75.50	Baik
Jml	4	4	6	12	18	54	113	452	19	95	160	617	800	77.13	Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2015

Pada pernyataan nomor 36, bisa dilihat secara keseluruhan skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 70.00% artinya termasuk dalam kategori baik, terdapat 17 orang (42.50%) yang tidak setuju dan 6 orang (15.00%) sangat tidak setuju dengan pernyataan Seringkali tidak mengatur penggunaan waktu dengan efektif. Berarti dalam penelitian ini penulis membaca pada tabel tersebut 70.00% guru mampu mengatur penggunaan waktu dengan efektif. Akan tetapi ada 1 orang (2.50%) yang menjawab sangat Setuju, 7 orang (17.50%) yang menjawab setuju dan 9 orang (22.50%) yang menjawab cukup setuju dengan Seringkali tidak mengatur penggunaan waktu dengan efektif. Hal ini menunjukkan sekalipun kesimpulan responden menyatakan hasil dari pernyataan ini baik. Akan tetapi masih ada sebagian guru yang Seringkali tidak mengatur penggunaan waktu dengan efektif sebesar 42.50%. Pada pernyataan nomor 37, bisa dilihat secara keseluruhan Skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 77.00% artinya termasuk dalam kategori Baik, terdapat 26 orang (65.00%) yang tidak setuju dan 6 orang (15.00%) yang sangat tidak setuju dengan pernyataan seringkali guru tidak tepat waktu datang kesekolah. Berarti dalam penelitian ini penulis membaca pada tabel tersebut 77.00% guru tepat waktu datang kesekolah. Akan tetapi ada 1 orang (2.50%) yang menjawab sangat setuju, 2 orang (5.00%) yang menjawab setuju

dan 5 orang (12.50%) yang menjawab cukup setuju dengan Seringkali responden tidak tepat waktu datang kesekolah. Hal ini menunjukkan sekalipun kesimpulan responden menyatakan hasil dari pernyataan ini baik. Akan tetapi masih ada sebagian guru yang Seringkali tidak tepat waktu datang kesekolah sebesar 20.00%. Pada pernyataan nomor 38, bisa dilihat secara keseluruhan skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 72.00% yang artinya termasuk dalam kategori baik, terdapat 19 orang (47.50%) yang tidak setuju dan 5 orang (12.50%) yang sangat tidak setuju dengan pernyataan Kadang-kadang responden terlambat datang ke kelas untuk mengajar. Berarti dalam penelitian ini penulis membaca pada tabel tersebut 72.00% guru tepat waktu datang ke kelas untuk mengajar. Akan tetapi ada 1 orang (2.50%) yang menjawab Sangat Setuju, 3 orang (7.50%) yang menjawab setuju dan 12 orang (30.00%) yang menjawab cukup setuju dengan kadang-kadang responden terlambat datang ke kelas untuk mengajar. Hal ini menunjukkan sekalipun kesimpulan responden menyatakan hasil dari pernyataan ini baik. Akan tetapi masih ada sebagian guru yang Seringkali tidak tepat waktu datang ke kelas untuk mengajar sebesar 40.00%.

Berdasarkan tabel 12, di atas, diperoleh nilai skor persentase jumlah keseluruhan dari dimensi penggunaan wakyu sebesar 73.00%, maka dimensi ini termasuk kedalam kategori Baik.

Namun demikian masih terlihat 34.17% guru yang kurang memanfaatkan penggunaan waktu

kerja didalam melaksanakan pekerjaannya disekolah sebagai guru, kemudian.

d. Kerjasama

Tabel 13. Tanggapan Responden Tentang Kerjasama Dengan Orang Lain

No.	SS		S		CS		TS		STS		Jumlah		Skor Ideal	% Skor	Ket.
	F	S	f	S	F	S	F	S	F	S	f	S			
39	1	1	0	0	6	18	26	104	7	35	40	158	200	79.00	Baik
40	1	1	0	0	2	6	23	92	14	70	40	169	200	84.50	Sangat baik
41	1	1	2	4	2	6	31	124	4	20	40	155	200	77.50	Baik
Jml	3	3	2	4	10	30	80	320	25	125	120	482	600	80.33	Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2015

