



**KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI PEMATANG
BANDAR KABUPATEN SIMALUNGUN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Untuk
Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah**

Oleh:

RISA YUSTIKA

NIM: 37.14.3.034

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATERA UTARA

MEDAN

2018



**KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI MADRASAH ALIYAH NEGERI PEMATANG BANDAR
KABUPATEN SIMALUNGUN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Untuk
Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah**

Oleh:

RISA YUSTIKA

NIM: 37.14.3.034

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

**Drs. H. Adlin Damanik, MAP
NIP. 19551212 198503 1 002**

**Drs. Rustam, MA
NIP. 19680920 199503 1 002**

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN**

2018



SURAR PENGESAHAN

Skripsi ini yang berjudul “KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MAN PEMATANG BANDAR KABUPATEN SIMALUNGUN” yang disusun oleh RISA YUSTIKA yang telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU pada tanggal :

06 Juni 2018 M

Skripsi telah diterima sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan

Ketua

Sekretaris

Drs. Rustam, MA
NIP. 19680920 199503 1 002

Dr. Rusydi Ananda, M.Pd
NIP. 19720101 200003 1 003

Anggota Penguji

1. Syarbaini Saleh, S.Sos, M.Si
NIP. 19720219 199903 1 003

2. Drs. Rustam, MA
NIP. 19680920 199503 1 002

3. Dr. Rusydi Ananda, M.Pd
NIP. 19720101 200003 1 003

4. Drs. H. Adlin Damanik, MAP
NIP. 19551212 198503 1 002

Mengetahui
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Amiruddin Siahaan
NIP. 19601006 1994403 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Risa Yustika
Tempat/Tgl. Lahir : Pematang Siantar, 20 Agustus 1996
NIM : 37.14.3.034
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Proposal : “Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Masrasah Aliyah Negeri Pematang Bandar Kabupaten Simalungun”.
Pembimbing : 1. Drs. H. Adlin Damanik, MAP
2. Drs. Rustam, MA

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul di atas adalah asli karya saya, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan didalamnya yang disebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan hasil jiplakan, saya bersedia menerima segala konsekuensinya bila pernyataan saya ini tidak benar.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, Juni 2018

Yang membuat pernyataan

Risa Yustika
37.14.3.034

Nomor : Istimewa
Lampiran : -
Perihal : Skripsi
A.n Risa Yustika

Medan, Juni 2018
Kepda Yth
Bapak Dekan Fakultas
Ilmu tarbiyah dan
Keguruan
UIN Sumatera Utara
Di-
Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberikan saran-saran perbaikan
seperlunya terhadap skripsi mahasiswa :

Nama : Risa Yustika

NIM : 37.14.3.034

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Proposal : “Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di
Masrasah Aliyah Negeri Pematang Bandar Kabupaten
Simalungun”.

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut sudah dapat disetujui untuk diajukan
dalam Sidang Munaqasah Skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN
Sumatera Utara Medan.

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian saudara kami ucapkan
terimakasih.

Wassalam Wr. Wb.

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. H. Adlin Damanik, MAP
NIP. 19551212 198503 1 002

Drs. Rustam, MA
NIP. 19680920 199503 1 002

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah subhanahu wa ta'ala yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Pematang Bandar Kabupaten Simalungun”. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Rasulullah Shallallahu 'alaihi wasallam. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak H. Adlin Damanik, MAP dan Bapak Drs. Rustam, MA selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan saran-saran kepada penulis sejak awal sampai selesainya penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Bapak Suhairi, S.T.,M.M. dan Bapak Dr. Yusuf Hadjijaya, MA sebagai narasumber 1 dan 2 pada saat seminar proposal yang telah memberikan masukan dan saran-saran mulai perencanaan penelitian sampai selesainya penyusunan skripsi ini. Terima kasih kepada Bapak Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd yang telah memberikan saran dan bimbingan dalam analisis data penelitian skripsi ini. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Bapak Dr. Abdillah, M.Pd dan Dr. Muhammad Rifai, M.Pd selaku ketua jurusan MPI dan sekretaris jurusan serta bapak dan ibu dosen serta staf pegawai jurusan MPI yang telah banyak membantu selama penyelesaian studi di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Penulis juga mengucapkan terima kasih sampaikan kepada Bapak Utuh Samiyono, M.Pd sebagai

Kepala Sekolah MAN Pematang Bandar serta dewan guru MAN Pematang Bandar yang telah banyak membantu dan membimbing penulis selama penelitian.

Teristimewa penulis ucapkan terima kasih kepada keluarga saya, Ayah dan Ibu tercinta Bapak Supanji dan Ibu Supiati yang memberikan bimbingan dan ajaran serta motivasi, baik itu berupa dukungan tenaga, moril maupun material. Terima kasih juga penulis sampaikan kepada kakak dan adik tersayang Dian Kumla Sari, S.Pd dan Pan Surya Handika yang selalu mendukung penulis dalam penyusunan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada teman seperjuangan MPI 3 stambuk 2014 teristimewa Nurkhairi Simanjuntak dan Safril Azwardi yang selalu bersama dari awal hingga akhir kuliah. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada Jaka Irwandi yang selalu turut memberi dukungan dan semangat kepada penulis sampai terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kelemahan baik dari segi isi maupun tata bahasa, untuk itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun dari pembaca demi sempurnanya skripsi ini. Kiranya isi skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan dunia pendidikan.

Medan, 28 Mei 2018

Penulis,

Risa Yustika
NIM. 37.14.3.034

ABSTRAK



Nama : Risa Yustika
Nim : 37.14.3.034
Fakultas : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan
Pembimbing : 1. H. Adlin Damanik, MAP
: 2. Drs. Rustam, MA

Kata Kunci: Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui motivasi kerja guru di MAN Pematang Bandar, (2) mengetahui kinerja guru di MAN Pematang Bandar, dan (3) mengetahui kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Pematang Bandar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kolerasional, dengan populasi seluruh guru MAN Pematang Bandar sebanyak 40 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan teknik *probability sampling* dengan menggunakan metode *total sampling*, dengan jumlah sampel yang digunakan adalah 40 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan skala *Likert* yang telah di uji validasi dan reabilitasnya. Data di analisis dengan teknik regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan, 1) untuk variabel motivasi kerja sebanyak 9 orang (22,50 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 15 orang (37,50 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 16 orang (40,00 %) di atas rata-rata. 2) untuk variabel kinerja guru sebanyak 9 orang (22,50 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 11 orang (27,50 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 20 orang (50,00 %) di atas rata-rata. 3) Serta Motivasi Kerja berkontribusi dengan Kinerja Guru sebesar 0,282 dengan demikian kontribusi keduanya tergolong lemah. Sementara itu koefisien determinasinya akan dihitung menggunakan rumus $D = (r_{xy})^2 \times 100\%$. Berdasarkan rangkuman diatas terlihat koefisien determinasi (r_{xy}^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,80 yang memberikan makna bahwa Motivasi Kerja (X) memberikan pengaruh sebesar $0,080 \times 100\% = 8\%$ terhadap Kinerja Guru (Y). Selanjutnya untuk menentukan signifikansi keduanya (Motivasi Kerja dan Kinerja Guru) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} 1,349 < t_{tabel} 2,021$ hal ini menunjukkan tidak signifikan.

Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan motivasi kerja dan kinerja guru di man pematang Bandar berada di atas rata-rata dengan nilai koefisien 77,5 % untuk variabel motivasi kerja dan 72,5% untuk variabel kinerja guru. Selain itu berdasarkan analisis determinan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memberi kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 8% dengan $t_{hitung} 1,349 < t_{tabel} 2,021$ hal ini menunjukkan tidak signifikan. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat kontribusi antara variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Guru (Y) tetapi tidak signifikan dengan bentuk hubungan $Y = 55,401 + 0,244 X$.

DAFTAR ISI

	Halaman
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Manfaat Penelitian	7
1.4 Batasan Masalah.....	7
BAB II KAJIAN LITERATUR	
2.1 Kerangka Teori.....	8
2.1.1 Motivasi Kerja.....	8
2.1.2 Kinerja Guru.....	21
2.1.3 Hubungan Teoritis Motivasi Kerja dan Kinerja Guru.....	31
2.2 Penelitian Terdahulu	32
2.3 Kerangka Pikir	36
2.4 Hipotesis.....	38

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian.....	39
3.2 Populasi dan Sampel	39
3.3 Defenisi Operasional.....	40
3.4 Pengumpulan Data	41
3.5 Uji Coba Instrumen.....	42
3.6 Analisis Data.....	48
3.7 Prosedur Penelitian.....	54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil MAN Pematang Bandar	57
4.1.1 Profil Madrasah.....	57
4.1.2 Visi dan Misi Sekolah	57
4.1.3 Data Guru	58
4.1.4 Struktur Organisasi.....	60
4.2 Deskripsi Data	61
4.2.1 Data Variabel Motivasi Kerja (X).....	61
4.2.2 Data Variabel Kinerja Guru (Y).....	63
4.3 Uji Persyaratan Analisis	65
4.3.1 Uji Normalitas.....	66
4.3.2 Uji Linearitas.....	67
4.3.3 Uji Homogenitas	68
4.4 Pengujian Hipotesis.....	69
4.5 Pembahasan Penelitian	70

4.6 Keterbatasan Penelitian	76
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Implikasi Penelitian.....	77
5.3 Saran-Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	84
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	-

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Angket Penelitian	41
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	42
Tabel 3.3 Hasil Validasi Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Kerja (X) ...	44
Tabel 3.4 Hasil Validasi Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Guru (Y)	46
Tabel 4.1 Daftar Tenaga Pendidik	58
Tabel 4.2 Rangkuman Deskripsi Data Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Guru (Y).....	61
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja (X)	62
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru (Y)	64
Tabel 4.5 Rangkuman Uji Normalitas Data Penelitian.....	66
Tabel 4.6 Rangkuman Uji Linearitas Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Guru (Y)	67
Tabel 4.7 Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel Penelitian.....	68
Tabel 4.8 Uji Hipotesis Penelitian	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Teori Motivasi Berdasarkan Hirarki	16
Gambar 2.2 Hubungan Antara Variabel Penelitian.....	36
Gambar 3.1 Prosedur Penelitian.....	56
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	60
Gambar 4.2 Histogram Skorr Variabel Motivasi Kerja (X).....	63
Gambar 4.3 Histogram Skor Variabel Kinerja Guru (Y).....	65

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kisi-Kisi Variabel.....	84
Lampiran 2 Instrumen Uji Coba	90
Lampiran 3 Instrumen Tidak Valid.....	95
Lampiran 4 Instrumen Valid	100
Lampiran 5 Uji Validitas dan Reabilitas	104
Lampiran 6 Data Skor Perolehan Angket	107
Lampiran 7 Data Peneliti.....	111
Lampiran 8 Deskripsi Data Statistik	112
Lampiran 9 Distribusi Frekuensi.....	115
Lampiran 10 Uji Persyaratan Analisis	117
Lampiran 11 Uji Hipotesis	120
Lampiran 12 Surat Izin Riset dari UIN-SU.....	-
Lampiran 13 Surat Keterangan Uji Validasi Instrument Penelitian di MAS Al Hikmah Marihah Bandar.....	-
Lampiran 14 Surat Keterangan Riset di MAN Pematang Bandar	-

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas dalam suatu organisasi sekolah. Setiap organisasi sekolah harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada seluruh SDM yang ada termasuk guru. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh sekolah, adalah bagaimana guru dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan.

Menurut Wibowo, motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan.¹ Kinerja manusia dalam meraih kesuksesan dengan kerja maksimal harus terus dimotivasi agar tidak berhenti di persimpangan jalan. Dalam hal ini motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, serta memelihara perilaku yang berhubungan langsung dengan lingkungan kerja.²

Dalam lingkungan kerja, motivasi kerja dapat memberi suatu energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama.

¹ Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015) Hlm. 111.

² Endin Nasrudin, *Psikologi Manajemen* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010) Hlm. 225.

Masing-masing pihak bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, serta menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional.³ Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok dan pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik guru maupun sumber daya lainnya. Hal ini menunjukkan motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi guru agar meningkatkan kinerja. Sebagai tenaga profesional kependidikan guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.⁴

Menurut Endin, Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai prestasi, hasil, atau kemampuan yang dicapai, atau diperlihatkan dalam pelaksanaan kerja, kewajiban, atau tugas. Berdasarkan pendapat tersebut kinerja guru merupakan suatu prestasi, hasil, atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan oleh guru dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai pelaksana administrasi sekolah dalam upaya menunjang keberhasilan pengelolaan sistem pendidikan di sekolah.⁵ Kinerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan guru dalam menguasai kompetensi yang dipersyaratkan, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional.

