

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN EMPATI DENGAN KINERJA GURU SMKN 10 SURABAYA

Oleh :

PRIMA RAMA HARDIANTO¹, SUROSO, M.FARID²

Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

e-mail : Ramahardianto27@gmail.com

ABSTRAK

Prima Rama Hardianto, 2018 , Kinerja seorang guru diperlukan untuk memiliki kinerja yang tepat waktu dan kompetensi yang professional. Pada kenyataan masih ditengarai guru yang melakukan keterlambatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Populasi penelitian ini guru SMKN 10 di Surabaya. Sampel penelitian berjumlah 50 orang. Pengambilan sampel menggunakan kuesioner. Instrumen pengumpulan data menggunakan skala motivasi kerja, skala empati, dan skala kinerja.

Kata-kata kunci : **Motivasi Kerja, Empati, Kinerja Guru**

PENDAHULUAN

Pelaksanaan sistem pendidikan yang menerapkan manajemen berbasis sekolah dan kurikulum berbasis kompetensi menuntut kesiapan guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) untuk melaksanakan tugas-tugasnya secara profesional dan mengedepankan kualitas pendidikan sesuai perkembangan jaman. Tugas dan kewajiban guru SMK semakin berat dalam menghadapi kompetensi sistem pendidikan yang berkembang mengikut perkembangan jaman. Karena itu diperlukan motivasi kerja dan empati dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Fakta dilapangan banyak guru yang belum menunjukkan kinerja yang baik, meskipun mereka telah mendapatkan tunjangan profesi pendidik karena telah tersertifikasi. Peningkatan kinerja guru yang sudah lolos sertifikasi masih belum memuaskan. Hasil temuan sentara dari survei yang dilakukan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) mengenai dampak sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru. Survei terhadap 16 dari 28 provinsi yang diteliti. Hasilnya sudah menunjukkan jika kinerja guru yang sudah disertifikasi belum meningkat signifikan (Kompas, 6 Oktober 2009). Guru-guru yang sudah lolos sertifikasi

umumnya tidak menunjukkan kemajuan, baik dari sisi pedagogis, kepribadian, profesional, maupun sosial. Guru hanya aktif menjelang sertifikasi, tetapi setelah dinyatakan lolos, kualitas mereka justru semakin menurun.

Banyak faktor yang diduga berhubungan dengan kinerja guru, antara lain : motivasi kerja, empati, pengetahuan administrasi pembelajaran, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan kecerdasan emosional.

Hasil pengamatan penelitian dengan beberapa guru SMKN 10 Surabaya ternyata ada beberapa guru dengan masa kerja lebih 5 tahun semakin malas artinya sering datang terlambat, kurang inovatif dan kreatif dalam mengajar, kurang update dalam metode pembelajaran bahwa terkesan monoton.

Penelitian menduga penyebab kinerja guru yang rendah adalah karena motivasi, empati yang juga rendah, mereka menganggap berkualitas atau tidak mengajar juga gajinya sama dengan yang kualitas mengajarnya baik, jarang mengikuti pelatihan-pelatihan karena merasa sudah banyak pengalaman kurangnya pengawasan dari pihak-pihak terkait dengan guru misalnya Kepala Dinas Pendidikan, Kepala Sekolah, dan kreativitas mereka rendah kurang aktif membaca, kurang kiat berapresiasif, kurang mencintai nilai seni dan tidak menerapkan hasil dari pelatihan yang pernah diberikan dan mungkin juga dari pendidikan guru yang kurang memadai.

Motivasi kerja menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru SMKN10 di Surabaya. Konsep diri merupakan gabungan dari pemikiran perasaan, dan sikap yang dimiliki orang terhadap diri sendiri, yang meliputi : kepercayaan terhadap dirinya sendiri menyangkut kemampuan akademik dan profesionalnya. Melihat citra diri dan harga dirinya terhadap kemampuan profesional, serta tanggapan diri orang lain dalam hubungan kemampuan profesional.

