

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Staf Pengajar *Cambridge School of English* Tahun 2015)

THE IMPACT OF MOTIVATION TOWARDS EMPLOYEES PERFORMANCE

(Case Study of *Cambridge School of English's* Teacher 2015)

Soraya Widia Rahmarini¹, Fetty Poerwita Sary, Dr., SS., M.Pd.²

Program Studi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika

TELKOM UNIVERSITY

sorayawr@gmail.com¹, f.poerwitasary@gmail.com²

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk memberikan yang terbaik untuk karyawan dan menciptakan sebuah lingkungan kerja yang baik dimana motivasi dan kinerja dapat ditingkatkan. Penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi besarnya motivasi terhadap kinerja staf pengajar *Cambridge School of English*. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Mathis & Jackson, yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketetapan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan untuk bekerja sama.

Penelitian ini dilakukan di *Cambridge School of English* yaitu pada staf pengajar *Cambridge School of English* tahun 2015. Sampel penelitian ini sebanyak 43 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari kuesioner data demografi, kuesioner motivasi, dan kuesioner kinerja. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa terdapat pengaruh Motivasi (X) secara signifikan positif terhadap Kinerja (Y), yang besarnya adalah 77,5%. Sedangkan pengaruh variabel lain diluar model regresi tersebut adalah sebesar 22,5%.

Kata kunci: motivasi, kinerja, *Cambridge School of English*.

ABSTRAK

Human resource management is aimed at getting the best from the employees and creating an environment where job satisfaction and performance can be enhanced. The purpose of this research is to acknowledge the impact of motivation towards the employees performance at Cambridge School of English. Employees performance can be affected of severals factors according to Mathis & Jackson, those are results quantity, results quality, results punctuality, attendance, and ability to work in group.

This research is been done in Cambridge School of English's teacher in 2015. The samples of this research are 43 employees. Thus the sampling method is using sensus method. The instrument of this research is using distributive questionnaire which is consist of demographic data questionnaire, a motivation questionnaire, and performance questionnaire. This research were analyzed using simple linear regression analysis.

The results of regression analysis is, motivation (X) has a significant positive effect of 77,5% towards the employees performance (Y). The 22,5% factors is influenced by the others variable outside this research.

Keywords: motivation, performance, Cambridge School of English.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bahasa merupakan alat komunikasi yang penting bagi manusia, karena dengan bahasa kita dapat mengetahui informasi yang kita butuhkan, selain itu kita dapat menyampaikan ide dan gagasan kita melalui bahasa. Oleh sebab itu, kita harus mampu menguasai bahasa dan elemen-elemennya, seperti kosa kata, struktur dan lain sebagainya.

Pentingnya bahasa dalam kehidupan sehari-hari sebagai alat komunikasi membuka peluang bagi para ahli bahasa untuk mendirikan usaha yang menawarkan jasa pendidikan bahasa tertentu. Khususnya Bahasa Inggris, Bahasa Inggris merupakan bahasa internasional yang sangat penting untuk dipelajari bagi seluruh masyarakat di setiap negara agar dapat berkomunikasi dengan masyarakat yang berasal dari negara lain.

Seiring dengan semakin pentingnya kemampuan dalam berbahasa inggris saai ini, meningkatkan jumlah lembaga kursus yang menawarkan jasa kursus bahasa inggris semakin banyak. Hal ini menjadikan persaingan usaha jasa kursus bahasa inggris semakin ketat. Setiap pelaku usaha jasa kursus bahasa inggris dituntut untuk memberikan kualitas pengajaran yang baik sehingga mampu menciptakan lulusan dengan kemampuan bahasa inggris yang baik

pula. *Cambridge School of English* sebagai salah satu lembaga yang menawarkan jasa kursus bahasa Inggris tidak lepas dari tuntutan tersebut.

Cambridge School of English merupakan salah satu lembaga kursus bahasa Inggris yang sedang berkembang saat ini. Saat ini *Cambridge School of English* telah memiliki lima cabang yang tersebar di Jakarta, Bekasi, dan Tangerang selatan dengan total jumlah staf pengajar yaitu sebanyak 43 orang.

