

**Hubungan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada SMK YAPIA  
Parung, Kab. Bogor**

<sup>1</sup>Irfan Rizka Akbar, <sup>2</sup>Melda Wiguna

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Email : [dosen02461@unpam.ac.id](mailto:dosen02461@unpam.ac.id), [dosen02513@unpam.ac.id](mailto:dosen02513@unpam.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi terhadap prestasi kerja guru pada SMK Yapia Parung-Kab. Bogor.

Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan analisis data kuantitatif, artinya penelitian ini hanya sebatas mengungkap suatu permasalahan dan mencoba menemukan solusi atau pemecahan dari permasalahan yang ada. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian survey melalui teknik wawancara, kuisisioner, dan observasi. Sampel dalam penelitian ini adalah guru pada SMK Yapia Parung-Kab. Bogor yang berjumlah 50 orang.

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai korelasi ( $r$ ) antara variabel motivasi ( $X$ ) dengan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) 0,819 yang artinya terdapat hubungan positif yang **sangat kuat** antara motivasi dan prestasi kerja guru pada SMK Yapia Parung-Kab. Bogor. Sedangkan hasil koefisien determinasi sebesar 67,08%, nilai koefisien determinasi  $KD = 32,92\%$  ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi ( $X$ ) berpengaruh dengan variabel kinerja guru ( $Y$ ) sebesar 67,08%, sedangkan selebihnya yaitu  $(100\% - 67,08\%) = 32,92\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Sedangkan setelah dilakukan perhitungan analisis regresi linier sederhana terdapat hasil  $Y = 6,975 + 0,822 X$ . Setelah dilakukan uji signifikansi dengan menggunakan “uji  $t$ ”, diperoleh bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $9,88 > 2,011$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja guru pada SMK Yapia Parung-Kab. Bogor.

**Kata kunci : Motivasi dan Prestasi Kerja**

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang Masalah**

Guru adalah pendidik dan pengajar pada pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru-guru seperti ini harus mempunyai semacam kualifikasi formal. Dalam definisi yang lebih luas, setiap orang yang mengajarkan suatu hal yang baru dapat juga dianggap seorang guru.

Secara formal, guru adalah seorang pengajar di sekolah negeri ataupun swasta yang memiliki kemampuan berdasarkan latar belakang pendidikan formal minimal berstatus sarjana, dan telah memiliki ketetapan hukum yang sah sebagai guru berdasarkan undang-undang guru dan dosen yang berlaku di Indonesia.

Salah satu upaya pemerintah untuk mendukung pelaksanaan undang undang tersebut adalah dengan meningkatkan kualifikasi pendidikan guru melalui program penyetaraan. Guru-guru Sekolah Dasar (SD), minimal harus berlatar belakang (DII), guru-guru SLTP minimal harus berlatar belakang (DIII), sedangkan guru-guru SLTA minimal harus berlatar belakang (S1).

Upaya-upaya tersebut masih dilengkapi dengan berbagai pelatihan dan penataran serta sertifikasi guru yang pelaksanaannya dimulai tahun 2008. Usaha tersebut mengindikasikan masih perlu ditingkatkannya kinerja guru.

Karena demikian pentingnya faktor kinerja guru dalam peranannya untuk meningkatkan

keberhasilan pendidikan, maka menjaga dan mengupayakan agar guru memiliki kinerja yang tinggi mutlak diperlukan. Faktor-faktor apa yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru perlu segera dicari jawabannya agar masalah peningkatan mutu pendidikan segera dapat terwujud.

Salah satu cara supaya prestasi kerja guru semakin meningkat adalah memotivasinya misalnya dengan adakan rekreasi atau family gathering setiap kali siswa selesai Ujian Nasional, pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi dan lain sebagainya.

Guru merupakan kunci utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan, karena persyaratan penting bagi terwujudnya pendidikan yang bermutu adalah apabila pelaksanaannya dilakukan oleh pendidik-pendidik yang keprofesionalannya dapat diandalkan.

