


Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kualitas Kekayaan dengan Kinerja Guru SMA Swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

Abdul Salam

Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 20 Pangkep, Indonesia

Corresponding Author: Abdul Salam,  abdulsalammpd10@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) gambaran motivasi kerja, kualitas kekayaan, dan kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan; (2) ada tidaknya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kualitas kekayaan dengan kinerja guru secara sendiri-sendiri, maupun secara-bersama-sama dengan kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Penelitian ini tergolong penelitian Survei yang bersifat asosiatif. Jumlah anggota sampel sebanyak 82 orang guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang dipilih secara cluster sampling yang di lanjutkan dengan proporsional random sampling dari 103 populasi diperoleh 82 sampel dengan menggunakan rumus Slavin. Sedangkan data motivasi kerja, kualitas kekayaan, dan kinerja guru diperoleh dengan menggunakan kuesioner berbentuk skala likert. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berada pada kategori tinggi, sedangkan kualitas kekayaan dan kinerja guru masing-masing pada kategori sedang. Hasil analisis infrensial penelitian juga menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Sedangkan hasil analisis infrensial menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara kualitas kekayaan dengan kinerja guru, demikian juga terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dan kualitas kekayaan secara bersama-sama dengan kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan kepulauan.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Kualitas Kekayaan, Kinerja Guru Swasta*

ARTICLE INFO

Article history:

Received

July 02, 2020

Revised

July 15, 2020

Accepted

July 18, 2020

How to cite

Salam, A. (2020). Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kualitas Kekayaan dengan Kinerja Guru SMA Swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. *Attractive : Innovative Education Journal*, 2(2). 54-76

Journal Homepage

<https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by

CV. Creative Tugu Pena

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini telah membawa perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia (Dunn & Kennedy, 2019; Ilhoale, M., Suhre, C., & Hofman, A. 2016), dimana berbagai permasalahan hanya dapat dipecahkan kecuali dengan upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi, sebagai contoh akibat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi adalah mempercepat laju perkembangan ekonomi dan industri, yang mempunyai implikasi penting terhadap dunia pendidikan (Scherer et al., 2019; A et al., 2018; Drury et al., 2017; Ng, 2015). Salah satu dampak pertumbuhan dan

perkembangan ekonomi yang paling nyata dirasakan yaitu menyangkut lapangan kerja (Dharma & Djohan, 2016; Hasan, 2018). Dalam hubungannya dengan penyiapan tenaga kerja, yang dihadapi dilapangan yaitu rendahnya mutu sumber daya manusia di Indonesia (Suwanda, 2015; Alrizal et al., 2020; Aslan et al., 2018; . Banyak variabel yang turut mempengaruhi mutu tenaga kerja, biasanya variabel kondisi fisik, kualitas pendidikan, dan etos kerja sangat dominan dalam menentukan produktivitas tenaga kerja (Fanggidae et al., 2016; Muda et al., 2018). Selain bermanfaat bagi kehidupan manusia, di satu sisi perubahan aspek kehidupan manusia tersebut juga telah membawa manusia di era persaingan global di era industry 4.0 yang semakin ketat. Agar mampu berperang dalam persaingan global, maka sebagai bangsa kita perlu terus mengembangkan kualitas sumberdaya manusia (Wiradendi Wolor, 2019; Hidayah & Sholihah, 2019). Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kenyataan yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensive, efektif dan efisien dalam proses pembangunan, kalau tidak bangsa ini kalah bersaing dalam menjalani era globalisasi.

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan merupakan suatu proses terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Menyadari pentingnya hal tersebut, maka pemerintah berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas, antara lain melalui berbagai latihan dan peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, mengubah kurikulum secara berkala, melakukan perbaikan dan evaluasi, meningkatkan imbalan (tunjangan profesional), bahkan pemerintah berupaya melibatkan stakeholder dalam pendidikan melalui program life skill (Hakim, 2016; Permana, 2017; Batubara, 2018). Pembangunan sarana dan prasarana pendidikan antara lain dengan memperbanyak unit sekolah baru. Tetapi pada kenyataannya upaya pemerintah tersebut belum cukup berarti dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Salah satu indikator keberhasilan ini ditunjukkan antara lain pada NEM jenjang SMP dan SMA yang tidak memperlihatkan kenaikan yang berarti bahkan boleh dikatakan konstan dari tahun ketahun, kecuali di beberapa sekolah dengan jumlah yang relative kecil. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya adalah berkaitan dengan motivasi kerja dan kualitas kekaryaan guru, antara lain indikatornya: guru kurang terampil membuat rencana program pengajaran (RPP), malas mengajar karena berbagai alasan, terlambat atau cepat pulang lebih awal, ingin pindah ke sekolah lain atau pindah pekerjaan lain.

Fenomena yang berkembang di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan mengenai motivasi kerja guru dalam mengajar menurut pengamatan peneliti, dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah adanya guru yang mengajar tidak sesuai dengan jadwal mengajar dengan alasan yang dibuat-buat, kurang memperhatikan disiplin sekolah, guru datang ke sekolah hanya untuk mengajar saja tanpa mau memperhatikan dan berkomunikasi dengan guru lain serta siswa, tidak mau terlibat dalam kegiatan organisasi sekolah, kurang termotivasi untuk menambah wawasan dan keilmuan untuk pengembangan profesionalismenya serta cara mengajar yang belum mencerminkan proses belajar mengajar yang efektif tapi cenderung monoton dan membosankan bagi siswa. Fenomena lain berdasarkan pengamatan yang dilakukan di beberapa sekolah swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan ternyata diperoleh gambaran tentang masih rendahnya motivasi kerja guru yang melaksanakan tugas di sekolah tersebut, seperti guru sering terlambat datang mengajar di sekolah dan pulang lebih awal sebelum jam terakhir selesai, masih ditemukan guru tidak mempunyai perangkat pembelajaran sehingga daya penggerak

untuk menciptakan kegairahan kerja rendah, motivasi untuk berprestasi jarang ditemukan, kurang kreativitas dalam melakukan pekerjaan sehingga tidak menghasilkan hasil yang maksimal.

Demikian pula kualitas karya guru di sekolah swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan diduga masih sangat rendah apabila kualitas karya diukur dari produk jasa manusia proses dan lingkungan, masih ditemukan adanya guru tidak memiliki kepuasan kerja secara keseluruhan, masih adanya guru yang berniat pindah pekerjaan diluar pekerjaan guru dan masih ditemukannya guru yang tidak menyatu dengan lembaga/sekolah tempatnya bekerja. Kinerja guru sekolah swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan masih rendah, terkait dengan motivasi kerja dan kualitas karya guru sebagaimana digambarkan sebelumnya sehingga kualitas pengajaran di sekolah swasta turut terpengaruh menjadi rendah pula sehingga wajar jika jumlah siswa yang mengikuti ujian nasional dua tahun terakhir banyak yang tidak lulus karena ikut pula diperparah oleh motivasi belajar siswa yang juga sangat rendah.

Beberapa kajian terdahulu diantaranya Ardi (2008) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja guru di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan telah mampu mendukung optimalisasi kinerja guru yang sesuai tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru yang bekerja di sekolah negeri tetapi tidak ditemukan pada guru yang mengajar di sekolah swasta sehingga ada anggapan yang mengatakan bahwa guru negeri yang mengajar di sekolah swasta hanya untuk memenuhi standar jam minimal yang diwajibkan bagi seorang guru yang telah lulus sertifikasi guru. Suardi (2009) menyimpulkan bahwa keterampilan manajemen kepala sekolah berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru SMP negeri di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, ini berarti bahwa optimalisasi kinerja guru di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan melalui faktor motivasi kerja dan kualitas karya guru juga dipengaruhi oleh keterampilan manajemen kepala sekolah yang ada di sekolah negeri yang diduga tidak sama pada keterampilan manajemen sekolah swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Beberapa penelitian tentang hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru sangat signifikan, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Didik Fredianto (2016), hal yang sama juga telah disimpulkan oleh S.Riayadi, A. Mulyapradana (2017), sedangkan Fadilah (2019), telah meneliti hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru PAUD meneliti tentang peningkatan kedisiplinan guru sebagai pengaruh motivasi kerja guru. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di gugus I SD sekecamatan Lalan kabupaten Musi Banyuasin mampu meningkatkan kedisiplinan guru yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru SD sekecamatan Lalan Kabupaten Musi Banyuasin. Selanjutnya kontribusi pedagogik dan motivasi berprestasi terhadap kinerja Pengasuh PAUD di Kabupaten Ciamis telah diteliti oleh D. Nugraha (2017). Hampir senada dengan penelitian diatas T.E Ardiana (2017) juga telah melakukan penelitian pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Akuntansi di kota Madiun yang sangat signifikan, akan patut dicatat bahwa semua penelitian diatas menyimpulkan hasil penelitian tentang pengaruh atau hubungan motivasi kerja terhadap/dengan kinerja guru secara sendiri-sendiri sedangkan penelitian ini mengungkapkan hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan kualitas karya guru dengan kinerja guru. Dimana pengaruh motivasi kerja guru secara sendiri-sendiri dengan kinerja guru lebih rendah

hubungannya di bandingkan dengan hubungan motivasi kerja dengan bersama-sama dengan kualitas kekaryaan guru dengan kinerja guru.