Tabel 1.1
Staf Pengajar *Cambridge School of English* Tahun 2015

Nama Cabang	Jumlah Guru (dalam jumlah orang)
Pamulang	19
Pondok Gede	6
Pondok Kelapa	3
Taman Wisma Asri	6
Agus Salim	8
TOTAL	43

Sumber: Data internal *Cambridge School of English* tahun 2015

Dari jumlah staf pengajar sebanyak 43 orang yang tersebar di lima cabang tersebut, *Cambridge School of English* telah menerapkan Teaching Performance sebagai penilaian kinerja secara terstruktur sejak tahun 2001. Maksud dan tujuan dilaksanakan penilaian kinerja di *Cambridge School of English* adalah untuk mengetahui tingkat kinerja staf pengajar *Cambridge School of English* dalam pencapaian rencana terhadap realisasi pendapatan di perusahaan. Jika kegunaan hasil penilaian kinerja tidak tersosialisasi dengan baik di perusahaan maka akan menimbulkan ketidakpuasan yang berpengaruh terhadap motivasi kerja staf pengajar.

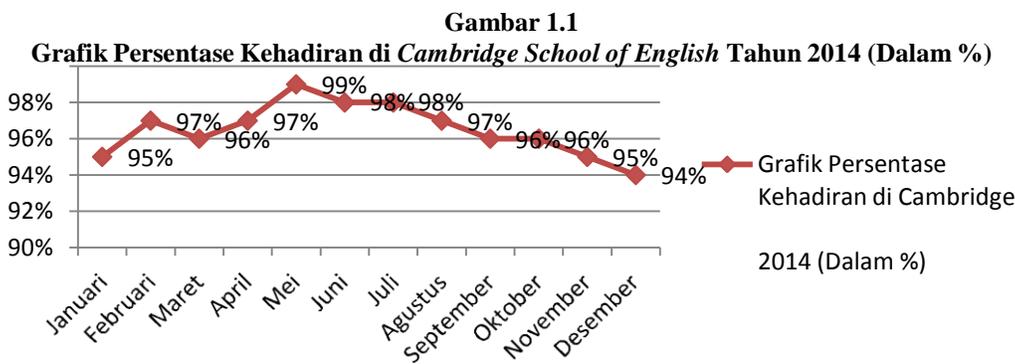
Absensi merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi tingkat motivasi staf pengajar dalam mencapai kinerja atau produktifitas kerja yang baik (Hasibuan, 2011:51). Sehingga dengan adanya aspek penilaian absensi pada Teaching Performance, perusahaan dapat menilai bagaimana potensi motivasi staf pengajar dalam menanggapi Teaching Performance ini. Berikut adalah data absensi dalam satu tahun terakhir.

Tabel 1.2
Persentase Rata-rata Kehadiran Staf Pengajar Tahun 2014

Bulan	Persentase Kehadiran
Januari	95%
Februari	97%
Maret	96%
April	97%
Mei	99%
Juni	98%
Juli	98%
Agustus	97%
September	96%
Oktober	96%
November	95%
Desember	94%

Sumber: Data internal *Cambridge School of English* tahun 2015

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut, dapat dilihat bahwa persentase rata-rata terendah kehadiran staf pengajar pada lima cabang *Cambridge School of English* adalah sebesar 94% yaitu pada bulan Desember 2014, sedangkan persentase rata-rata tertinggi kehadiran staf pengajar pada lima cabang *Cambridge School of English* adalah sebesar 99% yaitu pada bulan Mei 2014. Tabel tersebut menunjukkan bahwa persentase kehadiran staf pengajar masih belum bisa di atasi dengan baik, hal itu ditunjukkan nilai persentase rata-rata kehadiran staf pengajar yang cenderung menurun di akhir akhir bulan pada tahun 2014. Selama tahun 2014.



Sumber: Data internal Cambridge School of English tahun 2015

Berdasarkan hasil observasi dan kuesioner pra penelitian yang dilakukan peneliti terhadap 10 orang staf pengajar mengenai motivasi bekerja di Cambridge School of English, menjelaskan secara angka bahwa motivasi staf pengajar berada pada nilai 61.88%.



Sumber: Data Olahan tahun 2015

Berdasarkan gambar 1.2 tersebut, nilai motivasi berada pada kategori tidak baik. Hal tersebut menjelaskan bahwa motivasi staf pengajar Cambridge School of English termasuk dalam kategori yang tidak baik. Sehingga dalam hal ini, pihak manajerial harus lebih intensif dalam memperhatikan motivasi staf pengajar agar motivasi mereka bisa terus meningkat untuk mencapai kinerja yang baik.

Dari kedua data tersebut menjelaskan bahwa motivasi staf pengajar Cambridge School of English tidak stabil dan cenderung tidak optimal. Sehingga dalam hal ini, Cambridge School of English harus segera menerapkan solusi terbaik agar motivasi staf pengajar untuk mencapai teaching performance tidak semakin menurun.

