

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI
EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA GURU**



Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Studi Strata II pada
Jurusan Program Studi Magister Manajemen
Sekolah Pascasarjana

Oleh

DARMADI

NIM. P 100160001

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK
TERHADAP KINERJA GURU**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

**DARMADI
NIM. P 100160001**

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I


Dr. Anton Agus Setyawan, S.E., M.Si

Pembimbing II


Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK
TERHADAP KINERJA GURU

OLEH
DARMADI
P100160001

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Selasa, 07 Agustus 2018
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

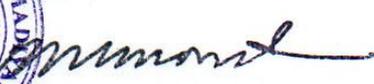
1. Dr. Anton Agus Setyawan, S.E.,M.Si. (.....)
(Ketua Dewan Penguji)
2. Ihwan Susila, S.E.,M.Si.,Ph.D (.....)
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs.Wiyadi, M.M.,Ph.D (.....)
(Anggota II Dewan Penguji)



Surakarta, 11 Agustus 2017

Direktur Sekolah Pascasarjana




Prof. Dr. Bambang Sumardjoko, M. Pd.

PERNYATAAN

Pernyataan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis 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 ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 10 Agustus 2018

Yang Membuat Pernyataan,



Darmadi

NIM.P100160001

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA GURU

Abstrak

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah menganalisis motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kinerja guru. Jenis penelitian ini merupakan penelitian menggunakan analisis kuantitatif dengan sampel 116 orang guru KB/TK, SD, SMP dan SMA. Teknik pengumpulan data penelitian melalui kuesioner dengan skala *likert*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil probabilitas signifikan hubungan variabel diukur dengan uji t. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi ekstrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik guru. Motivasi intrinsik memediasi hubungan antara motivasi ekstrinsik dan kinerja guru. Ini artinya motivasi intrinsik yang tinggi yang berhubungan dengan motivasi ekstrinsik akan membuat kinerja guru meningkat.

Kata kunci: Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Guru

Abstract

The purpose of this research was to analyze intrinsic motivation, extrinsic motivation and the teacher performance. This research was carried out by using quantitative analysis with 116 teachers of pre-school, primary, secondary and high school taken as the samples of the research. The data collection technique of this research was done through a questionnaire with Likert scale. The analysis of the data in this research was done by using multiple linear regression analysis. The result of a significant probability on the relationship of variables were measured by using t test. The results in this research indicated that intrinsic motivation has a significant positive effects on the teacher performance. Extrinsic motivation has a significant positive affects on the

teacher performance. Extrinsic motivation has a significant positive effect on intrinsic motivation. Intrinsic motivation mediates the relationship between extrinsic motivation and performance of teacher. It means the high intrinsic motivation that fit with extrinsic motivation will bring high performance of teacher.

Keywords: Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Teacher Performance

1. PENDAHULUAN

Di era sains dan teknologi, masa depan seorang siswa tergantung pada keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sekolah usia dini, sekolah dasar dan menengah. Kita tahu bahwa pembelajaran siswa bergantung pada pengajaran yang efektif; Oleh karena itu, kita perlu mengetahui faktor-faktor yang membantu dalam peningkatan motivasi guru (Alam, 2011).

Motivasi guru telah menjadi topik penting dalam mengkomunikasikan ilmu pengetahuan dan keterampilan kepada siswa di semua jenjang pendidikan. Menurut Mertler (1992) Guru yang termotivasi dan puas umumnya lebih kreatif dan mempengaruhi produktivitas dan prestasi akademis peserta didik (Shaikh: 2012). Menurut Sansone & Harackiewicz (2000) motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik (Shaikh, 2012).

Motivasi intrinsik adalah perilaku seseorang dilakukan bukan untuk penghargaan ekstrinsik atau lingkungan tetapi untuk mencapai kepuasan saat terlibat dalam suatu pekerjaan atau aktivitas itu sendiri. Di sisi lain, penelitian tentang motivasi ekstrinsik menyebabkan aspek penting, seperti pemberian upah atau gaji berkala, tempat tinggal gratis, biaya makanan, tunjangan tambahan, fasilitas kesehatan atau perawatan gratis, mendapatkan cuti, dan menyediakan uang pinjaman dan lain-lain (Shaikh, 2012).

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Mangunegara (2004) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas yang

dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Horbny (2000) kinerja adalah bertindak dengan cara yang diharapkan untuk mencapai target atau tujuan. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh menjadi 4 kompetensi utama yaitu: 1) kompetensi padagogik, 2) kompetensi kepribadian, 3) kompetensi sosial dan 4) kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Motivasi dan kinerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan dan prestasi organisasi (Latt, 2008). Jika perubahan terjadi di lingkungan eksternal maka perlu adanya organisasi untuk mengadopsi perubahan tersebut karena motivasi dapat meningkatkan prestasi dan daya saing. Oleh sebab itu, organisasi membutuhkan karyawan yang terampil dan kompeten (Inayatullah, 2012). Berdasarkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru Pasal 1 ayat 2, Guru adalah pendidik profesional dan ilmuwan yang mempunyai tugas utama yaitu mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian, kedudukan guru sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan memiliki tiga tugas utama yaitu dalam bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer dengan metode sensus yang diperoleh melalui kuesioner kepada guru, yang berisi berbagai pernyataan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti dan diperoleh melalui studi dokumenter terhadap hal-hal yang berkaitan dengan subjek penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan cara angket. Angket adalah daftar pertanyaan yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan wawancara dan tanya jawab dengan responden (Suharsimi Arikunto, 2002).

Penelitian ini dilakukan di KB/TK, SD, SMP dan SMA Yayasan Pondok Pesantren Walisongo Sragen yang beralamat di Sungkul RT.12/RW 04, Plumbungan, Karangmalang, Sragen. Dengan subjek penelitian guru KB/TK, SD, SMP dan SMA Yayasan Pondok Pesantren Walisongo Sragen.

Data yang terkumpul kemudian diuji dan dianalisis dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis serta uji *intervening*. Uji kualitas data antara lain uji validitas dan uji reabilitas. Uji asumsi klasik antara lain uji normalitas, uji multikolonieritas. Kemudian, pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru. Uji Koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya hubungan persentase dari variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Uji t untuk menguji besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Serta uji F untuk menguji ketepatan model. Uji F dalam penelitian ini untuk melihat semua variabel independen. Uji *Intervening* untuk memediasi hubungan antara variabel independen dan dependen.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum Identitas Responden

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, tempat kerja dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1 Identitas Responden

Jenis Kelamin	Persentase
Laki- laki	24 21%
Perempuan	92 79%
Usia	Presentase
20 – 25	44 38 %
26 – 35	63 54 %
36- 45	9 8 %
Tingkat Pendidikan	Presentase
SLTA	9 8 %
D3	2 2 %
S1	98 84 %
S2	7 6 %
Masa Kerja	Presentase
1-5 tahun	79 68 %
6-10 tahun	34 29 %
> 10 tahun	3 3 %
Tempat Kerja	Presentase
KB & TK	19 16 %
SD	44 38 %
SMP	29 25 %
SMA	24 21 %

Sumber: Data yang diolah 2017

Dari Tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa identitas responden menurut jenis kelamin responden yang paling besar adalah perempuan sebanyak 92 orang (79%) kemudian laki-laki sebanyak 24 orang (21 %). Identitas responden menurut usia disimpulkan bahwa responden terbesar berusia 26 – 35 tahun sebanyak 63 orang (54%) kemudian diikuti responden berusia 20 - 25 tahun sebanyak 44 orang (38%) dan usia 36 – 45 tahun sebanyak 9 orang (8%). Identitas responden menurut Tingkat Pendidikan disimpulkan bahwa responden terbesar mempunyai pendidikan S1 sebanyak 98 orang (84%). Kemudian, diikuti SMA sebanyak 24 orang (21%), S2

sebanyak 7 orang (6%) dan D3 sebanyak 2 orang (2%). Identitas responden menurut masa kerja disimpulkan bahwa responden terbesar dengan masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 79 orang (68%) kemudian masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 34 orang (29%) dan lebih dari 10 tahun sebanyak 3 orang (3%). Identitas responden menurut tempat kerja disimpulkan bahwa responden bertempat kerja di KB/TK Walisongo sebanyak 19 orang (16%). Responden bertempat kerja di SD Integral Walisongo sebanyak 44 orang (38%). Reponden bertempat kerja di SMP Walisongo sebanyak 29 orang (25%). Reponden bertempat kerja di SMA Walisongo sebanyak 24 orang (21 %).

