

Persepsi Siswa Tentang Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri 3 Padang

Febriansyah¹, Ermita²

Departemen Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang^{1,2}

*E-mail: febrifebri2400@gmail.com, ermita@fip.unp.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mendapatkan informasi mengenai motivasi kerja guru di SMK Negeri 3 Padang yang dilihat dari tanggung jawab, disiplin, semangat kerja, ketekunan, dan pengembangan diri. Jenis penelitian ini deskriptif kuantitatif yang populasinya adalah seluruh siswa kelas 10, 11, dan 12 SMK Negeri 3 Padang sebanyak 1309 orang. Sampel penelitiannya berjumlah 114 orang yang ditarik menggunakan teknik *Stratified Proportional Random Sampling*. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner model *Skala Likert* yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis datanya menggunakan analisis statistik deskriptif. Hasil analisis data menggambarkan bahwa 1) tanggung jawab guru dalam bekerja memperoleh skor rata-rata 3,9 termasuk kategori tinggi, 2) disiplin guru dalam bekerja memperoleh skor rata-rata 4,0 termasuk kategori tinggi, 3) semangat kerja guru dalam bekerja memperoleh skor rata-rata 4,1 termasuk kategori tinggi, 4) ketekunan guru dalam bekerja memperoleh skor rata-rata 4,1 termasuk kategori tinggi, 5) Pengembangan diri guru dalam bekerja memperoleh skor rata-rata 3,0 termasuk kategori cukup tinggi. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa persepsi siswa tentang motivasi kerja guru di SMK Negeri 3 Padang sudah tinggi dengan skor rata-rata 3,8.

Keywords: Motivasi kerja, guru, siswa



Licensees may copy, distribute, display and perform the work and make derivative works and remixes based on it only if they give the author or licensor the credits ([attribution](#)) in the manner specified by these. Licensees may copy, distribute, display, and perform the work and make derivative works and remixes based on it only for [non-commercial](#) purposes.

Pendahuluan

Sekolah merupakan salah satu organisasi yang bergerak di bidang pendidikan. Sekolah mempunyai tujuan yaitu untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan cara memfungsikan semua sumber daya yang terdapat di sekolah seperti sarana dan prasarana, guru, pegawai, masyarakat, siswa, dan sebagainya. Di dalam organisasi sekolah, guru merupakan sumber daya pokok yang akan menentukan tujuan pendidikan tersebut tercapai atau tidaknya dalam keberhasilan pembelajaran siswa di sekolah. Tanpa adanya guru, maka kegiatan pembelajaran tidak dapat terlaksana dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi kerja yang rendah akan menghambat tercapainya tujuan proses mengajar di sekolah. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri individu yang perlu dipenuhi agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya motivasi kerja menurut Sutrisno (2010:109) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong

seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi menjadi suatu hal yang penting di dalam lingkungan organisasi, perusahaan dan juga di lingkungan sekolah. Menurut Usman (2011:250) mengungkapkan bahwa motivasi sangat penting bagi keberlangsungan seseorang untuk dapat meningkatkan kinerja bawahannya, karena kinerja sangat tergantung dari motivasi, kemampuan, dan lingkungannya. Menurut Hutomo & Setiawan (2015:60) mengungkapkan motivasi kerja memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi, baik dari segi organisasi komersil maupun publik, sehingga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas, kualitas kerja dan komitmen pada organisasi. Sedangkan menurut Simarmata (2014) memandang bahwa motivasi penting karena beberapa alasan sebagai berikut: 1) Dengan memiliki motivasi akan munculnya kesadaran diri seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. 2) Tanpa adanya motivasi kerja yang baik suasana yang terdapat di dalam lingkungan sekolah menjadi kurang kondusif bagi kegiatan proses pembelajaran. 3) Disiplin merupakan jalan bagi guru untuk sukses dalam melaksanakan pekerjaannya, dan dapat mempertahankan prestasinya serta dapat bersaing secara sportif. Dalam hal ini motivasi kerja guru sangat penting bagi guru. Dalam melaksanakan tugas, guru diharapkan untuk dapat memiliki motivasi yang tinggi dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Hal ini dapat berpengaruh terhadap dalam pencapaian tujuan dari organisasi untuk dapat menjadi sebagai penggerak dalam memotivasi guru dalam bekerja.