Pada pernyataan nomor 39, bisa dilihat secara keseluruhan skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 79.00% artinya termasuk dalam kategori baik, terdapat 26 orang (65.00%) yang tidak setuju dan 7 orang (17.50%) yang sangat tidak setuju dengan pernyataan responden kurang mampu berinteraksi secara efektif didalam kelas dan diluar kelas dengan siswa. Berarti dalam penelitian ini penulis membaca pada tabel tersebut 79.00% guru mampu berinteraksi secara efektif didalam kelas dan diluar kelas dengan siswa. Akan tetapi ada 1 orang (2.50%) yang menjawab sangat setuju dan 6 orang (15.00%) yang menjawab cukup setuju dengan ketidakmampuan berinteraksi secara efektif didalam kelas dan diluar kelas dengan siswa. Hal ini menunjukkan sekalipun kesimpulan responden menyatakan hasil dari pernyataan ini baik. Akan tetapi masih ada sebagian guru yang belum mampu berinteraksi secara efektif didalam kelas dan diluar kelas dengan siswa sebesar 17.50%. Pada pernyataan nomor 40, bisa dilihat secara keseluruhan Skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 84.50% yang artinya termasuk dalam kategori sangat baik, terdapat 23 orang (57.50%) yang tidak setuju dan 14 orang (35.00%) yang sangat tidak setuju dengan pernyataan responden kurang mampu berinteraksi di sekolah dengan rekan guru. Berarti dalam penelitian ini penulis membaca pada tabel tersebut 86.00% persen guru mempunyai hubungan interaksi yang baik di sekolah dengan rekan guru meskipun masih ada 1orang (2.50%) yang menjawab sangat setuju dan 2 orang (5.00%) yang menyatakan cukup setuju dengan guru tidak bisa berinteraksi dengan rekan guru. Hal ini menunjukkan

sekali pun kesimpulan responden menyatakan hasil dari pernyataan ini sangat baik akan tetapi masih ada juga guru yang tidak memiliki hubungan atau interaksi yang baik walaupun jumlahnya hanya 7.50%. Pada pernyataan nomor 41, bisa dilihat secara keseluruhan skor yang didapat dari hasil penelitian ini sebesar 77.50%, artinya termasuk dalam kategori Baik, terdapat 31 orang atau 77.50% yang tidak setuju dan 4 orang (10.00%) yang sangat tidak setuju dengan pernyataan responden kurang mampu berinteraksi secara efektif dengan atasan. Berarti dalam penelitian ini penulis membaca pada tabel tersebut 77.50% guru mampu berinteraksi secara efektif dengan atasan. Akan tetapi ada 1 orang (2.50%) yang menjawab Sangat Setuju, 2 orang (5.00%) yang menjawab setuju dan 2 orang atau 5.00% yang menjawab cukup setuju dengan kurang mampu berinteraksi secara efektif dengan atasan. Hal ini menunjukkan sekalipun kesimpulan responden menyatakan hasil dari pernyataan ini baik. Akan tetapi masih ada sebagian guru yang belum mampu berinteraksi secara efektif dengan atasannya sebesar 12.50%.

Berdasarkan tabel 13 di atas, diperoleh nilai skor persentase jumlah keseluruhan dari dimensi kualitas sebesar 80.33% maka dimensi ini termasuk kedalam kategori baik. Namun demikian masih terlihat 12.50% Guru yang tidak bisa bekerjasama didalam melaksanakan pekerjaannya disekolah sebagai guru.

Berdasarkan data yang ada pada masing-masing dimensi, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Kinerja adalah seperti yang terlihat pada tabel berikut.

Tabel 14. Tanggapan Responden Tentang Kinerja

DIMENSI	Skor (%)	Ket
Kualitas	74.96	Baik
Kuantitas	77.13	Baik
Penggunaan waktu	73.00	Baik
Kerjasama	80.33	Baik
Rata-rata	76.35	Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2015

Hasil dari rekapitulasi tanggapan responden tentang kinerja didapatkan skor per dimensi dan skor keseluruhan dari variabel kinerja yang dituangkan pada tabel 14, dapat dilihat yang pertama dimensi kualitas mendapatkan skor dari hasil penelitian sebesar 74.96%, artinya termasuk dalam kategori Baik, akan tetapi masih terlihat dalam dimensi kualitas ini masih ada 30.00% yang tidak memiliki kualitas dalam bekerja didalam menjalankan tugas guru di gugus satu Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. Adapun Skor keseluruhan pada dimensi yang kedua secara kuantitas mendapatkan skor sebesar 77.13 yang artinya termasuk dalam kategori baik, akan tetapi pada dimensi kuantitas juga masih terlihat skor negatif nya sebesar 17.50%, artinya masih ada hasil dari pekerjaan guru yang tidak mempunyai hasil yang baik atau hasilnya kurang. Adapun skor hasil dari penelitian pada dimensi yang

ketiga tentang dimensi Penggunaan waktu mendapatkan skor sebesar 73.00%, artinya masuk kedalam kategori baik, akan tetapi tetap ada 34.17% yang tidak mempergunakan penggunaan waktu yang baik didalam bekerja. Sedangkan pada dimensi ke empat tentang Kerjasama didapatkan hasil skor dari penelitian sebesar 80.33% artinya masuk kedalam kategori Baik. Akan tetapi tetap terlihat persentase negative nya sebesar 12.50% yang artinya tetap ada saja guru yang tidak bisa bekerjasama dengan baik dalam hal bekerja.