3.2 Analisis Data Validitas

Hasil uji validitas variabel independen motivasi intrinsik dapat dilihat pada Tabel 2, berikut ini:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Independen (Motivasi Intrinsik)

No	Item pertanyaan	Sig (2-tailed)	Pearson Correlation	Status
1	Saya sebagai guru mendapatkan kepuasan kerja	.000	.578	Valid
2	Saya sebagai guru menikmati saat mengajar	.000	.430	Valid
3	Saya sebagai guru menyukai tantangan dalam mengajar	.000	.539	Valid
4	Guru adalah sebuah profesi yang kompetitif di sekolah ini	.000	.520	Valid
5	Saya sebagai guru mendapat pengakuan dan penghormatan dari masyarakat.	.000	.454	Valid
6	Saya sebagai guru mendapatkan perkembangan karir.	.000	.451	Valid
7	Tanggung jawab mengajar memberikan rasa kontrol atas orang lain	.000	.536	Valid
8	Menjadi guru adalah salah satu tujuan hidup saya	.000	.618	Valid
9	Menjadi guru memberi manfaat kepada masyarakat daripada profesi lain	.000	.581	Valid
10	Saya sebagai guru mendapat kesempatan untuk berinteraksi dengan banyak orang dari berbagai daerah.	.000	.536	Valid
11	Motivasi di atas mampu meningkatkan semangat saya sebagai seorang guru.	.000	.658	Valid

Sumber: Data yang diolah 2017

Berdasarkan hasil Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dari variabel independen motivasi intrinsik adalah valid. Hal ini seperti terlihat dari semua pertanyaan diatas valid karena memiliki nilai signifikansi dibawah 0.05 dan diatas r-tabel yakni 0,182.

Hasil uji validitas variabel independen motivasi ekstrinsik dapat dilihat pada Tabel 3, berikut ini:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Independen (Motivasi Ekstrinsik)

No	Item pertanyaan	Sig (2-tailed)	Pearson Correlation	Status
1	Gaji yang saya terima cukup untuk membiayai kebutuhan dasar saya	.000	.232	Valid
2	Sekolah memberikan saya akomodasi gratis.	.000	.525	Valid
3	Sekolah memberikan makan dan minum gratis	.000	.459	Valid
4	Pembayaran gaji secara tepat waktu	.000	.336	Valid
5	Sekolah menawarkan tunjangan tugas	.000	.552	Valid
6	Tunjangan dari mengajar extra membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	.000	.415	Valid
7	Sekolah menawarkan bantuan keuangan kepada saya sebagai guru.	.000	.627	Valid
8	Sekolah memberikan uang pinjaman kepada guru apabila mempunyai masalah keuangan.	.000	.592	Valid
9	Sekolah menyelenggarakan perayaan khusus bagi guru di akhir tahun.	.000	.606	Valid
10	Sekolah memberikan hadiah kepada guru yang berprestasi.	.000	.435	Valid
11	Sekolah memberikan cuti kepada guru ketika punya alasan.	.000	.299	Valid
12	Sekolah memberikan perawatan medis gratis kepada guru yang sakit.	.000	.578	Valid
13	Motivasi di atas telah meningkatkan kinerja saya sebagai seorang guru	.000	.622	Valid
14	Akan mengubah saya sebagai guru jika saya bisa mendapatkan penghargaan lebih baik.	.000	.506	Valid

Sumber: Data yang diolah 2017

Berdasarkan hasil Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dari variabel independen motivasi ekstrinsik adalah valid. Hal ini seperti terlihat dari semua pertanyaan diatas valid karena memiliki nilai signifikansi dibawah 0.05 dan diatas r-tabel yakni 0,182.