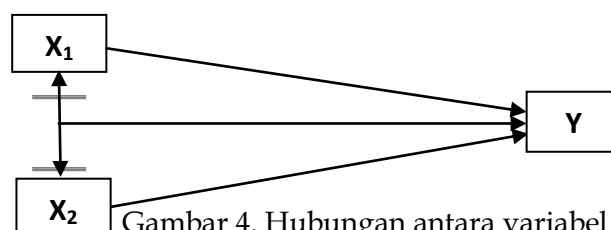
Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dipandang perlu untuk melakukan suatu studi tentang kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhinya, antara lain adalah tingkat motivasi kerja dan kualitas kekaryaan guru kaitannya dengan kinerja guru. erdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah: untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan; (2) Hubungan antara kualitas kekaryaan guru dengan kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan; (3) Hubungan antara motivasi kerja guru dan kualitas kekaryaan guru dengan kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Creswell (2010) menjelaskan bahwa “quantitative approach is a measurement of data carried out in quantitative and objective statistics through scientific calculations derived from a sample of people or residents”. Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang terdapat beberapa sekolah SMA swasta. Dipilihnya SMA swasta di Kabupaten ini atas pertimbangan agar memperoleh informasi tentang motivasi kerja, kualitas kekaryaan dan kinerja guru di sekolah ini dan korelasi antara variabelnya disamping mempunyai jarak antara 6 sampai 20 km dari garis pantai dan dapat dijangkau dengan transportasi darat, dan yang tak kalah pentingnya adalah masih rendahnya motivasi mengajar guru, dan turut pula diperparah oleh kualitas kekaryaan yang rendah sehingga mempengaruhi kinerja guru yang ikut rendah. Ada pun waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah selama empat bulan , yakni mulai bulan Februari 2009 sampai dengan bulan Mei 2009.

Variabel penelitian ini adalah motivasi kerja dan kualitas kekaryaan guru yang diberi symbol X_1 dan X_2 sebagai variabel bebas, dan kinerja guru yang diberi symbol Y sebagai variabel terikat.

Adapun hubungan antara variabel penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4 berikut:



Gambar 4. Hubungan antara variabel

Keterangan: —

X_1 : Motivasi Kerja guru

X_2 : Kualitas Kekaryaan guru

Y : Kinerja guru

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dengan perincian sebagai berikut: (1) guru SMA Swasta Semen Tonasa, (2) guru SMA Swasta DDI Sibatua, (3) guru SMA Swasta IMMIM Putri, dan (4) guru SMA swasta Muhammadiyah. Pengambilan anggota sampel

dilakukan dengan teknik sampel kelompok atau *Cluster Sampling* dilanjutkan dengan teknik *sampling acak proporsional* atau *purposive random sample*. Teknik sampel kelompok digunakan untuk menentukan sampel mengingat obyek yang diteliti atau sumber data yakni seluruh guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan teknik: (1) Kuesioner, pengambilan data penelitian dilakukan dengan menggunakan instrumen. Data motivasi kerja, kualitas kekyaan guru dan kinerja guru dijangar dengan menggunakan angket berbentuk Skala likert, yang terdiri atas empat pilihan yaitu: Sangat Sesuai, Sesuai, Kurang Sesuai, dan Tidak Sesuai. Keempat pilihan diberi bobot 4, 3, 2, 1 untuk pernyataan positif dan 1, 2, 3, 4, untuk pernyataan negatif (2) Dokumentasi, dilakukan untuk mengetahui data-data tertulis tentang jumlah guru, sarana dan prasarana sekolah, laporan-laporan kegiatan, keputusan dan kebijakan penyelenggaraan sekolah; (3) Wawancara, dilakukan untuk melengkapi data yang masih dibutuhkan dan belum diperoleh pada kuesioner dan dokumentasi khususnya pada indikator perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan indikator hasil belajar siswa untuk variabel kinerja guru.

Instrumen yang digunakan berupa angket/kuesioner dalam bentuk butir-butir pernyataan atau pertanyaan serta dokumentasi dalam bentuk laporan tertulis atau rekaman gambar, kesemua bentuk instrumen tersebut dikembangkan melalui penjabaran variabel penelitian agar semua data yang diperoleh merupakan informasi akurat yang dibutuhkan dalam penelitian ini yang dikembangkan oleh peneliti dengan bantuan pembimbing. Ukuran yang digunakan dalam menilai item instrumen kuesioner adalah model skala likert dengan empat model pilihan yaitu Sangat Sesuai, Sesuai, Kurang Sesuai, dan Tidak Sesuai dan selanjutnya diujicoba pada 30 orang responden pada SMA Negeri 1 Pangkajene di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Selanjutnya hasil uji coba instrumen diolah dengan bantuan program Microsoft Excel 2007. Dalam penelitian ini pengembangan instrumen dibuat berdasarkan kisi-kisi instrumen motivasi kerja, kualitas kekyaan guru dan kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mendiskripsikan setiap variabel penelitian dalam bentuk; distribusi frekuensi, mean atau rata-rata dan simpangan baku (standar deviasi). sedangkan analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis yaitu menggunakan teknik analisis korelasi dengan regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lokasi penelitian ini mencakup seluruh sekolah Menengah Atas (SMA) swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang terdiri atas 4 SMA swasta, yakni: (1) SMA Swasta Semen Tonasa, (2) SMA Swasta DDI Sibatua, (3) SMA Swasta IMMIM Putri Minasatene, dan SMA Swasta Muhammadiyah. Lebih lanjut penjelasan mengenai masing-masing sekolah yang menjadi lokasi penelitian adalah sebagai berikut. SMA Swasta Semen Tonasa terletak di jalan Majennang Kelurahan Tonasa Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. SMA ini memiliki gedung sendiri. Terdapat 12 ruang belajar, 1 ruang kepala sekolah, 1 ruang tata usaha, 1 ruang wakil kepala sekolah, 1 ruang data dan informasi, 1 ruang guru, 1 ruang bimbingan dan Konseling. Jumlah siswa sebanyak 365 orang, dan jumlah guru sebanyak 25 orang.

Sarana dan prasarana yang tersedia di SMA Swasta Semen Tonasa meliputi laboratorium biologi, laboratorium kimia, laboratorium fisika, laboratorium komputer, perpustakaan, beberapa lapangan olahraga, tempat ibadah, dan kantin. SMA Swasta

DDI Sibatua terletak dijalan Hasanuddin Baru-baru utara Kecamatan Pangkajene Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. SMA Swasta DDI Sibatua memiliki gedung sendiri terdapat 6 ruang belajar, 1 ruang kepala sekolah, wakil kepala sekolah,tata usaha, dan guru. Jumlah siswa sebanyak 230 orang dan jumlah guru sebanyak 37 orang Sarana dan prasana yang tersedia di SMA Swasta DDI Sibatua meliputi tempat ibadah, laboratorium IPA, dan beberapa lapangan olah raga. SMA Swasta IMMIM Putri Minasa'tene terletak dijalan pramuka Kecamatan Minasatene Kabupaten Pangkajene dan kepulauan SMA Swasta IMMIM Putri Minasatene memiliki gedung sendiri. Terdapat 6 ruang belajar, 1 ruang kepala sekolah, 1 ruang tata usaha, 1 ruang wakil kepala sekolah, 1 ruang guru, 1 ruang bimbingan, konseling, 1 laboratoriu IPA,1 laboratorium komputer dan 1 mesjid. Jumlah siswa 108 orang, dan jumlah guru 15 orang. Sarana dan prasarana yang tersedia di SMA Swasta IMMIM Putri Minasa'tene meliputi Laboratorium IPA, perpustakaan dan beberapa lapangan olah raga tempat ibadah, kantin dan asrama siswa. SMA Swasta Muhammadiyah Pangkajene, Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan terletak dijalan Andi Mauraga Kecamatan Pangkajene. SMA Swasta Muhammadiyah memiliki gedung sendiri, terdapat 5 ruang belajar, 1 ruang kepala sekolah, 1 ruang guru dan tata usaha, 1 ruang guru, 1 ruang laboratorium IPA, 1 ruang laboratorium komputer Jumlah siswa sebanyak 165 Orang, dan guru sebanyak 26 orang. Sarana dan prasarana yang tersedia di SMA Muhammadiyah meliputi tempat ibadah, perpustakaan, beberapa lapangan olah raga dan laboratorium IPA.