Jika ditunjukkan dengan rata-rata keseluruhan dari variabel kinerja guru sekolah dasar di gugus satu Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung ini mendapatkan skor dari hasil penelitian sebesar 76.35 jika dikaitkan dengan nilai kategori maka kinerja guru sekolah dasar di gugus satu Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung ini masuk dalam kategori baik, akan tetapi masih terlihat 24.54% kinerja guru di gugus satu desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung ini masih kurang baik.

3. Hubungan Motivasi dengan Kinerja

a. Analisis output korelasi bivariate

Pada tabel 4.13 penulis melakukan perhitungan korelasi antara motivasi dengan kinerja menggunakan SPSS v.20. dan hasil yang ditunjukkan adalah sebagai berikut

Tabel 15. Hasil Uji Korelasi

		Motivasi	Kinerja
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.861**
	Sig. (2-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross-products	4301.080	4934.163
	Covariance	110.284	126.517
	N	40	40
KINERJA	Pearson Correlation	.861**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	4934.163	7641.075
	Covariance	126.517	195.925
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil output data komputer SPSS, korelasi antara Motivasi (X) dengan Kinerja (Y) sebesar 0.861 dan signifikansi = 0.00 atau 0%. Jika signifikansi = 0% dibandingkan dengan alpha = 5% maka hubungan Motivasi dengan Kinerja adalah signifikan dengan tingkat hubungan sebesar 0.861 atau 86.10% dengan kriteria hubungan/asosiasi Sangat Tinggi dan hubungan tersebut searah karena positif.

b. Analisis Output Determinasi

Hasil output data komputer SPSS koefisien korelasi motivasi dengan kinerja menunjukkan (R) sebesar 0.861 dan hubungan yang terjadi termasuk kuat positif. Adapun variabel bebas mampu menjelaskan hubungan yang terjadi dengan kinerja atau disebut koefisien determinasi (D) ditunjukkan oleh R Square sebesar 0.741 atau 74.10% sedangkan sisanya

dipengaruhi oleh faktor lain tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini misalkan seperti Kedisiplinan yang terjadi di gugus satu, atau loyalitas guru dalam bekerja, atau pengawasan

yang dilakukan oleh pengawas pendidikan atau kepemimpinan kepala sekolah hal ini juga bisa dikatakan bisa mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan bekerjanya.

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi

1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.861a	.741	.734	7.21957	.741	108.599	1	38	.000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Beta

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
MOTIVASI	1.147	.110	.861	10.421	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Untuk melihat seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di gugus satu Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung, maka perlu menentukan hipotesa sebagai berikut:

Ha = 0 (nilai koefisien regresi predictor Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai).

Ha ≠ 0 (nilai koefisien regresi predictor Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai).

Untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi, dapat dilakukan dengan menentukan t tabel.

Pada hasil penghitungan computer program SPSS diketahui nilai t tabel yang didapat adalah 1.684, adapun kriteria pengujian: Ha diterima jika t hitung berada diantara -1.684 dan +1.684

Ha ditolak jika t hitung berada <-1.684 atau t hitung >+1.684

Hasil perhitungan computer program SPSS diketahui nilai t_{hitung} variabel motivasi (X) sebesar 10.421 dan signifikansi sebesar 0.00 atau 0%. Kesimpulan yang didapat adalah:

Mengukur besaran pengaruh Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) pada penelitian tesis ini, penulis menggunakan penghitungan dengan program SPSS-20. Adapun perbandingan t hitung didapat = 10.421 > t_{tabel} = 1.684 dengan nilai signifikansi = 0% < 5%, bila dilihat pada *standardized coefficient* (Beta) sebesar 0.861 = 86.10%, yang artinya Motivasi memiliki pengaruh sangat signifikan terhadap kinerja

guru di gugus satu desa Neglawangi kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung.

D. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Kesimpulan

1. Motivasi guru digugus satu desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung diteliti dengan menggunakan 6 (enam) dimensi yaitu: tanggung jawab, pengambilan keputusan, tujuan, program kerja, umpan balik dan implementasi program kerja. Dapat dilihat dari dimensi tanggung jawab menunjukkan bahwa guru di gugus satu desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung cukup tinggi atau baik, pada dimensi pengambilan keputusan berada pada kategori tinggi, pada dimensi tujuan berada pada kategori sangat tinggi, pada dimensi program kerja berada pada kategori tinggi, pada dimensi umpan balik berada pada kategori tinggi dan pada kategori implementasi program kerja berada pada kategori tinggi, adapun hasil rata-rata tanggapan responden tentang motivasi di gugus satu desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung dikategorikan Tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 78.62%.

