
Peningkatan Kinerja Guru Oleh Penghargaan Melalui Motivasi Kerja Guru Jurusan Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran (OTKP) (Studi Pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Kota Cimahi)

Syaiful Fadhilah Hamdani¹, Hady Siti Hadijah²

Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia,
Jl. Dr. Setiabudhi, No. 229 Bandung, Jawa Barat Indonesia
E-Mail: syaifulfadhilah43@gmail.com, hady@upi.edu

Abstract

The problem studied in this study is that the performance of teachers in the OTKP department of the Cimahi City Private Vocational School has not been maximal. This research was conducted to find out how the effect of rewards on teacher performance through the work motivation of teachers majoring in OTKP in Cimahi City Private Vocational Schools. This research is a quantitative type and uses a survey method, the data is collected through a questionnaire. Respondents who were analyzed were 89 teachers majoring in OTKP in Cimahi City Private Vocational Schools. Data analysis technique using Path Analysis. The results of the study show that rewards affect teacher performance through work motivation. Therefore, teacher performance can be improved through increased awarding so that a teacher can be motivated to work and will have an impact on teacher performance.

Keywords: Reward; Teacher Performance; Work Motivation,

Abstrak

Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah belum maksimalnya kinerja guru jurusan OTKP SMK Swasta Kota Cimahi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh penghargaan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru jurusan OTKP SMK Swasta Kota Cimahi. Penelitian ini bertipe kuantitatif dan menggunakan metode survey, data dikumpulkan melalui angket. Responden yang di analisis 89 guru jurusan OTKP SMK Swasta Kota Cimahi. Teknik analisis data menggunakan Path Analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Oleh karena itu kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan pemberian penghargaan agar seorang guru dapat termotivasi dalam bekerja dan akan berdampak pada kinerja guru.

Kata Kunci: Kinerja Guru; Motivasi Kerja; Penghargaan

Corresponding author. syaifulfadhilah43@gmail.com

History of article. Received: Agustus 2022, *Revision:* Desember 2022, *Published:* Januari 2023

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan Pendidikan di Indonesia dan kinerja guru merupakan faktor penentu tinggi rendahnya kualitas suatu instansi Pendidikan, salah satu hal yang sangat penting bagi masa depan seseorang adalah pendidikan, karena dengan diberikannya pendidikan dapat meningkatkan kualitas penduduk dan sumber daya manusia maka dari itu kinerja guru berperan penting dalam keberlangsungan proses pembelajaran terutama dalam bidang Pendidikan. Peningkatan mutu Pendidikan pada suatu satuan Pendidikan merupakan hal yang penting, salah satu upaya dan usaha yang dilakukan sekolah untuk meningkatkan Pendidikan misalnya, pelatihan guru agar dapat meningkatkan kompetensi, pengembangan kurikulum, meningkatkan manajemen sekolah, dan memperbaiki sarana dan prasarana.

Berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pasal 15, Berisi bahwa SMK merupakan “Pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama dalam bidang pekerjaan tertentu”. Selanjutnya dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 tahun 2005 Pasal 26 ayat (3) dinyatakan tujuan pendidikan menengah kejuruan “Meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut sesuai dengan kejurumannya”. Untuk mencapai tujuan tersebut maka perlu adanya peningkatan

motivasi dari para tenaga pengajar salah satunya adalah memberikan penghargaan terhadap kinerja yang selama ini sudah diberikan sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja tenaga pengajar tersebut dimasa yang akan datang.

Kinerja adalah keterampilan guru untuk melakukan suatu perbuatan yang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, berupa penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pelaksanaan proses belajar mengajar, penilaian belajar perencanaan proses belajar mengajar, serta pengendalian kondisi belajar yang optimal (Widdy H.F, 2020). Tinggi rendah nya kinerja guru sangat berkaitan dengan pemberian penghargaan yang diterapkan oleh instansi nya masing masing. Pemberian penghargaan dapat meningkatkan tingkat kinerja guru dan dapat meningkatkan Motivasi Kerja seorang Guru.