HIPOTESIS

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah hubungan antara motivasi kerja dan empati dengan kinerja guru Berdasarkan tujuan dan masalah yang telah ditetapkan, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada hubungan secara bersama antara motivasi kerja dan empati guru dengan kinerja guru SMKN 10 Surabaya
2. Ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMKN 10 Surabaya
3. Ada hubungan positif antara empati dengan kinerja guru SMKN 10 Surabaya

SUBJEK PENELITIAN

Bab ini akan berisi penjelasan mengenai metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yang meliputi Subjek Penelitian, Variabel Penelitian dan Pengukurannya, Analisa Data.

1. Subjek ini semua orang yang berkopentem di profesi sebagai guru di tempat itu dengan jumlah guru \pm 80 Orang.
2. Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *non-probability* sampling, yaitu suatu metode pengambilan sampel dimana

tidak setiap partisipan dalam semua populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Sedangkan teknik pengambilan data sampel atau cara pemilihan partisipan penelitian dengan menggunakan skala *Insidivial Sampling*. Yang artinya semua individu yang telah memenuhi kriteria dan bersedia turut berpartisipasi dalam penelitian ini dapat dijadikan subjek penelitian. Penggunaan metode dan teknik pengambilan sampel ini didasarkan pada kemudahan dalam mengakses sampel dari populasi yang ada.

ALAT PENGUMPULAN DATA

1) Skala Kinerja Guru

Pengukuran yang dipakai untuk mengungkapkan kinerja guru menggunakan skala milik A.Tabrani Rusyan dkk,(2000:17)

Tabel Skoring Aitem Skala Kinerja Guru

Penilaian	Favorabel	Unfavorabel
SS (Sangat Setuju)	5	1
S (Setuju)	4	2
N (Netral)	3	3
TS (Tidak Setuju)	2	4
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

2) Skala Motivasi Kerja Guru

Pengukuran yang dipakai untuk mengungkapkan Motivasi kerja guru menggunakan skala linert

Tabel Skoring Aitem Skala Motivasi Kerja Guru

Penilaian	Favorabel	Unfavorabel
SS (Sangat Setuju)	5	1
S (Setuju)	4	2
N (Netral)	3	3
TS (Tidak Setuju)	2	4
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

3) Empati

Skala ini terdiri atas 58 aitem yang berdasarkan empat aspek *perspective taking, fantasy, empathy concern, dan personal distress*. Komposisi aitem-aitem pada subskala IRI secara keseluruhan yang memiliki validitas dan reliabilitas alat ukur yang baik.

Tabel Skoring Aitem Skala Motivasi Kerja Guru

Penilaian	Favorabel	Unfavorabel
SS (Sangat Setuju)	5	1
S (Setuju)	4	2
N (Netral)	3	3

TS (Tidak Setuju)	2	4
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan maka pembahasan akan dilakukan untuk setiap hipotesis. Dalam penelitian yang berjudul “ Hubungan antara Motivasi Kerja dan Empati dengan Kinerja Guru SMKN10 di Surabaya” adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui motivasi kerja guru tidak memiliki hubungan yang liner dengan kinerja guru. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah motivasi kerja guru. hal ini terbukti dengan ditemukan korelasi parsial diperoleh 0,072 dan t -0,495 dengan $p=0,623$ ($p>0,05$). Hal ini berarti makin rendahnya motivasi kerja guru makin rendah pula kinerja guru dan usaha untuk meningkatkan motivasi kerja harus menjadi prioritas sehingga kinerja guru akan semakin optimal.

Menurut hasil penelitian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru tidak mempunyai hubungan dengan kinerja guru SMKN 10 di Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah motivasi kerja seseorang semakin rendah pula kinerjanya begitu pula sebaliknya, semakin tinggi motivasi kerja seseorang semakin pula tinggi kinerjanya.

Ditemukan korelasi parsial diperoleh 0,075 dan t -0,0514 dengan $p=0,610$ ($p>0,05$). Hal ini berarti makin rendah empati makin rendah pula kinerja guru, dan usaha untuk meningkatkan empati harus menjadi prioritas sehingga kinerja guru akan semakin optimal.

Menurut hasil penelitian dapat dikatakan bahwa empati tidak mempunyai hubungan dengan kinerja guru SMKN10 di Surabaya, Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah empati seseorang semakin rendah pula kinerja begitu pula sebaliknya, semakin tinggi empati seseorang semakin pula tinggi kinerjanya. Kerjasama yang baik dengan orang tua atau wali murid dapat membantu memberikan solusi atau penyelesaian jika ada permasalahan yang menyangkut anak-anak. Mengajar pendidikan agama kepada anak-anak ketika disekolah juga. Motivasi Kerja adalah faktor internal guru (intrinsik) yang dapat memberikan energi untuk mendorong guru dalam meningkatkan kinerjanya,tinggi rendahnya motivasi akan menentukan tinggi rendahnya data dorong dari dalam diri seorang guru untuk empati.Jika kebutuhan tidak terpenuhi maka akan muncul perasaan tidak empati dan motivasi kerja rendah yang sangatlah dibutuhkan oleh seorang guru meskipun tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja tersebut.

Untuk meningkatkan motivasi kerja,empati dan kinerja dalam rangka menuju era informasi dan era teknologi sekaligus era globalisasi, maka seorang guru harus meningkatkan SDM yang ada pada dirinya. Supaya tugas dan tanggung jawab guru dapat dilaksanakan dengan baik, maka guru harus mempunyai kinerja yang baik. Yaitu seorang guru harus mempunyai usaha dalam proses belajar mengajar yang meliputi perencanaan,pelaksanaan, dan evaluasi belajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Furtwengler, Dale (2002), *Penilaian Kinerja*, Yogyakarta: Andi.
- Uno, Hamzah B. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.S
- Winardi (2002). *Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Taufik.(2012). *Empati : Pedekatan Psikologi Sosial*. Jakarta :Pt Rajawali.
- Djafri,N.(2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Empati dan Motivasi Terhadap Budaya Organisasi Study Kasus Terhadap Kepala Sekolah Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen* .
- Hatmodjosoewoto,J.S.(2011)/Pengaruh Empati terhadap Kinerja Guru.*Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*,10(2),101-114
- Ahmadi. 2013. *“Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Interning Di SMP Kabupaten Kerinci”*.
- Wirawan.(2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia (teori, Aplikasi dan Penelitian)*.
- Winardi, J, 2002, *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*.
- Achmas S. Rky. 2002.. *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru*.
- Uno,Hamzah.B.(2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*.
- Maslo,2001 *Teori Motivasi , Madhab ketiga*
- Wirawan.(2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia (teori, Aplikasi dan Penelitian)*.

- Ilyas I,M., (2010). Kinerja dan kompetensi guru dalam pembelajaran
- Bestiana, Rosita. 2012 jurnal . Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Komitmen Normatif dengan Kinerja Guru SMPN 1 Rantau Selatan Labuhan Batu Medan: Unimed
- Atkinson and Father, 1988, Achievement Motivation, London: Catia Press
- Barnawi & Mohammad, A. (2012). *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian Kinerja Guru Profesional*.
- Depdiknas. (2008). *Penilaian Kinerja Guru*. Jerome, Paul J. 1994: *Mengevaluasi Kinerja Karyawan*,
- Hatmodjosoewito, J.S. (2011). Pengaruh Empati terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 10(2), 101-114.
- Diknas, 2007. *TOT Pengawas Sekolah*. Menilai Kinerja Guru. Jawa Timur: Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan.
- Baron, R. A. dan Byrne. D.(2005). *Psikologi sosial*. Jilid 2. Alih Bahasa: Ratna Djuwita. Edisi kesepuluh