

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Di SMK

Nurul Sania¹, Nellitawati¹, Hadiyanto¹, Novriyanti Achyar¹

^{1,2,3,4}Departemen Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

* e-mail: nurulsaniaskb11@gmail.com

e-mail: nellitawati@fip.unp.ac.id

e-mail: hadiyanto@fip.unp.ac.id

e-mail: noyach.1115@gmail.com

Abstract

This research is motivated by the results of the author's observations where teacher performance at SMK Negeri 5 Padang is not yet optimal. There are many factors that influence teacher performance, one of which is work motivation. The aim of this research is to obtain data and information about 1) Teacher performance, 2) Work motivation, 3) The relationship between work motivation and teacher performance at SMK Negeri 5 Padang. This type of research uses a correlational research method that looks at the relationship between work motivation and teacher performance at SMK Negeri 5 Padang. The research population was all teachers at SMK Negeri 5 Padang with a total of 108 people. The sample was determined using the Proportional Stratified Random Sampling technique, so the sample consisted of 52 people. The research instrument used is a Likert scale questionnaire with five answer choices whose validity and reality have been tested. The data analysis technique uses inferential statistical analysis. The data is processed using the product moment correlation equation. The results of data analysis show that 1) teacher performance is at a high interpretation, namely 4.32, 2) work motivation is at a high interpretation, namely 4.25, 3) there is a significant relationship between work motivation and teacher performance at a significance level of 5% with a correlation coefficient 0.612 and the correlation significance test is 5.4711.

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil pengamatan penulis dimana belum optimalnya kinerja guru di SMK Negeri 5 Padang. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah motivasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi tentang 1) Kinerja guru, 2) Motivasi kerja, 3) Hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 5 Padang. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasional yang melihat hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 5 Padang. Populasi penelitian adalah seluruh guru di SMK Negeri 5 Padang dengan jumlah 108 orang. Sampel ditentukan dengan teknik *Proportional Stratified Random Sampling*, sehingga sampel berjumlah 52 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket mode Skala Likert dengan lima pilihan jawaban yang sudah teruji validitas dan realibitasnya. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik inferensial. Data tersebut diolah menggunakan persamaan korelasi product moment. Hasil analisis data menunjukkan bahwa 1) kinerja guru berada pada interpretasi tinggi yaitu 4,32, 2) motivasi kerja berada interpretasi tinggi yaitu 4,25, 3) terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru pada tingkat signifikansi 5% dengan koefisien korelasi 0,612 dan uji keberartian korelasi 5,4711.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Kinerja Guru



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by journal.

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Peranan pendidikan dalam hal ini adalah membentuk sumber daya

manusia berkualitas yang dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Menurut (Liskardani et al., 2020) “salah satu komponen penting dalam pendidikan adalah guru. Guru dalam konteks pendidikan mempunyai peranan besar dan strategis. Hal ini demikian karena gurulah yang berada di barisan terdepan dalam pelaksanaan pendidikan. Gurulah yang langsung berhadapan dengan peserta didik untuk mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi sekaligus mendidik dengan menanamkan nilai-nilai positif melalui bimbingan dan keteladanan”. Menurut (Rahim & Alkadri, 2023) “salah satu kunci keberhasilan pendidikan tergantung pada kinerja guru, setiap guru diharapkan memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat tepat waktunya guru tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan. Aspek yang dapat dilihat dari kinerja guru yaitu dalam menyelesaikan tugas, mendesain pembelajaran yang dibutuhkan siswa, melakukan pembelajaran yang bermanfaat dan melakukan penilaian hasil belajar”.

Menurut (Hidayat et al., 2020) “kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik yang diperlihatkan dengan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan pendidikan”. (Abdul Azis, 2020) mengatakan “kinerja guru merupakan capaian yang telah dilakukan oleh guru hasil kerja yang dapat dicapai oleh guru di sekolah, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, dalam rangka upaya mencapai tujuan sekolah”. Selanjutnya (Widdy H. F. Rorimpandey, 2020) mengatakan “kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan suatu perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan proses belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru”.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, salah satu faktor yang diduga penyebab rendahnya kinerja guru adalah motivasi kerja. Menurut (Sumaryana, 2014) “kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal diantaranya mencakup: motivasi, kompetensi profesional, kesehatan, pendidikan, masa kerja, bakat, dan strata sosial ekonomi. Sedangkan faktor eksternal mencakup: sarana dan prasarana, kurikulum, program pendidikan, kepemimpinan, supervisi, struktur tugas, insentif, kompensasi, suasana kerja serta lingkungan kerja”. Dari sekian banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru salah satunya adalah motivasi. Seorang guru harus memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Baik itu motivasi karena kebutuhan dirinya sendiri, ataupun karena adanya rangsangan dari luar.

Menurut (Wulandari et al., 2021) “motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam maupun luar diri seorang. Motivasi dalam menjalankan sebuah pekerjaan sangat mempengaruhi bagaimana hasil kerja seorang pegawai tersebut semakin baik dan tinggi motivasi yang dimiliki pegawai maka semakin efektif dan maksimal kinerja yang diberikan pegawai tersebut untuk organisasinya”. Selanjutnya menurut (Safitri. Lusi. Irsyad. dan Sulastri, 2021) mengatakan “Secara umum motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang berada di diri manusia intern seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan ketekunan, semangat kerja, disiplin dan penuh rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya”. Maka oleh karena itu Motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja pegawai, dengan adanya motivasi yang tinggi maka kinerja guru dapat dicapai secara optimal.

Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru, Namun fakta yang ditemukan di lapangan masih ada guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dilihat dari masih rendahnya kesadaran guru dalam melaksanakan tanggungjawab nya sehingga pembelajaran tidak terlaksana dengan baik misalnya perencanaan pembelajaran yang di buat dengan tidak sungguh-sungguh, kurang disiplin nya guru dalam bekerja dimana masih adanya guru yang tidak mentaati peraturan, kurangnya kemampuan guru dalam memberikan metode yang variatif kepada murid pada saat pelaksanaan pembelajaran.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis di lapangan dan dilengkapi dengan informasi dari beberapa orang guru di SMK Negeri 5 Padang, terdapat beberapa masalah yang menunjukkan belum maksimalnya kinerja guru yang disebabkan oleh menurunnya motivasi kerja guru di SMK Negeri 5 Padang. Hal ini terlihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut 1) Kinerja guru yang belum maksimal dikarenakan terdapat beberapa guru yang belum merencanakan pembelajaran dengan baik, seperti belum memiliki program pengajaran yang lebih baik dan terampil dalam pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan belum menyelesaikan RPP dengan baik. Hal ini terlihat pada saat guru menyuruh mahasiswa PLK untuk membuat dan menyusun RPP, mahasiswa hanya meniru atau *mengcopy paste* RPP dari tahun sebelumnya tanpa adanya pembaharuan, sehingga perencanaan tidak sesuai dengan pelaksanaan pembelajaran di kelas. 2) Masih adanya guru yang terlambat datang ke sekolah dan bahkan guru tersebut tidak masuk ke ruang kelas sedangkan guru tersebut telah berada di lingkungan sekolah. 3) Masih kurangnya kemampuan guru dalam menguasai materi yang diberikan pada saat pembelajaran. Terlihat pada saat proses pembelajaran guru tersebut tidak mengetahui secara luas materi yang diberikannya. 4) Kurangnya kemampuan guru dalam memberikan metode pembelajaran yang variatif. Metode pembelajaran yang digunakan di kelas kurang bervariasi, guru lebih banyak menggunakan metode ceramah dan pemberian tugas sehingga siswa merasa mudah bosan terhadap pembelajaran yang diberikan.

Berdasarkan permasalahan terkait dengan motivasi kerja dan kinerja guru diatas, secara umum motivasi kerja dan kinerja guru di SMK Negeri 5 Padang masih belum baik. Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di SMK Negeri 5 Padang”**

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional yang menguji hubungan dua variabel yaitu motivasi kerja (X) sebagai variabel bebas dan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat. Populasi penelitian ini meliputi seluruh guru SMK Negeri 5 Padang yang berjumlah 108 orang. Besar sampel penelitian adalah 40 orang yang dipilih dengan menggunakan teknik stratified proposional random sampling. Untuk menghitung sampel yang terlibat dilakukan dengan menggunakan rumus Cochran. Instrumen penelitian adalah kuesioner dengan skala pengukuran model likert dengan alternatif jawaban yang digunakan yaitu dengan skor (5), sering dengan skor (4), kadang-kadang dengan skor (3), jarang dengan skor (2), tidak pernah dengan skor (1). Validitas dan reliabilitas angket menggunakan SPSS versi 15 yaitu di uji cobakan kepada 20 orang guru diluar sampel. Hasilnya dari 40 butir item pernyataan terdapat 2 item yang tidak valid untuk variabel motivasi kerja, dan dari 40 butir item terdapat 2 item yang tidak valid untuk variabel kinerja guru. Teknik analisis data dalam penelitian ini 1) deskripsi data menggunakan rumus mean, median, modus, dan standar deviasi, 2) uji prasyarat analisis menggunakan uji normalitas dan uji homogenitas, 3) analisis inferensial dengan uji hipotesis menggunakan rumus korelasi product moment dan uji keberartian korelasi dengan uji-t. Alat pengolah datanya menggunakan program statistik SPSS versi 15.

3. Hasil

Temuan dari penelitian tentang keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 5 Padang menunjukkan hasil yang tinggi. Dengan taraf signifikansi sebesar 5% ditemukan koefisien korelasi sebesar 0,612 dan uji keberartian korelasi sebesar 5,4711. Hasil ini menandakan terdapatnya hubungan yang erat antara motivasi kerja dengan kinerja guru di sekolah tersebut.

Data mengenai variabel motivasi kerja diproses dengan perbandingan nilai rata-rata, kemudian hasilnya dikalikan dengan skor tertinggi yang dikalikan dengan 5, yaitu 166,02 dibagi 190 dikali 5, maka diperoleh skor 4,25. Dari perolehan skor ini, dapat diinterpretasikan bahwa variabel motivasi kerja berada pada interpretasi “tinggi” dari skor ideal. Oleh karena itu, ditemukan bahwa indikator tanggung jawab berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian skor 4,38, indikator ketekunan berapa pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian skor 4,31, indikator kemandirian berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian skor 4,34, indikator semangat kerja berada pada kategori cukup tinggi dengan tingkat pencapaian skor 3,98.

Tabel 1. Skor Rata-Rata Indikator Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Jumlah Butir Item	Total Skor Ideal	Skor Rata-Rata	Tingkat Pencapaian Skor	Kategori
Motivasi Kerja (X)	Tanggung Jawab	10	50	43,88	4,38	Tinggi
	Ketekunan	9	45	38,85	4,31	Tinggi
	Kemandirian	10	50	43,48	4,34	Tinggi
	Semangat Kerja	9	45	39,81	3,98	Cukup Tinggi
Total Skor Rata-Rata		38	190	166,02	4,25	Tinggi

Data mengenai kinerja guru dengan membandingkan skor rata-rata dengan skor tertinggi di kali 5, yaitu 164,69 dibagi 190 dikali 5, maka diperoleh skor 4,32. Dari perolehan skor ini, dapat diinterpretasikan bahwa variabel kinerja guru berada pada interpretasi “tinggi” dari skor ideal. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa kinerja guru di SMK Negeri 5 Padang berada pada kategori “tinggi”. Oleh karena itu, ditemukan indikator kualitas kerja berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian skor 4,44, indikator inisiatif kerja berapa pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian skor 4,13, indikator kemampuan kerja berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian skor 4,36, indikator komunikasi berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian skor 4,37.

Tabel 2. Skor Rata Rata Indikator Kinerja Guru

Variabel	Indikator	Jumlah Butir Item	Total Skor Ideal	Skor Rata-Rata	Tingkat Pencapaian Skor	Kategori
	Kualitas Kerja	10	50	44,42	4,44	Tinggi
	Inisiatif Kerja	9	45	37,23	4,13	Tinggi
	Kemampuan Kerja	9	45	39,29	4,36	Tinggi
	Komunikasi	10	50	43,75	4,37	Tinggi
Total Skor Rata-Rata		38	190	164,69	4,32	Tinggi

Pengujian persyaratan analisis dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS versi 15. Uji normalitas kedua variabel yaitu motivasi kerja dan kinerja guru dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Z atau uji K-S. distribusi normal untuk nilai Sig > 0,05 dan Sig < 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kinerja guru dan motivasi kerja 0,783. Jadi, uji normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Distribusi Normal Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		9,01887813
Most Extreme Differences	Absolute		,095
	Positive		,095
	Negative		-,075
Kolmogorov-Smirnov Z			,684
Asymp. Sig. (2-tailed)			,738

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 15

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data dari hasil penelitian mempunyai nilai varian yang sama atau tidak. Dikatakan mempunyai nilai varian yang sama/ tidak berbeda (homogen) apabila taraf signifikansinya yaitu $\geq 0,05$ dan jika taraf signifikansinya yaitu $< 0,05$ maka data disimpulkan tidak mempunyai nilai varian yang sama/berbeda (homogen). Berdasarkan hasil uji homogenitas di atas yang diolah dengan program spss versi 15 menggunakan uji levene, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kinerja guru dan variabel motivasi kerja adalah 0,928, maka terdapat nilai varian yang sama/tidak berbeda (homogen).

Tabel 4. Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances			
variabel penelitian			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,008	1	102	,928

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 15

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah “Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 5 Padang”. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru maka digunakan analisis korelasi sederhana. Untuk melihat koefisien korelasi variabel X dan Y digunakan rumus pearson correlation dengan menggunakan bantuan Program SPSS Versi 15.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Variabel X Dan Variabel Y

Correlations			
		kinerja guru	motivasi kerja
kinerja guru	Pearson Correlation	1	,612**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	52	52
motivasi kerja	Pearson Correlation	,612**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	52	52

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

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 15

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi motivasi kerja dengan kinerja guru adalah sebesar 0,612. Selanjutnya untuk mengetahui terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru dapat dilakukan dengan menggunakan rumus uji t. Berdasarkan hasil perhitungan manual dengan menggunakan rumus, diperoleh hasil t hitung sebesar 5,4711. Setelah nilai t hitung didapatkan, maka langkah selanjutnya adalah mencari nilai t tabel pada Alpha 0,5 dengan derajat kebebasan (df = N-2). T tabel dengan N = 52 pada taraf signifikan 5% atau pada taraf kepercayaan 95% adalah 1,675. Dari hasil perhitungan uji keberartian korelasi, maka diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel pada taraf signifikansi 5% yaitu $5,4711 > 1,675$. Kriteria dalam perhitungan uji keberartian korelasi menyatakan bahwa jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 5 Padang. Dengan demikian, pada penelitian ini terbukti bahwa adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 5 Padang

4. Pembahasan

Berdasarkan tujuan penelitian dinyatakan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang motivasi kerja guru di SMK 5 Padang, kinerja guru di SMK Negeri 5 Padang dan hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 5 Padang. Oleh sebab itu, pada bagian pembahasan ini akan dibahas masing-masing tujuan penelitian berdasarkan penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan.

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berada pada tingkat pencapaian skor 4,25 dengan interpretasi “tinggi” dan kinerja guru berada pada tingkat pencapaian skor 4,32 dengan interpretasi “tinggi”. Sementara itu, hasil uji korelasi dan uji keberartian korelasi hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 5 Padang menunjukkan hasil yang lebih besar dari nilai yang tertera pada tabel. Oleh sebab itu, terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru pada taraf signifikansi 5%.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari responden diketahui bahwa Kinerja Guru di SMK Negeri 5 Padang berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian skor 4,23, indikator kualitas kerja berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian skor 4,44, indikator inisiatif kerja berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian skor 4,13, indikator kemampuan kerja berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian skor 4,36, indikator komunikasi berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian skor 4,37. Hal ini berarti guru yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan berada pada kategori tinggi, maka seorang guru perlu ditingkatkan lagi agar mencapai pada kategori sangat tinggi sehingga guru dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dengan maksimal. Ada dua strategi penting yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu pelatihan dan motivasi kinerja. Pelatihan digunakan untuk menangani rendahnya kemampuan guru, sedangkan motivasi kinerja digunakan untuk menangani rendahnya semangat dan gairah kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari responden diketahui bahwa motivasi kerja di SMK Negeri 5 Padang berada pada kategori tinggi dengan pencapaian skor 4,25. indikator tanggung jawab berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian skor 4,38, indikator kemandirian berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian skor 4,31, indikator ketekunan berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian skor 4,34, indikator semangat kerja berada pada kategori cukup tinggi dengan tingkat pencapaian skor 3,98. Hal ini memberikan makna bahwa motivasi kerja di SMK Negeri 5 Padang sudah dilaksanakan dengan baik oleh guru dan sesuai dengan yang diharapkan. Dengan berada pada kategori tinggi, maka seorang guru perlu ditingkatkan lagi agar mencapai pada kategori sangat tinggi. Karena meningkatnya motivasi kerja

akan mempengaruhi kinerja guru, jadi apabila motivasi kerja guru tinggi, maka kinerja guru akan menjadi tinggi. Menurut Wibowo (2017) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku pada pencapaian tujuan sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus, dan adanya tujuan. Sedangkan menurut Rivai (2010) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa 1) Kinerja guru di SMK Negeri 5 Padang berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian skor 4,32 dengan interpretasi “tinggi. 2) Motivasi kerja guru di SMK Negeri 5 Padang berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian skor 4,25 dengan interpretasi “tinggi. 3) Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 5 Padang. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,612 dan uji keberartian korelasi 5,4711 pada taraf signifikansi 5% atau pada taraf kepercayaan 95%.

Berdasarkan kesimpulan di atas, ada beberapa saran yang dapat diberikan 1) Guru diharapkan dapat mempertahankan bahkan lebih meningkatkan kinerjanya dalam mengajar sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal tanpa rasa terbebani baik secara mandiri maupun dengan dibantu pimpinan melalui meningkatkan kualitas kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja dan komunikasi dalam seluruh aktivitas di sekolah. 2) Kepala sekolah diharapkan dapat memberikan motivasi kepada guru dan melakukan pengawasan serta guru juga diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerjanya dengan selalu memperhatikan tanggung jawab, ketekunan, kemandirian dan semangat kerja pada saat proses pembelajaran. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 5 Padang. Maka dari itu, semakin baik motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja guru tersebut. Kesimpulan penelitian disajikan secara singkat, naratif dan konseptual yang menggambarkan temuan penelitian dan dampaknya. Harap hindari menggunakan Bullet dan Numbering. Penulisan simpulan sebaiknya disajikan dalam bentuk satu paragraf yang lugas dan informatif memuat kebaharuan yang ditemukan. Dalam kesimpulan tidak boleh ada referensi. Kesimpulan berisi fakta yang didapatkan, cukup menjawab permasalahan atau tujuan penelitian (jangan merupakan pembahasan lagi). Nyatakan kemungkinan aplikasi, implikasi dan spekulasi yang sesuai. Jika diperlukan, berikan saran sesuai kesimpulan dan untuk penelitian selanjutnya.

Daftar Rujukan

- Abdul Azis. (2020). *KONSEP KINERJA GURU DAN SUMBER BELAJAR DALAM MERAH PRESTASI*. Guepedia.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2363>
- Liskardani, P., Gistituati, N., & Yahya, Y. (2020). Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 9(2), 8.
- Rahim, P. N., & Alkadri, H. (2023). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Painan*. 3, 1–4. <https://doi.org/10.24036/jeal.v3i4>
- Rivai, V. d. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Safitri. Lusi. Irsyad. dan Sulastri. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Padang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 7385.
- Sumaryana, Y. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Intruksional Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja guru SD Negeri di Kota Sukabumi*. Perpustakaan Universitas Pendidikan Indonesia.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keli). Raja Garafindo Persada.
- Widdy H. F. Rorimpandey. (2020). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA GURU SEKOLAH DASAR* - Google Books. Ahlimedia Press.
- Wulandari, W. A., Nelitawati, N., Rusdinal, R., & Santoso, Y. (2021). Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(2), 202–207. <https://doi.org/10.24036/jeal.v2i2.157>