Karakteristik Respond

Distribusi guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang menjadi responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin digambarkan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Distribusi Guru SMA Swasta Di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	40	48,78
2	Perempuan	42	51,22
	Jumlah	82	100

Sumber: survei lapangan,2009.

Dari tabel 1, diperoleh informasi guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang diteliti sebanyak 82 orang, terdapat 40 Orang atau sebanyak 48,78% orang berjenis kelamin laki- laki dan 42 orang atau sebanyak 51,22 % orang berjenis kelamin perempuan. Distribusi guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang menjadi responden pada penelitian ini didasarkan golongan digambarkan pada tabel 2berikut:

Tabel 2. Distribusi guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan didasarkan pada golongan

NO	Golongan	Frekuensi	Persentase(%)
1	II	6	7,32
2.	III	37	45,12

3	IV	29	35,37
4	-	10	12,19
Jumlah		82	100%

Dari tabel 2, terdapat 82 orang guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang diteliti golongan yang terbesar frekuensinya adalah golongan IV Sebesar 35,37 % atau sebanyak 29 orang guru, golongan III terdapat 45,12 % atau sebanyak 37 orang guru, terdapat guru tanpa golongan sebanyak 12,19 % atau sebanyak 10 orang guru. Sedangkan golongan II adalah 7,32 % atau sebanyak 6 orang guru. Masa kerja adalah rentang waktu yang dinyatakan dalam jumlah tahun seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan. Masa kerja akan menimbulkan pengalaman kerja sesuai dengan bidang tugasnya dalam waktu tertentu, dengan demikian semakin lama seseorang aktif dalam suatu pekerjaan maka akan semakin banyak pengalaman kerja yang dapat menjadi bekal pengetahuan dan keterampilan kerja di masa yang akan datang, sehingga pada akhirnya diharapkan setiap karyawan/pegawai dapat meningkatkan kualitas dan prestasi kerjanya. Adapun distribusi masa kerja guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang menjadi responden dalam penelitian ini digambarkan pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Distribusi Guru SMA Swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan berdasarkan masa kerja

NO	Masa Kerja(Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1	≤ 5	10	12,20
2	6-10	17	20,73
3	11-15	12	14,63
4	16-20	23	28,05
5	≥ 21	20	34,39
Jumlah		82	100

Sumber: survei lapangan,2009.

Dari tabel 3, dari 82 guru SMA swasta yang diteliti, yang mempunyai masa kerja paling tinggi frekuensinya adalah 16 tahun sampai 20 tahun yakni sebanyak 23 (28,05%) orang, terdapat 20 (34,39%) orang responden yang memiliki masa kerja di atas 21 tahun dan 17 (20,73%) responden mempunyai masa kerja 6-10. terdapat 12 (14,63%) orang responden mempunyai masa kerja 11 tahun sampai 15 tahun dan 10 (12,20%) mempunyai masa kerja paling kurang frekuensinya yaitu masa kerja kurang dari 5 tahun. Berdasarkan banyaknya Variabel dan merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi variabel data dapat dikelompokkan dalam tiga bagian, yakni; 1) Kinerja Guru, 2) Motivasi Kerja, dan 3) Kualitas kekaryaan guru. Adapun Kategori masing-masing variabel mengacu pada penetapan kategori yang dikemukakan oleh Arikuntoro dalam Baharuddin (2002) dengan menggunakan teknik rata-rata dan standar deviasi(s), yaitu;

Tabel 4. Penetapan kategori masing-masing variabel

Kategori	Inteval
Sangat Rendah	$x \leq \bar{x} - 1,5 s$
Rendah	$\bar{x} - 1,5 s \leq x \leq \bar{x} - 0,5 s$
Sedang	$\bar{x} - 0,5 s \leq x \leq \bar{x} + 0,5 s$
Tinggi	$\bar{x} + 0,5 s \leq x \leq \bar{x} + 1,5 s$
Sangat Tinggi	$x \geq \bar{x} + 1,5 s$

Sumber: Baharuddin,(2002:104)

Uraian singkat hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel dapat dikemukakan sebagai berikut. Data yang dikumpulkan tentang motivasi kerja guru menggunakan kuesioner yang berjumlah 31 item dengan 4 pilihan yaitu, Sangat Sesuai, Sesuai, Kurang Sesuai, Tidak Sesuai skor masing-masing 4, 3, 2, dan 1. Untuk pernyataan negatif berlaku sebaliknya. Dengan demikian skor terendah yang mungkin diperoleh oleh responden adalah 31 dan skor tertinggi adalah 124. Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor variabel motivasi kerja guru berada antara 56 sampai 124 harga rata-rata 81,13 standar deviasi sebesar 12,505 median sebesar 81 dan modus 76. Dengan menggunakan acuan normal, berikut disajikan tabel distribusi frekuensi dan persentase motivasi kerja guru.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi dan Persentase Skor Motivasi Kerja Guru

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat rendah	$X \leq 62,3725$	3	3,66
Rendah	$62,3725 \leq X \leq 74,8775$	23	28,05
Sedang	$74,8775 \leq X \leq 87,3825$	26	31,71
Tinggi	$87,3825 \leq X \leq 99,8875$	27	32,93
Sangat tinggi	$X \geq 99,8875$	3	3,66
Jumlah		82	100

Sumber: survei lapangan, 2009.

Dari tabel 5, diperoleh informasi bahwa dari 82 orang guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang terpilih menjadi responden sebagian besar 27 (32,93%) berada pada kategori motivasi kerja tinggi, terdapat 26 (31,71%) kategori sedang, terdapat masing-masing 3 (3,66%) kategori sangat tinggi sekali dan rendah sekali, namun demikian terdapat 23 (28,05%) responden berberada pada kategori motivasi kerja rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata motivasi kerja guru berada pada kategori sedang.

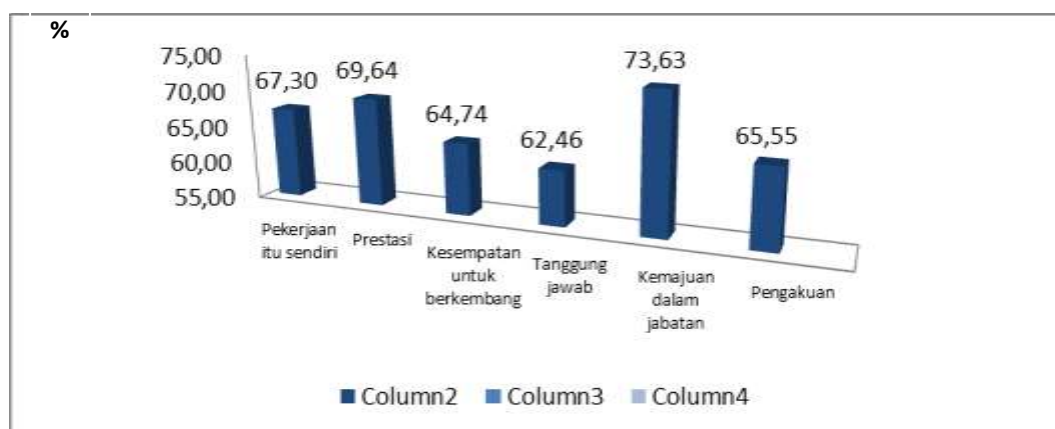
Untuk melihat persentase skor perolehan untuk setiap indikator motivasi kerja guru, maka terlebih dahulu disajikan perolehan skor dan skor ideal masing-masing indikator yang dapat dilihat pada tabel 12 berikut:

Tabel 6. Perolehan total skor dan skor ideal masing-masing indikator variabel motivasi kerja guru.

No	Indikator	Total Skor hasil Penelitian	Total Skor Ideal	Persentase (%)
1	Pekerjaan itu sendiri	883	1312,00	67,30
2	Prestasi	1599	2296,00	69,64
3	Kesempatan untuk berkembang	1274	1968,00	64,74
4	Tanggung jawab	1434	2296,00	62,46
5	Kemajuan dalam Jabatan	966	1312,00	73,63
6	Pengakuan	645	984,00	65,55

Sumber: Survei Lapangan, 2009.

Dari tabel 6, diperoleh informasi bahwa indikator pekerjaan itu sendiri dengan skor 67,30%, prestasi dengan skor 69,64% kesempatan untuk berkembang dengan skor 64,74%, Pengakuan dengan skor 65,55% dan kemajuan dalam jabatan memiliki pencapaian skor tertinggi yaitu 73,63%. Pencapaian skor terendah pada indikator tanggung jawab dengan skor 62,46%. Secara keseluruhan persentase pencapaian untuk setiap indikator motivasi kerja guru sebesar 62,63% sampai 73,62% dari yang diharapkan.