Dalam pelaksanaannya menuntut perubahan sikap dan tingkah laku dari seluruh komponen sekolah, baik kepala sekolah, guru dan staf administrasi, termasuk orang tua dan masyarakat dalam memandang, memahami dan membantu sekaligus sebagai pemantau yang melaksanakan monitoring dan evaluasi dalam pelaksanaan sekolah. Perubahan sikap dan tingkah laku tersebut akan dapat terjadi bila sumber daya sekolah yang ada dimanfaatkan dan dikelola secara optimal dan efektif oleh kepala sekolah selaku orang yang bertanggung jawab dalam

pelaksanaan pendidikan disekolah.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya termasuk guru untuk dapat menunjang aktifitas sekolah demi mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dan dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi secara maksimal. SDM sebagai unsur utama perusahaan memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam melakukan pekerjaannya, setiap guru pasti memiliki kejenuhan, karena guru tersebut melakukan pekerjaan yang sama secara terus menerus. Hal ini akan menimbulkan menurunnya prestasi guru. Kejenuhan tersebut akan menjebak guru yang bersangkutan pada rutinitas kerja dan situasi yang monoton, dan pada akhirnya menurunkan motivasi kerja guru tersebut.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk motivasi kerja. Perusahaan juga harus memberikan berbagai motivasi lain diantaranya pemberian motivasi positif yang meliputi kenaikan gaji, promosi jabatan, tunjangan, bonus dan lain-lain yang dapat meningkatkan kinerja.

Pada dasarnya motivasi dapat

memacu guru untuk bekerja keras sehingga dapat menciptakan tujuan pendidikan. Hal ini akan meningkatkan prestasi kerja guru sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan pendidikan.

Karena tanpa adanya motivasi dalam diri seorang guru, dikhawatirkan guru tidak bisa memberikan kontribusi baik untuk sekolah. Berkaitan dengan motivasi kerja, tidak dapat terlepas dari prestasi kerja. Karena motivasi kerja merupakan bagian terpenting dari tingkah laku kerja tersebut. Prestasi kerja juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Istilah dalam Pengertian Motivasi berasal dari perkataan Bahasa Inggris yakni *motivation*. Namun perkataan asalnya adalah *motive* yang juga telah digunakan dalam Bahasa Melayu yakni kata motif yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu. Secara ringkas, Pengertian Motivasi dapat diartikan sebagai tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. Selain itu, Pengertian motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong

individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan.

Prestasi kerja merupakan hal yang dinamis dan berubah-ubah yang dimiliki guru. Prestasi kerja guru yang tinggi selalu diharapkan agar kinerja serta produktifitas yang dihasilkan juga bagus. Tidak adanya motivasi menjadi faktor penurunan prestasi kerja guru dimana masih banyak guru yang mangkir dalam bekerja dan kurang menghargai waktu seperti datang terlambat ke sekolah. Alhasil, Pelaksanaan kegiatan menjadi terhambat karena waktu yang sebelumnya sudah ditentukan menjadi terbuang.

Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang guru, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang guru. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja guru bersangkutan

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Manajemen**

Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang berarti mengatur, mengurus atau mengelola. Banyak definisi yang telah diberikan oleh para ahli terhadap istilah manajemen ini. Mary Parker Follet misalnya, mendefinisikan “Manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi

### **2. Motivasi**

Motivasi berasal dari kata *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumberdaya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan.

### **3. Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67). Prestasi dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja sumber daya manusia. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada karyawan yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan

**METODE PENELITIAN****1. Populasi**

Populasi dalam penelitian tersebut adalah seluruh guru SMK Yapia Parung-Kab Bogor, yang berjumlah 50 orang

**2. Sampel**

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan sampling jenuh atau sensus yaitu dengan cara teknik penentuan sampelnya mengikut sertakan semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini penulis mengikut sertakan seluruh guru SMK Yapia Parung-Kab Bogor.

**3. Metode Analisis Data**

Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan (kuesioner) sebanyak 10 pernyataan tentang motivasi dan 10 pernyataan tentang kinerja yang diberikan kepada para karyawan atau responden dan kemudian dikumpulkan kembali. Daftar pernyataan berisi persepsi karyawan terhadap motivasi dalam lingkungan kerja yang dirasakan dan diharapkan oleh guru SMK Yapia Parung-Kab Bogor ini, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif.