Mangkunegara dalam Endin Nasrudin, mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan

³ Siswanto, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011) Hlm. 120.

⁴ Titin Eka Ardiana, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun". *Jurnal Akuntansi dan Pajak*. Vol. 17. No. 02, 2017. Hlm. 16.

⁵ Endin Nasrudin, *Ibid*, Hlm. 239.

kemampuan real (*knowledge + skill*). Artinya seseorang yang memiliki IQ tinggi dan ditunjang dengan pendidikan yang memadai serta terampil dalam melaksanakan tugasnya, ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Sementara faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri seseorang agar terarah untuk mencapai tujuan kerja.⁶ Motivasi merupakan faktor yang memberikan kesediaan untuk berkinerja, hal ini berhubungan dengan sejauh mana seorang individu ingin ataupun bersedia berusaha untuk mencapai kinerja yang baik dipekerjaan. Tidak ada kombinasi dari kapasitas dan kesempatan yang akan menghasilkan kinerja tinggi jika tidak ada tingkat motivasi atau keinginan berkinerja.⁷

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di MAN Pematang Bandar menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki guru tinggi. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kebutuhan fisiologis seorang guru yang terpenuhi yang dapat diukur dari gaji guru di MAN Pematang Bandar. Selain kebutuhan fisiologis, kebutuhan psikologis seorang guru juga terpenuhi, guru-guru yang berprestasi diberikan *reward* atau penghargaan dan sikap semangat guru dalam menyelesaikan pekerjaan. Berkaitan dengan hal itu kinerja yang ditunjukkan guru juga bagus guru tidak pernah datang terlambat ke sekolah dan para guru tidak pernah mengeluh tentang beban kerja yang semakin meningkat. Selain itu para guru selalu mempersiapkan perangkat pengajaran misalnya rencana pelaksanaan harian, presensi, kisi-kisi soal, program perbaikan, analisis KKM dengan

⁶ *Ibid*, Hlm. 240.

⁷ John M. Ivancevich, dkk, *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Bandung: Erlangga, 2006) Hlm. 144.

diterapkannya kurikulum 2013 sebelum masuk ke kelas. Oleh sebab itu kinerja guru sangat baik dan didukung oleh motivasi yang tinggi pula.

Meindinyo R. O K dan Ikurite N (2017) dalam artikelnya mengatakan bahwa dengan menerapkan motivasi yang tepat berpengaruh positif terhadap kinerja guru.⁸

“The study revealed that: applying the right motivation factor has positive influence on teachers performance. That the factors that are currently being used to motivate teachers namely; annual get-together parties Organizing send-off parties for teachers on transfer, Constant supervision of teacher’s work, provision of attendance register and provision of movement books have minimal influence on teachers performance. That factor such as age, sexprofessional training may affect a teacher’s performance. Based on these findings it was recommend that; management of secondary schools should make use of correct motivational strategies such as attitude motivation, incentives, and recognition. there should be regular training for teachers workshops to motivate teacher for higher productivity. Government should always try as much as possible to pay teachers’ salaries promptly and regularly. Management of the schools try and provide accommodation to teachers within the school premises and teachers should be given opportunities to develop themselves through study-leave with pay or in service –training.”

Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan adanya kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja. Seperti yang dilakukan oleh Ridwan Isya Luthfi. dkk yang menunjukkan bahwa Variabel Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial dan Kebutuhan Pertumbuhan memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya. Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Hubungan Sosial (X2), dan Kebutuhan Pertumbuhan (X3) secara bersama-sama memberikan kontribusi

⁸ Meindinyo R. O K dan Ikurite N, “Influence of Motivation on Teachers Performance in A Local Government Area in Nigeria”. *IOSR Journal Of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*. Vol. 22, Issue 5, 2017, Hlm. 22-28. www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers.

terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 54,9% sedangkan sisanya sebesar 45,1% merupakan kontribusi dari faktor yang lain.⁹

Selanjutnya, Muchamad Ressa Farizki dan Aniek Wahyuati, menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil tersebut sudah sesuai dengan manfaat motivasi kerja yaitu sebagai dorongan untuk bekerja itu sendiri dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap semangat kerja seseorang. Orang yang memiliki motivasi untuk bekerja akan lebih berkomitmen didalam pekerjaan. Secara langsung, semangat kerja tersebut akan meningkatkan kinerja seseorang.¹⁰

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Sindi Larasati dan Alini Gilang menyatakan bahwa Variabel motivasi kerja pada penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu Kebutuhan Prestasi (X1), Kebutuhan Afiliasi (X2) dan Kebutuhan Kekuasaan (X3). Berdasarkan hasil penelitian, variabel motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Witel Bekasi. Variabel kebutuhan afiliasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin besar motivasi akan kebutuhan afiliasi yang terpenuhi maka akan semakin besar pula kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan Witel Bekasi. Variabel kebutuhan prestasi memiliki pengaruh terbesar kedua terhadap kinerja

⁹ Ridwan Isya Luthfi. dkk, "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 13. No. 1. 2014, Hlm. 1-8. www.administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.

¹⁰ Muchamad Ressa Farizki dan Aniek Wahyuati, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 6. No. 5. 2017. ISSN : 2461-0593, Hlm. 1-8.

karyawan, hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi karyawan akan kebutuhan berprestasi maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan Witel Bekasi. Variabel kebutuhan kekuasaan memiliki pengaruh yang paling kecil terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan Witel Bekasi tidak terlalu memerlukan motivasi kebutuhan kekuasaan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Dengan perhitungan yaitu, koefisien determinasi adalah sebesar 55.1%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel Kebutuhan Prestasi, Kebutuhan Afiliasi dan Kebutuhan Kekuasaan terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 55.1%, sedangkan sisanya 44.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.¹¹

Berdasarkan gambaran di atas bahwa salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu pendorong seorang guru untuk meningkatkan kinerjanya. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MAN Pematang Bandar Kabupaten Simalungun.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana motivasi kerja di MAN Pematang Bandar Kabupaten Simalungun?
2. Bagaimana kinerja guru di MAN Pematang Bandar Kabupaten Simalungun?
3. Seberapa besar motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru di MAN Pematang Bandar Kabupaten Simalungun?

¹¹ Sindi Larasati dan Alini Gilang, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)". *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Vol. 5. No. 3. 2014, Hlm. 200-213.

1.3 Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti-peneliti lainnya sebagai referensi dalam penelitian masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja guru dan memberikan kontribusi. Hal ini akan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuktikan dan memperkuat teori-teori yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli.
2. Secara praktis penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan penyelenggaraan pendidikan khususnya di bidang peningkatan kinerja guru.

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas penelitian ini berfokus pada seberapa besar kontribusi yang diberikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Pematang Bandar. Dimana penulis membatasi masalah penelitian yang akan dilakukan yaitu kinerja yang akan dilihat adalah kinerja seluruh guru /tenaga pendidik yang ada di MAN Pematang Bandar baik itu PNS atau honorer.

BAB II KAJIAN LITERATUR

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut.¹²

Menurut Uzae Usman dalam Mesiono motivasi dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan/tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan/keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan.¹³

Sedangkan Robert Heller dalam Wibowo mengatakan bahwa motivasi adalah suatu keinginan untuk bertindak.¹⁴ Lebih lanjut Hersey mengemukakan bahwa motivasi seseorang tergantung pada kuat lemahnya motif. Motif sering kali diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati dalam diri seseorang.¹⁵ Miftah Thoha berpendapat bahwa motivasi adalah pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Dorongan yang berorientasi pada pada tindakan itulah yang menjadi inti motivasi. Dorongan dapat dapat bersumber dari dalam diri

¹² Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), Hlm. 141.

¹³ Mesiono, *Manajemen Organisasi* (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2015), Hlm. 129.

¹⁴ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi. Ibid*, Hlm. 110.

¹⁵ Hersey Paul & Kenneth, Terj. Agus Dharma, *Manajemen Perilaku Organisasi: Pembedayagunaan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 20011), Hlm. 16.

seseorang dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang. Karena itu pula motivasi diklasifikasikan menjadi dua bentuk yaitu motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik.¹⁶

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan yang kompleks dari diri seseorang yang mendorong seseorang yang dapat menggerakkan aktivitas-aktivitas yang dijalankan untuk mencapai tujuannya. Kekuatan-kekuatan yang dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan seperti keinginan yang hendak dipenuhi, tingkah laku, tujuan, dan umpan balik.

2. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut J. Winardi, motivasi kerja adalah satu kesatuan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi.¹⁷ Menurut Wibowo, motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.¹⁸ Menurut Newstrom dalam Juliansyah motivasi kerja didefinisikan “*wrok motivation is the set of internal and external forces that cause an employee to choose a course of action and engage in certain bahaviors*” dan diperluas oleh Colquitt “*motivation is defined as a set of energetic forces that originates both within and outside an employee, initiates work-related effort, ad determines its direction, intensity, and persistence*”. Diterjemahkan secara bebas,

¹⁶ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya* (Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2008) Hlm. 253.

¹⁷ J Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen* (Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2001) Hlm. 6.

¹⁸ Wibowo, *Perilaku Organisasi, Ibid*, Hlm. 10.

motivasi adalah sekelompok pendorong yang mempunyai cirri-ciri sebagai berikut: berasal dari dalam maupun dari luar individu, dapat menimbulkan perilaku bekerja, dan juga dapat menentukan bentuk, tujuan, intensitas, dan lamanya perilaku bekerja tadi.¹⁹

Lebih lanjut Terry Mitchell dalam Werner dan DeSimone mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan.²⁰ Sedangkan Wexley and Yukl mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja.²¹

Motivasi kerja haruslah dimulai dengan komitmen untuk niat ikhlas. Kepuasan kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan motivasi yang tinggi. Bekerja adalah ibadah dan Allah mengamati semua yang manusia lakukan sehingga manusia haruslah berusaha untuk mencapai tujuan dengan mencurahkan segenap waktu, tenaga, fisik, dan fikiran untuk bekerja, dengan demikian motivasi akan timbul dengan sendirinya.²²

Untuk memenuhi kebutuhan manusia agar termotivasi untuk bekerja, al-qur'an memotivasi manusia untuk bekerja keras dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Allah berfirman yaitu:

Q.S Al-Mulk ayat: 15

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ <15>

¹⁹ Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen*. (Jakarta: Kencana, 2013), Hlm: 228.

²⁰ Kiki Cahaya Setiawan, *Ibid*, Hlm: 48.

²¹ *Ibid*.

²² Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015) Hlm. 264.

Artinya: “dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian rezeki-Nya dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah dibangkitkan)”²³

Ayat di atas merupakan ajakan, bahkan dorongan kepada umat manusia secara umum dan kaum muslimin khususnya agar memanfaatkan bumi sebaik mungkin dan menggunakannya untuk kenyaamanan hidup.²⁴

Bekerja dalam pandangan islam merupakan bagian dari pada ibadah. Dalam pelaksanaannya, manusia dituntut memiliki niat yang ikhlas. Bekerja bukanlah sekedar hanya memenuhi kebutuhan sesaat saja, melainkan kebutuhan masa kini dan masa mendatang. Allah mengisyaratkan agar manusia memanfaatkan bumi sebaik mungkin untuk mencari rezeki tanpa merusaknya. Dengan isyarat Allah tersebut, maka manusia menjadikannya sebagai pemacu, pendorong dan penggerak bagi manusia untuk mencari rezeki yang halal.

Selain firman Allah diatas, hadis Rasulullah juga menjelaskan motivasi untuk selalu melakukan kerja keras, yaitu:

عَنْ عَبَّاسِ بْنِ رِافِعَةَ بْنِ رَافِعِ بْنِ خَدِيجٍ عَنْ جَدِّهِ رَافِعِ بْنِ خَدِيجٍ قَالَ قِيلَ يَا رَسُولَ اللَّهِ أَيُّ الْكَسْبِ أَطْيَبُ قَالَ << عَمَلُ الرَّجُلِ بِيَدِهِ وَكُلُّ بَيْعٍ مَبْرُورٍ >>.

(dari Rifa'ah Bin Rafi' bhwasanya Nabi SAW. Pernah ditanya, “apa pekerjaan yang paling baik?” Nabi SAW menjawab, “seseorang yang bekerja dengan tangannya dan setiap jual-beli yang bersih.”) HR. Al-Bazzar dan di shahihkan oleh Al-Hakim.

Hadist ini menjelaskan tentang keniscayaan kaum muslim untuk bekerja guna memenuhi kebutuhannya dan kebutuhan keluarganya. Usaha yang baik adalah

²³ Q.S Al-Mulk: 15.

²⁴ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an* (Jakarta: Lentera Hati, 2002) Hlm. 15.

usaha yang dilakukan dengan tangan sendiri atau usaha yang menekankan kemandirian dan perdagangan. Hadist ini merupakan sumber motivasi bagi umat islam untuk melakuka kerja keras. Hal itu direfresentasikan oleh kata *al-kasb* yang ditemukan dalam hadist. Sebagian ulama menyatakan bahwa *al-kasb* mencakup seluruh aktivitas kerja.²⁵

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi.

Kaitanya dengan guru maka motivasi kerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku seorang guru yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya atau dengan kata lain motivasi kerja guru adalah kondisi psikologis yang mendorong seorang guru untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan sekolah dan tujuan individu.²⁶ Dalam hal ini, maka guru haruslah memiliki motivasi diri yang tinggi dalam bekerja. Karena bila motivasi kerja dalam diri mereka tinggi maka mutu kerja dan prestasi guru akan lebih baik, sehingga dapat membantu proses perkembangan siswa. Keberhasilan guru dalam melaksanakan pembelajaran tentu dapat memberikan kepuasan kerja bagi diri guru tersebut. Tentu saja patokan keberhasilan guru dalam mengajar akan terealisasikan dengan kinerja guru yang baik pula.

²⁵ Abdul Hamid, *Hadis Seputar Islam dan Tata Kehidupan*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2015) Hlm. 114.

²⁶ Endin Nasrudin, *Ibid*, Hlm. 229.

Motivasi kerja tidak hanya berwujud kepentingan ekonomis saja, tetapi biasanya juga berbentuk kebutuhan psikis untuk lebih melakukan pekerjaan secara aktif. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.²⁷ Motivasi sering kali dikatakan menjadi kunci bagi kreativitas kerja. Kreativitas kerja dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas dan peran positif yang dimiliki seseorang. Ada tiga elemen kunci dalam motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karenanya diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Pada umumnya, kinerja yang tinggi akan dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah akan dihubungkan dengan kinerja yang rendah.²⁸

3. Teori Motivasi Terkait Kinerja

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam Wibowo membahas bahwa motivasi dapat diperoleh melalui:²⁹

a. Job Design (Desain Pekerjaan)

Job Design adalah mengubah konten atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. *Job enrichment* merupakan aplikasi praktis dari teori *motivator-hygiene* Frederick Herzberg tentang kepuasan kerja. *motivators* merupakan karakteristik pekerjaan dihubungkan dengan kepuasan

²⁷ Titin Eka Ardiana, *Ibid*, Hlm. 11.

²⁸ Juliansyah Noor, *Ibid*, Hlm: 229.

²⁹ *Ibid*, Hlm. 233.

kerja. sedangkan *hygiene factors* merupakan karakteristik pekerjaan dihubungkan dengan ketidakpuasan kerja.

b. *Needs* (kebutuhan)

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku. Teori motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan dikemukakan Abraham Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang dari *physiologis, safety, social, esteem, dan self-actualization*. Frederick Herzberg dalam Juliansyah mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor motivasi. Dua faktor ini dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan satisfier atau *intrinsic motivation* dan faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*.

Implikasi dari teori Maslow menunjukkan bahwa kebutuhan yang terpenuhi dapat kehilangan potensi motivasional. Karenanya manajer disarankan memotivasi pekerja dengan memecah program atau pelaksanaan, dimaksudkan untuk memuaskan kebutuhan yang baru muncul atau tidak terpenuhi. Dalam menghadapi *downsizing* atau pemberitahuan yang menyebabkan stres dan ketidakamanan kerja, organisasi dapat menjalankan program dukungan dan pemotongan upah untuk membantu pekerja mengatasi perasaan, emosi, dan kepentingan finansial.

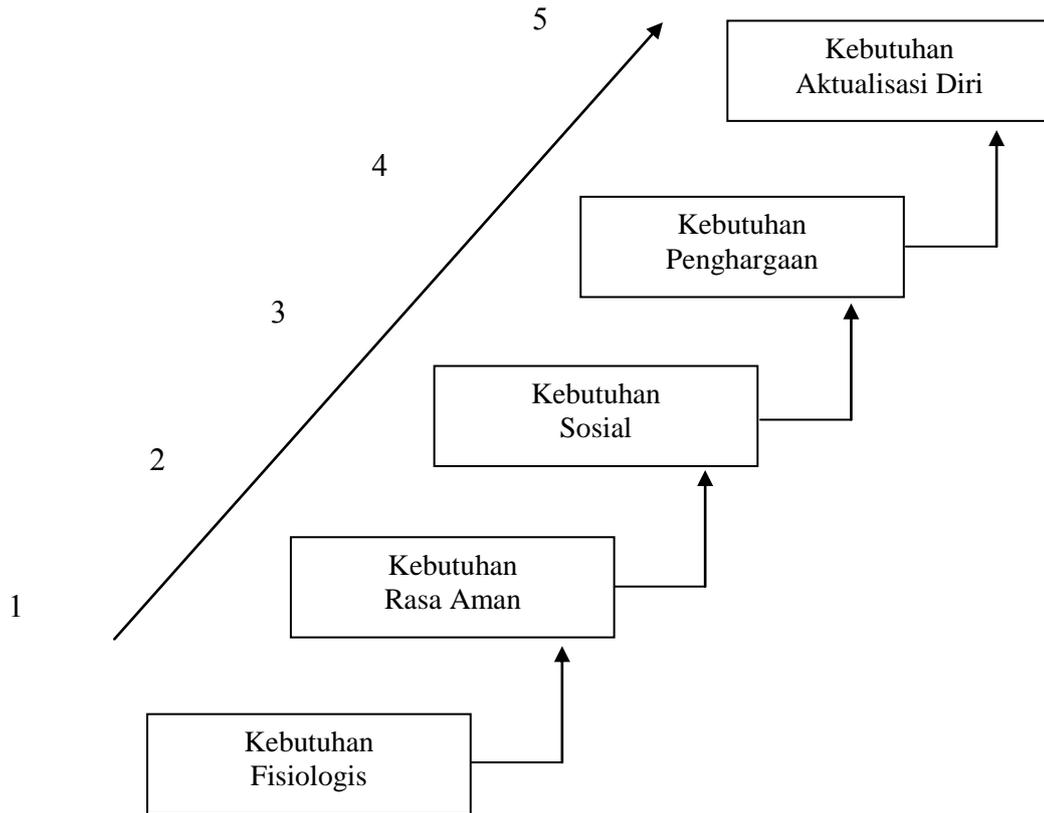
Teori kebutuhan yang dikembangkan oleh Abraham Maslow berpendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu:³⁰

³⁰ Mesiono, *Ibid*, Hlm. 133.

- 1) Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti: nutrisi, makanan, minuman, istirahat, eliminasi dan sex.
- 2) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- 3) Kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*)
- 4) Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai symbol-simbol status: dan
- 5) Aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Maslow mengemukakan bahwa konsep motivasi dalam kehidupan manusia memiliki tingkatan tersendiri (hirarki). Artinya apabila terpenuhinya kebutuhan pertama akan semakin meningkat kepada kebutuhan yang lainnya. Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia memiliki lima tingkatan, sebagai kebutuhan yang paling pokok untuk manusia, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Pada tingkat kebutuhan terakhir seseorang selalu ingin mengabdikan dirinya dengan berbagai macam tindakan, perilakunya untuk memperoleh kepuasan. Untuk lebih jelasnya disini digambarkan model teori motivasi yang dikenal dengan *The Need Hierarchy Theory* sebagai berikut:³¹

³¹ *Ibid.*



Gambar 2.1:
Model Teori Motivasi Berdasarkan Hirarki

c. *Satisfaction* (kepuasan)

Motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respons bersifat memengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan. Konsekuensi kepuasan kerja ditunjukkan oleh korelasinya dengan motivasi, pelibatan kerja, *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasional, ketidakhadiran, pergantian, perasaan stres, dan kinerja. Penyebab dan konsekuensi kepuasan kerja dibahas lebih mendalam pada pembahasan bab kepuasan kerja.

d. *Equity* (Keadilan)

Equity theory adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengajar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima. Komponen utama terkait dalam petukaran anantara *employee-employer* adalah inputs dan *outcomes*. Terdapat beberapa pelajaran yang dapat diperoleh dari *Equity theory*. (1) Teori keadilan memberikan pelajaran kepada manajer tentang bagaimana keyakinan dan sikap memengaruhi kinerja. (2) Menekankan perlunya bagi manajer memberikan perhatian pada persepsi pekerja tentang apa yang jujur dan adil. (3) Manajer mendapatkan manfaat dengan memberikan kesempatan kepada pekerja berpartisipasi dalam membuat keputusan tentang manfaat pekerjaan penting. (4) Pekerja harus diberi peluang mempertimbangkan keputusan yang mempengaruhi kesejahteraan mereka. (5) Pekerja lebih mungkin menerima dan mendukung perubahan apabila mereka percaya diimplemtasikan secara jujur dann menghasilkan manfaat yang adil. (6) Manajer dapat meningkatkan kerjasama dan *teamwork* diantara anggota kelompok denngan memperlakukan mereka secara jujur. (7) Memperlakukan pekerja secara tidak adil dapat mengarah pada arbittasi atau pengadilan. (8) Manajer perlu memberi perhatian pada iklim organisasi untuk keadilan.

e. *Expectation* (Harapan)

Expectancy Theory berpandangan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaatyang dihargai. Dalam *Expectancy Theory*, persepsi memegang peran sentral karena menekankan kemampuan kognitif untuk mengatisipasi kemungkinan konsekuensi perilaku. Biasanya,

Expectancy Theory dapat dipergunakan untuk memprediksi perilaku dalam situasi dimana pilihan antara dua alternatif atau lebih harus dilakukan.

Impilikasi *expectancy theory* bagi organisasi adalah (1) menghargai orang untuk kinerja yang diharapkan dan tidak membuat keputusan pengupahan sebagai rahasia, (2) merancang pekerjaan menantang, (4) memberi penghargaan pada manajer atas penciptaan, monitoring, dan memelihara harapan, instrumentalitas, dan hasil yang mengarah pada usaha besar dan pencapaian tujuan, (5) memonitor motivasi pekerja melalui wawancara atau kuesioner tanpa nama, dan (6) mengakomodasi perbedaan individual dengan membangun fleksibilitas kedalam program motivasi.

f. *Goal Setting* (Penetapan Tujuan)

Tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dicapai individu, merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan. Dampak motivasional dari tujuan kinerja dan *reward plan* telah dikenal sejak lama. Antara lain dikemukakan Frederick Taylor yang secara ilmiah menciptakan berapa banyak pekerjaan dengan kualitas tertentu seorang individu harus ditugaskan setiap hari. Ia mengusulkan bahwa bonus didasarkan pada penyelesaian standart output. Kemudian *goal setting* berkembang menjadi *manajemen by objectives*, suatu sistem manajemen yang menggabungkan partisipasi dalam pengambilan keputusan, penetapan tujuan dan umpan balik.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Kenneth dalam Uno, ada beberapa ciri seseorang yang memiliki motivasi kerja, yaitu: (1) kinerjanya tergantung pada usaha kemampuan dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan kerja melalui kelompok, (2) memiliki

kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang sulit, dan (3) sering kali terdapat umpan balik yang kongkrit tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif, dan efisien.³²

Frederick Herzberg dalam Juliansyah mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor motivasi. Dua faktor ini dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*.³³

Faktor intrinsik disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut, antara lain:

- a. Prestasi yang diraih
- b. Pengakuan orang lain
- c. Tanggung jawab
- d. Peluang untuk maju
- e. Kepuasan kerja itu sendiri
- f. Kemungkinan pengembangan karir

Adapun faktor ekstrinsik disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga merupakan faktor tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi:

³² Hamza B. Uno. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1993) Hlm. 69.

³³ *Op Cit*, Hlm: 250.

- a. Kompensasi
- b. Keamanan dan keselamatan kerja
- c. Kondisi kerja
- d. Status
- e. Prosedur perusahaan
- f. Mutu dan supervise teknis dari hubungan interpersonal di antara semua teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.

Berhubungan dengan motivasi kerja guru Uno mengatakan bahwa secara implisit motivasi kerja guru tampak melalui: (1) tanggung jawab dalam melakukan kerja, (2) prestasi yang dicapai, (3) pengembangan diri, serta (4) kemandirian dalam bertindak.³⁴

Robbins dalam Riduwan berpendapat bahwa motivasi kerja guru diukur dalam dua dimensi, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal. Motivasi eksternal meliputi: hubungan antar pribadi, penggajian atau honorarium, supervisi kepala sekolah, dan kondisi kerja. Motivasi internal meliputi: dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karier, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas, dan dorongan untuk berprestasi.³⁵

Dengan demikian motivasi kerja guru dapat diukur melalui indikator motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik timbul karena adanya rangsangan dari dalam diri individu sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Maka diperoleh indikator motivasi intrinsik yaitu: (1) bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, (2) memiliki tujuan kerja yang jelas, (3) kesukaan terhadap aktifitas berprestasi. Motivasi ekstrinsik

³⁴ Hamza B. Uno, *Ibid*, Hlm. 72.

³⁵ Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian* Cetakan Ketiga. (Bandung: Alfabeta, 2010) Hlm. 147.

meliputi: (1) suka umpan balik, (2) Lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja, dan (3) bekerja dengan harapan memperoleh insentif.

2.1.2 Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Dalam perkembangan kontemporer, istilah kinerja semakin populer dan terkemuka dalam setiap pembicaraan para ahli dan praktisi manajemen. Terutama dalam mendorong sumber daya manusia menghasilkan efektifitas tinggi baik pribadi maupun organisasi. Karena itu hampir setiap organisasi dihadapkan pada tantangan dan tuntutan pengembangan kompetensi yang tinggi, terutama di era kompetensi di era global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan atau pengguna jasa semakin kritis.³⁶

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja nyata) yang dicapai seseorang. Secara terminologi, pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya³⁷. Dengan kata lain kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja.³⁸ Kinerja sangat terkait dengan kemampuan kerja atau kompetensi kerja serta prestasi yang diraih atau dibuktikan. Kinerja yang baik akan menghasilkan prestasi yang baik dan dapat diperlihatkan atau dibuktikan.

Kinerja adalah perilaku yang berkenaan dengan hasil kerja yang diharapkan khusus, atau peran formal yang disyaratkan atas individu sebagai anggota

³⁶ Syafaruddin & Anzizhan, *Psikologi Organisasi dan Manajemen* (Medan: Lembaga Riset Publik, 2016), Hlm. 162.

³⁷ *Ibid*, Hlm. 163.

³⁸ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), Hlm. 570.

organisasi. Kemudian Armstrong menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) berarti perilaku dan hasil. Perilaku yaitu gambaran dari orang yang melakukan dan memisahkan penampilan kerjanya dari yang abstrak kepada tindakan. Dalam hal ini kinerja tidak hanya instrument bagi hasil, perilaku juga sebagai hasil dalam eksistensinya sebagai produk mental dan usaha fisik yang dilaksanakan dalam tugas-tugas yang dapat dinilai bagian dari hasil.³⁹

Menurut Usman kinerja adalah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Kinerja merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut.⁴⁰ Sedangkan Mangkunegara menjelaskan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴¹ Lebih lanjut Henri Simamora, mengatakan bahwa prestasi kerja (*performance*) sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya.⁴²

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja/prestasi kerja dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang diperlihatkan atau dibuktikan secara kuantitas dan kualitas. Kinerja gabungan dari tiga faktor penting yaitu, kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang

³⁹ *Ibid*, Hlm. 162-163.

⁴⁰ Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), Hlm. 487.

⁴¹ Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarnya, 2000), Hlm. 67.

⁴² Henrin Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Stie Ykpn, 1997), Hlm. 423.

pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, semakin tinggilah kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Berkaitan dengan guru, maka kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai. Kompetensi guru merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar yang merupakan hasil kerja dan dapat diperlihatkan melalui suatu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik.

Menurut pandangan Islam, kerja merupakan sesuatu yang digariskan bagi manusia. Dengan bekerja manusia mampu memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhiratnya. Amat jelas bahwa kerja mempunyai makna eksistensial dalam menunjukkan kehidupan orang islam. Karena berhasil/gagalnya dan tinggi/rendahnya kualitas hidup seseorang ditentukan oleh amal dan kerjanya.⁴³

Kinerja merupakan penampilan yang ditandai oleh keluwesan kerja, urutan kerja yang sesuai dengan prosedur sehingga memperoleh hasil yang terbaik. Allah swt berfirman, yaitu:

Q.S At-Taubah ayat: 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِمَا كُنْتُمْ
عَمَلُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ وَالْمَسْكُونَاتُ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يَتَّبِعُونَ
أَمْرًا سَمِيًّا
<105>

Artinya: “Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu

⁴³ Domingun, *Kinerja dan Etos Kerja dalam Perspektif Islam* (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Samarinda, 2017) Hlm. 11. www.Stiem-Samarinda.ac.id

akan dikembalikan kepad (allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”⁴⁴

Ayat di atas, menjelaskan bekerjalah kamu, karena Allah semata dengan aneka amal shaleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat, yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu, maka rasul-Nya serta orang-orang beriman akan melihat dan menilai kamu juga, kemudian menyesuaikan perlakuan mereka dengan amal-amal kami itu dan selanjutnya kamu akan dikembalikan melalui kematian kepada Allah swt. Yang maha mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberikannya kepada kamu sanksi dan ganjaran atas apa yang telah kamu kerjakan, baik yang tampak kepermukaan maupun yang kamu sembunyikan dalam hati.⁴⁵ Sedangkan dalam hadits, Rasulullah SAW bersabda:

إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

“Sesungguhnya Allah mencintai salah seorang diantara kamu yang melakukan pekerjaan dengan itqon (tekun, rapi dan teliti).” (HR. Baihaki).

Hadits diatas telah ditakhrij oleh Imam Al Albani dalam *Silsilah Ahaadits Ash-Shahihah (no. 1113)* diriwayatkan oleh Imam Thabrani dalam Mu’jam Ausath dan selainnya dari jalan Aisyah radhiyallahu ‘anha secara marfu’. Imam Al Albani menilai sanad hadits diatas kuat dengan adanya penguat dari jalan-jalan lainnya. Hadis ini menjelaskan bahwa sebuah pekerjaan itu harus dilakukan dengan terencana dan terprogram dengan baik. Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Hal ini merupakan prinsip utama dalam

⁴⁴ Q.S At-Taubah: 105.

⁴⁵ M. Quraish Shihab, *Ibid*, Hlm.711.

ajaran Islam. Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, dan cara-cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai Allah Ta'aalaa.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi dan individu. Tempe mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prsetasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, design jabatan, penilaian, umpan balik dan administrasi pengupahan.⁴⁶ Sedangkan Kopelman menyatakan bahwa kinerja organisasi ditentukan 4 faktor antara lain:⁴⁷

- a. Lingkungan
- b. Kartakteristik individu
- c. Karakteristik organisasi
- d. Karakteristik pekerjaan.

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai serta sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Variasi yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu individual, organisasional dan sikologis seperti yang diuraikan dibawah ini:

- a. Variabel individual terdiri dari:
 - 1) Kemampuan dan keterampilan:mental dan fisik.
 - 2) Latar belakang: keluarga, tingkat sosial penggajian.
 - 3) Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.

⁴⁶ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), Hlm. 50.

⁴⁷ *Ibid.*

b. Variabel organisasional, terdiri dari:

- 1) Sumber daya.
- 2) Kepemimpinan.
- 3) Imbalan.
- 4) Struktur.

c. Variabel psikologis, terdiri dari:

- 1) Persepsi.
- 2) Sikap.
- 3) Kepribadian.
- 4) Belajar.
- 5) Motivasi.

Selain individual, organisasional dan psikologis faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor situasional seperti sebagai berikut :

- a. Variabel individual meliputi: sikap, karakter, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individual lainnya.
- b. Variabel situasional:
 - 1) Faktor fisik dan pekerjaan terdiri dari: metode kerja, kondisi dan design dan perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi).
 - 2) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan (supervisi), sistem upah dan lingkungan sosial.

Dari pemaparan diatas dapat dilihat bahwa banyak faktor dan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari diri yaitu fakto individu dan faktor psikologis, dan juga dapat berasal dari luar atau faktor situasional disamping itu, kinerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan.

Luthan berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula kemampuannya, seperti: pengetahuan, pekerjaan, keahlian, serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya.⁴⁸

3. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja sebagai sebuah proses sampai pada penentuan tentang kinerja individual seseorang di waktu lampau atau pada waktu sekarang dibandingkan terhadap latar belakang lingkungan kerjanya dan tentang potensinya ke depan bagi organisasi. Penilaian kinerja bagi setiap personil merupakan aktivitas penting untuk menjadi masyarakat yang lebih maju.⁴⁹ Begitu juga dengan seorang guru, untuk mengembangkan potensi yang ada maka perlu dilakukan penilaian kinerja guru. Untuk menilai kinerja guru dapat dilihat dari beberapa aspek. Aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dari suatu organisasi dikelompokkan menjadi 3, yaitu: kemampuan teknik, kemampuan konseptual dan kemampuan interpersonal.⁵⁰

- a. Kemampuan teknik, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.

⁴⁸ Juliansyah Noor, *Idid*, Hlm. 279.

⁴⁹ Yusuf Hadijaya, *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif* (Medan: Perdana Publishing, 2013), Hlm. 163

⁵⁰ Supardi, *Idid*, Hlm. 70.

- b. Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian dari bidang gerak dari unit-unit operasional.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi.

Kinerja guru merupakan aplikasi dari beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yang tercantum dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 pasal 10 ayat 1, menyatakan bahwa kompetensi guru sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan usia dini meliputi: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi profesional, dan (4) kompetensi sosial.⁵¹ Bila dikaitkan dengan kinerja guru, maka apabila guru sudah memiliki empat kompetensi di atas maka akan semakin baik pulalah kinerja yang ditampilkannya.⁵² Deskripsi detail terkait tentang kompetensi guru dipaparkan dalam peraturan menteri pendidikan nasional nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, yaitu sebagai berikut:

- a. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan bagi peserta didik. Yang terkait dalam kompetensi kepribadian adalah: (1) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia, (2) menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur dan berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik, (3) menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa, (4) menunjukkan etos

⁵¹ Kumpulan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI Tentang Pendidikan (Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam Departemen Agama RI, 2007), Hlm. 78.

⁵² Rusydi Ananda, dkk . *Inovasi Pendidikan* (Medan: CV. Widya Puspita, 2017), Hlm. 210-215.

kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri, dan (5) menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

- b. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan yang dimiliki seorang guru untuk mengelola pembelajaran peserta didik. Yang terkait dalam kompetensi pedagogik adalah: (1) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, (2) pemahaman tentang peserta didik, (3) pengembangan kurikulum/silabus, (4) perancangan pembelajaran, (5) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, dan (6) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- c. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Yang terkait dalam kompetensi profesional adalah: (1) menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, (2) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu, (3) mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara efektif, (4) mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, dan (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.
- d. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Yang terkait dalam kompetensi sosial adalah: (1) bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi

fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial, (2) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat, (3) beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial dan budaya, dan (4) berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 bab IV pasal 20 butir A tentang kewajiban guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya dijelaskan bahwa guru dituntut memiliki kinerja yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.⁵³

Sesuai dengan Undang-Undang No. 20 tahun 2003 yang telah dijabarkan di atas, tafsir juga mengatakan bahwa tugas guru adalah semua tugas yang berhubungan dengan pencapaian tentang pengajaran, yang meliputi: membuat persiapan mengajar, merancang pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil belajar.⁵⁴

Kinerja guru dalam penelitian ini adalah unjuk kerja guru khusus dalam mengimplementasikan tuntutan kompetensi pedagogik. Indikator dimensi pedagogik seorang guru adalah (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) melakukan evaluasi belajar, dan (4) melaksanakan tindak lanjut pembelajaran.⁵⁵

⁵³ Jejen Mushaf, *Peningkatan Kompetensi Guru* (Jakarta: Kencana, 2011) Hlm. 83.

⁵⁴ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam* (Bandung: Remaja Rokyasada, 1994), Hlm. 86.

⁵⁵ Jejen Mushaf, *Ibid*, Hlm. 85.

2.1.3 Hubungan Teoritis Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

Menurut Robert Kreiter dan Angelo dalam Wibowo motivasi dapat dipastikan memengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang memebentuk kinerja. Hal tersebut dijelaskan dari model hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja.⁵⁶

Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang memengaruhi motivasi. Pekerjaan mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, disposisi dan sifat, emosi, suasana hati, keyankinan, dan nilai-nilai dalam pekerjaan. Konteks pekerjaan organisasi pada rekognisis dan penghargaan, kecukupan dekungan pengawas dan *coaching*, serta budaya organisasi. Kedua faktor tersebut saling memengaruhi, termasuk pula pada proses motivasi, membangkitkan, mengarahkan, dan meneruskan. Pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikelan dan dihargai. Perilaku motivasi secara langsung dipengaruhi oleh kemampuan dan pengetahuan/keterampilan kerja individu, motivasi, dan kombinasi yang memungkinkan dan membatasi faktor konteks pekerjaan.

Dari pemaparan diatas dapat diperoleh kesimpulan:

1. Motivasi adalah berbeda dengan perilaku
2. Perilaku dipengaruhi lebih banyak daripada motivasi
3. Perilaku berbeda daripada kinerja
4. Motivasi adalah penting, tetapi bukan contributor cukup pada pencapaian kinerja.

⁵⁶ Robert Kreiter dan Angelo dalam Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), Hlm. 389.

Hal ini menunjukkan bahwa masalah kinerja tergantung pada kombinasi masukan individu, faktor konteks pekerjaan, motivasi, dan perilaku termotivasi yang tepat. Hal ini menggambarkan perbedaan antara motivasi dengan kinerja mempunyai keuntungan. Manajer lebih dapat mengidentifikasi dan mengoreksi masalah kinerja apabila mereka mengenal bahwa kinerja yang buruk tidak semata-mata tidak cukupnya motivasi. Kepedulian akan hal ini akan memperkuat hubungan interpersonal yang lebih baik ditempat pekerjaan.

Robins mengatakan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan atau *Ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau opportunity (O); yaitu $performance = f(A \times M \times O)$, artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kesempatan kerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan pengendali pegawai itu. Bila motivasi kerja seseorang rendah, maka kinerjanya akan rendah pula meskipun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya tersedia. Motivasi kerja seseorang besar tetapi peluang untuk memanfaatkan kemampuan-kemampuannya tidak ada, maka kinerjanya menjadi rendah. Begitu pula bila motivasi kinerjanya besar, kesempatan tersedia. Tetapi kemampuan dan keahlian tidak ditingkatkan maka kinerjanya juga rendah.⁵⁷

2.2 Penelitian Terdahulu

Olivia Theodora tahun 2015 mengadakan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sejahtera Motor Gemilang Surabaya dengan

⁵⁷ Juliansyah Noor, *Ibid*, Hlm. 279-280.

menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dengan besar sampel 110 orang, dan di analisis dengan uji regresi linear berganda.

Teori kebutuhan yang telah dikembangkan oleh Alderfer membagi kebutuhan menjadi tiga bentuk, yaitu: (1) *Motivasi existence* yaitu keberadaan yang mencakup tentang fisiologis, keselamatan, (2) *Relatedness* (persaudaraan) tentang sosial atau membagi perasaan dan pikiran terhadap yang lain, dan (3) *Growth* atau bertumbuh yang berarti mengembangkan kemampuan yang di miliki. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi yang terdiri dari motivasi *existence*, *relatedness*, dan *growth* berpengaruh secara signifikan (hubungan yang simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT. SMG di Surabaya dengan F_{hitung} 28.805. Nilai koefisien determinasi (R^2)/ R_{squer} sebesar 0,449 mempunyai arti bahwa faktor motivasi kerja yang terdiri dari motivasi *existence*, *relatedness*, *growth* memberikan kontribusi sebesar 44,9% sedangkan sisanya sebesar 50,1% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang di luar dari motivasi kerja.⁵⁸

Kiki Cahaya Setiawan tahun 2015 mengadakan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Teknik sampling yang digunakan adalah *Proporsional Random Sampling*. Sampel penelitian sebanyak 250 karyawan level pelaksana. Pengolahan data menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Dalam penelitian pada variabel motivasi kerja yang akan dilakukan, peneliti akan mengkaji menggunakan pendekatan teori harapan (*Expectancy*) yang dikemukakan oleh Vroom (dalam A.S. Munandar, 2001), dimana motivasi merupakan seberapa besar

⁵⁸ Olivia Theodora, “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang”. *Agora*. Vol. 3. No. 2, 2015, Hlm. 187-195. [www. portalgaruda.ilkom.unsri.ac.id](http://www.portalgaruda.ilkom.unsri.ac.id).

upaya untuk mengerahkan usaha untuk mencapai hasil/imbalan tertentu. Menurut Vroom motivasi adalah hasil dari tiga komponen yaitu (1) *Valence* mengacu pada kekuatan preferensi seseorang untuk memperoleh imbalan. (2) *Expectancy* adalah kadar kuatnya keyakinan bahwa upaya kerja akan menghasilkan penyelesaian suatu tugas. (3) *Instrumentality* menunjukkan keyakinan pegawai bahwa akan memperoleh suatu imbalan apabila tugas dapat diselesaikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Dengan besarnya koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,517. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,517. Pengujian dengan t statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (11,257) > t_{tabel} (1,970). Hal tersebut mengindikasikan penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang”. Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja adalah sebesar 26,68%.⁵⁹

Lidia Lusri dan Hotlan Siagian tahun 2017 dalam penelitiannya tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan kausal. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis secara simultan (uji F), uji hipotesis secara parsial (uji t), dan koefisien

⁵⁹ Kiki Cahaya Setiawan, “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang”. *Psikis – Jurnal Psikologi Islami*. Vol. 1. No. 2. 2015, Hlm. 43-54. www.jurnal.radenfatah.ac.id.

determinasi. Teknik sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*. Berdasarkan hasil kuesioner dengan 180 orang responden, penilaian karyawan terhadap motivasi kerja dan kinerja termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dilihat melalui nilai t-statistik sebesar 2.374 yang telah memenuhi syarat nilai t-statistik > 1.96 , sehingga hipotesis pertama yang berbunyi Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Surabaya dapat diterima. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditunjukkan melalui nilai koefisien jalur sebesar 0.273. Hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja merupakan variabel mediasi antara motivasi dengan kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan maka tidak hanya faktor-faktor pembentuk motivasi kerja saja yang perlu diperhatikan, tetapi juga pada faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja.⁶⁰

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya berusaha mengungkapkan motivasi kerja karyawan melalui teori motivasi yang dikembangkan oleh Alderfer yang membagi kebutuhan menjadi tiga bentuk, yaitu: (1) *Motivasi existence* yaitu keberadaan yang mencakup tentang fisiologis, keselamatan, (2) *Relatedness* (persaudaraan) tentang sosial atau membagi perasaan dan pikiran terhadap yang lain, dan (3) *Growth* atau bertumbuh yang

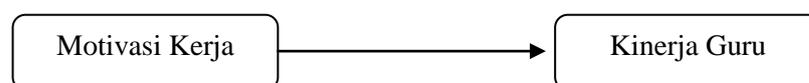
⁶⁰Lidia Lusri Dan Hotlan Siagian, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya". *Agora*. Vol. 5. No. 1, 2017. <https://media.neliti.com>.

berarti mengembangkan kemampuan yang di miliki. Selain teori motivasi yang dikembangkan oleh Alderfer, pada penelitian sebelumnya juga berusaha mengungkapkan motivasi kerja menurut teori Vroom, yang mengatakan bahwa ada tiga komponen motivasi yaitu (1) *Valence* mengacu pada kekuatan preferensi seseorang untuk memperoleh imbalan. (2) *Expectancy* adalah kadar kuatnya keyakinan bahwa upaya kerja akan menghasilkan penyelesaian suatu tugas. (3) *Instrumentality* menunjukkan keyakinan pegawai bahwa akan memperoleh suatu imbalan apabila tugas dapat diselesaikan. Untuk variabel kinerja, pada penelitian sebelumnya berusaha untuk mengungkapkan kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja pada karyawan.

Dalam hal ini penelitian saya berusaha untuk mengungkapkan motivasi kerja melalui teori hierarki kebutuhan Maslow yang membagi motivasi ke dalam dua bentuk, yaitu: (1) motivasi instrinsik yaitu dorongan yang timbul karena adanya rangsangan dari dalam diri individu dan (2) motivasi ekstrinsik yaitu dorongan yang timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Sedangkan untuk variabel kinerja, penelitian saya berusaha untuk mengungkapkan kinerja guru yang dilihat dari salah satu kompetensi yang harus dimiliki seorang guru, yaitu kompetensi pedagogik.

2.3 Kerangka Pikir

Berdasarkan kajian teoritik dari kedua variabel penelitian, yaitu: variabel motivasi kerja dan variabel kinerja guru maka kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 : Hubungan antara Variabel Penelitian

Pada suatu organisasi sekolah, kinerja guru sangat erat kaitannya dengan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sekolah yang ditetapkan sebelumnya. Guru sebagai pelaku utama diharapkan mampu untuk meningkatkan prestasi kerjanya dengan memotivasi dirinya untuk lebih berprestasi khususnya dalam pengembangan profesinya. Motivasi kerja dapat memberi suatu energi yang menggerakkan segala potensi yang dimiliki oleh guru untuk bekerja secara maksimal. Kinerja guru merupakan suatu prestasi, hasil, atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan oleh guru dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai pelaksana administrasi sekolah dalam upaya menunjang keberhasilan pengelolaan sistem pendidikan di sekolah. Selain itu kinerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan guru dalam menguasai kompetensi yang dipersyaratkan, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Kinerja guru yang maksimal sangat dibutuhkan oleh sekolah untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Kinerja guru yang optimal dapat didukung oleh motivasi kerja yang tinggi misalnya terpenuhinya kebutuhan guru baik secara fisiologis dan psikologis. Kebutuhan fisiologis dapat diberikan melalui gaji yang diterima oleh guru sedangkan untuk kebutuhan psikologis dapat diberikan melalui penghargaan yang diberikan atas prestasi guru.

Berdasarkan analisis yang telah dipaparkan di atas diduga bahwa motivasi kerja (variabel independen X) berpengaruh terhadap kinerja guru (variabel dependen Y). Maka semakin tinggi motivasi kerja seorang guru maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkannya.

2.4 Hipotesis Penelitian

Setelah mempelajari landasan teoritis dan kerangka berpikir sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dibuat suatu hipotesis penelitian yaitu:

H₁: motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru di MAN Pematang Bandar.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Ditinjau dari metode pengumpulan data dan analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik maka penelitian ini menggunakan desain kuantitatif. Model analisis kuantitatif biasanya menggunakan data kuantitatif, berupa angka dan perhitungan-perhitungan, baik yang bersifat analisis terhadap variabel-variabel tunggal, maupun hubungan antar variabel atau lebih banyak variabel.⁶¹ Desain penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain deskriptif yang digunakan untuk mendapatkan deskripsi suatu kenyataan atau hubungan antar kenyataan yang telah ada atau telah terjadi pada subjek. Pada penelitian ini yang termasuk hubungan antar kenyataan dapat dilihat dari variabel yang akan diteliti, yaitu motivasi kerja sebagai variabel X dan kinerja guru sebagai variabel Y. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif korelasional, yang mana digunakan untuk mengetahui kontribusi dari kedua variabel.

3.2 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru MAN Pematang Bandar Kabupaten Simalungun sebanyak 40 orang. Sedangkan sampel yang akan digunakan adalah 40 orang. Jumlah sampel diperoleh dengan menggunakan teknik *probability sampling*. Teknik ini diterapkan karena populasi sangat homogen. Itu sebabnya, dimanapun dan siapapun yang terpilih tidak akan mempengaruhi hasil yang

⁶¹ Jimmy Rumengan, *Metodologi Penelitian Dengan Menggunakan SPSS* (Batam: UNIBA PRESS, 2010) Hlm. 37.

didapatkan. Dalam pengambilan sampel metode yang akan digunakan adalah *total sampling*. Menurut Arikunto, apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua populasinya sebagai sampel sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

3.3 Defenisi Operasional

1. Motivasi kerja

Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini dapat digambarkan dari indikator sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan
- b. Memiliki tujuan kerja yang jelas
- c. Kesukaan terhadap aktivitas berprestasi
- d. Lingkungan sekolah yang mendukung kinerja
- e. Suka umpan balik
- f. Bekerja dengan harapan memperoleh insentif

2. Kinerja guru

Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini dapat digambarkan dari indikator sebagai berikut:

- a. Merencanakan pembelajaran
- b. Melaksanakan pembelajaran
- c. Melakukan evaluasi belajar, dan
- d. Melaksanakan tindak lanjut pembelajaran.

3.4 Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data primer dengan menggunakan daftar pertanyaan dan pengumpulan data sekunder melalui dokumen yang tersedia di MAN Pematang Bandar Kabupaten Simalungun. Dalam hal ini metode yang akan digunakan, adalah Kuesioner

Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner dengan pertanyaan tertutup yaitu sejumlah pertanyaan yang jawabannya sudah dibatasi sehingga responden tidak mungkin memilih jawaban selain alternatif jawaban yang ditawarkan. Lembar koesioner (lembar angket) menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban yaitu: Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Sesuai dengan model skala Likert, maka untuk butir pernyataan positif diberi skor untuk jawaban SL=5, SR=4, KD=3, JR=2, dan TP=1. Sedangkan untuk pernyataan negatif diberi skor untuk jawaban SL=1, SR=2, KD=3, JR=4, dan TP=5. Yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut adalah guru-guru yang sudah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Instrumen ini dilakukan untuk mengumpulkan data primer dan informasi tentang motivasi kerja dan kinerja guru di MAN Pematang Bandar Kabupaten Simalungun sesuai dengan rumusan masalah.

Tabel. 3.1
Skala Pengukuran Angket Penelitian

Alternatif Jawaban	Bentuk Pernyataan	
	+	-
Selalu	5	1
Sering	4	2
Kadang-kadang	3	3
Jarang	2	4
Tidak Pernah	1	5

Penyusunan angket disesuaikan dengan indikator dari masing-masing variabel penelitian yang disusun dalam kisi-kisi instrume. Adapun kisi-kisi instrument penelian adalah sebagai berikut:

Tabel. 3.2
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	No. Butir Soal	Jumlah Butir
1	Motivasi kerja (x)	1. Bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan	1 s.d 9	9
		2. Memiliki tujuan kerja yang jelas	10 s.d 14	5
		3. Kesukaan terhadap aktivitas berprestasi	15 s.d 21	7
		4. Lingkungan kerja yang mendukung kinerja	22 s.d 24	3
		5. Suka umpan balik	25 s.d 32	8
		6. Bekerja dengan harapan memperoleh insentif	33 s.d 35	3
Jumlah				35
2	Kinerja guru (y)	1. Merencanakan pembelajaran	1 s.d 10	10
		2. Melaksanakan pembelajaran	11 s.d 22	12
		3. Melakukan evaluasi belajar	23 s.d 31	9
		4. Melaksanakan tindak lanjut pembelajaran	32 s.d 35	4
Jumlah				35

3.5 Uji Coba Instrumen

Sebelum tes dan angket disebarkan kepada responden yang sesungguhnya, terlebih dahulu dilakukan uji isntrumen kepada guru yang bukan sebagai sampel sebenarnya untuk mengetahui tingkat validitas dan reabilitas butir dan pertanyaan-pertanyaan. Agar isntrumen tersebut benar-benar mengukur apa yang harus diukur sehingga memperoleh data yang benar-benar dibutuhkan dalam penelitian. Hal-hal pokok yang menjadi tujuan uji coba instrument adalah: (1) melihat keterbacaan

instrument oleh responden, (2) melihat durasi waktu yang digunakan oleh responden dalam mengisi kuisioner, (3) mengetahui kesulitan-kesulitan yang muncul dari responden dalam menjawab kuisioner, dan (4) melihat validitas dan reabilitas instrument.

Hasil pengolahan validitas dan reabilitas digunakan untuk mendapatkan instrument yang memiliki tingkat kesahihan dan kehandalan. Uji coba ini akan diberikan pada 21 orang guru di MAS Al-Hikmah Marihat Bandar Kabupaten Simalungun. MAS Al-Hikmah Marihat Bandar Kabupaten Simalungun dipilih sebagai lokasi uji coba instrument kerana masih satu rayon dengan sekolah tempat penelitian yang akan dilakukan dan jarak sekolah penelitian dengan sekolah MAS Al-Hikmah Marihat Bandar tidak jauh.

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan data atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau shahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Dengan demikian uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dalam penelitian mampu mengukur sesuai dengan yang dikehendaki peneliti. Selain itu uji validitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut memiliki kesesuaian dan ketepatan dalam melakukan penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas instrument dilakukan dengan menguji validitas isi (*content validity*). Untuk mengetahui validitas isi instrument dilakukan dengan menggunakan *software IBM SPSS Statistic* versi 20. Dengan rumus *Pearson Product Moment*, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N (\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien kolerasi

N : Jumlah sampel

$\sum X$: Jumlah variabel X

$\sum Y$: Jumlah variabel Y

$\sum X^2$: Jumlah variabel X^2

$\sum Y^2$: Jumlah variabel Y^2

$\sum XY$: Perkalian antara jumlah variabel X dan variabel Y

Butir dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan taraf kepercayaan 95%.

Pada kasus ini $dk=19$ ditentukan dari $dk = N - 2$ dengan jumlah $N = 21$ dengan $\alpha=0,05$ maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,433.⁶² Sedangkan untuk nilai r_{hitung} untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected* item pertanyaan total *correlation*. Hasil pengujian validitas yang dilakukan dari variabel motivasi kerja (X) terangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.3 Hasil Validasi Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Kerja

No Butir	<i>Corrected</i> Item Pertanyaan Total <i>Correlation</i>	r_{tabel}	Ket
1	0,470	0,433	Valid
2	0,902	0,433	Valid
3	0,820	0,433	Valid
4	0,861	0,433	Valid
5	0,065	0,433	Tidak Valid
6	0,541	0,433	Valid

⁶² Rusydi Ananda dan Muhammad Fadli, *Statistika Pendidikan (Teori dan Praktek dalam Pendidikan* (Medan: C.V Widya Puspita, 2018) Hlm. 338.

7	0,834	0,433	Valid
8	0,390	0,433	Tidak Valid
9	0,906	0,433	Valid
10	0,728	0,433	Valid
11	0,677	0,433	Valid
12	0,933	0,433	Valid
13	0,451	0,433	Valid
14	0,797	0,433	Valid
15	0,480	0,433	Valid
16	0,410	0,433	Tidak Valid
17	0,715	0,433	Valid
18	0,652	0,433	Valid
19	0,304	0,433	Tidak Valid
20	0,329	0,433	Tidak Valid
21	0,536	0,433	Valid
22	0,413	0,433	Tidak Valid
23	0,649	0,433	Valid
24	0,563	0,433	Valid
25	0,739	0,433	Valid
26	0,709	0,433	Valid
27	0,637	0,433	Valid
28	0,881	0,433	Valid
29	0,893	0,433	Valid
30	0,930	0,433	Valid
31	0,892	0,433	Valid
32	0,802	0,433	Valid
33	0,826	0,433	Valid
34	0,193	0,433	Tidak Valid
35	0,446	0,433	Valid

Berdasarkan tabel rangkuman di atas, untuk instrumen variabel motivasi kerja (X) yang tidak valid dan selanjutnya dibuang adalah butir instrumen nomor 5, 8, 16, 19, 20, 22, dan 34.

Sedangkan untuk variabel kinerja guru (Y) terangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.4 Hasil Validasi Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Guru

No Butir	<i>Corrected Item Pertanyaan Total Correlation</i>	r_{tabel}	Ket
1	0,837	0,433	Valid
2	0,068	0,433	Tidak Valid
3	0,596	0,433	Valid
4	0,470	0,433	Valid
5	0,524	0,433	Valid
6	0,105	0,433	Tidak Valid
7	-0,028	0,433	Tidak Valid
8	-0,050	0,433	Tidak Valid
9	-0,197	0,433	Tidak Valid
10	0,525	0,433	Valid
11	0,306	0,433	Tidak Valid
12	0,667	0,433	Valid
13	0,188	0,433	Tidak Valid
14	0,867	0,433	Valid
15	0,057	0,433	Tidak Valid
16	0,462	0,433	Valid
17	0,688	0,433	Valid
18	0,536	0,433	Valid
19	0,603	0,433	Valid
20	0,470	0,433	Valid
21	0,627	0,433	Valid
22	0,688	0,433	Valid
23	0,623	0,433	Valid
24	0,505	0,433	Valid
25	0,231	0,433	Tidak Valid
26	0,559	0,433	Valid
27	-0,090	0,433	Tidak Valid
28	0,677	0,433	Valid
29	0,303	0,433	Tidak Valid
30	0,274	0,433	Tidak Valid
31	0,268	0,433	Tidak Valid
32	0,140	0,433	Tidak Valid
33	0,536	0,433	Valid
34	0,109	0,433	Tidak Valid

35	0,137	0,433	Tidak Valid
----	-------	-------	-------------

Berdasarkan tabel rangkuman di atas, untuk instrumen variabel kinerja guru (Y) yang tidak valid dan selanjutnya dibuang adalah butir instrumen nomor 2, 6, 7, 8, 9, 11, 13, 15, 25, 27, 29, 30, 31, 32, 34, dan 35.

2. Uji Reabilitas

Tujuan dari pengujian reabilitas ini adalah untuk mengetahui apakah suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut baik. Pengujian ini hanya dilakukan pada butir-butir pertanyaan yang sudah diuji validitasnya dan telah dinyatakan sebagai butir valid (shahih). Pengujian reabilitas instrument ini digunakan dengan *software* IBM SPSS *Statistic* versi 20 dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_1 = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_1^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

- r_1 : Reabilitas instrumen
 K : Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_1^2$: Jumlah varian butir
 σ_1^2 : Varian total

Merujuk kepada pendapat Sudijono suatu instrument dinyatakan memiliki nilai reliable apabila koefisien reliabilitas adalah $\geq 0,70$.⁶³ Oleh karena itu berdasarkan hasil pngujian instrument variabel motivasi kerja (X) diperoleh nilai reliabilitasnya sebesar $0,959 \geq 0,70$ maka instrument variabel motivasi kerja (X) dinyatakan reliabel. Dengan mengacu hal yang sama untuk variabel kinerja guru (Y)

⁶³ *Ibid*, Hlm. 124.

diperoleh nilai reliabilitasnya sebesar $0,833 \geq 0,70$ maka instrument variabel kinerja guru (Y) dinyatakan reliabel.

3.6 Analisis Data

Teknik analisis data merupakan cara yang digunakan untuk menguraikan keterangan-keterangan atau data yang diperoleh agar data tersebut dapat dipahami bukan oleh orang yang mengumpulkan data saja, tapi juga oleh orang lain. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis kolerasi, regresi dan perbandingan/komperatif. Teknik analisis data ini meliputi uji persyaratan analisis data sebagai persyaratan penggunaan teknik analisis dan uji hipotesis.

1. Deskripsi data

Untuk dapat mendeskripsikan data setiap ubahan maka perlu mencari mean, median, modus, varians, dan standar deviasi dengan rumus sebagai berikut:

a. Mean

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n}$$

Keterangan:

\bar{x} : Mean

x_i : Nilai tiap data

n : Jumlah data

b. Median

$$Me = Bp + P \frac{\left(\frac{1}{2}n - F\right)}{f}$$

Keterangan:

M_e : Median

Bb : Batas bawah kelas median

P : Panjang kelas median

F : Frekuensi kumulatif sebelum kelas median

f : Frekuensi kumulatif kelas median

N : Jumlah data

c. Modus

$$M_o = Bp + P \left(\frac{f_1}{f_1 + f_2} \right)$$

Keterangan:

M_o : Modus

Bb : Batas bawah kelas yang mengandung nilai modus

P : Panjang kelas

f_1 : Selisih antara frekuensi modus dengan frekuensi sebelumnya

f_2 : Selisish antara frekuensi modus dengan frekuensi sebelumnya

d. Varians

$$S^2 = \frac{(\sum f x^2) - (\sum f x)^2}{n(n-1)}$$

Keterangan:

S^2 : Varians

n : Jumlah data

e. Standar deviasi

$$S = \sqrt{\frac{n(\sum f x^2) - (\sum f x)^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan:

S : Starandar deviasi

n : Jumlah data

2. Uji persyaratan analisis

Persyaratan menggunakan analisis ststistik bentuk kolerasi sebab akibat adalah terdapatnya data linier, sebaran normal dan keberartian. Untuk itu diadakan uji normalitas, lineritas, uji homogenitas, dan uji hipotesis.

a. Uji normalitas

Uji normalitas dalam analisis regresi sederhana dilakukan untuk membuktikan apakah data yang terdapat pada variabel penelitian atau paling sedikit pada variabel dependen (Y) membentuk kurva normal atau dengan bentuk sebaran garis lurus. Penggunaan statistik parametris menyatakan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian normalitas data.⁶⁴

Uji normalitas data, digunakan uji kolmogorov simornov.

Data dari setiap variabel dikatakan normal sebagaimana yang dikemukakan Santoso apabila : 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05, maka distrubusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas > 0,05, maka distrubusi data normal. Pengujian persyaratan analisis normalitas dalam penelitian ini dilakukan

⁶⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2014) Hlm. 241.

dengan menggunakan tabel *kolmogorov smirnov test*. Test perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 20.

b. Uji linearitas

Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan melalui uji Anava (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05. Dengan pengajuan hipotesis linearitas yang akan diuji sebagai berikut :

H_0 : Variabel X memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

H_1 : Variabel X tidak memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas ini adalah :

Terima H_0 : Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Terima H_1 : Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Uji lineritas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS versi 20.

c. Uji homogenitas

Uji homogenitas atau disebut uji *levene* (kesamaan) variansi dari seluruh group yang di uji. Uji homegenitas ini diperoleh dengan menghitung sebuah *absolute* dari tiap-tiap *case* terhadap rata-rata sel masing-masing dan kemudian dibuat analisis atau jalur (*one-way-anava*) pada perbedaan tersebut. Pengujian homogenitas dengan menggunakan rumus Bartlet dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menghitung varians setiap sampel

2) Menghitung varians gabunagn dengan rumus:
$$S^2 = \left(\frac{\sum(n_i - 1) S_i^2}{\sum(n_i - 1)} \right)$$

3) Menghitung $\text{Log } S^2$

4) Menghitung nilai B dengan rumus: $B = (\text{Log } S^2) \times \sum(n_1 - 1)$

5) Menghitung nilai X^2 dengan rumus:

$$X^2 \text{ hitung} = (\ln 10) \{B - \sum(n_1 - 1) \log S_1^2\}$$

$$X^2 \text{ hitung} = (\ln 10) \{B - \sum db \times \log S_1^2\} \text{ dimana } db = (n_1 - 1)$$

6) Mencari nilai X^2_{tabel} dengan $dk = k-1$ dimana k adalah jumlah kelompok

7) Membandingkan nilai X^2_{hitung} dengan nilai X^2_{tabel} dengan ketentuan:

Jika $X^2_{\text{hitung}} < X^2_{\text{tabel}}$ maka data homogen

Jika $X^2_{\text{hitung}} > X^2_{\text{tabel}}$ maka data tidak homogen

Uji homogenitas data ini akan dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS versi 20.

3. Uji hipotesis

Metode analisi data yang digunakan dalam melihat kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah dengan teknik kolerasi product moment, Ridwan menyatakan untuk menguji kolerasi variabel, maka analisis statistik yang digunakan dengan rumus kolerasi product moment tersebut adalah sebagai berikut:

Rumus kolerasi product moment:⁶⁵

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Kolerasi antara variabel x dengan variabel y

N : Jumlah responden

$\sum XY$: Jumlah perkalian x dengan variabel y

⁶⁵ *Ibid*, Hlm. 255.

$\sum X$: Jumlah hasil skor x

$\sum Y$: Jumlah hasil skor y

Untuk menguji signifikan hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku bagi seluruh populasi yang ada, maka perlu diuji tingkat signifikannya antara variabel x dengan variabel y dengan rumus uji t sebagai berikut:

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

t : Test signifikan

r : Kolerasi produk moment

n : Jumlah sampel

Uji t memberikan pendukung bagi uji yang dilakukan sebelumnya yaitu uji hipotesis. Dengan demikian nilai t tabel maka dapat diketahui tingkat signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap variabel Y digunakan rumus yakni sebagai berikut:

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D : Koefisien determinansi

r_{xy} : Koefisien kolerasi produvt moment antara x dan y

Uji hipotesis data ini akan dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS versi 20.

3.7 Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian merupakan langkah-langkah yang dilakukan dalam upaya pencapaian tujuan penelitian. Dalam hal ini prosedur penelitian yang digunakan merujuk pada pendapat Arikunto, yaitu sebagai berikut:

1. Memilih masalah

Untuk memilih masalah penelitian ini peneliti langsung melakukan wawancara dengan salah satu guru di MAN Pematang Bandar.

2. Studi pendahuluan

Peneliti melakukan studi pendahuluan dengan mengkaji berbagai teori yang berkaitan dengan masalah penelitian. Selain itu peneliti juga mengkaji berbagai penelitian-penelitian yang telah dilakukan yang sesuai dengan rumusan masalah.

3. Merumuskan masalah

Masalah yang telah ditemukan diformulasikan dalam sebuah rumusan masalah. Pada umumnya rumusan masalah penelitian kuantitatif disusun dalam bentuk pertanyaan.

4. Merumuskan hipotesis

Peneliti merumuskan anggapan sementara dari penelitian yang akan dilakukan.

5. Memilih pendekatan

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini ingin mengungkap seberapa besar kontribusi antara variabel X terhadap variabel Y. Dalam hal ini peneliti juga menentukan populasi dan sampel yang akan digunakan, serta teknik pengumpulan data yang akan dilakukan.

6. Menentukan dan menyusun instrument

Peneliti menentukan indikator yang akan digunakan dalam penelitian yang terkait dengan variabel penelitian dan menyusun instrumen penelitian yang akan digunakan.

7. Mengumpulkan data

Peneliti mengumpulkan data-data penelitian melalui teknik pengumpulan data yang telah ditentukan. Dalam hal ini teknik yang akan digunakan adalah kuesioner.

8. Analisis data

Data yang diperoleh kemudia dianalisis menggunakan teknik analisis product moment untuk melihat berapa kontribusi yang diberikan motivasi terhadap kinerja guru.

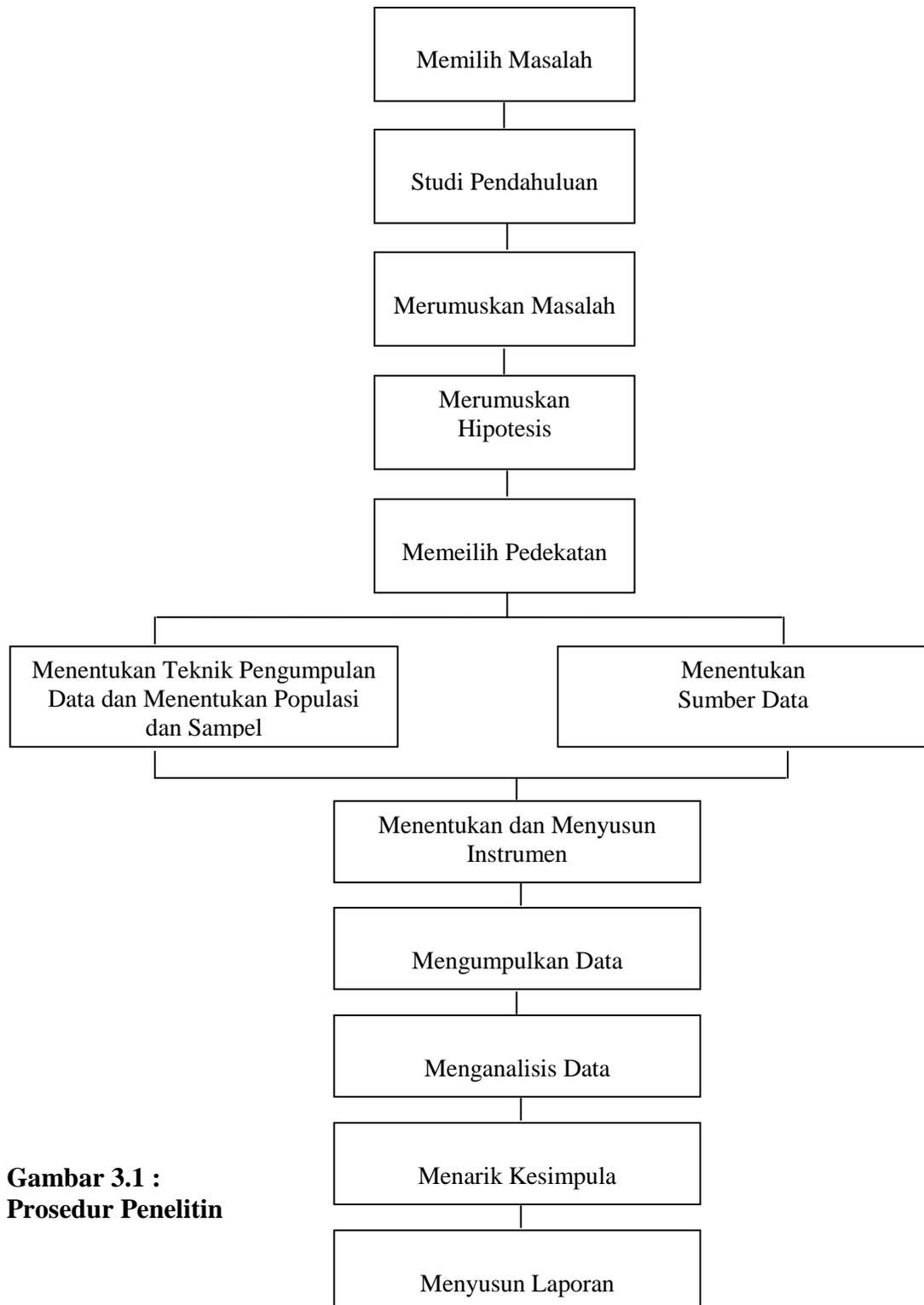
9. Menarik kesimpulan

Membuat kesimpulan dari hasil analisis data yang sudah dilakukan. Hasil analisis data merupakan temuan yang belum diberi makna. Pemaknaan hasil analisis dapat dilakukan melalui interpretasi yang mengarah pada upaya menjawab pertanyaan penelitian. Dalam tahapan ini dikemukakan tentang penerimaan atau penolakan hipotesis. Interpretasi dibuat dengan melihat antara hubungan temuan yang satu dengan temuan lainnya. Kesimpulan merupakan generalisasi hasil interpretasi.

10. Menulis laporan

Peneliti menulis laporan penelitian sesuai dengan tata cara penulisan laporan kuantitatif.

Prosedur penelitian yang akan dilakukan mulai dari memilih masalah sampai pada tahap menyusun laporan tertera pada Gambar 3



Gambar 3.1 :
Prosedur Penelitian

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil MAN Pematang Bandar

4.1.1 Profil Madrasah

Nama Masrasah	: Madrasah Aliyah Negeri Pematang Bandar
NSM	: 131112080020
SPSN	: 10263653
SK Penegerian Madrasah	: Nomor 516A Tahun 1996
Akreditasi Masrasah	: “A”
Alamat Madrasah	: Jl. Asahan Km. 28 Desa/Kel. Kerasaan Kecamatan Pematang Bandar Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara
Tahun Berdiri	: 1996
NPWP	: 00.030.084.8-117000
Nama Ka. Madrasah	: Utuh Samiyono, M.Pd
No.Tlp/Hp	: 082160880519
Kepemilikan	: Hibah
	a. Status Tanah/ AW
	b. Luas Tanah : 18.745 M

4.1.2 Visi dan Misi

Visi

Menciptakan madrasah yang bersih dan sehat yang islami, berprestasi dan berwawasan, berkarakter dan berbudaya lingkungan yang dilandasi nilai-nilai luhur dan akhlakul karimah.

Misi

1. Mencegah terjadinya pencemaran lingkungan
2. Mencegah terjadinya kerusakan lingkungan
3. Mendukung pelestarian lingkungan hidup
4. Meningkatkan pembelajaran tentang lingkungan
5. Menciptakan siswa tumbuh menjadi pribadi mandiri
6. Meningkatkan kemampuan akademis siswa
7. Menjalinkan kerjasama siswa, warga sekolah/madrasah dan masyarakat
8. Menumbuh kembangkan potensi, bakat minat kemampuan siswa dengan bidangnya.