Terdapat adanya ciri-ciri yang menandakan motivasi kerja guru yang tinggi. Menurut Uno (2016:72), mengemukakan bahwa ciri-ciri motivasi kerja dapat dilihat dari tanggung jawab dalam bekerja, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak. Selanjutnya menurut Kanfer et al (2008) mengidentifikasi ada tiga komponen dalam menentukan motivasi kerja yaitu arah, intensitas, dan ketekunan. Oleh karena itu, seseorang yang tidak memiliki ciri-ciri dalam motivasi kerja yang tinggi, maka rendah motivasi kerjanya. Motivasi kerja guru yang rendah, dapat dilihat dari masih adanya guru yang kurang semangat dalam bekerja, seringkali izin meninggalkan tugas pekerjaan pada saat jam kerja, yang dipengaruhi oleh rasa kurang semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. Hal ini dapat menyebabkan kinerja guru menjadi menurun.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dilapangan, menunjukkan adanya gejala dari rendahnya motivasi kerja guru yang ditandai dari beberapa fenomena yaitu : masih terlihat adanya guru yang kurang tanggung jawab terhadap tugasnya, masih terlihat adanya keterlambatan guru datang ke sekolah, masih terlihat adanya guru yang kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya, masih terdapat adanya guru yang masih belum tekun dalam bekerja, masih banyaknya guru yang belum mengetahui cara penggunaan teknologi yang ada di zaman sekarang ini.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah diuraikan, motivasi kerja sangat berpengaruh bagi kelangsungan guru demi menciptakan sekolah yang maju. Oleh karena itu, sangat penting motivasi kerja ini untuk diperhatikan, ditingkatkan dan dikembangkan. Penulis termotivasi untuk melakukan penelitian ini yang berjudul "Persepsi Siswa Tentang Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri 3 Padang" dengan tujuan untuk mengetahui seberapa tinggi motivasi kerja guru dalam bekerja yang dilihat dari aspek, tanggung jawab, disiplin, semangat kerja, ketekunan dan pengembangan diri.

Metode

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif. Populasi penelitian ini seluruh siswa dan siswi dengan total keseluruhan 1309 orang. Perhitungan sampel sebanyak 114 orang ditarik melalui rumus *Cochran* dengan menggunakan teknik *proportional stratified random sampling*. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner model *Skala Likert* dengan lima pilihan yaitu selalu (SL) skor 5, sering (SR) skor 4, kadang-kadang (KD) skor 3, jarang (JR) skor 2, tidak pernah (TP) skor 1. Uji validitas dan reliabilitas menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 26. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa 47 item valid dan 5 item invalid. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis statistik

deskriptif untuk mencari rata-rata (*mean*). Adapun langkah-langkah dalam teknik analisis ini yaitu verifikasi data, memberikan skor masing-masing jawaban, menghitung skor rata-rata dan membuat kategori untuk melihat hasil data secara kuantitatif dari masing-masing indikator untuk mengklasifikasikannya.

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

Berdasarkan hasil pengolahan data dilihat dari indikator penelitian mengonfirmasikan bahwa persepsi siswa tentang tanggung jawab guru memperoleh skor rata-rata 3,9 dan mencapai kategori tinggi. Skor rata-rata tertinggi dari persepsi siswa tentang tanggung jawab guru di sekolah adalah 4,41 (tinggi) yaitu guru menyampaikan tujuan pembelajaran pada siswa sebelum memulai pembelajaran. Sedangkan skor rata-rata terendahnya adalah 3,29 (cukup tinggi) yaitu guru memberikan soal kuis pada siswa sebelum dan setelah selesai proses pembelajaran.