Gambar 5. Histogram untuk keenam indikator variabel motivasi kerja guru

Data yang dikumpulkan tentang kualitas karya guru menggunakan kuesioner yang berjumlah 26 item dengan 4 pilihan yaitu: sangat sesuai, sesuai, kurang sesuai, tidak sesuai dengan skor masing-masing: 4,3,2 dan 1 untuk pernyataan positif. Untuk pernyataan negative sebaliknya. Dengan demikian skor terendah yang mungkin diperoleh responden adalah skor 26 dan skor tertinggi adalah 104. Skor variabel kualitas karya guru hasil penelitian berada antara 45 sampai 104, harga rata-rata 76,46 standar deviasi sebesar 12,470, median sebesar 75,75 dan modus 73. Dengan menggunakan acuan normal, berikut disajikan tabel distribusi frekuensi dan persentase skor kualitas karya guru.

Tabel 7. Distribusi frekuensi dan persentase skor kualitas kekaryaan guru.

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat rendah	$x \leq 52,955$	3	3,67
Rendah	$52,955 \leq x \leq 66,352$	24	29,27
Sedang	$66,352 \leq x \leq 79,749$	28	34,15
Tinggi	$79,749 \leq x \leq 93,105$	20	24,40
Sangat tinggi	$x \geq 93,105$	7	8,54
Jumlah		82	100

Sumber: Survei Lapangan,2009

Berdasarkan tabel 7, diperoleh informasi bahwa dari 82 orang guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang terpilih menjadi sampel dalam hal kualitas kekaryaan guru sebagian besar 28 orang (34,15%) dengan kategori sedang, 3 (3,70%) dengan kategori sangat rendah, 20 (24,40%) dengan kategori tinggi, 7 (8,54%) dengan kategori sangat tinggi, dan 24 (29,23%) dengan kategori rendah. Dengan demikian kualitas kekaryaan guru sekitar lebih besar dari 28 (34,15%) terlaksana dari yang diharapkan dengan kategori sedang. Untuk melihat persentase skor perolehan untuk setiap indikator dari variabel kualitas kekaryaan guru, maka terlebih dahulu disajikan perolehan skor hasil penelitian dan skor ideal untuk masing-masing indikator, yang dapat dilihat pada tabel 14. Skor hasil penelitian adalah jumlah skor yang diperoleh seluruh sampel pada setiap item indikator. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap sampel pada setiap butir item indikator memberi jawaban dengan skor tertinggi (4) selanjutnya dihitung persentase pencapaian dengan membagi jumlah skor hasil penelitian dengan skor ideal.

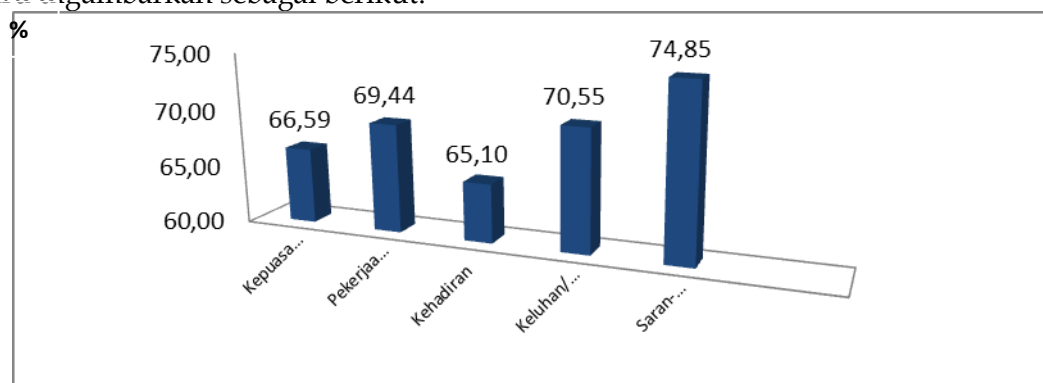
Tabel 8. Perolehan total skor dan skor ideal masing-masing indikator variabel kualitas kekaryaan guru

No	Indikator	Total Skor Hasil Penelitian	Total Skor Ideal	Persentase (%)
1	Kepuasan kerja/tidak ingin pindah kerja	1092	1640	66,59
2	Pekerjaan bagian dari diri/menyatu dengan pekerjaan	1822	2624	69,44
3	Kehadiran	427	656	65,10
4	Keluhan/catatan peristiwa	1157	1640	70,55
5	Sara-saran	1473	1968	74,85

Sumber: Survei Lapangan,2009

Dari tabel 8 diperoleh informasi bahwa indikator kepuasan kerja /tidak ingin pindah pekerjaan dengan skor 66,59%, pekerjaan bagian dari diri/menyatu dengan pekerjaan dengan skor 69,44%, kehadiran dengan skor terendah hanya 65,10%, saran-saran mempunyai persentase skor yang tinggi yaitu 74,85%, diatas indikator keluhan/catatan peristiwa dengan skor 70,55% Secara keseluruhan rata-rata persentase pencapaian untuk setiap indikator kualitas kekaryaan guru sebesar antara 65,10% sampai 74,85% dari yang diharapkan.

Bentuk histogram dari perolehan ketiga indikator variabel kualitas karya guru digambarkan sebagai berikut:



Gambar 6. Histogram kelima indikator kualitas karya guru

Deskripsi Kinerja Guru

Data yang dikumpulkan untuk variabel kinerja guru menggunakan kuesioner yang berjumlah 39 item dengan 4 pilihan: sangat sesuai, sesuai, kurang sesuai, tidak sesuai dengan skor masing-masing 4, 3, 2, dan 1. Untuk pernyataan negative berlaku sebaliknya. Dengan demikian skor terendah yang mungkin yang diperoleh oleh responden adalah 39 dan skor yang tertinggi adalah 156. Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor variabel kinerja guru berada antara 87 dan 156 harga rata-rata 119,29 standar deviasi sebesar 17,087 median sebesar 119,50 dan modus 127. Dengan menggunakan acuan normal, berikut disajikan tabel distribusi frekuensi dan persentase kinerja guru.

Tabel 9. Distribusi frekuensi dan persentase skor kinerja guru.

Kategori	Interval nilai	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat rendah	$x \leq 93,659$	5	6,10
Rendah	$93,659 \leq x \leq 110,747$	21	25,61
Sedang	$110,747 \leq x \leq 127,834$	29	35,37
Tinggi	$127,834 \leq x \leq 144,921$	20	24,39
Sangat tinggi	$x \geq 144,921$	7	8,54
Jumlah		82	100

Sumber: Survei Lapangan, 2009

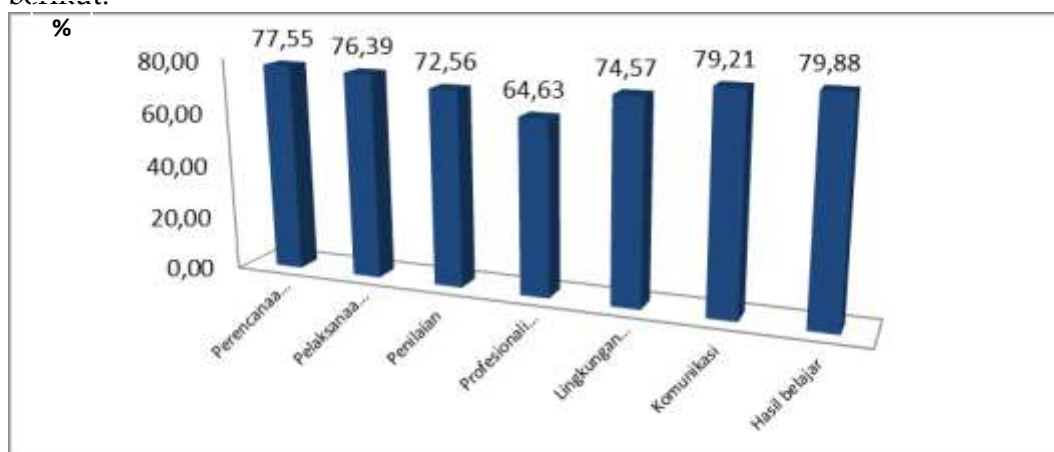
Data pada tabel 8, memberikan informasi bahwa sebagian besar responden 29 (35,37%) SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan memiliki kinerja dengan kategori sedang, 21 (25,61%) memiliki kinerja tergolong kategori rendah, 20 (24,39%) dengan kategori tinggi, 6 (7,32%) dengan kategori sangat tinggi, dan 7 (8,54%) dengan kategori sangat tinggi, dan 5 (6,10%) dengan kategori sangat rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene berada pada kategori sedang. Untuk melihat persentase skor perolehan untuk setiap indikator dari variabel kinerja guru, maka terlebih dahulu, disajikan perolehan skor hasil penelitian dan skor ideal masing-masing indikator yang dapat dilihat pada tabel 15 berikut:

Tabel 10. Perolehan total skor dan skor ideal masing-masing indikator variabel kinerja guru