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, Budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen dari beberapa faktor tersebut peneliti memfokuskan terhadap motivasi kerja dan penghargaan, penelitian bertujuan untuk mengetahui gambaran tingkat penghargaan, motivasi kerja dan kinerja guru jurusan OTKP di SMK Swasta Kota Cimahi. Penelitian ini juga ingin mengetahui apakah penghargaan berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Penghargaan

Menurut Hermania (2019, hlm. 136) penghargaan (*reward*) merupakan kebijakan yang dianggarkan oleh perusahaan kepada karyawan untuk memberikan motivasi dalam bekerja yang berupa insentif atau bonus tahunan untuk dibagikan kepada karyawan sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Sedangkan Menurut Amirul Mukminin (2019, hlm. 217) *Reward* dapat diartikan sebagai sebuah imbalan atau hadiah dengan berupa upah yang diberikan kepada karyawan atas prestasi atau pencapaian yang telah diraih di dalam perusahaan atau organisasi. *Reward* adalah sesuatu yang berkaitan dengan penghargaan yang menyenangkan perasaan seseorang yang diberikan karena mengerjakan pekerjaan dengan baik di dalam suatu organisasi. (Ritonga & Prasetyo, 2019:7)

Menurut (Ritonga & Prasetyo, 2019) macam-macam bentuk *reward* atau penghargaan, secara besar penghargaan terbagi empat, yaitu: 1. Pujian merupakan salah satu bentuk *reward* yang paling sering dan mudah dilakukan, pujian tersebut dapat berupa rangkaian kata yang disampaikan contohnya: bagus sekali, bagus, baik, kerja bagus dan sebagainya, 2. Adapun tanda Penghargaan untuk menghargai para pekerja, Tanda penghargaan tidak dilihat dari segi materi atau harga barang tersebut, melainkan tanda penghargaan dilihat dari segi nilai kenangannya dan kesan 3. Penghormatan ini dibagi menjadi dua macam, pertama penobatan seorang guru yang akan mendapatkan penghormatan penghargaan tersebut akan diumumkan atau ditampilkan dihadapan guru-

guru lainnya. Kedua penghormatan yang berupa pemberian kekuasaan untuk melakukan sesuatu. Penghormatan juga bisa berbentuk di berikannya beasiswa kepada guru tersebut atas keberhasilan atau pencapaian prestasi yang guru peroleh. 4. Hadiah disini ialah berupa penghargaan yang berbentuk barang, penghargaan dalam berbentuk barang biasanya terdiri dari alat alat yang bisa di pakai oleh seorang guru dalam menunjang kinerja kerja guru dan bermanfaat bagi guru dalam meningkatkan kinerjanya. Maka dapat disimpulkan Penghargaan adalah pemberian penilaian dari perusahaan atau organisasi untuk para karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja di suatu organisasi, para karyawan atau para pekerja tersebut akan mendapatkan (*reward*) hadiah beserta penghormatan yang akan didaparkannya karena sudah melakukan hal yang terbaik dalam pencapaiannya selama bekerja.

Motivasi kerja

Menurut Robbins (2015, hlm. 127) definisi dari motivasi merupakan proses penjelasan bahwa ketekunan, arah, dan kekuatan merupakan upaya seorang individu dalam menggapai tujuan, sedangkan menurut Suwatno (2016, hlm. 191) motivasi merupakan sebuah dorongan kepada para karyawan untuk melakukan sesuatu dengan maksud dan tujuannya tertentu, dorongan dalam hal ini adalah keinginan seorang individu melakukan sesuatu tersebut berdasarkan kebutuhan kehormatan limpahan materi serta kebanggaan. Motivasi kerja adalah pendorong atau penggerak dalam diri seseorang untuk merubah pola pikir dalam bersikap dan bekerja

dengan baik dan giat sesuai dengan kewajiban dan tugas yang sudah diberikan (Kadarisman, 2012, hlm. 278), Sedangkan menurut Maruli (2020, hlm. 57) Motivasi Kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja. Motivasi kerja sebagai pendorong seseorang dalam semangat bekerja. Tenaga kerja butuh dorongan yang kuat dalam proses pekerjaannya dan apabila motivasi kerja seorang tenaga kerja lemah sangat berpengaruh dalam menentukan besar/kecilnya prestasi tenaga kerja maupun tujuan dari apa yang sudah disepakati oleh perusahaan atau organisasi tersebut, Motivasi Kerja adalah salah satu usaha yang dapat mengarahkan, menimbulkan, dan memelihara perilaku individu sesuai lingkungan kerja.