Hasil uji validitas variabel dependen kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 4, berikut ini:

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Dependen (Kinerja Guru)

No	Item pertanyaan	Sig (2-tailed)	Pearson Correlation	Status
1	Saya sebagai guru datang tepat waktu di sekolah atau kelas.	.000	.533	Valid
2	Saya sebagai guru memiliki Rencana Program Pembelajaran (RPP)	.000	.656	Valid
3	Saya sebagai guru mengadakan tes prestasi belajar siswa	.000	.571	Valid
4	Saya sebagai guru menandai hasil belajar siswa	.000	.620	Valid
5	Saya sebagai guru menilai tes siswa secara tepat waktu & memberikan umpan balik pendukung	.000	.559	Valid
6	Saya sebagai guru mempunyai tanggungjawab tambahan terkait dengan urusan sekolah.	.000	.443	Valid
7	Saya sebagai guru memiliki catatan kehadiran siswa, metode pengajaran dan sumber belajar yang ramah.	.000	.360	Valid
8	Saya sebagai guru mengajar menggunakan metode pengajaran yang menarik	.000	.585	Valid
9	Saya sebagai guru memiliki program kedisiplinan (menghindari hukuman fisik)	.000	.512	Valid
10	Saya sebagai guru memiliki program kebersihan dan kerapian siswa.	.000	.624	Valid
11	Saya sebagai guru memiliki program pekerjaan rumah untuk memperkuat belajar siswa.	.000	.507	Valid
12	Saya sebagai guru memiliki kompetensi dengan mengikuti pelatihan guru.	.000	.416	Valid

Sumber: Data yang diolah 2017

Berdasarkan hasil Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dari variabel independen motivasi intrinsik adalah valid. Hal ini seperti terlihat

dari semua pertanyaan diatas valid karena memiliki nilai signifikansi dibawah 0.05 dan melebihi r-tabel yakni 0,182.

3.3 Analisis Data Reabilitas

Hasil dari pengujian reliabilitas disajikan pada Tabel 5 dibawah ini:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Nunnaly	Hasil
1	Motivasi Intrinsik	.776	0.6	Reliabel
2	Motivasi Ekstrinsik	.835	0.6	Reliabel
3	Kinerja Guru	.786	0.6	Reliabel

Sumber: Data yang diolah 2017

Pada uji reliabilitas Tabel 5 di atas variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru dikatakan reliabel karena nilai *Alpha Cronbach* > 0,6 sesuai dengan kriteria Nunnaly sehingga layak untuk diujikan ke pengujian selanjutnya.

3.4 Hasil Pengujian Hipotesis

3.4.1 Uji t

Hasil dari pengujian uji t disajikan pada Tabel 6 dibawah ini:

Tabel 6 Rekapitulasi Hasil Uji t

Variabel independen	Variabel dependen	Koefisien Regresi	t hitung	t tabel	Sig. (0.05)
Motivasi Ekstrinsik	Motivasi Intrinsik	0.542	6.882	1.658	000
Motivasi Intrinsik	Kinerja Guru	0.334	3.787	1.658	000
Motivasi Ekstrinsik	Kinerja Guru	0.495	6.081	1.658	000

Sumber: Data yang diolah 2017

Tabel 6 menunjukkan hasil signifikan secara parsial bahwa variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru. Uji ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh tiap-tiap variabel independen yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang baik akan dapat meningkatkan kinerja guru KB/TK, SD, SMP dan SMA di Yayasan Pondok Pesantren Walisongo Sragen. Hasil analisis dapat diuraikan pengaruh tiap-tiap variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap motivasi intrinsik. Hasil Uji-t diperoleh nilai *t hitung* 6.882 lebih besar dari *t tabel* 1.658 dan memiliki nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Artinya motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel motivasi intrinsik guru KB/TK, SD, SMP dan SMA di Yayasan Pondok Pesantren Walisongo Sragen.

Pengaruh motivasi intrinsik (X_1) terhadap kinerja guru. Hasil uji-t diperoleh nilai *t hitung* 3.787 lebih besar dari *t tabel* 1.658 memiliki nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru KB/TK, SD, SMP dan SMA di Yayasan Pondok Pesantren Walisongo Sragen.

Pengaruh motivasi ekstrinsik (X_2) terhadap kinerja guru. Hasil Uji-t diperoleh nilai *t hitung* 6.081 lebih besar dari *t tabel* 1.658 dan memiliki nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 artinya variabel motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru KB/TK, SD, SMP dan SMA di Yayasan Pondok Pesantren Walisongo Sragen.

3.4.2 Uji Koefisien Determinasi

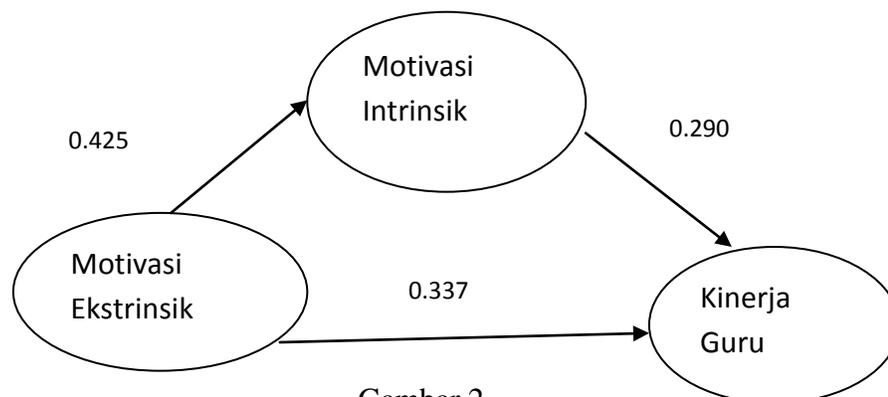
Hasil dari koefisien Determinasi disajikan pada Tabel 7 dibawah ini:

Tabel 7 Koefisien Determinasi

Hubungan	R Square	Adjusted R Square
Motivasi ekstrinsik → motivasi intrinsik	0.293	0.287
Motivasi intrinsik → kinerja guru	0.112	0.104
Motivasi ekstrinsik → kinerja guru	0.245	0.238

Sumber: Data yang diolah 2017

Hasil Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,293 (29,3%), artinya kontribusi variabel motivasi ekstrinsik sebagai variabel independen mampu menjelaskan variasi perubahan variabel motivasi instrinsik sebagai variabel dependen sebesar 29,3%, sedangkan 70,7 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Hasil Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,112 (11,2%), artinya kontribusi variabel motivasi intrinsik sebagai variabel independen mampu menjelaskan variasi perubahan variabel kinerja guru sebagai variabel dependen sebesar 11,2%, sedangkan 88,8 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Hasil Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,245 (24,5%), artinya kontribusi variabel motivasi ekstrinsik sebagai variabel independen mampu menjelaskan variasi perubahan variabel kinerja guru sebagai variabel dependen sebesar 24,5%, sedangkan 75,5 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model.



Gambar 2
Hasil Analisis Jalur

Sumber: Data yang diolah, 2017

Pengaruh langsung motivasi ekstrinsik terhadap motivasi intrinsik = 0.425. Pengaruh langsung motivasi intrinsik kinerja guru = 0.290. Pengaruh langsung motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru = 0.337. Pengaruh tidak langsung motivasi ekstrinsik terhadap kinerja melalui motivasi intrinsik 0.081. Dengan demikian total pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja melalui motivasi intrinsik $(0.337) + (0.081) = 0.418$.

Dari hasil analisis tersebut, tampak bahwa pengaruh langsung motivasi ekstrinsik terhadap motivasi intrinsik lebih besar daripada pengaruh langsung motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru. Berarti di sini pengaruh motivasi intrinsik terhadap motivasi ekstrinsik lebih dominan.

Pengaruh *intervening* diuji dengan *Sobel test* dan dihasilkan nilai $t_{hitung} = 25.817$ lebih besar dari t_{tabel} dengan tingkat signifikan 0.05 yaitu 1,981. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien *intervening* adalah signifikan. Berarti motivasi intrinsik mampu beroperasi sebagai variabel *intervening* dalam hubungan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

3.5 Pembahasan

3.5.1 Motivasi ekstrinsik terhadap motivasi intrinsik

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t diketahui nilai $\text{sign}.0.000 < 0.05$, maka hipotesis pertama (H_3) terbukti kebenarannya, artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi ekstrinsik terhadap variabel terkait yaitu motivasi intrinsik. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu Rizal, Idrus, *et.al* (2014) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik seperti komitmen pegawai pajak daerah kota Kendari. Artinya motivasi ekstrinsik seperti gaji berkala, tempat tinggal gratis, biaya makanan, tunjangan tambahan, fasilitas kesehatan atau perawatan gratis, mendapatkan cuti, dan menyediakan uang pinjaman mempunyai peranan yang penting untuk meningkatkan motivasi intrinsik guru.

3.5.2 Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t diketahui nilai $\text{sign}.0.000 < 0.05$, maka hipotesis pertama (H_1) terbukti kebenarannya, artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi intrinsik terhadap variabel terkait yaitu kinerja guru. Hasil penelitian tersebut sama dengan hasil penelitian Ibrahim dan Brobbey (2015) yang menyatakan motivasi intrinsik seperti komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai perusahaan keuangan mikro di Ghana. Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shaikh, Saad and Bhutto (2012) menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar di Sindh, Pakistan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Inayatullah dan Jehangir (2011) juga mendapatkan hasil yang sama, yang menyatakan bahwa motivasi instrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru negeri dan swasta di kota Peshawar, Khyber Pakhtunkhwa.

3.5.3 Pengaruh Motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t diketahui nilai $\text{sign}.0.000 < 0.05$, maka hipotesis pertama (H_2) terbukti kebenarannya, artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi ekstrinsik terhadap variabel terkait yaitu kinerja guru. Dalam penelitian Omollo dan Oloko (2015) membuktikan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bank komersial Kenya, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi ekstrinsik maka kinerja akan lebih tinggi. Penelitian selanjutnya Said, Zaidee, *et. al*(2015) juga menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai non akademik Universitas Teknologi MARA Terengganu. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya, Shaikh, Saad and Bhutto (2012) motivasi ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar di Sindh, Pakistan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Inayatullah dan Jehangir (2012) juga menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru negeri dan swasta di kota Peshawar, Khyber Pakhtunkhwa. Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Ibrahim dan Brobbey (2015) yang menyatakan bahwa Motivasi ekstrinsik seperti evaluasi pegawai, lingkungan kerja yang positif, teknologi, insentif, tingkat kenyamanan dan manajemen berpengaruh terhadap kinerja pegawai perusahaan keuangan mikro di Ghana. Oleh karena itu, hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, artinya aspek-aspek motivasi ekstrinsik yang telah disebutkan oleh Sansone & Harackiewicz, 2000 di Shaikh (2012) seperti; seperti pemberian upah atau gaji berkala, tempat tinggal gratis, biaya makanan, tunjangan tambahan, fasilitas kesehatan atau perawatan gratis, mendapatkan cuti, dan menyediakan uang pinjaman dan lain-lain.

3.5.4 Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru melalui motivasi intrinsik.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik bahwa motivasi intrinsik dapat menjadi variabel mediasi dalam hubungan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik, Motivasi ekstrinsik juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Disebabkan dalam penelitian ini motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Halim (1980) dan Ahmadi (2009) yaitu kinerja ditemukan berhubungan positif dengan motivasi intrinsik secara keseluruhan (segi motivasi intrinsik meliputi kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, supervise, hubungan dalam kerja dan kondisi kerja).

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa motivasi ekstrinsik dapat memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan dapat memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan melalui motivasi intrinsik dapat menjadi mediator antara motivasi ekstrinsik dan kinerja perawat (Zhang & Zheng, 2009). Motivasi intrinsik dapat menjadi mediator antara motivasi ekstrinsik dan kinerja, karena tingkat motivasi ekstrinsik mempengaruhi motivasi intrinsik (Ahmadi, 2009).

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian pada responden guru KB/TK, SD, SMP dan SMA di Yayasan Pondok Pesantren Walisongo Sragen ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut ini : (1) Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik guru KB/TK, SD, SMP dan SMA di Yayasan Pondok Pesantren Walisongo Sragen. (2) Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru KB/TK, SD, SMP dan SMA di Yayasan

Pondok Pesantren Walisongo Sragen. (3) Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru KB/TK, SD, SMP dan SMA di Yayasan Pondok Pesantren Walisongo Sragen. (4) Motivasi intrinsik mampu beroperasi sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara motivasi ekstrinsik dan kinerja guru KB/TK, SD, SMP dan SMA di Yayasan Pondok Pesantren Walisongo Sragen.

Peneliti menyerankan bagi para peneliti selanjutnya yang lebih baik dengan memasukan variabel-variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Yusra. 2013. Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi dan Kinerja Guru. *Humanitas*. Vol.10, No.1, Januari 2013, pp.61-74.
- Abbas, Yusra. 2013. Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi dan Kinerja Guru. *Humanitas*. Vol.10, No.1, Januari 2013, pp. 61-74
- Adejumobi, Faislat Titilayo; Ojikutu, Rasheed Kola. 2013. School clime and Teacher Job Performance in Lagos State Nigeria. *Discourse Journal of Educational Research*. Vol.1, June 2013, pp.26-36.
- Al-Ahmadi, H. 2019. Factors Affecting Performance of Hospital Nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia, *International Journal of Health Care Quality Assurance*. Vol.22, No.1, Pp.40-54
- Alam, Muhammad Tayyab; Farid, Sabeen, 2011.Factors Affecting Teachers Motivation, *International Journal of Business and Social Science*. Vol.2 No.1, January 2011, pp. 298-308.
- Ali, Ali Yassin Sheikh; Dahie, Abdulkadir Mohamud; Ali, Ali Abdulkadir. 2016. Teacher Motivation and School Performance, the Mediating Effect of Job Satisfaction: Survey from Secondary Schools in Mogishu. *International Journal of Education and Social Science*. Vol.3, No.1, January 2016, pp.24-38.

- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Benabou, Roland; Tirole, Jean. 2003. Intrinsic and Extrinsic Motivation. *The review of Economic Studies Limited*. No.70. pp.489-520
- Bishay, Andre. 1996. Teacher Motivation and Job Satisfaction: A Study Employing the Experience Sampling Method. *Journal of Undergraduate Sciences*.Vol.3, 1996. pp. 147-154.
- Budianto; Ferdinand; Sambung, Roby.2013.Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. September 2013. Vol.2, No.2.pp.78-88.
- Chamundeswari, S. 2013. Job Satisfaction and Performance of School Teachers.*International Journal of Academic Research in Business and Social Science*, May 2013, Vol.3, No.5., pp.420-428.
- Damir, Kamile. 2011. Teacher's Intrinsic and Extrinsic Motivation as Predictors of Student Engagement. *e-Journal of New World Science Academy*.Vol.2, No.2, February 2011, pp.1397-1409.
- Din, Muhammad Naseer Ud; Tufail, Humaira; Nawaz, Allah; Shahbaz, Anjum. 2012. Factor Affecting Teacher Motivation At Secondary School Level In Kohat City. *Interdisciplinary Journal of Comtemporary Research in Business*. Vol.3, No.10, February 2012, pp. 442-449.
- Edrak, Bahrulmazi Bin; Yin-Fah, Benjamin Chan; Gharleggi, Behrooz; Seng, Thiem Kah, 2013. The effectiveness of intrinsic and extrinsic motivations: a study of Malaysia amway Company's Direct Sales Force, *International Journal of Business and Social Science*. Vol.4, August 2013. Pp. 99 – 103.
- Elliott, Kerry. 2015. Teacher Performance Appraisal: More about Performance or Development?.*Australian Journal of Teacher Education*. Vol.40, No.9, September 2015, pp. 102-116.
- Ferdinand, Augusty. 2002. *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: FE UNDIP.

- Ghozali, Iman. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang: BPUNDIP
- Ghozali, Iman. 2009. Ekonometrika. Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17. Semarang: BPUNDIP
- Gultekin, Harun; Acar, Erkan; The Intrinsic and Extrinsic Factors for Teacher Motivation. *Revista de cercetare si interventie sociala*, 2014, vol.47, pp.291-306.
- Gupta, Madhu; Gehlawat, Manju, 2013. Job Satisfaction and Work Motivation of Secondary School Teachers in Relation to some Demographic Variables: A Comparative Study. *Edicationia Confab*, Vol.2, No.1, January 2013. Pp.10-19.
- Iman Ghozali, 2002. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS: Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Inayatullah, Atiya; Jehangir; Palwasha. 2011. Teacher's job performance: The role of motivation. *Abasyn Journal of Social Sciences* Vol.5, No.2, pp.79-99.
- Kamajaya Putra, Aditya; Frianto, Agus.2013.Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja.*Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol.1, No.1, Januari 2013.pp.377-387
- Kwapong, Lipsey Samuel Appiah; Opaku, Emmanuel; Donyina, Fokuo. 2015. The Effect of Motivation on the Performance of Teaching Staff in Ghanaian Polytechnics: The Moderating Role of Education and Research Experience. *Global Journal of Human Resource Management*. Vol.3, No. 6, November 2015, pp. 30-43.
- Levacic, Rosalind. 2009. Teacher Incentives and Performance: An Application of Principal-Agent Theory. *Oxford Development Studies*. Vol.37, No.1, Maret 2009, pp.33-46
- Linawati.2014. Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan.*Kinerja*. Vol.18, No.1, 2014, pp.81-89

- Mahadi, Tengku Sepora Tengku; Jafari, Sepideh Moghaddas. 2012. Motivation, its types, and its Impacts in Language Learning. *International Journal of Business and Social Science*, Vol.3, No. 24, Desember 2012, pp. 230-235.
- Nadeen, Mohammad; Rana, Musarrat Shaheen; Lone, Abdul Mameed; Maqbool, Saira Maqbool; Naz, Khansa; Ali, Akhtar. 2011. Teacher's Competencies and Factors Affecting the Performance of Female Teachers in Bahawalpur (Southern Punjab) Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*. Vol.2, No.9, October 2011, pp. 217-222.
- Notoatmodjo, S. 2010. Metodologi Penelitian Kesehatan. Yogyakarta: Nuha Medika
- Nuffic. 2015. Education SYstem Indonesia: The Indonesian Education System Described and Compared with the Dutch system, 2nd Edition. Nuffic Meet the world. www.nuffic.nl/en/home/copyright.
- Nugroho, Nugroho. 2005. Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian dengan SPSS. Yogyakarta: Penerbit Andi
- OECD/Asian Development Bank. 2015. Education in Indonesia: Rising to the Challenge. Paris: OECD Publishing
- Rizal, Muhammad; Idrus, M Syafiie; Djumahir; Mintarti, Rahayu. Effect of Compensastion on Motivation, Organizationa Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City). *International Journal of Business and Management Invention*. Vol.3, No.2, February 2014, pp.64-79.
- Shaari, Abd Shukor; Yaakub, Noran Fauziah; Hashim, Rosna Awang. 2002. Job Motivation and Performance of Secondary School Teacher. *Malaysia Management Journal*. Vol.6. pp.17-24
- Shah, Mujammad Jamal; Rehman, Musawwir Ur; Akhtar, Gulnaz; Zafar, Huma; Adnan Riaz, 2012. Job Satisfaction and Motivation of teachers of Public Educational Institutions. *International Journal of Business and Social Science*. Vol.3, No.8, April 2012, pp.271-281.

- Shaikh, Farida; Saad, Muhammad Ismail; Bhutto, Muhammad Ilyas, 2012. Level of primary school teachers' extrinsic and intrinsic motivation and performance in Sindh. *Pakistan Journal of Education*, vol.29, 2012.
- Sleimi, Mohammad Tahseen; Davut, Soulp, 2015. Intrinsic and extrinsic motivation: pivotal Role in Bank Tellers Sati Intrinsic and Extrinsic Motivation: Privotal Role in Bank Tellers Satisfaction and Performance: Case Study of Palestinian Loal Banks. *International Journal of Business and Social Science*. Vol.6.No.11, pp. 127-136.
- Sugiyono, 2002. Statistika untuk Penelitian. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV Alfabeta
- Suharsimi Arikunto, 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta: Rineka Cipta.
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Usop, Annierah Maulana; Askandar, Kamarulzaman; Kadtong, Maeda Langguyuan; Usop, Amir Sajid Onotan. 2013. Work Performance and Job Satisfaction among Teachers. *International Journal of Humanities and Social Science*. Vol.3, No.5, Maret 2013, pp.245-255.
- Zameer, Hashim; Ali, Shehzad; Nisar, Waqar; Amir, Muhammad. The impact of the motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Manajement Sciences*. Vol.4, No.1, January 2014, pp.293-298.
- Zhang, J and W. Zheng. 2009. How does satisfaction translate into performance? An Examination of Commitment and Cultural Value. *Human Resource Development Quarterly*. Vol.20, No.3, Fall 2009.