No.	Indikator	Total skor hasil Penelitian	Total skor Ideal	Persentase(%)
1.	Perencanaan Pembelajaran	1523	1968	77,55
2.	Pelaksanaan Pembelajaran	1754	2296	76,39
3.	Penilaian	1190	1640	72,56
4.	Profesionalisme	1484	2296	64,63
5.	Lingkungan belajar	1223	1640	74,57
6.	Komunikasi	1559	1968	79,21
7.	Hasil belajar siswa	786	984	79,88

Sumber: Survei Lapangan,2009

Dari tabel 10,diperoleh informasi bahwa pencapaian skor untuk setiap indikator variabel kinerja guru tidak telalu jauh berbeda antara satu dengan yang lain. Namun demikian nampak bahwa pencapaian skor pada indikator hasil belajar siswa adalah 79,88%, perencanaan pembelajaran 77,55%, pelaksanaan pembelajaran 76,39%, penilaian 72,55%, profesionalisme 64,63%, lingkungan belajar 74,57% dan indikator komunikasi 79,21%. Sedangkan indikator hasil belajar siswa 79,88% secara keseluruhan rata-rata persentase pencapaian untuk setiap indikator kinerja guru sebesar 64,63% sampai 79,88% persen dari yang diharapkan. Bentuk histogram dari pencapaian pada ketujuh indikator variable kinerja guru digambarkan sebagai berikut:



Gambar 7. Histogram ketujuh indikator variabel kinerja guru

Data yang menunjukkan angka statistik dari variabel motivasi kerja (X1), kualitas kekaryaan guru (X2), dan kinerja guru (Y) dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 11. Rangkuman perhitungan statistik dasar

Statistik	Kinerja guru	Motivasi kerja	kualitas kekaryaan
Skor terendah	87	56	45

Skor tertinggi	156	124	104
Rentang nilai	87-156	56-124	45 -104
Skor Ideal	12792	10168	8528
Rata-rata	119,29	81,13	73,05
Standar deviasi	17,087	12,509	13,397
Modus	127	76	73
Median	119,50	81	73
Median	119,50	81	73
Perolehan skor	9881	8446	6270

Sumber: Survei Lapangan, 2009.

Pada bagian ini akan dibahas hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan statistic infrensial melalui teknik analisis regresi. Mula-mula dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana akan dilihat keterkaitan motivasi kerja dengan kinerja guru, dan keterkaitan kualitas kekaryaan dengan kinerja guru. Selanjutnya dengan menggunakan analisis regresi ganda akan diuji keterkaitan antara motivasi kerja dan kualitas kekaryaan guru secara bersama-sama dengan kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana antara pasangan data motivasi kerja (X1) dengan kinerja guru (Y) diketahui bahwa koefisien regresi $b = 0,002$ dan $a = 119,116$. Dengan demikian motivasi kerja guru kaitannya dengan kiinerja guru dapat dinyatakan dengan persamaan regresi:

$$\hat{Y} = 119,116 + 0,002X$$

Analisis varians (uji-F) digunakan untuk mengetahui apakah model persamaan regresi tersebut dapat digunakan menarik kesimpulan atau apakah persamaan garis regresi yang telah diperoleh signifikan atau tidak. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 0,00 sedangkan nilai F tabel (0,05) adalah 2,72. Hasil ini menunjukkan bahwa $F \text{ hitung} = 0,00 \leq F \text{ tabel} (0,05) = 2,72$. Dengan demikian persamaan regrasi yang diperoleh dapat dinyatakan tidak signifikan secara statistik. Oleh karena itu persamaan regresi tersebut dapat digunakan menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai tidak ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Selanjutnya nilai $F \text{ hitung} = 0,00 \leq F \text{ tabel} (0,05) = 2,72$ juga dapat digunakan untuk mengetahui apakah koefisien determinasi yang diperoleh signifikan secara statistik atau tidak. Karena bilamana nilai $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel} (0,05)$ berarti koefisien determinasi yang diperoleh memberikan makna bahwa terdapat hubungan positif yang tidak signifikan secara statistik antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Nilai koefisien konstanta, t hitung pada nilai sig 0,05 masing-masing sebesar 0,010. Nilai t tabel (0,05) adalah 1,670. Jika kita bandingkan nilai t hitung dengan t tabel maka nampak bahwa nilai t hitung \geq nilai t tabel dan nilai sig = 0,992 yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$ berarti bahwa tidak ada hubungan positif yang signifikan secara statistik.

Dengan demikian dapatlah kita berikan makna dari persamaan regresi linear : $\hat{Y} = 119,116 + 0,002X_1$ yang diperoleh. Persamaan regresi linear ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja guru dinaikkan satu satuan, maka kinerja guru akan naik sebesar 0,002 pada konstanta 119,116. Artinya variabel motivasi kerja kecil (lemah) pengaruhnya terhadap kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Nilai koefisien determinasi pasangan data variabel motivasi kerja guru (X_1) dan variabel kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,10 Hal ini berarti bahwa 10 % variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi kerja guru, dan 90 % dijelaskan oleh variabel lain.

Hubungan Kualitas Kekaryaan Dengan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana antara pasangan data kualitas kekaryaan (X_2) dengan kinerja guru (Y) diketahui bahwa koefisien regresi $b = 0,281$ dan konstanta $a = 139,789$. Dengan demikian kualitas kekaryaan guru kaitannya dengan kinerja guru dapat dinyatakan dalam persamaan regresi: $\hat{Y} = 139,789 + 0,281X_2$ Analisis varians (Uji- F) digunakan untuk mengetahui apakah model persamaan regresi tersebut dapat digunakan menarik kesimpulan atau apakah persamaan garis regresi yang telah diperoleh signifikan atau tidak.

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 4,069. Sedangkan nilai F-tabel (0,05) adalah 2,72. Hasil ini menunjukkan bahwa $F\text{-hitung} = 4,069 \geq F\text{-tabel} (0,05) = 2,72$. Dengan demikian persamaan regresi yang diperoleh dapat dinyatakan signifikan. Oleh karena itu persamaan regresi tersebut dapat digunakan menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai kaitan kualitas kekaryaan guru dengan kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Nilai $F\text{-hitung} = 4,069 \geq F\text{-tabel} (0,05) = 2,72$ Juga dapat digunakan untuk mengetahui apakah koefisien determinasi yang diperoleh signifikan secara statistik atau tidak. Karena $F\text{-hitung} \geq F\text{-tabel} (0,05)$, maka hal ini berarti koefisien determinasi yang diperoleh signifikan secara statistik.

Hasil perhitungan koefisien regresi memperlihatkan bahwa nilai koefisien konstanta sebesar 139,789 dengan dengan t hitung sebesar 13,534 dan nilai sig sebesar 0,047. Nilai t tabel (0,05) adalah 1,670. Jika kita bandingkan nilai t hitung koefisien konstanta dengan t tabel. Nampak bahwa nilai t hitung $= 2,017 \geq$ nilai tabel $= 1,670$ dan nilai sig lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ berarti bahwa koefisien konstanta ada hubungan positif dan signifikan secara statistik.

Dengan demikian dapatlah kita berikan makna dari persamaan regresi linear yang diperoleh, yaitu: $\hat{Y} = 139,789 + 0,281X$. Persamaan regresi linear ini menunjukkan bahwa jika kualitas kekaryaan guru dinaikkan satu satuan, maka kinerja guru akan naik sebesar 0,281 pada konstanta 139,789.

Nilai koefisien determinasi pasangan data variabel kualitas ekaryaan guru (X_2) dan variabel kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,48. Hal ini berarti bahwa 48,0% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kualitas kekaryaan guru 52,0% dijelaskan oleh variabel lain.

Hubungan Bersama-sama Motivasi Kerja dan Kualitas Kekaryaan dengan Kinerja Guru

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa dalam penelitian ini menggunakan dua variabel bebas, yaitu: motivasi kerja (X_1), dan kualitas kekaryaan guru (X_2), serta kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat. Sehubungan dengan hipotesis yang berbunyi ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kualitas kekaryaan dan kinerja guru di SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Dengan hipotesis statistik : $H_0 : \beta_i = 0$ untuk semua $i =$

1,2 lawa $H1 : \beta_i \neq 0$, untuk suatu $i = 1,2$ maka untuk menguji keberartian hipotesis ini digunakan analisis regresi berganda.

