

**PENGARUH PELATIHAN MOTIVASI DAN KEBERMAKNAAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata pada
Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh :

TILAWATI MASULAH

F100140202

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH PELATIHAN MOTIVASI DAN KEBERMAKNAAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

TILAWATI MASULAH

F 100 140 202

Telah diperiksa dan di setujui untuk di uji oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. Moordiningsih, S.Psi, M.Si, Psikolog

NIK/NIDN.876/0615127401

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PELATIHAN MOTIVASI DAN KEBERMAKNAAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU**

Oleh:

TILAWATI MASULAH

F100140202

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Psikologi

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada Rabu, 1 Agustus 2018

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Dr. Moordiningsih, S.Psi, M.Si, Psikolog (.....)
(Ketua Dewan Penguji)
2. Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psi (.....)
(Penguji Pendamping I)
3. Siti Nurina Hakim, S.Psi, M.Si, Psi (.....)
(Penguji Pendamping II)



Dekan

Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si

NIK/NIDN. 0624067301

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah di ajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawakan sepenuhnya.

Surakarta, 26 Juli 2018

Penulis



TILAWATI MASULAH

F100140202

PENGARUH PELATIHAN MOTIVASI DAN KEBERMAKNAAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan penentu berhasilnya perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan. Penelitian ini mengangkat masalah kinerja guru di sekolah, masalah yang sering terjadi, yakni masih kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kinerja dan kurangnya makna kerja yang ada pada guru dalam melakukan pekerjaan, yang terjadi yakni dengan guru tidak segera menyelesaikan urusan administrasi karyawan, dan pemberian sanksi yang harus dilakukan berulang kali untuk menyadarkan kesalahan guru. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan motivasi dan kebermaknaan kerja terhadap kinerja guru dan Mengetahui perbedaan pengaruh pelatihan motivasi dan kebermaknaan kerja terhadap kinerja guru antara kelas eksperimen yang di beri pelatihan motivasi dan kebermaknaan kerja dan kelas kontrol yang tidak di beri pelatihan motivasi dan kebermaknaan kerja. Penelitian ini menggunakan metode eksperimen dan menggunakan desain *pre test post test control group design*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai *pre test* dan *post test* pada kelas eksperimen menunjukkan signifikansi sebesar $p = 0,016$ ($p < 0,05$) artinya ada pengaruh pelatihan motivasi dan kebermaknaan kerja terhadap kinerja guru. Nilai *post test* kelas eksperimen dan kelas kontrol $t = 7.162$ ($p < 0,05$) dengan nilai rerata KE = 211.50 dan KK = 170.60 dengan hasil tersebut ada perbedaan *post test* pada kelas eksperimen yang di beri pelatihan motivasi dan kebermaknaan kerja dan kelas kontrol yang tidak diberi pelatihan motivasi dan kebermaknaan kerja.

Kata Kunci: Kebermaknaan, Kinerja, Motivasi.

Abstract

Employee performance is the determinant of the success a company or organization in achieving the goals. This study raised the problem of teacher performance in school, the problem than occur, namely the lack of teacher motivation in improving performance and the lack of meaning of work that is in teachers in doing the work, which is the teacher does not immediately complete the administrative affairs of employees, and sanction that must done repeatedly to make the teacher aware. The purpose of this study was determine whether there was an effect of motivation training and meaningfulness of work on teacher performance and to knoe differences in the influence of motivation training and meninglness of work on teacher performance between experimental classes that were given motivation training and meaningfulness of work and control classes that didi not receive motivation and meaningful training work. This study uses an experimental method an uses the pre-tes and post-test control group design. The result of this study indicate the value of pre-test an post-test in the experimental class that significance value of $p : 0.016$ ($p < 0,05$) means that there is an influence of motivation training and meaningfulness work on teacher performance. The

post-test value of the experimental class and the control class $t = 7.162$ ($p < 0.05$) with the mean value of KE = 211.50 and KK = 170.60 with these result there are difference in post-test in the experimental class which are given motivation training and meaningfulness of work and control classes that or not given motivation training and work effectiveness.

Keywords: Meaning, Motivation, Performance

1. PENDAHULUAN

Kinerja adalah kemampuan pada diri seseorang yang bersifat individu dan tidak bisa disamakan dengan individu yang lain, kinerja karyawan dapat di sebut pula dengan hasil kerja individu yang di berikan pada organisasi yang di naungi untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan oleh organisasi (Potu, 2013). Kinerja merupakan prestasi kerja dari usaha yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu yang telah di sepakati (Fauzi, Warso & Haryono, 2016). Kinerja adalah perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dalam pekerjaannya, kinerja dapat dilihat dari pelatihan dan servis yang dilakukan terhadap karyawan (Rashidpoor dalam Ali dan Farooqi, 2014).