Tabel 1.3
Teaching Performance Cambridge School of English (Dalam Persentase)

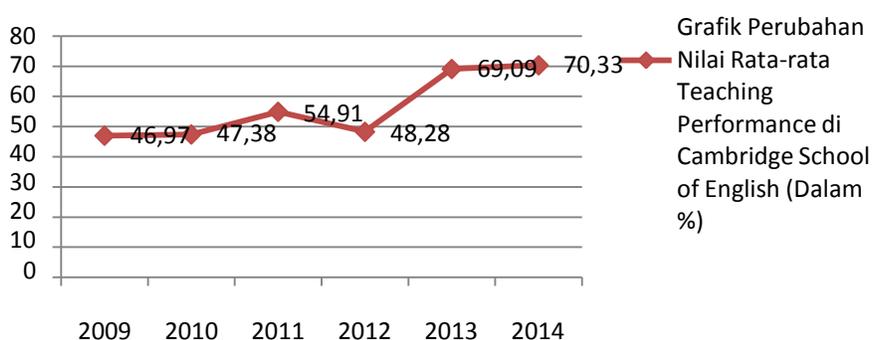
No	Cabang	Tahun					
		2009	2010	2011	2012	2013	2014
1	Pamulang	46.74	60.63	67.63	58.79	74.21	73.95
2	Taman Wisma Asri	36.17	32.33	34.67	29.67	69.17	70.67
3	Pondok Gede	48.00	42.00	54.50	43.50	62.50	64.67
4	Agus Salim	55.29	56.29	67.43	46.43	67.57	67.71
5	Pondok Kelapa	48.67	45.67	50.33	63.00	72.00	74.67
Rata-rata per tahun		46.97	47.38	54.91	48.28	69.09	70.33

Sumber: Data internal Cambridge School of English tahun 2015

Berdasarkan tabel 1.3 tersebut, menunjukkan bahwa nilai rata-rata Teaching Performance tertinggi dari tahun 2009 sampai dengan 2014 di *Cambridge School of English* adalah cabang Pamulang yaitu sebesar 63,66%. Sedangkan nilai rata-rata Teaching Performance terendah dari tahun 2009 sampai dengan 2014 di *Cambridge School of English* adalah cabang Taman Wisma Asri yaitu sebesar 45,44%. Dengan nilai rata-rata Teaching Performance tertinggi yang hanya mencapai persentase sebesar 63,66%, maka hal tersebut menunjukkan bahwa nilai rata-rata Teaching Performance di *Cambridge School of English* pada setiap cabang harus terus ditingkatkan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pra penelitian yang dilakukan peneliti terhadap kepala bagian sumber daya manusia, menjelaskan bahwa pencapaian nilai Teaching Performance oleh setiap staf pengajar masih belum optimal karena perusahaan memiliki target nilai perolehan Teaching Performance untuk setiap staf pengajar adalah >75%. Maka dengan adanya target nilai tersebut, nilai-nilai yang dicapai selama ini belumlah efektif, dengan itu perusahaan berusaha untuk meningkatkan motivasi staf pengajar.

Gambar 1.3
Grafik Perubahan Nilai Rata-rata Teaching Performance di Cambridge School of English (Dalam %)



Sumber: Data internal Cambridge School of English tahun 2015

Berdasarkan gambar 1.3 tersebut, dapat dilihat bahwa pada tahun 2009 ke tahun 2010 nilai rata-rata Teaching Performance di *Cambridge School of English* mengalami kenaikan yaitu dari 46,97% menjadi 47,38%, pada tahun 2010 ke tahun 2011 nilai rata-rata Teaching Performance di *Cambridge School of English* mengalami kenaikan yaitu dari 47,38% menjadi 54,91%. Sedangkan pada tahun 2011 ke tahun 2012 nilai rata-rata Teaching Performance di *Cambridge School of English* mengalami penurunan yaitu dari 54,91% menjadi 48,28%. Kemudian pada tahun 2012 ke tahun 2013 nilai rata-rata Teaching Performance di *Cambridge School of English* mengalami kenaikan yang cukup tinggi yaitu dari 48,28% menjadi 69,09%, sedangkan pada tahun 2013 ke tahun 2014 nilai rata-rata Teaching Performance di *Cambridge School of English* mengalami kenaikan tapi tidak tinggi yaitu dari 69,09% menjadi 70,33%. Data tersebut menunjukkan bahwa perubahan persentase nilai rata-rata Teaching Performance di *Cambridge School of English* tidak stabil, sehingga dalam hal ini *Cambridge School of English* harus mampu memberikan motivasi secara lebih baik agar nilai rata-rata Teaching Performance dapat meningkat secara terus menerus dan stabil.