Persamaan regresi ganda yang dihasilkan adalah: $\hat{Y} = 139,955 + 0,02 X_1 + 0,281 X_2$. Untuk mengetahui apakah apakah model persamaan regresi ganda tersebut dapat digunakan untuk menarik kesimpulan atau apakah persamaan regresi ganda tersebut signifikan atau tidak maka dilakukan analisis varians (uji-F). Adapun hasil analisis varians secara ringkas dapat dilihat pada tabel 12 berikut:

Tabel 12. Analisis varians

Sumber varians	Jk	dk	Rjk	F-hit	F tab(0,05)	Sig
Regresi	1144,628	2	572,314	3,009	2,72	0,141
Residu	22504,347	79	284,865			
Total	23648,976	81				

Keterangan: dk = derajat kebebasan

Jk = jumlah kuadrat

RJK = rata-rata Jk

Berdasarkan tabel 12, diperoleh nilai F hitung sebesar 3,009 Sedangkan nilai F tabel (0,05) adalah 2,72 hasil ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 3,009 \geq F_{tabel} (0,05) = 2,72$. Dengan demikian persamaan regresi yang diperoleh dapat dinyatakan signifikan. Oleh karena itu persamaan regresi tersebut dapat digunakan menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai hubungan motivasi kerja dan kualitas kekaryaan dengan kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Nilai F hitung = 3,009 \geq F tabel (0,05) = 2,72 juga dapat digunakan untuk mengetahui apakah koefisien determinasi yang diperoleh signifikan secara statistik atau tidak. Karena $F_{hitung} \geq F_{tabel} (0,05)$ maka hal ini berarti koefisien determinasi yang diperoleh signifikan secara statistik.

Hasil perhitungan koefisien regresi memperlihatkan bahwa nilai koefisien konstanta sebesar 139,955 dengan t hitung sebesar 0,130 dan 2,005 nilai sig sebesar 0,00. Nilai t tabel (0,05) adalah 1,670 Jika kita bandingkan nilai t hitung dengan t tabel tampak bahwa nilai t hitung = 2,005 \geq nilai t tabel = 1,670 dan nilai sig 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ berarti koefisien konstanta signifikan secara statistik.

Hasil perhitungan juga menunjukkan bahwa nilai R square (R^2) sebesar 0,48 dan koefisien determinasi terkoreksi (adjusted R square) = 0,024 daya ramal model yang diberikan oleh R^2 mengandung arti bahwa 48,0 % variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh model tersebut, sedangkan nilai R^2 terkoreksi (Adjusted R square) sebesar 0,024 menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) dan kualitas kekaryaan guru (X_2) secara bersama-sama dapat menjelaskan sekitar 48,0 % variabel kinerja guru (Y) dan sisanya 52,0% variabel lain diluar variabel yang diteliti, seperti kepemimpinan kepala sekolah, pendidikan dan pelatihan, sarana dan prasarana sekolah, serta respon siswa itu sendiri dalam pembelajaran. Adapun jika diuji secara bersama-sama maka kontribusi motivasi kerja guru lebih kecil dibandingkan dengan kontribusi kualitas kekaryaan guru. Hal ini dapat dilihat pada dalam model regrasi dengan koefisien yang terstandarkan (standardized coefficient) yaitu: $\hat{Y} = 139,955 + 0,002X_1 + 0,281X_2$. ini berarti motivasi kerja guru dalam bekerja sangat penting dimiliki oleh setiap guru dalam meningkatkan kinerjanya.

Persamaan regresi ganda yang diperoleh adalah: $\hat{Y} = 139,955 + 0,002X_1 + 0,281X_2$. Persamaan regresi linear ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja

dinaikkan satu satuan bersamaan dengan kualitas kekaryaan yang juga dinaikkan satu satuan maka kinerja guru akan naik sebesar 0,283 pada konstanta 139,955.

Berdasarkan dari hasil penelitian tentang deskripsi responden yang diperoleh, maka pada bagian ini dikemukakan sebagai berikut: Berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 82 responden yang terdiri dari (48,78%) orang berjenis kelamin laki-laki dan (51,22%) orang berjenis kelamin perempuan hal ini mengindikasikan bahwa hampir tidak ada perbedaan pandangan atau sikap antara laki-laki dan perempuan dalam menjawab pernyataan dalam instrumen penelitian ini. Untuk deskripsi responden berdasarkan golongan sebanyak 82 orang responden yang terdiri dari (45,12%) responden adalah golongan III, (35,37%) responden adalah golongan IV, (12,19%) responden adalah guru tidak tetap (tanpa golongan) dan (7,32%) responden adalah golongan II, hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar guru pada SMA swasta telah memiliki pekerjaan tetap dalam memberikan sikap untuk menjawab item-item yang terdapat dalam instrumen penelitian ini. Masa kerja guru yang menjadi responden dalam penelitian ini dari 82 responden terdapat (12,20%) responden memiliki masa kerja ≤ 5 tahun, sebanyak (20,73%) responden memiliki masa kerja 6-10 tahun, sebanyak (14,63%) responden dengan masa kerja 11-15 tahun, sebanyak (28,05%) responden dengan masa kerja 16-20 tahun, dan (34,39%) responden dengan masa kerja ≥ 21 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa (62,44%) responden memiliki kematangan berfikir untuk menjawab pernyataan dalam instrumen penelitian ini.

Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan kepulauan tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan motivasi kerja sudah sesuai dengan harapan dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan pemahaman yang baik dengan kesungguhan hati untuk melaksanakan tugas pekerjaan. Aspek-aspek yang diukur kaitannya dengan motivasi kerja guru dalam penelitian ini berangkat dari teori dua faktor dari Herzberg dengan fokus pada *motivational factors* (faktor pemotivasian) yang meliputi faktor motivasi karena pekerjaan itu sendiri, faktor prestasi, faktor kesempatan untuk berkembang, faktor tanggung jawab, faktor kemajuan dalam jabatan, dan faktor pengakuan.

Analisis deskriptif terhadap keenam faktor tersebut diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja yang berkaitan dengan prestasi dan tanggung jawab memiliki pencapaian yang lebih rendah dari faktor-faktor lainnya. Hal ini memperkuat apa yang menjadi latar belakang penelitian ini bahwa (35,37%) guru yang berada pada golongan IV/a telah berada pada golongan tersebut selama lebih dari enam tahun. Artinya bahwa motivasi kerja guru yang berkenaan dengan kemajuan dalam jabatan memang agak tinggi. Faktor pengakuan terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh guru juga agak tinggi. Hal ini tentu merupakan peringatan bagi masyarakat dan pemerintah sebagai pengguna jasa guru agar lebih memberikan pengakuan yang bisa dilakukan secara verbal maupun non verbal terhadap pengabdian yang telah diberikan kepada para guru sehingga kesempatan untuk berkembang dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan bisa lebih ditingkatkan.

Kualitas Kekaryaan Guru

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kualitas kekaryaan guru berada pada kategori sedang. Hal ini berarti bahwa hasil analisis data menunjukkan kualitas kekaryaan guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan belum mampu mendukung pengembangan kinerja guru yang lebih baik lagi, dimana guru belum dapat melaksanakan disiplin kerja sebagai mana mestinya sehingga tidak sering

terlambat datang mengajar ataupun tidak terlalu cepat pulang sebelum waktunya, ditemukan pula pada hasil survei adanya guru yang belum memperoleh gaji yang memuaskan sehingga masih merasa ada niat untuk pindah profesi selain profesi guru, sehingga perlu ditingkatkan gajinya dan diberikan insentif yang lebih memadai agar mendorong kinerjanya menjadi lebih baik.

Kinerja Guru

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan berada pada kategori sedang. Data menunjukkan bahwa kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan berada pada sedang dengan frekuensi 28 (34,15%) berada pada kategori sedang atau sebagian besar responden mempunyai kinerja guru sedang, ini berarti kinerja guru masih perlu ditingkatkan lagi. Hal ini perlu agar kinerja guru lebih baik lagi.

Kenyataan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar guru belum dapat membuat perencanaan pembelajaran sebagaimana mestinya, yang meliputi program tahunan, program semester, penetapan KKM, penyusunan silabus, rencana persiapan pembelajaran, dan penyusunan alat evaluasi penilaian sebagai usaha maksimal meningkatkan kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dan hal yang juga tak kalah pentingnya untuk dilakukan adalah peningkatan profesionalisme guru yang meliputi aspek personal, aspek pedagogik, dan aspek sosial karena pencapaian tujuan sekolah dan tujuan pendidikan terukur pada kinerja guru yang tinggi.

Temuan ini memperkuat hasil analisis data hasil penelitian tentang hubungan motivasi kerja guru dengan kinerja guru walaupun hasilnya belumlah menggembirakan, Karena tentunya kita menginginkan guru dengan kinerja yang tinggi. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan refleksi bagi guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan agar lebih menghayati kedudukannya sebagai guru yang harus bekerja dengan kinerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi yang lebih tinggi dalam peningkatan kualitas pendidikan khususnya di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru

Menurut Tiro (2000) dalam buku Analisis Korelasi dan Regresi: Jika analisis statistik regresi linear atau regresi ganda mempunyai hubungan positif yang tidak signifikan maka bukan berarti variabel independennya tidak berhubungan melainkan pengaruh variabel independen kecil (lemah) terhadap variabel dependennya sehingga sekali pun lemah hubungannya tetapi tak bisa diabaikan karena bilamana variabel tersebut dipengaruhi variabel lain bisa jadi menjadi lebih signifikan. Untuk menjelaskan hal ini maka perlu diketahui seberapa besar skor perolehan setiap indikator yang terdapat pada variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru telah tercapai (skor variabelnya secara keseluruhan) yang terukur pada sikap respondennya dalam menjawab pernyataan dalam kuesioner. Hal ini sejalan dengan pendapat Sudjana (1992:176), bahwa kekeliruan non sampling terjadi karena para responden tidak memberi jawaban akurat, menolak menjawab atau tidak ada di tempat ketika petugas datang melakukan pengumpulan data/wawancara.