Motivasi adalah hal pada diri individu yang membuat individu berusaha dalam mencapai suatu tujuan apabila berakibat positif dan akan menghindari nya jika akibat yang didapat negatif (Pandey, 2016). Menurut Ghadi (dalam Thory, 2016) menyatakan kebermanaknaan kerja adalah suatu nilai yang di yakini oleh individu untuk mencapai kepuasan pada saat bekerja dan mencapai cita – cita yang diinginkan oleh individu dalam bekerja. Kebermanaknaan kerja adalah dimana seorang karyawan menganggap pekerjaan yang dilakukan sangat berharga dan merelakan hal lain untuk pekerjaannya (Hackman dan Oldham dalam Peng dkk, 2015). Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan kepala sekolah SMP Islam Diponegoro Surakarta menyatakan bahwa masih ada kinerja guru yang kurang maksimal, dikarenakan kepala sekolah menanamkan nilai profesionalitas yang tegas oleh sebab itu kepala sekolah memberlakukan tidak ada jam kosong untuk murid, apabila ada salah satu guru mata pelajaran tidak hadir maka harus di gantikan oleh guru piket yang sedang berjaga. Adanya peraturan tersebut tidak membuat para guru makin bersemangat dalam mengajar namun menunjukkan penurunan dalam bekerja dengan alasan mata pelajaran yang ditinggalkan oleh

guru yang bersangkutan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh guru piket, sehingga apabila dikelas guru terkadang hanya diam dan mebiarkan murid bercengkrama sesama teman. Belum ada sanksi yang di berikan pada guru yang bersangkutan sehingga guru masih belum dapat menyadari dan cenderung melakukan perilaku negatif yang sama.

Hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah MTS N Tsanawiyah 9 Boyolali menyatakan masih adanya kinerja guru yang kurang maksimal dari persoalan administrasi guru yang masih belum dilengkapi, keluhan guru yang berstatus wiyata terhadap upah yang diterima, keluhan guru yang bertempat tinggal jauh dari tempat kerja, dan berdasarkan penilaian kepala sekolah guru belum terlalu maksimal dalam pelayanan mengajar terhadap siswa karena sarana dan prasarana sekolah yang belum memadai yakni sekolah menjadi dua lahan yang terpisah ruang guru dan ruang kelas terpisah sehingga guru harus berjalan $\pm$ 100meter untuk mengajar di kelas. Oleh karena itu terkadang didapati guru tidak selalu tepat waktu dalam masuk ke kelas untuk mengajar. Sanksi yang diberikan selama ini terhadap guru adalah berupa teguran secara pribadi yang di berikan kepala sekolah terhadap guru, teguran yang diberikan sudah 2 hingga 3 kali namun belum adanya perubahan dan guru masih cenderung melakukan hal negatif tersebut. Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan, untuk mencapai hal yang diinginkan individu harus rela memberikan kemampuan, ketrampilan dan waktu (Rachmawati, 2016). Makna kerja adalah karyawan melakukan pekerjaan berdasar nilai yang ada di perusahaan dan meyakini bahwa hasil dari pekerjaan akan memberi dampak pada dirinya dan lingkungan karyawan (Tams & Marshal, 2011). Hasanah (2012) menyatakan siapapun yang diberi tugas untuk mendidik harus mempertanggung jawabkan tugasnya. Guru diharuskan melaksanakan tugasnya dengan sebaik – baiknya dengan membuat perencanaan pengajaran, yang meliputi materi pelajaran, tujuan pengajaran, metode penyajian, sistem evaluasi hasil belajar, peninjauan kembali dan dalam melaksanakan tugasnya seorang guru professional harus menunjukkan sikap menunjang tinggi kariernya dengan menjaga citra profesinya.