**HASIL PENELITIAN****1. Analisis Variabel Motivasi (X)**

Data hasil jawaban 50 responden terhadap pengaruh motivasi (X) diperoleh melalui kuisioner yang terdiri dari 10 unsur pernyataan, jawaban tersebut kemudian akan dianalisis oleh penulis dengan menggunakan presentase jawaban semuanya itu

tertuang dan dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Jumlah hasil pernyataan = SS+S+R+TS+STS yaitu = 142+223+121+14+0 = 500 dan selanjutnya berdasarkan data hasil pengolahan yang telah dilakukan diatas maka dapat ditentukan hasil presentase dari tiap instrumen pernyataan dikalikan 100% seperti yang ditunjukkan sebagai berikut:

Jawaban SS =

$$\frac{142}{500} \times 100\% = 28,4\%$$

$$\text{Jawaban S} = \frac{223}{500} \times 100\% = 44,6\%$$

$$\text{Jawaban R} = \frac{121}{500} \times 100\% = 24,2\%$$

$$\text{Jawaban TS} = \frac{14}{500} \times 100\% = 2,8\%$$

$$\text{Jawaban STS} = \frac{0}{500} \times 100\% = 0\%$$

Kompensasi diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,83 dengan standar deviasi 3,927.

Kepuasan kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 49 dengan *mean score* sebesar 3,87 dengan standar deviasi 4,486.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan

**2. Analisis Variabel Prestasi Kerja (Y).**

Sedangkan hasil jawaban dari 50 responden terhadap variabel prestasi kerja (Y) terdiri dari 10 pernyataan, jawaban yang diperoleh kemudian dianalisa dengan menggunakan metode persentase jawaban, yang hasilnya

**JENIUS**

terurai dapat dilihat dibawah ini: jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Jumlah hasil pernyataan = SS+S+R+TS+STS yaitu =

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,025 + 0,365X_1 + 0,344X_2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Jawaban SS =

$$\frac{138}{500} \times 100\% = 27,6\%$$

Jawaban S =  $\frac{216}{500} \times 100\% = 43,2\%$

Jawaban R =  $\frac{141}{500} \times 100\% = 28,2\%$

Jawaban TS =  $\frac{5}{500} \times 100\% = 1\%$

Jawaban STS =  $\frac{0}{500} \times 100\% = 0\%$

**Perhitungan Uji**

**1. Uji Validitas**

Variabel X (Motivasi)

$$r_{x_{hit}} = \frac{n \sum XiXt - (\sum Xi)(\sum Xt)}{\sqrt{\{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \{n \sum Xt^2 - (\sum Xt)^2\}}}$$

Dimana :

r = Nilai r-hitung

n = Jumlah sampel (responden)

Xi = Skor setiap butir

Xt = Skor total butir seluruh pernyataan

N	= 50
$\sum Xi$	= 201
$\sum Xt$	= 1993
$\sum Xi^2$	= 837
$\sum Xt^2$	= 80677
$\sum XiXt$	= 8159

$$r_{x_{hit}} = \frac{n \sum XiXt - (\sum Xi)(\sum Xt)}{\sqrt{\{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \{n \sum Xt^2 - (\sum Xt)^2\}}}$$

138+216+141+5+0 = 500 dan selanjutnya berdasarkan data hasil pengolahan yang telah dilakukan diatas maka dapat ditentukan hasil presentase dari tiap instrumen pernyataan dikalikan 100% seperti yang ditunjukkan sebagai berikut

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{50.8159 - 400593}{\sqrt{(50.837 - (201)^2)(50.80677 - (1993)^2)}} \\ &= \frac{7357}{\sqrt{(41850 - 40401)(4033850 - 3972049)}} \\ &= \frac{7357}{\sqrt{(1449)(61801)}} \\ &= \frac{7357}{\sqrt{89549649}} \\ &= \frac{7357}{9463,06763} \\ &= 0,777 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui bahwa  $r_{hitung} (0,777) > r_{tabel} (0,279)$ . Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan nomor 1 variabel motivasi dapat dikatakan valid dan seperti itu seterusnya.

Variabel Y (Prestasi Kerja)

$$r_{y_{hit}} = \frac{n \sum YiYt - (\sum Yi)(\sum Yt)}{\sqrt{\{n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\} \{n \sum Yt^2 - (\sum Yt)^2\}}}$$

Dimana :

r = Nilai r-hitung

n = Jumlah sampel (responden)

Yi = Skor setiap butir

Yt = Skor total butir seluruh pernyataan

N	= 50
$\sum Yi$	= 197
$\sum Yt$	= 1987
$\sum Yi^2$	= 803
$\sum Yt^2$	= 80207
$\sum YiYt$	= 7952

$$r_{xy} = \frac{n \sum Y_i Y_t - (\sum Y_i)(\sum Y_t)}{\sqrt{\{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\} \{n \sum Y_t^2 - (\sum Y_t)^2\}}}$$

$$= \frac{50.7952 - 197.1987}{\sqrt{(50.803 - (197)^2)(50.80207 - (1987)^2)}}$$

$$= \frac{397600 - 391439}{\sqrt{(40150 - 38809)(4010350 - 3948169)}}$$

$$= \frac{6161}{\sqrt{(1341)(62181)}}$$

$$= \frac{6161}{\sqrt{83384721}}$$

$$= \frac{6161}{9131,52348}$$

$$= 0,675$$

Dari tabel hasil analisis instrumen prestasi kerja diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari no 1 sampai nomor 10 dikatakan valid karena melebihi dari 0,279. Sehingga pernyataan tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total yang sehingga tidak harus digugurkan atau diperbaiki.