Hal yang dapat menjelaskan lemahnya hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru nampak pada uji linearitas antara X_1 dengan Y . Hal ini merupakan indikasi bahwa data hasil penelitian pada motivasi kerja didalamnya ada data yang dijawab oleh responden seadanya karena responden tidak merasa mempunyai kepentingan terhadap hasil penelitian ini.

Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi yang tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hal ini memberikan makna bahwa kecilnya (lemahnya) hubungan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru tidak menunjukkan bahwa motivasi kerja sama sekali tidak berhubungan melainkan hubungan motivasi kerja tidak dapat dijadikan prediksi terhadap tinggi rendahnya kinerja guru di SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hal ini disebabkan karena skor pencapaian keenam indikator pada variabel motivasi kerja guru yang diperoleh dari hasil analisis data masih dibawah pencapaian skor variabel motivasi kerja secara keseluruhan yang diukur dengan skala interval (32,93%) yang berada pada kategori tinggi. Sehingga untuk meningkatkan hubungan motivasi kerja menjadi lebih kuat (lebih signifikan) diperlukan upaya-upaya lebih nyata dari guru itu sendiri seperti meningkatkan dorongan dari dalam diri dalam bekerja atau menikmati pekerjaannya sebagai profesi guru, serta menjadi lebih bertanggung jawab terhadap tugas pokok sebagai guru dengan cara meningkatkan profesionalisme agar mendapat pengakuan dari masyarakat selaku pengguna jasa guru. Disamping itu guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan belum mendapat kesempatan yang lebih luas untuk berkembang lebih luas untuk mengikuti seminar diluar jam mengajarnya, mengikuti workshop, atau jika memungkinkan melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi agar memperoleh wawasan bagaimana merencanakan, melakukan dan dan membuat alat penilaian yang baik dalam rangka meningkatkan kinerja guru di SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang baik maka guru akan melakukan seluruh rangkaian proses belajar mengajar sebagai pekerjaan utamanya dengan baik pula. Namun demikian motivasi kerja yang baik yang dimiliki guru harus pula dibarengi dengan kualitas karya guru itu sendiri karena sebaik bagaimana pun motivasi kerja guru jika kualitas karya tidak dimiliki oleh seorang guru maka mustahil kinerjanya akan menjadi baik. Oleh karena itu ketika motivasi kerja diuji tersendiri terhadap kinerja guru maka hasilnya tidak signifikan, oleh karena itu pengujian motivasi kerja terhadap kinerja guru harus menyertakan kualitas karya.

Faktor lain yang menyebabkan motivasi kerja guru kecil (lemah) hubungannya terhadap kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene adalah masih ditemukan guru yang mengajar bukan karena dorongan dari dalam diri tetapi hanya sekedar mencukupkan jam mengajar saja, masih ditemukan guru tidak tetap yang belum mampu memenuhi kebutuhan ekonomi dari hasil pekerjaannya sebagai guru.

Hubungan kualitas karya dengan kinerja guru

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana antara pasangan data kualitas karya (X_2) dengan kinerja guru (Y) diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kualitas karya guru dengan kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hal ini disebabkan karena berdasarkan hasil analisis inferensial, $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka terdapat hubungan yang kuat antara kualitas karya guru dengan kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Lebih lanjut oleh nilai koefisien determinasi yang menyatakan bahwa 48,0% variansi kualitas karya guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hal ini dapat dijelaskan dari skor persentase pencapaian dari kelima indikator yang terdapat pada variabel kualitas karya guru yang berada pada kategori sedang sudah mencapai skor variabel kualitas karya yang berada pada

kategori sedang (34,15%). Skor pencapaian variabel kualitas kekaryaan guru ini memberikan makna bahwa kehadiran guru dalam mengajar di kelas sudah tercapai, demikian pula kepuasan kerja guru dapat didorong dengan meningkatkan penghasilan yang dapat mencukupi dan memuaskan kebutuhan terutama pada guru-guru tidak tetap yang berstatus bukan pegawai negeri sipil sehingga dapat mendorong meningkatnya kinerja guru di SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Hubungan bersama-sama antara motivasi kerja dan kualitas kekaryaan dengan kinerja guru

Adapun jika diuji secara bersama-sama maka kontribusi motivasi kerja guru lebih kecil dibandingkan dengan kontribusi kualitas kekaryaan guru. Hal ini dapat dilihat pada dalam model regresi dengan koefisien yang terstandarkan (*standardized coefficient*). ini berarti motivasi kerja guru dalam bekerja sangat penting dimiliki oleh setiap guru dalam meningkatkan kinerjanya.

Persamaan regresi ganda yang diperoleh dari hasil analisis secara bersama-sama, menunjukkan bahwa jika motivasi kerja dinaikkan satu satuan bersamaan dengan kualitas kekaryaan yang juga dinaikkan satu satuan maka kinerja guru akan naik sebesar 0,283 pada konstanta 139,955. dan jika motivasi kerja dinaikkan secara bersamaan dengan kualitas kekaryaan dua atau tiga satuan maka kinerja guru turut naik dua kali atau tiga kali dari 0,283 pada konstanta tetap 139,955. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kualitas kekaryaan guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Dengan demikian konstanta 139,955 mempunyai kontribusi sebesar 48% terhadap model dalam kaitannya dengan perubahan variasi kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Temuan ini diperkuat oleh pendapat dari hasil penelitian, antara lain dari Rosman (2002) yang mengatakan bahwa motivasi kerja, kualitas kekaryaan dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMP dan SMA di Kabupaten Barru. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasby (2003) yang menyimpulkan bahwa motivasi dan kualitas kekaryaan guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMU Negeri di Kabupaten Barru. Hal ini sangat mungkin terjadi, sebab menurut Wahjosumidjo (1987) motivasi sangat mempengaruhi perilaku-perilaku seseorang dalam melakukan sesuatu, mempertahankan kegiatan kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Demikian pula halnya dengan kualitas kekaryaan guru, kemampuan guru dalam mewujudkan aspirasi dan potensi dirinya kedalam bentuk kerja nyata akan menghasilkan sesuatu dengan mutu yang sebaik-baiknya.

Hal lain yang mempengaruhi hubungan antara motivasi kerja dan kualitas kekaryaan dengan kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan adalah berdasarkan hasil analisis data diperoleh informasi bahwa pencapaian skor tujuh indikator kinerja guru, yang sudah di atas pencapaian skor variabel kinerja guru (35,37%), hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme guru laki-laki dan perempuan belum mencapai kualitas kekaryaan guru sebagai mana mestinya, karena keduanya memberikan sikap yang hampir sama pada kinerja guru tersebut. Sedangkan untuk perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran hasil belajar komunikasi dan penilaian sikap guru perempuan sekali pun di atas guru laki-laki tetapi memberikan kontribusi yang hampir sama tetapi secara umum variabel kinerja guru memperoleh kontribusi yang kuat (tinggi) dari variabel kualitas kekaryaan yang lebih besar dari pada variabel motivasi kerja.