Menurut Kadarisman (2012, hlm. 306) Motivasi untuk karyawan dapat bekerja biasanya cenderung kedalam hal yang sangat kompleks, karena motivasi kerja melibatkan beberapa faktor organisasional dan faktor individual: 1. Faktor individual merupakan tujuan (*goals*), kemampuan (*abilities*), sikap yang berarti (*attitudes*), dan kebutuhan (*needs*). 2. Faktor organisasional adalah pujian (*praise*), pengawasan (*supervision*), sesama pekerja (*co-workers*), gaji (*pay*) atau pembayaran, keamanan pekerjaan (*job security*) dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*)

Dalam menjalankan pekerjaan karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal karena dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang dilatarbelakangi oleh kesejahteraan dalam bentuk kompensasi atau penghargaan yang memadai, Kondisi lingkungan hingga peraturan yang fleksibel adalah peraturan yang sangat berpengaruh bagi

seseorang karena akan mendapatkan motivasi diri dalam pekerjaan.

Ada beberapa teori motivasi kerja salah satunya Teori kebutuhan McClelland, Teori ini dikemukakan oleh David McClelland dan rekan rekannya. Teori ini menyebutkan bahwa pencapaian, afiliasi dan kekuasaan merupakan tiga kebutuhan yang penting dan dapat membantu dalam menjelaskan motivasi. Aspek-aspek kebutuhan itu adalah sebagai berikut. 1. Kebutuhan akan pencapaian (*nAch*) adalah dorongan dalam berprestasi, untuk pencapaian, berhubungan dengan serangkaian standar. 2. Kebutuhan akan kekuasaan (*nPow*) adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya. 3. Kebutuhan akan afiliasi (*nAff*) adalah keinginan untuk hubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang akan mendekatkan. Berbagai macam teori yang di singgung dalam motivasi kinerja sangat berguna bagi para karyawan yang sedang melaksanakan kerja operasional yang dapat memberikan penemuan yang dapat menjadi suatu kebutuhan dalam aspek pencapaian sebagai karyawan yang dapat memenuhi kinerjanya.

Kesimpulan dari motivasi kerja adalah upaya yang dilakukan seseorang untuk mendorong keinginan yang ada dalam diri seseorang untuk membangun dan mengaktifkan, serta dapat mengarahkan menumbuhkan perilaku yang tanggung jawab di dalam lingkungan pekerjaan dan organisasinya.

Kinerja Guru

Menurut Widdy H.F (2020, hlm 4) Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai keterampilan seorang guru dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah di tetapkan oleh sekolah, dalam aspek pelaksanaan proses belajar mengajar, perencanaan proses belajar mengajar, pengendalian kondisi belajar yang optimal, penciptaan hingga pemeliharaan kelas yang optimal, serta penilaian belajar. Sedangkan Menurut Wardan (2020, hlm. 75) Berasumsi bahwa kinerja guru adalah proses mempengaruhi dan memberikan kontribusi kepada sekolah dalam mencapai tujuan lembaga tersebut. Menurut Fermi (2018, hlm. 5) kinerja guru merupakan tingkat keterampilan guru dalam menjalankan kewajibannya sesuai dengan yang diberikan oleh sekolah.

Menurut I Gede Putu K (2020, hlm. 255) kinerja dapat ditentukan oleh beberapa faktor, faktor tersebut dapat menentukan kinerja seseorang untuk menentukan kinerja dalam memberikan motivasi, kemampuan dan kesempatan. Menurut Lian (2017, hlm. 95) faktor yang dapat mempengaruhi bahkan menentukan kualitas kinerja seseorang dalam menunjang pekerjaan adalah dengan memberikan motivasi, keterampilan, pengetahuan dan sikap seseorang itu sendiri dalam bekerja.