Persepsi siswa tentang disiplin guru memperoleh skor rata-rata 4,0 dan berada pada kategori tinggi. Skor rata-rata tertinggi dari persepsi siswa tentang disiplin guru di sekolah adalah 4,63 (sangat tinggi) yaitu guru setiap hari memeriksa dan mengambil daftar hadir siswa. Sedangkan skor rata-rata terendahnya adalah 2,70 (cukup tinggi) yaitu guru mengatur tempat duduk siswa sebelum pembelajaran dimulai.

Persepsi siswa tentang semangat kerja guru memperoleh skor rata-rata 4,1 dan berada pada kategori tinggi. Skor rata-rata tertinggi dari persepsi siswa tentang semangat kerja guru di sekolah adalah 4,54 (tinggi) yaitu guru menilai lembaran hasil kegiatan siswa dengan hati-hati. Sedangkan skor rata-rata terendahnya adalah 3,60 (tinggi) yaitu guru dengan senang hati memberikan tugas materi tambahan bagi siswa yang melakukan pengayaan.

Persepsi siswa tentang ketekunan guru memperoleh skor rata-rata 4,1 dan berada pada kategori tinggi. Skor rata-rata tertinggi dari persepsi siswa tentang ketekunan guru di sekolah adalah 4,47 (tinggi) yaitu guru bersungguh-sungguh memantau siswa pada saat evaluasi dilaksanakan. Sedangkan skor rata-rata terendahnya adalah 3,34 (cukup tinggi) yaitu guru bersungguh-sungguh menyediakan materi pembelajaran tambahan bagi siswa yang melakukan pengayaan.

Persepsi siswa tentang pengembangan diri guru memperoleh skor rata-rata 3,0 dan berada pada kategori cukup tinggi. Skor rata-rata tertinggi dari persepsi siswa tentang pengembangan diri guru di sekolah adalah 3,38 (cukup tinggi) yaitu guru menggunakan video pembelajaran sebagai pedoman dalam bimbingan tambahan bagi siswa yang belum mencapai ketuntasan. Sedangkan skor rata-rata terendahnya adalah 2,60 (cukup tinggi) yaitu guru menggunakan media aplikasi googleclassroom sebagai penilaian evaluasi pada siswa.

Jadi, skor rata-rata dari persepsi siswa tentang motivasi kerja guru di SMK N 3 Padang memperoleh sebesar 3,8. Artinya persepsi siswa tentang motivasi kerja guru di SMK N 3 Padang sudah tinggi. Secara lengkap hasil pengolahan data dirangkum ke tabel berikut ini:

Table 1.
Rekapitulasi Hasil Penelitian

No	Indikator	Mean	Kategori
1.	Tanggung Jawab	3,9	Tinggi
2.	Disiplin	4,0	Tinggi
3.	Semangat Kerja	4,1	Tinggi
4.	Ketekunan	4,1	Tinggi
5.	Pengembangan Diri	3,0	Cukup Tinggi
Rata- rata		3,8	Tinggi

2. Pembahasan

Hasil temuan penelitian diketahui secara keseluruhan persepsi siswa tentang motivasi kerja guru di SMK Negeri 3 Padang berada pada kategori tinggi. Hal ini juga perlu ditingkatkan lagi motivasi kerja guru ke arah sangat tinggi agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan maksimal.

Tanggung jawab adalah suatu tugas yang harus di penuhi dari individu atau kelompok untuk mengambil tindakan dalam mengambil keputusan. Tanggung jawab dapat melibatkan kesadaran akan resiko yang diambil untuk dapat mendorong individu atau kelompok dalam bertanggung jawab atas tindakan ataupun keputusan yang diambil. Menurut Rochma (2016:36) menyatakan bahwa tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku dari perbuatan baik di sengaja ataupun perbuatan yang tidak disengaja. Tanggung jawab guru dalam bekerja berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan pada kriteria tinggi. Dapat diartikan bahwa guru sudah memberikan gambaran yang bagus dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Namun, untuk meningkatkan ke arah yang sangat tinggi juga dibutuhkan berbagai upaya. Bentuk upaya yang dapat dilakukan yaitu meningkatkan prioritas waktu guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Prioritas waktu dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Hal ini dilakukan agar guru bisa lebih memprioritas mana yang lebih penting di lakukan untuk dapat melaksanakan tanggung jawab guru dalam bekerja.