Dalam penelitian ini terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan. Walaupun demikian, penulis telah berupaya semaksimal mungkin berupaya mengatasi kelemahan tersebut demi penyempurnaannya. Penulis menyadari bahwa keterbatasan penelitian ini antara lain: *Pertama*: Penelitian ini hanya membahas dua faktor saja yang berkaitan dengan kinerja guru, yaitu motivasi kerja dan kualitas kekaryaan guru. Sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru seperti kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, pemberian intensif, komunikasi interpersonal, tekanan kerja, dan sebagainya. *Kedua*: Sebelum melakukan penelitian penulis telah melakukan uji coba untuk mendapatkan instrument yang valid dan reliabel sehingga instrument penelitian sudah layak untuk mengukur kinerja guru, motivasi kerja dan kualitas kekaryaan, namun demikian penulis menyadari bahwa pengumpulan data melalui kuesioner ini memiliki kelemahan seperti jawaban yang kurang cermat, responden yang kemungkinan menjawab tidak jujur. Terlepas dari adanya kekurangan seperti yang disebutkan di atas, penelitian ini telah memberikan informasi yang penting bagi peningkatan kinerja guru yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kualitas kekaryaan guru. Melalui temuan penelitian bahwa motivasi kerja dan kualitas kekaryaan memiliki kaitan dengan kinerja guru di SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Hampir semua penelitian hubungan/pengaruh antara motivasi kerja dengan/terhadap kinerja guru sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja guru (kategori sangat baik), akan tetapi khusus penelitian ini menyimpulkan bahwa hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru secara sendiri berada pada kategori sedang dibandingkan hubungan antara motivasi kerja secara bersama-sama dengan kualitas kekaryaan guru dengan kinerja guru, hampir sama besarnya hubungan antara kualitas kekaryaan guru secara sendiri dengan kinerja guru. Motivasi kerja akan lebih signifikan jika ada dorongan dari dalam diri individu dan sekaligus ada upaya yang dilakukan oleh pengambil kebijakan atau pimpinan sekolah juga memberikan motivasi dari luar dirinya agar senangtiasa meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini juga membantah bahwa hubungan motivasi kerja guru sangat signifikan dengan kinerja guru karena ternyata masih ada variabel lainnya yang turut mempengaruhi kinerja guru agar lebih baik bukan semata-mata hanya variabel motivasi kerja saja secara sendiri-sendiri.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Motivasi kerja guru berada pada kategori tinggi, kualitas kekaryaan guru berada pada kategori sedang, dan kinerja guru pada SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan berada pada kategori sedang, ini berarti bahwa motivasi kerja, kualitas kekaryaan dan kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene belum optimal; (2) Tidak terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja guru dan kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Ini berarti bahwa motivasi kerja guru tidak berarti dalam meningkatkan kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, karena motivasi kerja guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang tinggi tidak dapat mendorong peningkatan kinerja guru menjadi lebih baik; (3) Terdapat hubungan yang berarti antara kualitas kekaryaan guru dengan kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan ini berarti kualitas kekaryaan dapat meningkatkan kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, karena semakin tinggi kualitas kekaryaan guru SMA swasta di Kabupaten

Pangkajene dan Kepulauan maka kinerja guru semakin baik; (4) Terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dan kualitas kekaryaan guru secara bersama-sama dengan kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Ini berarti motivasi kerja dan kualitas kekaryaan dapat meningkatkan kinerja guru atau dengan kata lain, jika aspek motivasi dan kualitas kekaryaan yang dimiliki guru tinggi, berpotensi pula kinerja guru lebih baik.

UCAPAN TERIMAKASIH

Saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak antara lain: Prof.DR H. Hamsu Abdul Gani,M.Pd (Pembimbing), Prof DR Haedar Akib,M,Si (Penguji), DR Abdul Salam,M,Si (pembimbing), DR Sulaiman Samad,M.Si (Penguji), DR Syarifuddin CN Sida, M.Pd (validator Instrumen) atas saran-saran dalam perbaikan karya tulis ini. Kami juga mengucapkan terima kasih kepada anak-anaku tercinta ,Fahmi Achnan,S.H (Advokat Peradi), Fitra Ayuningtyas , dan Andam Dewi Suci, S.Kg (Dokter Muda) , serta istriku tercinta Salmiah,B.Sw yang dengan penuh kesabaran memberikan motivasi sehingga karya tulis ilmiah ini dapat dipublikasikan

PERNYATAAN KONTRIBUSI PENELITI

Penelitian ini saya lakukan Sendiri dengan mendapatkan penyempurnaan atas saran -saran semua pihak yang telah membantu dalam penyempurnaan hasil penelitian ini bahkan sampai karya ini dipublikasikan

DAFTAR PUSTAKA

- A, S., N, H., & Na, H. (2018). Benefits of Using Mobile Technologies in Education from the Viewpoints of Medical and Nursing Students. *Studies in Health Technology and Informatics*, 251, 289–292.
- Alrizal, F. F., Choiriyah, S., & Saputro, L. E. A. (2020). Identifikasi Faktor Penyebab Keterlambatan Waktu dan Mutu Pekerjaan pada Proyek Ruko (Rumah Toko) Green Junction Citraland. *Jurnal IPTEK*, 24(1), 53–58. <https://doi.org/10.31284/j.iptek.2020.v24i1.901>
- Ardi, Syamsul. 2008. *Hubungan Antara Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Pangkep*. Tesis tidak diterbitkan. Makassar: PPs UNM.
- Aslan, L. O. M., Supendy, R., Aida Adha Taridala, S., Hafid, H., Ode Sifatu, W., Sailan, Z., & Niampe, L. (2018). *Income of Seaweed Farming Households: A Case Study From Lemo of Indonesia*. 175, 012221. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/175/1/012221>
- Batubara, D. S. (2018). Kompetensi Teknologi Informasi dan Komunikasi Guru SD/MI (Potret, Faktor-faktor, dan Upaya Meningkatkan). *Muallimuna: Jurnal Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 48–65. <https://doi.org/10.31602/muallimuna.v3i1.954>
- Creswell, J. W. (2010). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. [Google Scholar](https://scholar.google.com/citations?user=...)
- Dharma, B. D., & Djohan, S. (2016). Pengaruh investasi dan inflasi terhadap kesempatan kerja melalui pertumbuhan ekonomi di kota samarinda. *Kinerja*, 12(1). <https://doi.org/10.29264/jkin.v12i1.18>
- Drury, L., Bobrowicz, A., Cameron, L., & Abrams, D. (2017). The Positive and Negative Impact of an Intergenerational Digital Technology Education Programme on Younger People's Perceptions of Older Adults. Dalam J. Zhou & G. Salvendy (Ed.), *Human Aspects of IT for the Aged Population. Aging, Design and User*

- Experience (hlm. 419–428). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-58530-7_32
- Dunn, T. J., & Kennedy, M. (2019). Technology Enhanced Learning in higher education; motivations, engagement and academic achievement. *Computers & Education*, 137, 104–113. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.04.004>
- Fanggidae, R. E., Suryana, Y., Efendi, N., & Hilmiana. (2016). Effect of a Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction (Study on the Lecturer of Private Universities in the Kupang City -Indonesia). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 639–646. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.045>
- Hakim, L. (2016). Pemerataan Akses Pendidikan Bagi Rakyat Sesuai Dengan Amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1). <https://doi.org/10.30596/edutech.v2i1.575>
- Hasan, M. (2018). Pembinaan Ekonomi Kreatif Dalam Perspektif Pendidikan Ekonomi. *JEKPEND: Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 1(1), 81–86. <https://doi.org/10.26858/jekpend.v1i1.5063>
- Hasbi. 2003. *Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kualitas Kekaryaan Guru terhadap kinerja guru SMU Negeri di Kabupaten Barru*. Tesis tidak diterbitkan. Makassar: PPs UNM.
- Hidayah, N., & Sholihah, M. (2019). Description of teacher professional competency by using media and learning resources in SD Muhammadiyah Demangan Yogyakarta in the Industry Era 4.0. *Journal of Science & Science Education*, 3(1), 1–12.
- Muda, I., Harahap, A. H., Erlina, Ginting, S., Maksum, A., & Abubakar, E. (2018). Factors of quality of financial report of local government in Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 126, 012067. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/126/1/012067>
- Ng, W. (2015). Conclusion. Dalam W. Ng (Ed.), *New Digital Technology in Education: Conceptualizing Professional Learning for Educators* (hlm. 193–197). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-05822-1_9
- Patangngai, Baharuddin. 2002. *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kualitas kekaryaan Guru SLTP dan SMU Negeri di Kabupaten Barru*. Tesis tidak diterbitkan. Makassar: PPs UMI.
- Permana, N. S. (2017). Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik dengan Kompetensi dan Sertifikasi Guru. *Studia Didaktika*, 11(01), 1–8.
- Scherer, R., Siddiq, F., & Tondeur, J. (2019). The technology acceptance model (TAM): A meta-analytic structural equation modeling approach to explaining teachers' adoption of digital technology in education. *Computers & Education*, 128, 13–35. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2018.09.009>
- Suwanda, D. (2015). Factors affecting quality of local government financial statements to get unqualified opinion (WTP) of audit board of the Republic of Indonesia (BPK). *Research Journal of Finance and Accounting*, 6(4), 139–157. [Google Scholar](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=Suwanda%2C+D&citation_for_view=Suwanda%2C+D%2F139-157)
- Tlhoaele, M., Suhre, C., & Hofman, A. (2016). Using technology-enhanced, cooperative, group-project learning for student comprehension and academic performance. *European Journal of Engineering Education*, 41(3), 263–278. <https://doi.org/10.1080/03043797.2015.1056102>
- Wahjosumidjo.1987. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Wiradendi Wolor, C. (2019). *Adversity Quotient in Improving Millennial Generation Salespeople's Performance in the Industrial Revolution 4.0* (SSRN Scholarly Paper ID 3620765). Social Science Research Network. [Google Scholar](#)

Copyright Holder :

© Salam, A. (2020).

First Publication Right :

© Attractive : Innovative Education Journal

This article is under:

