

## **PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH DI KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA**

**Ahmad Ridani**

**UINSI Samarinda**

[ahmadridani2021@gmail.com](mailto:ahmadridani2021@gmail.com)

**Sudadi**

**UINSI Samarinda**

[upm.gkm\\_pasca@uinsi.ac.id](mailto:upm.gkm_pasca@uinsi.ac.id)

### **Abstrak**

Ketidaksesuaian antara kondisi ideal yang seharusnya dialami guru dan apa yang sesungguhnya berlangsung di dalam kelas adalah sesuatu yang perlu dikaji karena hanya dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi tentang pengaruh pemberdayaan dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga teknis di Madrasah Tsanawiyah. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Penajam Paser Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dengan pendekatan kausalitas dengan teknik analisis jalur (fath analysis). Respondens adalah staf yang dipilih secara acak sebanyak 70 respondens. Penelitian ini menunjukkan temuan sebagai berikut: (1) Kinerja guru secara langsung dipengaruhi oleh kebebasan, (2) Motivasi kerja secara langsung meningkatkan efektivitas mengajar, (3) Pemberdayaan memiliki efek positif langsung terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil temuan dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Oleh karena itu pemberdayaan dan motivasi kerja harus menjadi pertimbangan dalam mengelola kinerja guru di Kabupaten Penajam Paser Utara.

**Kata kunci:** Pemberdayaan, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

### **Abstract**

*The discrepancy between the ideal conditions that teachers should experience and what actually takes place in the classroom is something that needs to be studied because only by understanding the factors that influence teacher performance. This research was conducted to obtain information about the effect of empowerment and work motivation on the performance of technicians at Madrasah Tsanawiyah. This research was conducted in North Penajam Paser Regency. This research uses a quantitative approach with a survey method with a causality approach with path analysis techniques (fath analysis). Respondents were staff who were randomly selected as many as 70 respondents. This study shows the following findings: (1) Teacher performance is directly influenced by freedom, (2) Work motivation directly increases teaching effectiveness, (3) Empowerment has a direct positive effect on work motivation. Based on the findings it can be concluded that empowerment and work motivation have a direct effect on teacher performance. Therefore empowerment and work motivation must be considered in managing teacher performance in Penajam Paser Utara District.*

**Key Words:** Empowerment, Work Motivation, Teacher Performance

## A. Pendahuluan

Era revolusi industri 4.0 menjadi fenomena munculnya kolaborasi antara teknologi digital dan teknologi otomasi. Revolusi ini telah membawa dampak terhadap berbagai bidang, termasuk bidang pendidikan. Dalam satu dekade terakhir, pemerintah Indonesia telah berupaya untuk melakukan penyesuaian terhadap perkembangan teknologi informasi yang begitu pesat. Pesatnya perkembangan teknologi informasi dapat meningkatkan persaingan global dalam berbagai aspek kehidupan yang dapat memberikan dampak positif maupun negatif bagi masyarakat Indonesia. Dunia pendidikan di Indonesia mau tidak mau dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas pendidikan untuk dapat meningkatkan daya saing dengan dunia luar<sup>1</sup>.

Salah satu faktor kunci dalam pertumbuhan suatu negara adalah pendidikan. Banyak negara di penjuru dunia memprioritaskan kemajuan pendidikan menjadi agenda utama dalam pembangunan nasional. Setiap pemerintah di dunia memahami pentingnya kualitas sumber daya manusia yang baik - yang diperoleh dari pendidikan - sebagai fondasi keberhasilan suatu bangsa. Dengan demikian, pendidikan dapat diartikan sebagai upaya pencerdasan kehidupan masyarakat dan sarana untuk mewujudkan masyarakat madani Indonesia seutuhnya dalam rangka pembangunan bangsa. pembangunan nasional. Kualitas sumber daya manusia - mulai dari pelaksana teknis dan pengawas pengembangan sumber daya manusia hingga para pengambil keputusan atau kebijakan, pemikir dan perencana - sangat menentukan keberhasilan pembangunan bangsa. Menyadari pentingnya pendidikan secara strategis, peningkatan kemampuan sumber daya manusia menjadi sarana yang paling efektif untuk mencapai pembangunan nasional<sup>2</sup>.

Pentingnya pengajar dalam meningkatkan standar pendidikan tidak dapat dilebih-lebihkan. Guru harus terampil dalam mengatur dan menyajikan pelajaran, serta memotivasi siswa untuk belajar dengan giat secara sistematis, teratur, dan terarah. Oleh karena itu, sudah sepantasnya para guru mendapatkan perhatian dan kesempatan terbaik untuk memajukan karir mereka.

Oleh karena itu pembangunan bidang pendidikan menjadi bagian yang strategis dalam pembangunan nasional. Sementara itu pembangunan pendidikan tidak lepas dari pengaruh kualitas pelayanan, pemberdayaan dan motivasi kerja, sehingga proses pembangunan dengan kata lain bahwa pendidikan selain menghadapi persolana internal yang menyangkut masalah pemerataan guru serta kualitas dan relevansi pendidikan. Pendidikan juga menghadapi masalah eksternal yaitu tuntutan masyarakat terhadap kualitas hasil produk pendidikan dalam memasuki dunia kerja.

Program pemberdayaan terhadap tenaga pendidik (guru) menjadi manifestasi dari pengembangan kapasitas yang bernuansa pemberdayaan sumber daya manusia tenaga pendidik melalui pengembangan berbagai kemampuan yang dimilikinya dantanggung jawab serta sinergis antara pemerintah, masyarakat dan guru. Pemberian kepercayaan yang penuh oleh pimpinan (Kepala Madrasah) kepada guru dalam menjalankan fungsinya sebagai tenaga pendidik merupakan faktor penting untuk mencapai keberhasilan suatu kinerja yang baik. Upaya berkelanjutan untuk mengoptimalkan kinerja guru merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

---

<sup>1</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung, PT. Rafika Aditama, Cet.III,2007.

<sup>2</sup> J. Winardi, *Motivasi dan Pemativasian Dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafinda Persada, 2004.

Sebuah lembaga pendidikan yang ingin berkembang dan maju, utamanya madrasah, senantiasa mengupayakan agar motivasi kerja para gurunya meningkat, dengan demikian motivasi kerja guru akan meningkatkan produktivitas kinerja guru dan pada akhirnya memberikan pengaruh terhadap keberhasilan madrasah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Secara teoritis, para pengajar madrasah memiliki banyak potensi kreatif untuk meningkatkan kinerja mereka. Namun, potensi tersebut tidak selalu berkembang secara alamiah dan lancar karena dampak dari berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri maupun yang berasal dari luar diri guru. Tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi guru di lapangan sangat berbeda dengan harapan. Sebagai contoh, ada guru yang memiliki pekerjaan sampingan yang berhubungan maupun tidak berhubungan dengan profesinya. Beberapa guru bahkan lebih memprioritaskan pekerjaan sampingannya daripada tanggung jawab utamanya sebagai pengajar di kelas atau madrasah. Kenyataan ini sangat memprihatinkan dan memunculkan sejumlah kekhawatiran tentang seberapa besar komitmen guru terhadap pekerjaan mereka. Di sisi lain, masih diperdebatkan apakah guru berhasil meningkatkan kualitas pendidikan.

Ketidaksihinggaan antara kondisi ideal yang seharusnya dialami guru dan apa yang sesungguhnya berlangsung di dalam kelas adalah sesuatu yang perlu dikaji karena hanya dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, maka solusi alternatif dapat ditemukan sehingga faktor-faktor tersebut tidak menjadi penghalang dalam meningkatkan kinerja guru, tetapi justru dapat meningkatkan dan mendorongnya.

Sehubungan hal tersebut maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dipandang perlu untuk diteliti secara mendalam agar dapat memberikan gambaran yang jelas bahwa faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru. Bertolak dari kondisi yang ada sebagaimana yang telah dikemukakan di atas, tentu akan sangat menarik untuk dikaji lebih lanjut dalam kaitannya dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Penajam Paser Utara. Apalagi sebagian wilayah Kabupaten Penajam Paser Utara telah ditetapkan sebagai Ibu Kota Negara berdasarkan Undang-Undang Nomor: 3 Tahun 2022.

## **B. Tinjauan Pustaka**

### **1. Kinerja Guru**

Secara sekilas kinerja mempunyai wujud yang hampir identik dengan prestasi kerja, tetapi mempunyai pengertian yang berbeda. Pada kinerja hasil pelaksanaan kerja merupakan efek yang tidak langsung, sedangkan pada prestasi kerja, hasil kerja merupakan unsur-unsur langsung yang menjadi ukuran penilaian. Tetapi wujud kinerja maupun prestasi kerja dapat dilihat dari hasil yang diperoleh dari pekerjaan, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, sehingga indikator dapat mengukur prestasi kerja. Kinerja hanya dapat digambarkan sebagai performa. Kinerja juga dapat merujuk pada seberapa baik sesuatu dilakukan di tempat kerja, seberapa baik pelaksanaannya, atau seberapa baik kinerjanya<sup>3</sup>.

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang dapat diperoleh individu atau sekelompok individu di dalam suatu lembaga, baik dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, maupun dalam rangka upaya mewujudkan tujuan organisasi

---

<sup>3</sup> Suwatno & Doni Juni Priansa. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, Bandung: Alfabet, cet.II, 2011.

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika<sup>4</sup>.

Sementara itu, pengertian kinerja ialah pencapaian kerja atau hasil pekerjaan (output) secara kualitas dan kuantitas tertentu yang dihasilkan oleh seorang tenaga kerja dalam kurun waktu tertentu selama melakukan tugas kerjanya masing-masing sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya.

Guru harus menunjukkan kinerja yang tinggi agar dapat memenuhi harapan dan tujuan dari semua pihak, terutama masyarakat umum, yang menaruh kepercayaan kepada sekolah, madrasah, dan guru untuk membina para siswa. Keefektifan guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya memiliki dampak yang signifikan dalam mencapai pendidikan yang berkualitas tinggi, sehingga performa guru merupakan persyaratan penting untuk kesuksesan dunia pendidikan.. Dengan kata lain, memiliki tenaga pengajar yang efektif sangat diperlukan untuk menghasilkan hasil pendidikan yang berkualitas tinggi. Hal ini ditegaskan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa guru merupakan seorang tenaga pendidik yang profesional dan memiliki tugas utama mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan melakukan evaluasi terhadap siswa pada pendidikan anak usia dini pada pendidikan formal, jenjang pendidikan dasar, dan jenjang pendidikan menengah.

Merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi semuanya termasuk dalam rentang keberhasilan guru. Guru harus menentukan tujuan dari pelajaran yang mereka ajarkan, yang merupakan salah satu alasan utama mengapa perencanaan sangat penting. Penting bagi guru untuk memahami apa yang seharusnya dapat dilakukan siswa pada akhir pelajaran yang sebelumnya tidak dapat mereka lakukan. Faktor-faktor lain yang mendukung pentingnya persiapan meliputi:

- a. Memberikan kesempatan kepada pengajar untuk mengantisipasi masalah-masalah yang mungkin terjadi dan kemudian memikirkan solusinya;
- b. Memastikan bahwa pelajaran yang diberikan seimbang dan sesuai untuk kelas;
- c. Menginspirasi kepercayaan diri guru;

Secara umum, perencanaan merupakan ide yang baik dan menunjukkan keahlian. Berdasarkan perencanaan yang telah ditetapkan maka langkah selanjutnya adalah melakukan implementasi kinerja. Dalam pelaksanaan kinerja dapat dipandang sebagai sebuah proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Pelaksanaan tugas guru harus dilakukan dengan berpedoman kepada rencana kerja yang telah disusun sebelumnya, implementasi pembelajaran sebagai interaksi pendidikan edukatif antara pembelajar dan pengajar. Aktivitas ini merupakan bentuk kegiatan tatap muka sesuai dengan yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor: 74 Tahun 2008 tentang guru. Pada pasal 52 ayat (1), disebutkan bahwa kewajiban guru meliputi kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan tugas.

Sebagai bagian dari proses kinerja setelah perencanaan dan pelaksanaan, langkah selanjutnya adalah evaluasi. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui hasil kinerja atau prestasi kerja. Suatu proses kinerja dapat dikatakan selesai apabila telah mencapai target waktu tertentu, misalnya berakhirnya tahun anggaran, atau berakhirnya tahun

---

<sup>4</sup> Sedarmayanti. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Bandung: CV. Mandar Maju, Cet. Kedua, 2010.

pembelajaran. Pelaksanaan evaluasi kinerja dimaksudkan untuk melakukan penilaian terhadap pencapaian hasil kerja atau pencapaian kerja tertentu. Pelaksanaan evaluasi kinerja memberikan umpan balik atas tujuan dan sasaran kerja, proses penyusunan perencanaan dan implementasi kinerja<sup>5</sup>.

Berdasarkan kajian sejumlah konsep di atas dapat disintesakan bahwa kinerja adalah unjuk kerja yang dilakukan seseorang dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

## 2. Pemberdayaan

Istilah "pemberdayaan" dalam berasal dari kata "power", yang memiliki arti "kemampuan untuk menyebabkan sesuatu terjadi atau tidak terjadi sama sekali"<sup>6</sup>. Noe Et. Al mendefinisikan pemberdayaan sebagai pemberian kebebasan kepada karyawan untuk bertanggung jawab atas semua aspek penciptaan produk dan pengambilan keputusan, serta kewenangan untuk melakukannya. Khan selanjutnya mengatakan bahwa pemberdayaan adalah hubungan interpersonal yang konstan yang membantu mengembangkan kepercayaan diri antara anggota staf dan manajemen. Pemberdayaan berarti mendorong orang untuk berpartisipasi lebih banyak dalam pilihan dan tindakan yang berdampak pada tempat mereka bekerja.

Orang dapat diberdayakan atau dibuat lebih mampu menangani masalah mereka sendiri dengan diberi kepercayaan dan wewenang, yang membantu menanamkan rasa tanggung jawab. Orang dapat diberdayakan dengan dipindahkan dari posisi biasa ke posisi lain yang menawarkan peluang untuk tanggung jawab yang lebih besar. Dorongan adalah langkah pertama dalam memberdayakan orang lain. Dari sana, Anda dapat melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan atau membiarkan mereka mengambil alih tanggung jawab atas tugas yang ada.

Sebuah model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi, maka Khan menawarkan sebuah model pemberdayaan dengan tahapan *Desire, Trust, Confident, Credibility, Accountability, dan Commnunikation*. Tahap pertama dalam pendekatan pemberdayaan adalah melakukan pelimpahan wewenang dan pelibatan pekerja, yang mencakup elemen-elemen berikut:

- a. karyawan diberi peluang untuk menemukan masalah yang sedang berlangsung;
- b. kepribadian yang bersifat derikatif diminimalkan dan keterlibatan pekerja ditingkatkan;
- c. perspektif baru didorong dan strategi kerja dipikirkan;
- d. keahlian tim dijelaskan; dan
- e. pekerja dilatih untuk mengawasi diri mereka sendiri (*self control*).

Membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan adalah hal berikutnya setelah keinginan pimpinan untuk memberdayakan. Manajemen dan anggota staf saling menghormati satu sama lain. Hubungan saling mempercayai antara sesama anggota organisasi akan menciptakan situasi yang baik dan memungkinkan adanya saling tukar menukar ide atau usulan. Kepercayaan mencakup berbagai hal seperti 1) memberikan kesempatan kepada karyawan berpartisipasi untuk membuat keputusan, dan 2) menyediakan alokasi waktu dan tenaga yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. (3) memberikan pelatihan yang memadai untuk kebutuhan

---

<sup>5</sup> Wibowo, Manajemen Kinerja, Edisi ketiga, Jakarta: Rajawali Pers, 2007.

<sup>6</sup> Suwatno & Doni Juni Priansa. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, Bandung: Alfabet, cet.II, 2011.

pekerjaan; (4) menghargai perbedaan pendapat dan merayakan keberhasilan karyawan; dan (4) memberikan pelatihan yang memadai untuk kebutuhan pekerjaan. (5) Menyediakan akses yang cukup terhadap pengetahuan, menghargai prestasi karyawan, dan terlibat dalam perdebatan tentang sudut pandang yang berlawanan.

Selain itu, dalam membangun jaringan antar unit kerja, memperluas tugas pendelegasian tugas-tugas tertentu kepada bawahan, mengeksplorasi berbagai ide dan masukan dari bawahan, menyediakan jadwal instruksi pekerjaan dan mendorong penyelesaian yang baik adalah beberapa tindakan yang dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan.

Tahap keempat yaitu mempertahankan kepercayaan dengan memberikan apresiasi dan menciptakan iklim kerja yang mendorong terjadinya persaingan yang sehat untuk menciptakan organisasi yang berperforma tinggi. Elemen-elemen dalam menjaga kredibilitas meliputi: 1) menjadikan karyawan sebagai penjaga gerbang yang strategis; 2) meningkatkan sasaran di semua bidang kegiatan; 3) meningkatkan inisiatif individu melalui partisipasi; dan 4) memberikan bantuan untuk memecahkan ketidaksepakatan terkait penetapan sasaran dan target.

Langkah berikutnya adalah meminta pertanggungjawaban karyawan atas wewenang yang diberikan dengan menetapkan peran, standar, dan tujuan mengenai evaluasi kinerja karyawan dan menyelesaikan tugas-tugas yang terkait dengan wewenang yang diberikan dengan cara yang konsisten dan jelas. Komunikasi yang terbuka adalah tahap terakhir dalam membangun kepercayaan antara staf dan manajer. Kritik dan saran terhadap kinerja dan prestasi karyawan dapat membantu tercapainya keterbukaan ini<sup>7</sup>.

Berdasarkan pembahasan berbagai konsep yang telah dibahas di atas, maka dapat dikatakan bahwa pemberdayaan adalah proses dimana pemimpin mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada orang lain dan juga memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengembangkan potensi dan menjadi lebih kompeten dalam mencapai tujuan organisasi.

### **3. Motivasi**

Membenarkan kesediaan seseorang untuk melakukan tugas. Kata Latin "movere," yang berarti menggerakkan atau, lebih khusus lagi, apa yang menjadi tujuan kita, adalah asal mula kata "motivasi" pertama kali muncul. Gerakan atau motivasi menghasilkan tiga hal: 1) apa yang mendorong perilaku manusia, 2) apa yang memandu perilaku manusia, dan 3) bagaimana mempertahankan dan melanjutkan perilaku manusia<sup>8</sup>. Tindakan atau perbuatan manusia yang dilandasi atas motif tertentu berisi tema-tema yang berkaitan dengan motivasi yang melatarbelakanginya karena ada maksud, tujuan, harapan, dan pemenuhan yang ingin dicapai. Motivasi sebagai pendorong tingkah laku yang menyebabkan seseorang membangkitkan energi atau semangat dari dalam dirinya dan mendorong terjadinya suatu tingkah laku atau

---

<sup>7</sup> Suwatno & Doni Juni Priansa. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, Bandung: Alfabet, cet. II, 2011.

<sup>8</sup> Charles J, Schwahn, William G, Spady, *Leading in the age of Empowerment*, New York: Rowman & Littlefiled Education, 2010.

perbuatan untuk mengerjakan sesuatu sesuai dengan adanya dorongan dari dalam dirinya<sup>9</sup>.

Menurut Gray, motivasi adalah hasil dari berbagai proses internal dan eksternal yang menghasilkan sikap antusiasme dan ketekunan dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu<sup>10</sup>. Serupa dengan bagaimana saya mendefinisikan motivasi, Newstrom mendefinisikan motivasi sebagai "... proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha seseorang untuk mencapai tujuan."

Menurut Uno, adanya berbagai jenis kebutuhan pada dasarnya merangsang kekuatan motivasi. Keinginan untuk dipuaskan, tindakan yang diambil, tujuan, dan umpan balik adalah contoh-contoh motivasi dasar. Karena perusahaan pada dasarnya mengharapkan karyawan yang tidak hanya mampu, cakap, dan terampil, maka motivasi merupakan dorongan bagi para pekerja agar mau bekerja lebih giat. Alasan motivasi diperlukan adalah karena motivasi memberikan sumbangan yang cukup berarti dalam pencapaian semangat kerja seseorang, menyebabkan mereka mau bekerja sama, bekerja efisien, dan berpartisipasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan<sup>11</sup>.

Melalui teori motivasinya, yang dikenal dengan teori dua faktor, Herzberg berpendapat seperti yang diungkapkan dalam Danim (2004) bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi: faktor internal dan faktor eksternal. Herzberg menegaskan bahwa variabel-variabel ini memiliki kekuatan untuk mempengaruhi bagaimana manusia melakukan pendekatan terhadap pekerjaan mereka, termasuk seberapa puas atau tidak puasnya mereka terhadap pekerjaan tersebut. Dalam hal ini, ada dua jenis dorongan: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Kemampuan untuk mengenali nilai manfaat/makna dari pekerjaan yang dilakukan, baik karena dapat memuaskan kebutuhan, menyenangkan, atau membantu seseorang mencapai tujuan, serta harapan positif tertentu untuk masa depan, merupakan contoh motivasi intrinsik. Contoh lainnya adalah perilaku kerja yang dikhususkan semata-mata karena memiliki peluang untuk mewujudkannya demi keuntungan perusahaan.

Motivasi ekstrinsik, juga dikenal sebagai motivasi eksternal, adalah kekuatan yang mendorong perilaku di tempat kerja dan berasal dari sumber selain individu. Motivasi ini berbentuk situasi yang menuntut karyawan untuk menunjukkan perilaku terbaik mereka dengan imbalan imbalan dan hukuman. Berdasarkan kajian sejumlah konsep di atas maka dapat disentasikan bahwa motivasi kerja adalah sebuah penggerak atau dorongan dan kekuatan baik yang datang dari luar maupun yang datang dari dalam diri seseorang yang mengarahkan untuk berperilaku agar mau bekerja keras dalam upaya mencapai tujuan tertentu.

---

<sup>9</sup> Ruth Kanfer, Gilad Chen, Robertyt. D, Pritchard. *Work Motivation: Content, Context, and Change*, London: Routlege, 2008.

<sup>10</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung, PT. Rafika Aditama, Cet.III,2007.

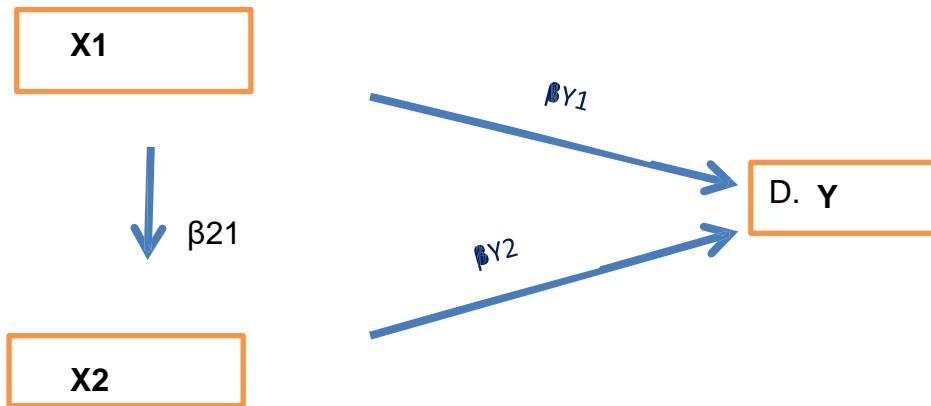
<sup>11</sup> Hasibuan, MSP, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.

### C. Metode

Berdasarkan hal tersebut, secara khusus tujuan penelitian ini adalah menemukan bukti-bukti dan memperoleh informasi secara sah dan akurat mengenai pengaruh antara dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Penajam Paser Utara, sedangkan secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.:

1. Pengaruh langsung pemberdayaan terhadap kinerja guru;
2. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru; dan
3. Pengaruh langsung pemberdayaan terhadap motivasi guru.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dengan pendekatan kausalitas dengan analisis jalur (fath analysis), yaitu suatu penelitian yang dirancang untuk mencari pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan deskripsi teoritik, model teoritik berbentuk kausal sebagai berikut:



Gambar 1. Model konstelasi Analisis Jalur

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

X1 = Pemberdayaan

X2 = Motivasi Kerja

Adapun sasaran dari penelitian tersebut merupakan populasi target dari penelitian ini adalah keseluruhan guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Penajam Paser Utara. Jumlah populasi sebanyak 104 orang guru yang tersebar di Madrasah Tsanawiyah baik berstatus negeri maupun swasta yang ada di 4 (empat) kecamatan yang ada di wilayah Kabupaten Penajam Paser Utara. Teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah Sample Random Sampling, yaitu pengambilan sampel yang dilakukan dengan cara acak/random terhadap semua anggota populasi tanpa adanya pengecualian memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sebuah sampel. Dalam penelitian ini, jumlah anggota sampel sebanyak 70 orang guru pada sejumlah Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Penajam Paser Utara.

### D. Hasil dan Pembahasan

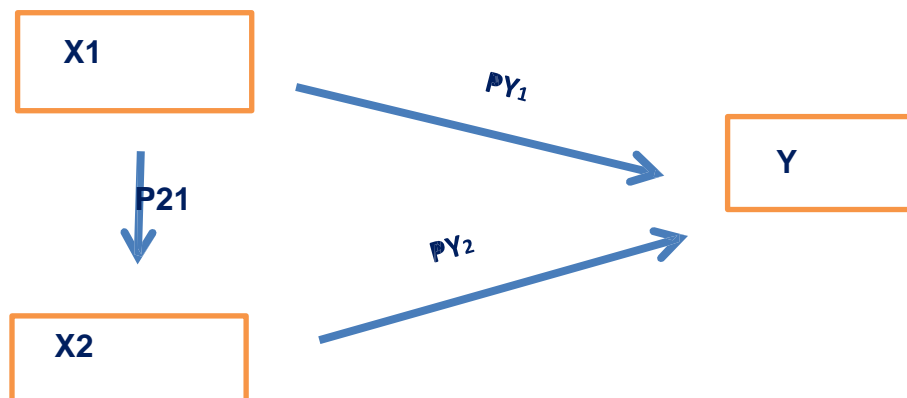
Setelah uji prasyarat analisis regresi dilalui, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian. Analisis regresi dilakukan sebagai uji terhadap keterkaitan antar



variabel, meliputi apakah hubungan antar variabel dapat dikategorikan sebagai sebuah hubungan linier. Selain itu juga digunakan untuk menguji linieritas antar variabel penelitian, serta untuk memastikan apakah variabel bebas X1 dan X2 berpengaruh terhadap variabel terikat Y dan variabel bebas X1 berpengaruh terhadap variabel terikat X2.

Metode penelitian analisis statistika korelasi product moment dan path coefficient yang diperlihatkan pada hasil akhir model diagram jalur yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian. Melalui bantuan program komputer SPSS for Windows versi 17.0, dipergunakan metode analisis regresi berganda dan analisis jalur (path analysis) untuk menentukan besarnya sumbangan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis penelitian maka dilakukan dengan melakukan perhitungan nilai koefisien jalur. Atas hipotesis yang diajukan, maka dilakukan uji t terhadap empat koefisien jalur, dengan ketentuan bahwa jalur dinyatakan berarti jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , jika tidak maka dinyatakan bahwa jalur itu tidak bermakna. Pada umumnya setelah analisis korelasi berganda, dengan dua model, yaitu; (1) pengaruh Pemberdayaan (X1) terhadap Kinerja Guru (Y), (2), Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y), Pemberdayaan (X1) terhadap Motivasi Kerja (X2),. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS for windows versi 17.0 diperoleh ringkasan persamaan jalur dan koefisien regresi sebagaimana dalam gambar diagram jalur sebagai berikut:



Gambar 2. Struktur Model antar variabel Path Analysis Diagram (analisis jalur) Efek dari X1, dan X2 atas Y

a. Persamaan Substruktural-1

$$Y = \beta_{y1}X_1 + \beta_{y2}X_2$$

Model	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	41.122	12.534		3.280	.003
X1	.625	.100	.631	6.220	.000
X2	.602	.135	.474	4.444	.002

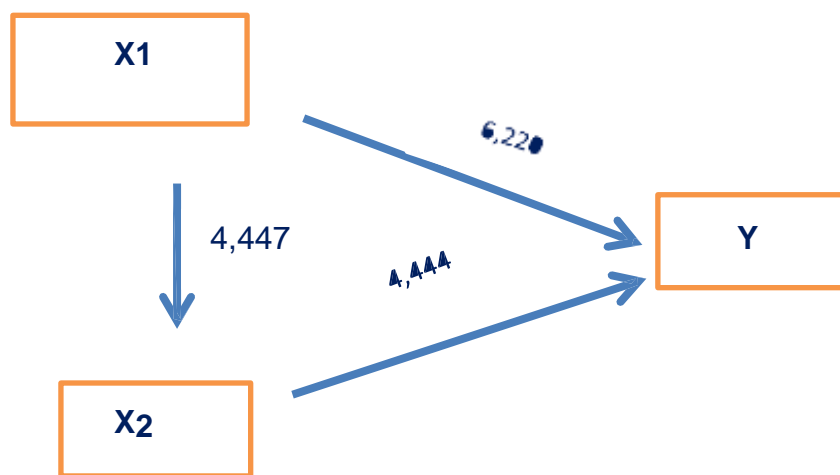
Dependent Variable: Y

b. Persamaan Substruktural-2

$$X_2 = \beta_{21}X_1$$

Model	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.070	.453		2.361	.021
X1	.157	.035	.158	4.447	.000

Dependent Variable: X2



Gambar 3 Gambar 3. Skema model terakhir diagram analisis jalur (analisis fath) Efek X1, X4 atas Y, dan Efek X1 atas X2

### **1. Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Guru.**

Berdasarkan analisis regresi linier berganda, hipotesis yang akan diuji adalah pemberdayaan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Dari hasil kalkulasi dengan program SPSS for windows versi 17.0 didapat koefisien jalur  $py_1 = 0,631$ , selanjutnya untuk mengetahui apakah pemberdayaan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru digunakan uji signifikansi dengan uji t. Diperoleh hasil hitung;  $t_{hitung} = 6,220$  sedangkan  $t_{tabel} = 2,66$  pada  $dk = 65$  dan  $\alpha = 0,01$ , dikarenakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  dinyatakan diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja guru.

### **2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru**

Adapun hipotesis untuk diuji menyebutkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung secara positif kepada kinerja guru. Melalui hasil kalkulasi dengan program SPSS for windows 17.0 didapatkan nilai koefisien jalur  $py_4 = 0,474$ . Sedangkan untuk menentukan ada tidaknya pengaruh motivasi kerja berpengaruh langsung positif pada lingkungan kerja, maka digunakan uji signifikansi dengan uji t. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai  $t_{hitung} = 4,444$   $t_{tabel} = 2,66$ , pada  $dk = 65$  dan  $\alpha = 0,01$ , karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima. Simpulannya motivasi kerja memberikan efek positif secara langsung terhadap kinerja guru.

### **3. Pengaruh Pemberdayaan terhadap Motivasi Kerja.**

Adapun hipotesis yang akan diuji menyebutkan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja. Berdasarkan dari hasil kalkulasi dengan program SPSS for windows 17.0 didapatkan koefisien jalur  $px_1 = 0,158$ . Selanjutnya untuk menentukan apakah pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, dilakukan uji signifikansi dengan uji t. Diperoleh hasil perhitungan;  $t_{hitung} = 4,447$  sedangkan  $t_{tabel} = 2,00$  pada  $dk = 65$  dan  $\alpha = 0,05$ , karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima. Kesimpulannya pemberdayaan memiliki pengaruh langsung secara positif terhadap motivasi kerja.

### **E. Simpulan**

Berdasarkan analisis data dari hasil penelitian di Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Penajam Paser Utara Penajam Paser Utara, beberapa temuan penelitian bisa disampaikan sebagai berikut: (1). Pemberdayaan memiliki pengaruh langsung positif terhadap kinerja guru, maksudnya pemberdayaan yang sesuai dengan harapan/kebutuhan dapat meningkatkan kinerja guru; (2). Motivasi kerja memiliki pengaruh langsung positif terhadap kinerja guru, maksudnya motivasi kerja yang tinggi mengakibatkan kinerja guru akan meningkat; dan (3). Pemberdayaan memiliki pengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja, maksudnya pemberdayaan yang dilakukan sesuai harapan/kebutuhan akan mengakibatkan motivasi kerja guru meningkat.

## Referensi

- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Rafika Aditama, Cet.III, 2007.
- Hamali, Arif Yusuf, Eka Sari Budihastuti, Yulia Listianti. *Pemahaman Administrasi, Organisasi, Dan Manajemen*. Jakarta: PT. Buku Seru, 2019.
- Charles J, Schwahn, William G, Spady. *Leading in the age of Empowerment*, NewYork: Rowman & Littlefiled Education, 2010.
- Danim, Sudarwan. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Hasibuan, MSP. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2005.
- Juliansyah. *Penelitian Ilmu Pendidikan Tunjauan Filosofis Dan Praktis*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2004.
- Winardi, J. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafinda Persada, 2004.
- Kanfer, Ruth, Gilad Chen, Robertyt. D, Pritchard. *Work Motivation: Content, Context, and Change*. London: Routlege, 2008.
- Sedarmayanti. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: CV. Mandar Maju, Cet.Kedua, 2010.
- Notoadmojo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Suwatno & Doni Juni Priansa. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabet, cet.II, 2011.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja* Edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers, 2007.