2. Kinerja guru di gugus satu desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung diteliti dengan menggunakan 4 (empat) dimensi. Berdasarkan jawaban

responden, diketahui bahwa kinerja guru di gugus satu desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung pada dimensi kualitas berada pada tingkatan kategori baik. Sedangkan pada dimensi kuantitas masuk kedalam kategori baik, pada dimensi penggunaan waktu menunjukkan kedalam kategori baik dan untuk dimensi kerjasama masuk kedalam kategori baik, adapun hasil tanggapan rata-rata tanggapan responden terhadap kinerja guru di gugus satu desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung masuk kedalam kategori Baik dengan nilai rata-rata sebesar 76.35%

3. Berdasarkan hasil pengujian statistik, dapat ditarik kesimpulan:

- a. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru di gugus satu desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. Motivasi memiliki pengaruh positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin ditingkatkan motivasi guru maka akan meningkatkan kinerja guru di gugus satu desa Neglawangi Kecamatan Kertasari. Artinya bahwa adanya peningkatan tanggung jawab, pengambilan keputusan dalam bekerja, tujuan, program kerja, umpan balik dan implementasi program kerja yang baik maka akan meningkatkan semangat kerja untuk bekerja secara optimal meraih kinerja yang sangat tinggi dan memperoleh hasil atas prestasi kerja yang diinginkannya.
- b. Besarnya pengaruh total motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 74.10%.

2. Rekomendasi

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih ada guru di gugus satu desa Neglawangi yang kurang memiliki motivasi tinggi dalam melaksanakan tugas guru. Untuk itu Dinas Pendidikan yang berada di wilayah daerah (UPTD) Kecamatan Kertasari khususnya pada bagian pengawasan perlu mengadakan program pengayaan kompetensi dan program tinjauan yang dijadwalkan seperti seminggu sekali Adapun program pengayaan meliputi hasil yang terendah dari hasil penelitian sebagai berikut:
 - a. Bimtek pengayaan tentang program kerja

- b. Bimtek implementasi program kerja
- c. Bimtek tanggung jawab
- d. Bimtek pengambilan keputusan
- e. Bimtek dalam pelaksanaan tujuan

2. Rekomendasi untuk peningkatan kinerja guru di di gugus satu desa Neglawangi, berkaitan program pendidikan pelatihan meliputi hasil yang terendah dari hasil penelitian sebagai berikut :

- a. Pendidikan latihan dalam penggunaan waktu bekerja
- b. Pendidikan latihan dalam kualitas kerja, seperti bagaimana menjadi guru yang baik, bagaimana membuat silabus yang baik, bagaimana membuat rancangan pembelajaran yang baik dan bagaimana membuat laporan hasil kerja yang baik.
- c. Pendidikan dan latihan dalam segi kuantitas, bagaimana guru bisa memberikan hasil yang baik dari semua hasil pekerjaannya
- d. Pendidikan dan latihan dalam segi kerjasama.

3. Mengaktifkan kembali musyawarah kelompok kerjagurupergugus, dijadwalkan dengan kegiatan menugaskan masing-masing guru membuat kelengkapan mengajar, setelah itu dikoreksi hasilnya saat pertemuan kelompok kerja guru

REFERENSI

1. Buku

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Ambar T.S dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu.
- Cyril and Poster D. 1998. *Human Resource Management. (second ED)*. MCGraw-Hill International Editions.
- Dharma, A. 2008. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Gibson, J. et al. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses (jilid 1)*. Internasa.
- Gomes, F. C. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.

- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta: Grasindo.
- Irawan, P, et Al. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. STIA – LAN Press.
- Mangkunegara, A.A. A.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Maslow. AH. 1957. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Brothers Publishing.
- Nawawi, H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo S. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Robbins, S.P. 2001. *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, Aplikasi)*. Jakarta: Prenhallindo.
- Rusman. 2010. *Model-model Pembelajaran-Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 1995. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Selamet. B. 2009. *Etos Kerja Pengantar Manajemen*.
- Setiawan B. 2009. *Statistika dalam Penguraian dan Pemecahan Masalah Manajemen Publik dan Bisnis*. Bandung: STIA-LAN Bandung.
- Simamora, H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3*. Yogyakarta: STIEN YKPN.
- Singarimbun.1995. *Metode penelitian Survei*. Jakarta. PT. Pustaka LP3ES Indonesia. anggota IKAPI.
- Siagian, S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan SDM-Teori, Dimensi. Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharsaputra, 2012. *Metode Penelitian*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suparlan. 2005. *Menjadi Guru Efektif*. Yogyakarta: Hikayat.
- Vroom, V and Philip, yetton. 1973. *Leadership and Decisionmarketing*. Pittsburgh, PA
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Williams, R. 2002. *Managing Employee Performance (Design and Implementation in Organizations)*. London Thomson Learning.
- Winardi, J. 2004. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

2. Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bab VI.

Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 4, ayat (1).

RENSTRA Depdiknas tahun 2005-2009