Dalam hal ini *Cambridge School of English* memberikan motivasi bagi setiap staf pengajar dengan pemberian imbalan jasa seperti pemberian penghargaan (insentif, promosi, kenaikan gaji) dan pengembangan (pelatihan, kursus, pendidikan) bagi setiap staf pengajar yang mampu mencapai nilai Teaching Performance yang bagus. Sedangkan bagi staf pengajar yang nilai Teaching Performance yang jelek, maka akan memperoleh hukuman seperti pemberian sanksi jabatan (demosi, mutasi), penundaan kenaikan gaji, dan pemberhentian.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Staf pengajar (Studi Kasus Pada Staf Pengajar *Cambridge School of English* Tahun 2015)”.

1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana motivasi staf pengajar *Cambridge School of English* tahun 2015?
2. Bagaimana kinerja staf pengajar staf pengajar *Cambridge School of English* tahun 2015?

3. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja staf pengajar staf pengajar *Cambridge School of English* tahun 2015?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi staf pengajar *Cambridge School of English* tahun 2015.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja staf pengajar staf pengajar *Cambridge School of English* tahun 2015.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja staf pengajar staf pengajar *Cambridge School of English* tahun 2015.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2011: 141).

Menurut Vroom (Purwanto, 2006:72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (drive), kebutuhan (need), rangsangan (incentive), ganjaran (reward), penguatan (reinforcement), ketetapan tujuan (goal setting), harapan (expectancy), dan sebagainya.

Menurut Herzberg (Hasibuan, 2010:109-110) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

1. *Maintenance Factor*

Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi lalu makan lagi dan seterusnya.

Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal yang masuk dalam kelompok dissatisfiers seperti gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, kendaraan dinas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya pegawai/staf pengajar, bahkan dapat menyebabkan banyak pegawai/ staf pengajar yang keluar.

Faktor-faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan. Menurut Herzberg maintenance factors bukanlah alat motivator melainkan keharusan yang harus diberikan oleh pimpinannya kepada mereka demi kesehatan dan kepuasan bawahannya, sedangkan menurut Maslow merupakan alat motivator bagi pegawai/ staf pengajar.

2. *Motivation Factors*

Motivation Factors adalah faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dan lain sebagainya. Hal tersebut merupakan kelompok Satisfiers, adapun yang masuk dalam kelompok satisfiers antara lain:

- 1) Prestasi
- 2) Pengakuan
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Tanggungjawab
- 5) Pengembangan potensi individu

2.2 Kinerja Staf pengajar

Menurut Mangkunegara (2011:67) menyatakan bahwa kinerja staf pengajar (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang staf pengajar dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Fahmi (2010:2) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan dalam satu periode waktu.”

Menurut Samsudin (2006:159), kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Mathis & Jackson (2006:378): “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh staf pengajar”. Kinerja staf pengajar yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen, yakni:

- 1) Kuantitas dari hasil
Merupakan jumlah yang diproduksi dinyatakan dalam bentuk nilai mata uang, jumlah unit atau jumlah siklus produk yang lengkap
- 2) Kualitas dari hasil
Kualitas adalah tingkatan ketika proses atau hasil dari aktivitas yang mendekati sempurna dengan ketentuan salah satunya memenuhi cara yang ideal dalam melakukan aktivitas atau memenuhi tujuan yang dimaksud dalam aktivitas tersebut
- 3) Ketepatan waktu dari hasil
Tingkatan ketika suatu aktivitas atau hasil produksi sudah lengkap pada waktu yang paling tepat yang diinginkan dari standar yang ditetapkan yang dikoordinasikan dengan output lain dan memaksimalkan waktu untuk kegiatan lain
- 4) Kehadiran
Tingkatan ketika kedatangan dan kepulangan kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. Serta kemampuan untuk meminimalisir ketidakhadiran dalam bekerja.
- 5) Kemampuan untuk bekerja sama
Tingkatan ketika proses kerja berlangsung mampu untuk bekerjasama dengan rekan kerja dan mampu bekerjasama dengan *teamwork*.

2.3 Hubungan Antara Motivasi dan Kinerja

Dua hal yang berkaitan dengan kinerja/performance adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha staf pengajar dan kemampuan staf pengajar untuk melaksanakannya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis (Mangkunegara, 2011:67) yang merumuskan bahwa:

$$\begin{aligned} \text{Human performance} &= \text{Ability} + \text{Motivation} \\ \text{Motivation} &= \text{Attitude} + \text{Situation} \\ \text{Ability} &= \text{Knowledge} + \text{Skill}. \end{aligned}$$

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif dan kausal. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana.