**2. Uji Reliabilitas**

**Mencari Varian Total Variabel Motivasi (X)**

$$S_1 = \frac{\sum xt^2 - \frac{(\sum xt)^2}{n}}{n}$$

Diketahui :

N = 50

$\sum X_t = 1993$

$\sum X_i^2 = 80677$

$$S_1 = \frac{80677 - \frac{(1993)^2}{50}}{50}$$

$$S_1 = \frac{80677 - \frac{3972049}{50}}{50}$$

$$S_1 = \frac{80677 - 79440,98}{50}$$

$$S_1 = \frac{1236,02}{50}$$

$$S_1 = 24,720$$

Mencari Realibilitas Variabel dengan Cronbach Alpha

$$r_{ca} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

$$r_{ca} = \left( \frac{10}{10-1} \right) \left( 1 - \frac{5,742}{24,720} \right)$$

$$= 1,111 \times (1 - 0,23228)$$

$$= 1,111 \times 0,76772 = 0,853$$

Dengan demikian, berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa  $r_{ca}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  ( $0,853 > 0,279$ ) sehingga instrumen penelitian variabel motivasi (X) dapat dikatakan reliabel

**Mencari Varian Total Variabel Prestasi Kerja (Y)**

$$S_1 = \frac{\sum yt^2 - \frac{(\sum yt)^2}{n}}{n}$$

Diketahui :

N = 50

$\sum Y_t = 987$

$\sum Y_t^2 = 80207$

$$S_1 = \frac{80207 - \frac{(987)^2}{50}}{50}$$

$$S_1 = \frac{80207 - \frac{974169}{50}}{50}$$

$$S_1 = \frac{80207 - 19483,38}{50}$$

$$S_1 = \frac{60723,62}{50}$$

$$S_1 = 12114,472$$

Mencari Realibilitas Variabel dengan Cronbach Alpha

$$r_{ca} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

$$r_{ca} = \left( \frac{10}{10-1} \right) \left( 1 - \frac{5,919}{12114,472} \right)$$

$$= 1,111 \times (1 - 0,00049)$$

$$= 1,111 \times 0,99951 = 1,110$$

Dengan demikian, berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa  $r_{ca}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  ( $1,110 > 0,279$ ) sehingga instrumen penelitian variabel kinerja guru (Y) dapat dikatakan reliabel

### 3. Koefisien Korelasi Product Moment

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{50.1993 - 1993.1987}{\sqrt{(50.(80677) - (1993)^2)(50.80207 - (1987)^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{4010900 - 3960091}{\sqrt{(4033850 - 3972049)(4010350 - 3948169)}}$$

$$r_{xy} = \frac{50809}{\sqrt{(61801)(62181)}}$$

$$r_{xy} = \frac{50809}{\sqrt{3842847981}}$$

$$r_{xy} = \frac{50809}{61990,708828017}$$

$$r_{xy} = 0,819$$

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi product moment didapat nilai  $r_{xy}$  sebesar 0,819 yang artinya terdapat hubungan positif yang **sangat kuat** antara motivasi dan prestasi kerja guru SMK Yapia Parung-Kab Bogor

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Motivasi

Hasil jawaban dari 50 responden terhadap motivasi yang terdiri dari 10 unsur pernyataan, jawaban tersebut kemudian di analisis dengan menggunakan persentase. Jumlah hasil pernyataan = SS+S+R+TS+STS yaitu = 142+223+121+14+0 = 500 dan selanjutnya berdasarkan data hasil pengolahan yang telah dilakukan diatas maka dapat ditentukan hasil presentase dari tiap instrumen pernyataan dikalikan 100%. depkripsi data dari variabel motivasi guru berdasarkan skala dengan data keseluruhan .Motivasi guru SMK Yapia Parung-Kab Bogor, sudah baik berdasarkan hasil kuisisioner 50 responden dan 10 pernyataan diperoleh SS = 28,4% + S = 44,6% = 73%.