Terdapat beberapa aspek yang dinilai dalam melaksanakan penilaian kinerja guru, aspek tersebut dapat diuraikan sebagai berikut (Kemdiknas, 2012). Pertama, Penilaian kerja yang berkaitan dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru yang terkait dengan

disiplin guru, keteladanan guru, motivasi belajar siswa, dan efektivitas serta efisiensi pembelajaran. Kedua, dalam pembimbingan pelaksanaan proses penilaian kinerja guru mendapatkan bimbingan konseling yang meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan tindak lanjut hasil bimbingan. Ketiga, kinerja terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah. Pelaksanaan tugas tambahan ini dikelompokkan menjadi dua yaitu tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka dan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka. Maka dapat disimpulkan kinerja guru adalah hasil dari pekerjaannya selama mengajar di sekolah berupa hasil kemampuan guru yang diberikan kepada siswa dengan memberikan beberapa faktor untuk mendorong prestasi siswa dalam pembelajaran yang berguna sebagai pembimbing, pemberi motivasi dan pemberian tanggung jawab kepada siswa. Kinerja ini dinilai oleh pihak sekolah dengan latar belakang bahwa kinerja guru sangat mempengaruhi hasil belajar siswa.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan bertujuan untuk melihat Gambaran umum tentang Tingkat kinerja, Tingkat motivasi kerja dan Tingkat penghargaan pada guru jurusan OTKP SMK Swasta Kota Cimahi serta untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh penghargaan terhadap kinerja melalui motivasi Kerja guru jurusan OTKP SMK Swasta Kota Cimahi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey dan kuantitatif. Penelitian ini mengambil 89 Guru jurusan OTKP SMK Swasta Kota Cimahi

sebagai responden. Angket digunakan sebagai alat pengumpulan data. Teknik analisis statistic yang digunakan dalam mengolah data adalah Teknik analisis deskriptif dan Teknik analisis verifikatif. Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran tingkat penghargaan, motivasi kerja dan kinerja guru. Statistic verifikatif digunakan untuk melihat pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja guru jurusan OTKP di SMK swasta Kota Cimahi melalui analisis path analysis dengan menggunakan IBM SPSS Version 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang diperoleh dari lapangan kemudian diolah. Hasil analisis deskripsi masing-masing variabel diperoleh sebagai berikut:

Penghargaan

Hasil Perhitungan dari 89 responden menunjukkan gambaran mengenai penghargaan seperti yang tercantum pada tabel 1

Tabel 1.

Penghargaan

No	Pernyataan	Kriteria					Mo dus	Kriter ia
		SL	SR	KK	HT P	TP		
1.	Menerima Bonus Sesuai Dengan Kinerja Yang Dihasilkan Guru	22	29	38	0	0	KK	Cukup Baik
2.	Sekolah Rutin Mengadakan Acara Rekreasi (Family Gathering)	64	22	3	0	0	SL	Sangat Baik
3.	Sekolah Memberikan Waktu Cuti Sesuai Dengan	65	20	4	0	0	SL	Sangat Baik

No	Pernyataan	Kriteria					Mo dus	Kriter ia
		SL	SR	KK	HT P	TP		
4.	Aturan Yang Berlaku Sekolah Memberikan Jaminan Kesehatan Dan Kesejahteraan Sosial Sesuai Dengan Aturan Yang Berlaku	74	10	3	1	1	SL	Sangat Baik
5.	Menerima Tunjangan Berdasarkan Periode Kerja Seorang Guru	72	11	3	0	3	SL	Sangat Baik
6.	Mendapat Ucapan Selamat Dan Pujian Dari Atasan Atas Prestasi Yang Diraih	76	11	2	0	0	SL	Sangat Baik
7.	Menerima Promosi Jabatan Atas Prestasi Yang Di Peroleh Oleh Guru	62	22	3	2	0	SL	Sangat Baik
Indikator Modus							SL	Sangat Baik

Berdasarkan modus (frekuensi tertinggi) jawaban responden, yaitu bagaimana umumnya responden merespon pernyataan yang disajikan, terlihat bahwa modus pada variabel Penghargaan berada pada posisi ‘selalu’. Artinya, SMK swasta di Kota Cimahi sudah memberikan penghargaan kepada guru dengan sangat baik. Namun terdapat bentuk penghargaan yang masih rendah yaitu insentif yang tidak sesuai dengan kinerja yang dihasilkan guru.

Motivasi Kerja

Hasil Perhitungan dari 89 responden menunjukkan gambaran mengenai motivasi kerja seperti yang tercantum pada tabel 2

Tabel 2.
Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Kriteria					Modus	Kriteria
		S L	S R	K K	H TP	T P		
1.	Berpikir Kreatif Untuk Menemukan Solusi Permasalahan Dalam Bekerja	37	43	5	4	0	SR	Termotivasi
2.	Berani Mengambil Resiko Dalam Pekerjaan	33	40	6	2	2	SR	Termotivasi
3.	Bertanggungjawab Terhadap Tugas Dan Pekerjaan Yang Dimiliki	39	43	5	1	1	SR	Termotivasi
4.	Memiliki Inisiatif Yang Tinggi Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	38	42	8	0	1	SR	Termotivasi
5.	Mendedikasikan Diri Dengan Bekerja Keras Untuk Sekolah	37	30	10	2	0	SL	Sangat Termotivasi
6.	Ikut Terlibat Aktif Dalam Berbagai Kegiatan Yang Diadakan Sekolah	41	40	5	3	0	SL	Sangat Termotivasi
7.	Memiliki Kemampuan Memegang Jabatan Yang Lebih Tinggi	43	41	2	0	1	SL	Sangat Termotivasi
8.	Memiliki Kemampuan	52	35	2	0	0	SL	Sangat Termotivasi

No	Pernyataan	Kriteria					Modus	Kriteria
		S L	S R	K K	H TP	T P		
9.	Untuk Menjadi Seorang Pemimpin Dalam Kelompok Kerja Berkeinginan Mencapai Posisi Jabatan Yang Lebih Tinggi	39	44	4	2	0	SR	Termotivasi
10.	Menghargai Atasan Dan Rekan Kerja	40	47	2	0	0	SR	Termotivasi
11.	Menjalinkan Komunikasi Yang Baik Dengan Rekan Kerja	47	39	3	0	0	SL	Sangat Termotivasi
12.	Menciptakan Lingkungan Sosial Yang Nyaman Dalam Sekolah	49	39	1	0	0	SL	Sangat Termotivasi
13.	Menolong Rekan Kerja Yang Mengalami Kesulitan	49	35	4	1	0	SL	Sangat Termotivasi
14.	Menciptakan Hubungan Yang Akrab Dengan Semua Rekan Kerja	48	38	2	1	0	SL	Sangat Termotivasi
Indikator Modus						SL	Sangat Termotivasi	

Berdasarkan modus (frekuensi tertinggi) jawaban responden, yaitu bagaimana umumnya responden merespon pernyataan yang disajikan, terlihat bahwa modus pada variabel Motivasi Kerja

berada pada posisi ‘selalu’. Artinya, SMK swasta di Kota Cimahi sudah memberikan Motivasi kepada guru dengan sangat baik. Namun terdapat indikator Motivasi Kerja yang masih rendah yaitu Keinginan untuk melebihi orang lain dan keinginan untuk mencapai kesuksesan.

Kinerja Guru

Hasil Perhitungan dari 89 responden menunjukkan gambaran mengenai Kinerja Guru seperti yang tercantum pada tabel 3

Tabel 3
Kinerja Guru

No	Pernyataan	Kriteria					Modus	Kriteria
		SL	SR	KK	HTP	TP		
1.	Teliti dan hati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan	50	31	4	3	1	SL	Sangat Baik
2.	Menyusun rencana program pembelajaran setiap ingin mengajar	42	42	4	1	1	SL	Sangat Baik
3.	Kegiatan belajar mengajar yang saya lakukan di dalam kelas sudah efektif	46	40	2	1	0	SL	Sangat Baik
4.	Menggunakan Media Pembelajaran saat pembelajaran	39	38	11	1	0	SL	Sangat Baik
5.	Membiasakan siswa berdoa sebelum dan sesudah pembelajaran	38	41	9	1	0	SR	Baik
6.	Mampu melakukan	51	37	1	0	0	SL	Sangat Baik

No	Pernyataan	Kriteria					Modus	Kriteria
		SL	SR	KK	HTP	TP		
7.	penilaian hasil belajar peserta didik secara objektif dan terjadwal berdasarkan program semester	25	40	10	5	9	SR	Baik
8.	Seberapa Sering Guru Berprestasi	31	50	6	2	0	SR	Baik
9.	Seberapa Sering Guru Membuat Media Pembelajaran	46	40	2	1	0	SL	Sangat Baik
10.	Hadir di tempat kerja tepat waktu	51	25	3	0	0	SL	Sangat Baik
11.	Pulang kerja sesuai jam keluar yang ditentukan	34	53	2	1	0	SR	Baik
12.	Menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan	39	49	1	0	0	SR	Baik
13.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	45	43	1	0	0	SL	Sangat Baik
14.	Tidak menunda-nunda pekerjaan yang harus segera diselesaikan	56	30	3	0	0	SL	Sangat Baik
15.	Selalu menjalin Komunikasi dengan para orang tua Murid	54	33	2	0	0	SL	Sangat Baik