Teknik analisis deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan masalah 1 dan 2, dimana untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kinerja staf pengajar *Cambridge School of English*. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menjawab rumusan masalah ketiga, yaitu untuk mengetahui bagaimana variabel motivasi dapat mempengaruhi variabel kinerja di *Cambridge School of English*.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden yang terlibat dalam penelitian yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, gaji per bulan, pendidikan terakhir. Dari seluruh sampel staf pengajar sejumlah 43 orang yang diteliti, semuanya dapat mengisi dan mengembalikan kuisioner yang diberikan.

1. Mayoritas, yaitu 24 (55,81%) responden adalah berjenis kelamin perempuan.
2. Mayoritas, yaitu 18 (41,86%) responden adalah berusia antara 25-30 tahun.
3. Mayoritas, yaitu 19 (44,19%) responden memiliki masa kerja 2 - 4 tahun.
4. Mayoritas, yaitu 24 (55,81%) responden memiliki gaji antara Rp. 2.000.000-Rp. 4.000.000.
5. Mayoritas, yaitu 22 (51,16%) responden memiliki tingkat pendidikan terakhir S1.

4.2 Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan analisa deskriptif pada variabel motivasi dan kinerja staf pengajar yang digunakan dalam penelitian ini, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.1
Tanggapan Responden Terhadap Motivasi dan Kinerja

No	Indikator	Rata-rata Skor	Rata-rata Persentase
1-18	Motivasi	111,28	64,70%
19-38	KInerja Staf pengajar	111,0	64,53%

4.3 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

4.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Untuk melihat besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4
Hasil Uji R
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.880 ^a	.775	.770	.27910	2,008

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.4 tersebut, nilai R-square atau koefisien determinasi adalah 0,775. Angka tersebut mempunyai arti nilai R-square berkisar antara angka 0 sampai 1, nilai R-square yang mendekati angka 1 menunjukkan bahwa model yang dirumuskan untuk menjelaskan kinerja sangat baik. Perhitungan pada tabel tersebut menunjukkan bahwa motivasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja sebesar 77,5%. Sedangkan sisanya, yaitu 100%-77,5% = 22,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel 4.5
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.514	.190		2,706	.010
Motivasi	.794	.067	.880	11,887	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pengolahan data secara regresi linear sederhana pada tabel 4.5 yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0 for Window, maka diperoleh hasil regresi berupa nilai a = 0,514 dan b = 0,794 yang dapat ditulis kedalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0,514 + 0,794X$$

Berdasarkan perhitungan dari tabel 4.5, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,649, sedangkan nilai t_{tabel} dengan df (α , $n-2$) atau (0,05,41) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,684. Nilai Sig. berdasarkan tabel 4.6 sebesar 0,010, sedangkan α yang digunakan sebesar 0,05.

Karena nilai $t_{hitung} (11,887) > t_{tabel} (1,684)$ atau nilai Sig. $(0,010) \leq \alpha (0,05)$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Motivasi Staf pengajar *Cambridge School of English* Tahun 2015 termasuk dalam kategori yang baik. Artinya *Cambridge School of English* menghargai hasil kerja sesuai dengan kinerja.
2. Kinerja staf pengajar *Cambridge School of English* Tahun 2015 termasuk dalam kategori yang baik. Berdasarkan dari hasil persepsi responden, staf pengajar *Cambridge School of English* Tahun 2015 dalam mentaati peraturan pulang kerja tepat waktu termasuk dalam kategori yang baik dan memiliki kemampuan berkerjasama sesama rekan kerja dengan baik.
3. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, diperoleh kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja staf pengajar *Cambridge School of English* Tahun 2015. Berdasarkan koefisien determinasi, diperoleh bahwa pengaruh Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 77,5%. Sedangkan 22,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain dari penelitian ini.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi *Cambridge School of English*

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, peneliti memberikan saran kepada *Cambridge School of English* untuk meningkatkan motivasi:

Cambridge School of English dapat lebih meningkatkan motivasi dengan cara meningkatkan kemampuan staf pengajar dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan *Teaching Demo*, yaitu pelatihan yang difokuskan untuk staf pengajar. *Teaching Demo* ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi sehingga apabila motivasi naik, maka kinerja juga akan naik.

5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Pada penelitian ini menggunakan variabel motivasi dan kinerja. Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan memperluas variabel penelitian atau dengan menambahkan variabel bebas dalam penelitian seperti misalnya, *proficiency*, dan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. (2010). “*Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*”, Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- _____ (2011). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Mathis Robert L & Jackson John H. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Purwanto, Ngalm. (2006). *Psikologi Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Samsudin, sadili. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-1. Bandung : Pustaka Setia.