### 2. Prestasi Kerja

Sedangkan hasil jawaban dari 50 responden terhadap variabel prestasi kerja (Y) terdiri dari 10 pernyataan, jawaban yang diperoleh kemudian dianalisa dengan menggunakan metode persentase. Jumlah hasil pernyataan = SS+S+R+TS+STS yaitu = 138+216+141+5+0 = 500 dan selanjutnya berdasarkan data hasil pengolahan yang telah dilakukan diatas maka dapat ditentukan hasil presentase dari tiap instrumen pernyataan dikalikan 100%. Hasil olahan kuisisioner menunjukkan bahwa prestasi kerja guru SMK Yapia Parung-Kab Bogor, berdasarkan

**JENIUS**

hasil antara lain  $SS = 27,6\% + S = 43,2\% = 70,8\%$  sudah baik

**3. Korelasi**

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar  $r = 0,819$  yang berarti korelasi antara motivasi dengan kinerja guru berada pada katagori sangat kuat dan signifikan. Sedangkan nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar  $67,08\%$  menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh motivasi sebesar  $67,08\%$  dan sisanya sebesar  $32,92\%$  dipengaruhi oleh faktor lain

**4. Regresi Linier Sederhana**

Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X) terhadap variabel prestasi kerja (Y) adalah sebesar  $6,975$ . Hal ini berarti jika motivasi (X) naik satu satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar  $0,822$ .

**KESIMPULAN DAN SARAN****A. Kesimpulan**

1. Motivasi guru SMK Yapia Parung-Kab Bogor, sudah baik berdasarkan hasil kuesioner 50 responden dan 10 pernyataan diperoleh  $SS = 28,4\% + S = 44,6\% = 73\%$ .
2. Hasil olahan kuesioner menunjukan bahwa prestasi kerja guru SMK Yapia Parung-Kab Bogor sudah baik berdasarkan hasil antara lain  $SS = 27,6\% + S = 43,2\% = 70,8\%$ .
3. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja guru SMK Yapia Parung-Kab Bogor, dapat dilihat dari hasil nilai koefisien korelasi variabel sebesar  $0,819$ ; Uji Regresi Linier  $Y = 6,975 +$

$0,822X$ ; Uji Determinasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja sebesar  $67,08\%$  sedangkan sisanya  $32,92\%$ , dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui oleh penulis. Uji signifikan diperoleh dari  $9,88$ , dengan demikian, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $9,88 > 2,011$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja guru SMK Yapia Parung-Kab Bogor

**B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan maka penulis mencoba mengemukakan motivasi sangatlah mendukung akan meningkatnya sebuah prestasi kerja agar pekerjaan yang dikerjakan oleh guru menghasilkan kinerja yang optimal, maka pekerjaan tersebut harus memberikan kepuasan batin bagi para guru atau memotivasi guru. Maka disarankan:

1. Ruang istirahat guru tertata rapi dan bersih.
2. Adanya jenjang karir untuk guru yang berprestasi
3. Setiap guru saling mendukung antara satu sama lain
4. Setiap guru mampu bekerjasama dalam individu maupun kelompok

**DAFTAR PUSTAKA**

- Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Central Buana Mandiri. *Value: Jurnal*

- Manajemen dan Akuntansi*, 15(1), 73-80.
- Arikunto, S. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rhineka Cipta, 2016.
- Handoko, Hani. T. *Manajemen*. Edisi ke-2. Yogyakarta: BPF, 2011.
- Hasibuan, SP. Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Jakni. *Metodologi Penelitian Eksperimen Bidang Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Manullang. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2016.
- Nawawi, H. Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011.
- Sarwono, Jonathan. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2012.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju, 2011.
- Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Sikula, Andrew F. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Ghalia Indonesia, 2015.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Yogyakarta: Aditya Media, 2014.
- Subekhi, Akhmad dan Jauhar Mohammad. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana, 2011.
- Suwanto dan Priansa, J. Donni. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Triswanto, Sugeng. *Trik Menulis Skripsi dan Menghadapi Presentasi Bebas Stres*. Cetakan ke-1. Yogyakarta: Tugu Publisher, 2010.
- Umi, Narimawati. *Metodologi Penelitian: Dasar Penyusunan Penelitian Ekonomi*. Jakarta: Genesis, 2010.
- Winardi. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rhineka Cipta, 2016.