No	Pernyataan	Kriteria					Modus	Kriteria
		SL	SR	KK	HTP	TP		
16.	Bekerja sama dengan baik dalam bekerja dengan rekan kerja	53	30	5	0	0	SL	Sangat Baik
Indikator Modus						SL	Sangat Baik	

Berdasarkan modus (frekuensi tertinggi) jawaban responden, yaitu bagaimana umumnya responden merespon pernyataan yang disajikan, terlihat bahwa modus pada variabel Kinerja Guru berada pada posisi 'selalu'. Artinya, Kinerja Guru di SMK swasta di Kota Cimahi sudah sangat baik. Namun terdapat indikator kinerja guru yang masih rendah yaitu Banyaknya Prestasi.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Hasil perhitungan koefisien jalur penghargaan terhadap motivasi kerja menggunakan software IBM SPSS v26 Diperoleh koefisien jalur penghargaan terhadap motivasi kerja (ρ_{YX}) sebesar 0.692. Nilai ini merupakan bobot pengaruh langsung variabel penghargaan terhadap motivasi kerja. Hasil pengolahan menggunakan software IBM SPSS v26 untuk nilai koefisien determinasi penghargaan terhadap motivasi kerja menunjukkan penghargaan memberikan pengaruh sebesar 47.9% terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti jika penghargaan semakin tinggi maka akan meningkatkan motivasi kerja. Adapun pengaruh faktor-faktor lain diluar motivasi kerja adalah sebesar $100 - 47.9\% = 52.1\%$.

Berdasarkan hasil perhitungan dalam pengujian hipotesis diperoleh t hitung sebesar 4.529 dengan signifikansi (p) sebesar 0.000. Hasil perbandingan t hitung dan t tabel dengan hasil nilai t hitung senilai = 4.529 lebih besar dari t tabel senilai 1.662 dan jika dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 sehingga

kesimpulan uji adalah menolak H_0 dan H_1 dapat diterima.

Hasil perhitungan koefisien jalur penghargaan terhadap kinerja guru software SPSS 26 Diperoleh koefisien jalur penghargaan terhadap kinerja guru (ρ_{zx}) sebesar 0.711. Nilai ini merupakan bobot pengaruh langsung variabel jalur penghargaan terhadap kinerja guru.

Koefisien jalur kedua yaitu motivasi kerja terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh nilai standardized coefficients Diperoleh koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja guru (ρ_{zy}) sebesar 0.645. Nilai ini merupakan bobot pengaruh langsung variabel jalur motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Hasil pengolahan menggunakan software IBM SPSS v26 untuk nilai koefisien determinasi penghargaan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru Hasil penelitian menunjukkan penghargaan dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh sebesar 54.3% terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Hal ini berarti jika penghargaan dan motivasi semakin tinggi maka akan meningkatkan kinerja guru. Adapun pengaruh faktor-faktor lain diluar kinerja guru ada sebesar $100 - 54.3\% = 45.7\%$.

Berdasarkan hasil perhitungan dalam pengujian Hipotesis pertama didapatkan diperoleh t hitung penghargaan terhadap kinerja guru sebesar 4.108 dengan signifikansi (p) sebesar 0.000. Hasil perbandingan t hitung dan t tabel dengan hasil nilai t hitung senilai = 4.108 lebih besar dari t tabel senilai 1.662 dan jika dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 sehingga kesimpulan uji adalah menolak H_0 dan H_1 dapat diterima. Dari perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa penghargaan berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan bukti empiris bahwa semakin baik penghargaan akan berpengaruh pada kinerja guru yang semakin meningkat.

Hipotesis Kedua didapatkan diperoleh t hitung motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 3.510 dengan signifikansi (p) sebesar 0.000.

Hasil perbandingan t hitung dan t tabel dengan hasil nilai t hitung senilai = 3.510 lebih besar dari t tabel senilai 1.662 dan jika dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 sehingga kesimpulan uji adalah menolak H_0 dan H_1 dapat diterima. Dari perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil dari penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin baik motivasi kerja akan berpengaruh pada kinerja guru yang semakin meningkat.

Hasil pengujian uji sobel menunjukkan hasil sebesar 3,061, maka $3,061 > 1,662$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya “Ada pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja”.

PEMBAHASAN

Analisis Penghargaan

Berdasarkan modus (frekuensi tertinggi) jawaban responden, yaitu bagaimana umumnya responden merespon pernyataan yang disajikan, terlihat bahwa modus pada variabel Penghargaan berada pada posisi ‘selalu’. Artinya, SMK swasta di Kota Cimahi sudah memberikan penghargaan kepada guru dengan sangat baik. Namun terdapat bentuk penghargaan yang masih rendah yaitu insentif yang tidak sesuai dengan kinerja yang dihasilkan guru, misalnya seorang guru sudah melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan memperoleh hasil yang maksimal tetapi sekolah tidak memberikan sebuah penghargaan berupa insentif kepada guru tersebut.

Untuk nilai terendah yaitu pernyataan tentang menerima insentif sesuai dengan kinerja yang dihasilkan guru perlu adanya peningkatan pemberian insentif terhadap seorang guru agar lebih maksimal lagi dalam menjalankan tugasnya.

Untuk nilai tertinggi yaitu pernyataan mendapat ucapan selamat dan pujian dari atasan atas prestasi yang diraih artinya indikator ini harus dipertahankan bahkan jika mungkin tingkatkan.

Dapat disimpulkan bahwa tingkat penghargaan guru Jurusan OTKP SMK Swasta Kota Cimahi adalah sangat baik yang artinya jika penghargaan tersebut sudah baik maka motivasi kerja guru akan meningkat.

Analisis Motivasi Kerja

Berdasarkan modus (frekuensi tertinggi) jawaban responden, yaitu bagaimana umumnya responden merespon pernyataan yang disajikan, terlihat bahwa modus pada variabel Motivasi Kerja berada pada posisi ‘selalu’. Artinya, SMK swasta di Kota Cimahi sudah memberikan Motivasi kepada guru dengan sangat baik. Namun terdapat indikator Motivasi Kerja yang masih rendah yaitu Keinginan untuk melebihi orang lain dan keinginan untuk mencapai kesuksesan.

Untuk nilai terendah yaitu pernyataan tentang seberapa sering guru berprestasi yang artinya perlu adanya peningkatan prestasi terhadap guru melalui perlombaan yang diselenggarakan di dalam sekolah maupun di luar sekolah dan nilai tertinggi yaitu pernyataan tentang hadir di tempat kerja tepat waktu yang artinya harus dipertahankan dan ditingkatkan kembali.

Dapat disimpulkan bahwa tingkat Motivasi Kerja guru Jurusan OTKP SMK Swasta Kota Cimahi adalah sangat Termotivasi yang artinya jika seorang guru sudah termotivasi maka kinerjanya akan meningkat

Analisis Kinerja Guru

Berdasarkan modus (frekuensi tertinggi) jawaban responden, yaitu bagaimana umumnya responden merespon pernyataan yang disajikan, terlihat bahwa modus pada variabel Kinerja Guru berada pada posisi ‘selalu’. Artinya, Kinerja Guru

di SMK swasta di Kota Cimahi sudah sangat baik. Namun terdapat indikator kinerja guru yang masih rendah yaitu Banyaknya Prestasi.

Untuk nilai terendah yaitu pernyataan tentang seberapa sering guru berprestasi yang artinya perlu adanya peningkatan prestasi terhadap guru melalui perlombaan yang diselenggarakan di dalam sekolah maupun di luar sekolah dan nilai tertinggi yaitu pernyataan tentang hadir di tempat kerja tepat waktu yang artinya harus dipertahankan dan ditingkatkan kembali.

Dapat disimpulkan bahwa tingkat Kinerja guru Jurusan OTKP SMK Swasta Kota Cimahi adalah sangat Baik.

Pengaruh Penghargaan Terhadap Motivasi kerja guru

Berdasarkan hasil perhitungan dalam pengujian hipotesis diperoleh t hitung sebesar 4.529 dengan signifikansi (p) sebesar 0.000. Hasil perbandingan t hitung dan t tabel dengan hasil nilai t hitung senilai = 4.529 lebih besar dari t tabel senilai 1.662 dan jika dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 sehingga kesimpulan uji adalah menolak H_0 dan H_1 dapat diterima, yang artinya penghargaan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru.

Nilai koefisien determinasi penghargaan terhadap motivasi kerja menunjukkan penghargaan memberikan pengaruh sebesar 47.9% terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti jika penghargaan semakin tinggi maka akan meningkatkan motivasi kerja.

Pengaruh Penghargaan dan Motivasi kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil perhitungan dalam pengujian Hipotesis pertama didapatkan diperoleh t hitung penghargaan terhadap kinerja guru sebesar 4.108 dengan signifikansi (p) sebesar 0.000. Hasil perbandingan t hitung dan t tabel

dengan hasil nilai t hitung senilai = 4.108 lebih besar dari t tabel senilai 1.662 dan jika dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 sehingga kesimpulan uji adalah menolak H_0 dan H_1 dapat diterima, yang artinya Penghargaan berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin baik penghargaan akan membuat kinerja guru semakin meningkat.

Hipotesis Kedua didapatkan diperoleh t hitung motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 3.510 dengan signifikansi (p) sebesar 0.000. Hasil perbandingan t hitung dan t tabel dengan hasil nilai t hitung senilai = 4.108 lebih besar dari t tabel senilai 1.662 dan jika dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 sehingga kesimpulan uji adalah menolak H_0 dan H_1 dapat diterima, yang artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin baik motivasi kerja akan membuat kinerja guru semakin meningkat.

Nilai koefisien determinasi penghargaan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru Hasil penelitian menunjukkan penghargaan dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh sebesar 54.3% terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Guru melalui motivasi kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dalam pengujian Hipotesis pertama didapatkan diperoleh Hasil pengujian uji sobel menunjukkan hasil sebesar 3,061, maka $3,061 > 1,662$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Ada pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa penghargaan

Pengolahan data Penghargaan menunjukkan hasil yang sangat baik. Namun ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki guna mendorong kinerja seorang guru. Untuk nilai terendah dari variabel penghargaan yaitu pernyataan tentang menerima insentif sesuai dengan kinerja yang dihasilkan guru, pihak sekolah harus memberikan peningkatan pemberian insentif terhadap seorang guru agar lebih maksimal dalam menjalankan tugasnya dan juga salah satu upaya dalam meningkatkan penghargaan yaitu memberikan insentif berupa bonus, rekreasi dan pujian, karena insentif dapat memberikan motivasi guru dalam bekerja dan akan berdampak kepada kinerja seorang guru. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh penghargaan terhadap kinerja guru melalui motivasi baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian apabila semakin tinggi penghargaan akan semakin tinggi motivasi guru dalam bekerja dan juga akan berdampak kepada kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Fermi, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pembangunan Nagari*, 3(2), 39–50.
- Gultom, S. (2012). Kebijakan Pengembangan Profesi Guru. Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, 2012.
- Hermania, D. (2019). Pemimpin Bermakna (Y. Masda, Ed.). Jakarta: Pt Elex Media Komputindo.
- Kadarisman. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Lian, B. (2017). Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai. Palembang: Noerfikri Offset.
- Maruli, R. (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerjano Title. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Mukminin, A., Habibi, A., Prasajo, L. D., & Yuliana, L. I. A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan. Yogyakarta: Uny Press.
- Putu Kawiana, I. G. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia “Msdm” Perusahaan. Bali: Unhi.
- Ritonga, M. A., & Prasetyo, M. A. M. (2019). Peningkatan Kinerja Guru Pesantren Melalui Sistem Reward Dan Punishment. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 3(1), 37–51.
- Robbins. (2015). Perilaku Organisasi (16th Ed.). Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Suwatno. (2016). Manajemen Sdm. Bandung: Alfabeta.
- Wardan, K. (2020). Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran. Bandung: Cv Media Sains Indonesia.



Widdy H.F. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar. Malang: Ahlimedia Press.