Disiplin adalah sikap mental dalam berperilaku yang dapat mencakup kepatuhan terhadap aturan atau tugas yang sudah ditetapkan. Menurut Anoraga (2009:47) mengungkapkan bahwa disiplin dalam diri seseorang dapat dilihat dari masuk kerjanya tepat waktu demikian juga pulang pada waktunya sesuai dengan tata tertib yang sudah di tetapkan. Tanpa adanya dukungan disiplin yang baik, tidak akan tercapainya suatu tujuan di dalam organisasi. Menurut Ermita (2004:41) memandang bahwa disiplin dalam pekerjaan dapat dilihat adanya kesadaran dalam diri seseorang yang tinggi dalam melaksanakan aturan yang diberlakukan di lembaga secara efektif dan efisien. Disiplin guru dalam bekerja berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan pada kriteria tinggi. Dapat diartikan bahwa guru sudah memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja. Namun, untuk meningkatkan ke arah yang sangat tinggi juga dibutuhkan berbagai upaya. Bentuk upaya yang dapat dilakukan yaitu menyusun jadwal perencanaan dalam memulai proses pembelajaran. seperti menyusun strategi pembelajaran di dalam kelas. Hal ini dilakukan agar guru bisa disiplin dalam bekerja serta dapat meningkatkan motivasi kerja guru yang lebih tinggi.

Semangat kerja adalah suatu dorongan atau motivasi yang kuat dari dalam diri seseorang atau individu untuk dapat bekerja dengan tekun, berdedikasi dan penuh semangat dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2010:94) semangat kerja adalah kemauan untuk melaksanakan pekerjaan dengan giat serta antusias, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik. Semangat kerja guru dalam bekerja berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan pada kriteria tinggi. Dapat diartikan bahwa guru sudah memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. Namun, untuk meningkatkan ke arah yang sangat tinggi juga dibutuhkann berbagai upaya. Bentuk upaya yang dapat dilakukan yaitu meningkatkan pengembangan kurikulum yang sesuai dengan visi, misi dan nilai-nilai sekolah. Dalam mengembangkan kurikulum, penting untuk mempertimbangkan standar pendidikan nasional serta perkembangan terbaru dalam pendidikan di sekolah. Sehingga guru dapat semangat dalam melaksanakan pembelajaran secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan motivasi guru dalam bekerja

Ketekunan dapat berartikaan sebagai guru yang dapat melaksanakan tugas dengan bersungguh-sungguh dalam bekerja, serta tidak menunda pekerjaan yang diberikan kepada oleh pimpinan. Menurut Siagian dalam Yunita (2013:367), ketekunan artinya sama dengan kesungguhan dalam bekerja. Ketekunan guru dalam bekerja berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan pada kriteria tinggi. Dapat diartikan bahwa guru sudah memiliki

ketekunan yang tinggi dalam bekerja. Namun, untuk meningkatkan ke arah yang sangat tinggi juga dibutuhkan berbagai upaya. Bentuk upaya yang dapat dilakukan yaitu meningkatkan pembinaan dalam mengembangkan sistem pembelajaran guru di sekolah. Seperti menyediakan mentoring dan coaching untuk menghadapi tantangan guru dalam pengajaran di kelas. Hal ini dilakukan agar guru dapat meningkatkan ketekunannya dalam bekerja, sehingga dapat melaksanakan proses pembelajaran secara maksimal.