2. METODE

Masih adanya permasalahan kinerja pada guru maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh pelatihan motivasi dan kebermanaknakerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode eksperimen dengan desain eksperimen desain *pre test post test control group design*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Tabel 1 *Independent Samples Test*

		t-test for Equality of Means			
		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Pre Test	Equal variances assumed	-1.370	18	.187	-7.500
	Equal variances not assumed	-1.370	17.075	.188	-7.500
Post Test	Equal variances assumed	7.162	18	.000	40.900
	Equal variances not assumed	7.162	15.719	.000	40.900

Tabel 2. *Group Statistics*

Kelompok		N	Mean
Pre Test	Kelompok	10	199.80
	Eksperimen	10	207.30
	Kelompok Kontrol		

Post Test	Kelompok	10	211.50
	Eksperimen	10	170.60
	Kelompok Kontrol		

Tabel 3 Paired Samples Test

		Sig. (2-tailed)
Pair 1	PRE - POST	.016

3.2 Pembahasan

Nilai *post test* kelas eksperimen dan kelas kontrol $t = 7.162$ ($p < 0,05$) dengan nilai rerata KE = 211.50 dan KK = 170.60 dengan hasil tersebut ada perbedaan *post test* pada kelas eksperimen dan kelas kontrol. Nilai *pre test* dan *post test* pada kelas eksperimen bahwa nilai signifikansi sebesar $p = 0,016$ ($p < 0,05$) artinya ada pengaruh pelatihan motivasi dan kebermaknaan kerja terhadap kinerja guru.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Nilai *pre test* dan *post test* pada kelas eksperimen bahwa nilai signifikansi sebesar $p = 0,016$ ($p < 0,05$) artinya ada pengaruh pelatihan motivasi dan kebermaknaan kerja terhadap kinerja guru. Nilai *pre test* dan *post test* pada kelas eksperimen dapat dilihat pada tabel 8 yakni *paired samples test* pada kolom t yang menunjukkan nilai $t = -2.943$ ($p < 0,05$) dengan nilai rerata *mean pre test* = 199.80 dan *post test* = 211.50 yang menunjukkan adanya perbedaan antara sebelum diberi pelatihan dan sesudah pelatihan.

4.2 Saran

Berdasar hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang diberikan adalah :

Bagi guru, Bagi para guru MTS Tsanawiyah Negeri 9 Boyolali hendaknya mempertahankan semangat dalam bekerja, selalu bersyukur dengan apa yang di dapat, lebih menyadari bahwa peran pekerjaan guru adalah pekerjaan yang mulia yang dapat mempengaruhi masa depan bangsa.

Bagi kepala sekolah, hasil dari penelitian menunjukkan bahwa guru harus diberi pelatihan secara berkala, karena masih ada guru yang merasa adanya perbedaan yang mencolok antara guru PNS dan guru wiyata, misalnya di kesejahteraan guru PNS dan guru wiyata juga agar guru selalu termotivasi dalam bekerja dan guru mampu lebih memaknai pekerjaan yang dilakukan sehingga guru tidak merasa terpaksa dalam melakukan pekerjaannya dan memberikan kinerja yang optimal bagi sekolah sehingga sekolah mampu berprestasi lebih baik lagi.

Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan lebih memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan, lebih mempersiapkan materi dan alat pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan sehingga mampu menghasilkan penelitian yang lebih baik. Di harapkan pula supaya mampu untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode penelitian yang lain agar hasil penelitian memperoleh hasil yang komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, S., & Farooqi, Y. A. (2014). Effect of work overlooad on job satisfaction, effect of job satisfaction on employee performance and employee engagement (a case of public sector university of gujranwala division). *Multidisciplinary science and engineering* , 24-30.
- Faozi, b., Zamora, r., & Anggraini, d. (2017). Effect of emotional intelegence, commitment, and job satisfaction on employee performance at Pt. Yeakin Plastic Industry Batam. *Jurnal equilibiria* , 1-23.
- Hasanah, A. (2012). *Pengembangan profesi guru*. Bandung: CV.Pustaka setia.
- Pandey, s. (2016). Impact of spiritual capital on work motivation among employees: an exploratory study. *Science and consciousness* , 42-51.
- Peng, a. c., Lin, h. e., Schaubroeck, j., III, e. f., Hu, b., & Zhang, a. (2015). CEO intellectual stimulation and employee work meaningfulness: the

moderating role of organizational context. *Group & organization management* , 1-23.

Potu, a. (2013). Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekayaan negara Suluttenggo dan Maluku utara di Manado. *Emba* , 1208-1217.

Rachmawati, F. (2016). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. trias sentosa, krian Sidoarjo. *Agora* , 259-263.

Tams, s., & Marshall, j. (2011). Responsible careers: Systemic reflexivity in shifting landscape. *Human relation* , 109-131.

Thory, k. (2016). Developing meaningfulness at work through emotional intelligence training. *Training and development* , 58-74.