Pengembangan diri adalah suatu proses upaya yang dapat dilakukan oleh seseorang untuk meningkatkan keterampilan, ilmu pengetahuan, serta kualitas yang ada pada dirinya. Proses pengembangan diri bertujuan untuk mencapai kemampuan pribadi seseorang yang lebih baik dalam berbagai aspek seperti emosi, fisik, spiritual, intelektual dan sosial. Menurut Putra (2019:128) pengembangan diri adalah suatu proses yang memperoleh ilmu pengetahuan serta keterampilan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan baik tugas yang ada sekarang dan tugas yang akan datang. Pengembangan diri guru dalam bekerja berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan pada kriteria cukup tinggi. Dapat diartikan bahwa guru sudah dapat mengembangkan diri untuk menjadi lebih baik lagi dalam bekerja. Namun, untuk meningkatkan ke arah yang sangat tinggi juga dibutuhkan berbagai upaya. Bentuk upaya yang dapat dilakukan yaitu mengikuti berbagai macam pelatihan dalam mengembangkan sistem pembelajaran yang ada pada saat ini, seperti pelatihan workshop, manajemen diklat dan sebagainya untuk dapat meningkatkan pengembangan diri guru dalam motivasi kerja agar dapat mencapai proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

Kesimpulan

Berdasarkan dari analisa data penelitian yang sudah diuraikan dapat disimpulkan bahwa persepsi siswa tentang motivasi kerja guru di SMK Negeri 3 Padang dilihat dari 1). Persepsi siswa tentang tanggung jawab guru di SMK N 3 Padang sudah tinggi dengan memperoleh skor rata-rata 3,9 2). Persepsi siswa tentang disiplin guru di SMK N 3 Padang sudah tinggi dengan memperoleh skor rata-rata 4,0 3). Persepsi siswa tentang semangat kerja guru di SMK N 3 Padang sudah tinggi dengan memperoleh skor rata-rata 4,1 4). Persepsi siswa tentang ketekunan guru di SMK N 3 Padang sudah tinggi dengan memperoleh skor rata-rata 4,1 5). Persepsi siswa tentang pengembangan diri guru di SMK N 3 Padang cukup tinggi dengan memperoleh skor rata-rata 3,0. 6) Persepsi siswa tentang motivasi kerja guru di SMK N 3 Padang sudah tinggi dengan memperoleh skor rata-rata 3,8.

Daftar Rujukan

- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- B. Uno, Hamzah. (2016). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ermita. (2004). *Kontribusi Iklim Kerjasama terhadap Disiplin Kerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Koto Tangah Kota Padang*. FIP UNP.
- Febrianti, N. R., Ani, H. M., Hartanto, W. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso*. Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial, 13(1), 42-49. Doi: 10.19184/Jpe.V13i1.10419
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Harani, T. F., & Adi, N. (2022). *Motivasi Kerja Tenaga Administrasi Sekolah Di SMKN Se-Kota Padang*. 3, 10–12. <https://doi.org/10.24036/jeal.v3i2>
- Hutomo, T, M., dan Setiawan, R. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa*. Agora, 3(2), 60–69.
- Imelda, I., Ermita, E., Rifma, R., & Syahril, S. (2021). *Hubungan Kepemimpinan Atasan Langsung dengan Disiplin Kerja Pegawai pada Asisten Administrasi Umum di Sekretariat Daerah Kota Solok*. Jurnal Pendidikan Tambusai, 5(2), 4065–4072.
- Kanfer et.al. (2008). *Work motivation past, present, and future*. Routledge Taylor & Francis Group.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Putra, i. w. s., & Sriathi, a. a. a. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan*. E-jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(2), 786
- Rochmah, E. (2016). *Mengembangkan Karakter Tanggung jawab pada Pembelajaran*. Ponorogo: STAIN Po Press.
- Simarmata, R. H. (2014). *Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar*. Bahana Manajemen Pendidikan, 2(1), 654–831.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Yunita, I (2013). *Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok*. Jurnal Administrasi Pendidikan, 1