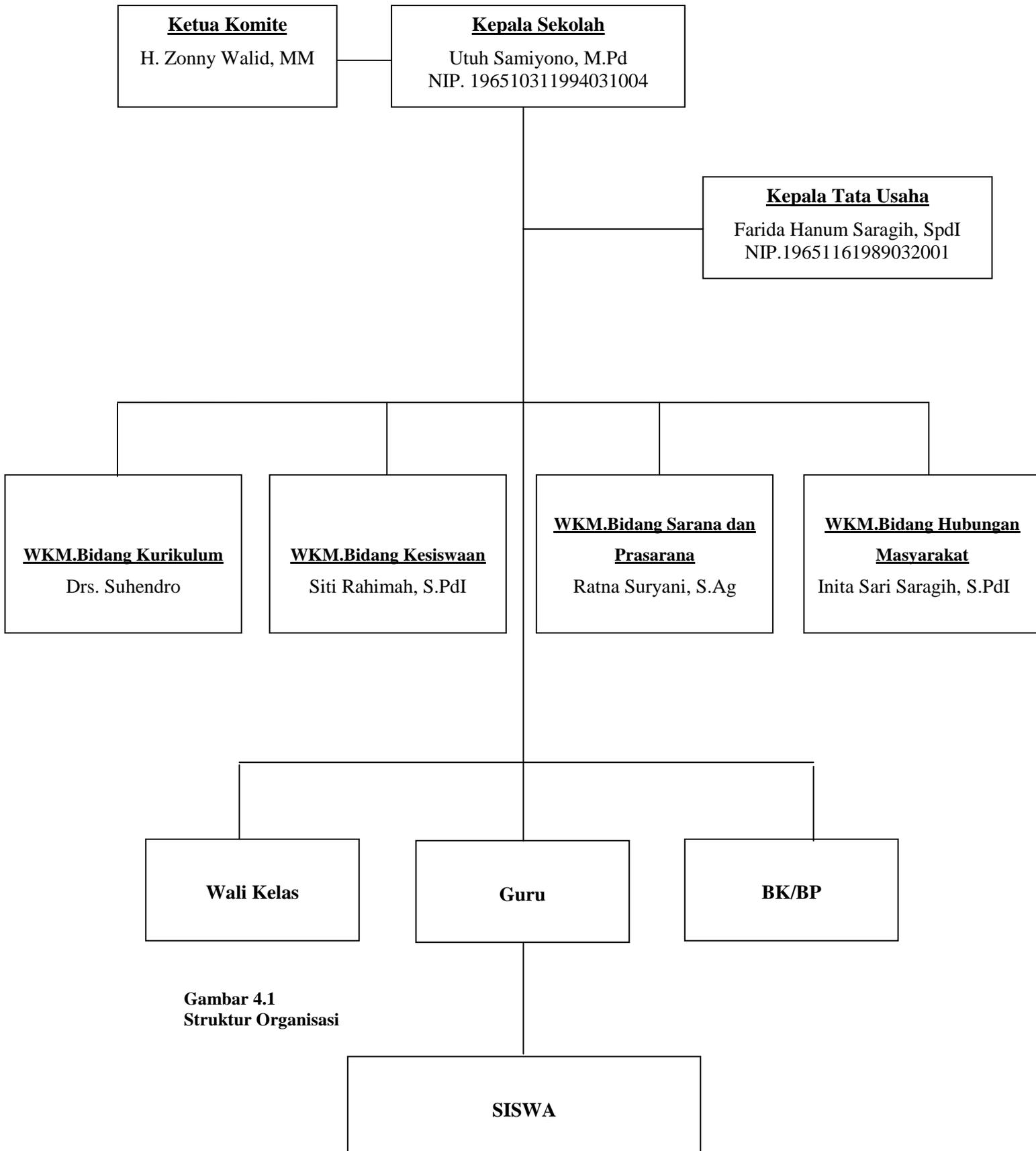
4.1.3 Data Guru

Tabel 4.1 Daftar Tenaga Pendidik

No	Nama Guru	Bidang Studi
1	Ardian Naibaho, S.Pd	Sosiologi
2	Asri Ana Juniarti Marpaung, S.Pd	Sejarah Indonesia
3	Dian Kumala Sari, S.Pd	Fisika
4	Dianti Kesuma Wahyuni, S. Ag	Akidah Akhlak
5	Dodi Priandi, S.Pd	Matematika
6	Dra. Sopiati	Bahasa Arab
7	Drs. Suhendro	Matematika
8	Edy Hamid, S. Pd	Kimia
9	Erni Juita, S. Pdi	Akidah Akhlak
10	Fitri Rahayu Saragih, S.Pd	Bahasa Indonesia
11	Halimah Nasution, S. Pdi	SKI
12	Inita Sari Saragih, S. Pd	Bahasa Inggris
13	Irmawaty Harahap, S. Pd	Biologi
14	Irpan Edi Wirnata, S. Pd	Prakarya
15	Kuswidarni, S. Pd	Sejarah
16	Lina Hasibuan	Ekonomi

17	Misniati, S. Pdi	Fiqih
18	Muhammad Reza Hasibuan,S.Pd	Olahraga
19	Netty Dwi Damayanti, S.Pd	Seni Budaya
20	Nikita Sovia, S.Pd	Geografi
21	Nurhayatimah Sinaga, S. Ag	SKI
22	Nurliyah Nasution, S.Pd	Matematika
23	Nurmina, S. Pdi	Bimbingan Konseling
24	Puspita Ayu Ningsih, S.Pd	Bahasa Indonesia
25	Rahmawani Daulay, S. Pd	Biologi
26	Ratna Mutu, S. Pd	Matematika
27	Ratna Nantika Devy, S.Pd	Bahasa Indonesia
28	Ratna Suryani, S. Ag	Bahasa Inggris
29	Rifatul Inayah, S. Pd	Bahasa Inggris
30	Sailatul Khoiriyah Siregar, S.Pd	Seni Budaya
31	Saminah, M.Th	Hadis Ilmu Hadis
32	Seniwati, S. Pd	Bahasa Indonesia
33	Seri Murti, S. Ag	Matematika
34	Siti Qariah, S.Pdi	Seni Budaya
35	Siti Rahimah, S. Pdi	Al-Qur'an Hadist
36	Suwandi, S. Pd	Bahasa Inggris
37	Syahrim Damanik, S. Ag	Bahasa Arab
38	Syarifah Tianum Sirait, M. Pfis	Fisika
39	Viandani Arietta, S.Pd	Bahasa Indonesia
40	Wella Resty Fauzy, S. Pd	Kimia

4.1.4 Struktur Organisasi



4.2 Deskripsi Data Penelitian

Data yang terkumpul dari hasil penelitian di lapangan ada dua jenis yaitu : (1) data Motivasi Kerja (X) dan (2) data Kinerja Guru (Y). Berdasarkan hasil analisis statistik dasar, rangkuman kedua deskripsi data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2 : Rangkuman Deskripsi Data Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Guru (Y)

		Statistics	
		Motivasi Kerja	Kinerja Guru
N	Valid	40	40
	Missing	0	0
Mean		131.28	87.43
Median		132.00	87.50
Mode		134	87
Std. Deviation		4.899	4.236
Variance		23.999	17.943
Range		24	15
Minimum		113	79
Maximum		137	94

Selanjutnya ditampilkan jenis data masing-masing variabel di atas kedalam uraian berikut ini.

4.2.1 Data variabel Motivasi Kerja

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.1 diperoleh skor rata-rata (*mean*) untuk variabel Motivasi Kerja (X) sebesar 131,28; nilai tengah (*median*) sebesar 132,00; nilai yang sering muncul (*modus*) sebesar 134, simpangan baku (*Std. Deviation*) sebesar 4,899; varians (*variance*) sebesar 23, 999, sedangkan data

terendah (*minimum*) dan tertinggi (*maksimum*) masing-masing sebesar 113 dan 137, hal ini berarti bahwa data mempunyai rentangan dari 113 sampai 137. Secara lengkap deskripsi skor data Motivasi Kerja (X) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3 : Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja (X)

Interval	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
113 – 116	2	5	5
117 – 120	2	5	10
121 – 124	2	5	15
125 – 128	3	7,5	22,5
129 – 132	15	37,5	60
133 – 136	16	40	100
Jumlah	40	100	

Keterangan :

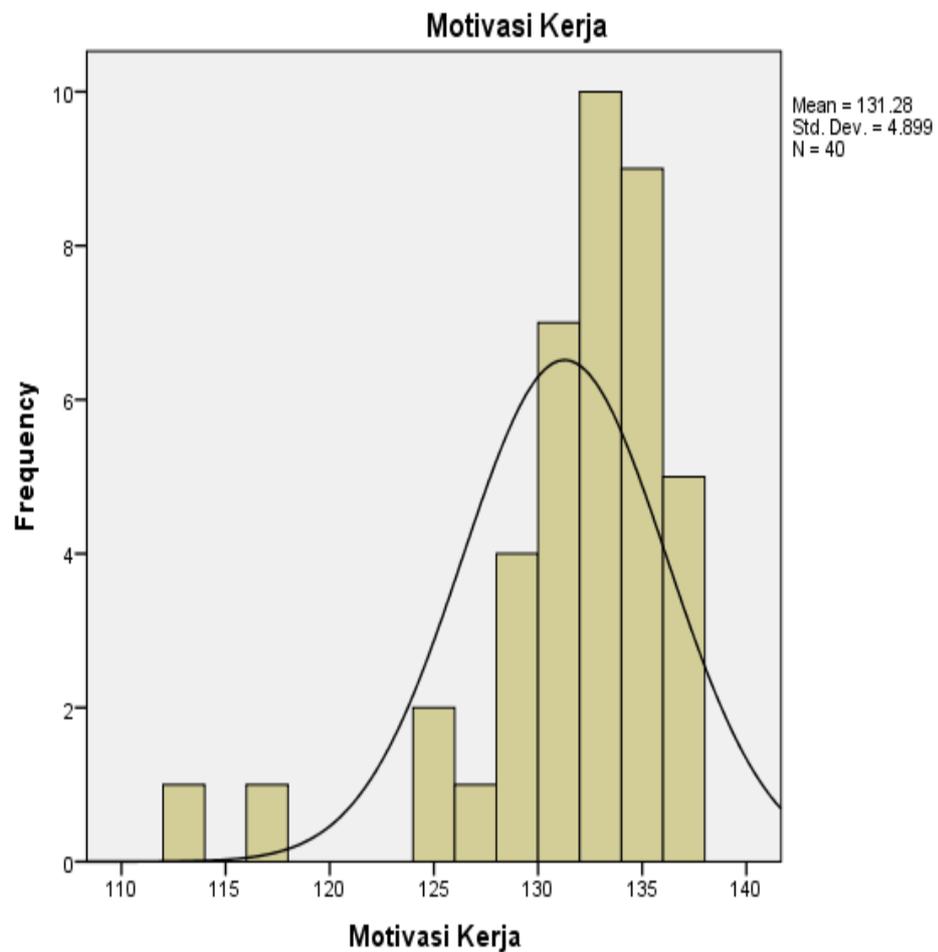
F (a) = Frekuensi absolut

F (r) = Frekuensi relatif

F(ka) = Frekuensi kumulatif absolut

F (kr) = Frekuensi Kumulatif relatif

Tabel 4.2 di atas menunjukkan sebaran skor Motivasi Kerja (X) sebanyak 9 orang (22,50 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 15 orang (37,50 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 16 orang (40,00 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor Motivasi Kerja (X) umumnya berada di atas rata-rata. Berdasarkan distribusi skor data Motivasi Kerja (X) di atas, dapat ditampilkan histogram sebaran datanya sebagai berikut :



Gambar 4.2 : Histogram Skor Motivasi Kerja (X)

Dari data pemusatan variabel Motivasi Kerja (X) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja condong kekiri.

4.2.2 Data variabel Kinerja Guru (Y)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.1 di atas diperoleh skor rata-rata (*mean*) untuk variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 87,43; nilai tengah (*median*) sebesar 87,50; nilai yang sering muncul (*modus*) sebesar 87; simpangan baku

(*Std. Deviation*) sebesar 4,236; varians (*variance*) sebesar 17,943; sedangkan data minimum dan maksimum masing-masing sebesar 79 dan 94, hal ini berarti bahwa data mempunyai rentang dari 79 sampai 94. Secara lengkap deskripsi skor data Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4 : Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru (Y)

Interval	Frekuensi	Persentase	Persentase Komulatif
79 – 81	5	12,5	12,5
82 – 84	4	10	22,5
85 – 87	11	27,5	50
88 – 90	8	20	70
91 – 93	11	27,5	97,5
94 – 96	1	2,5	100
Jumlah	40	100	

Keterangan :

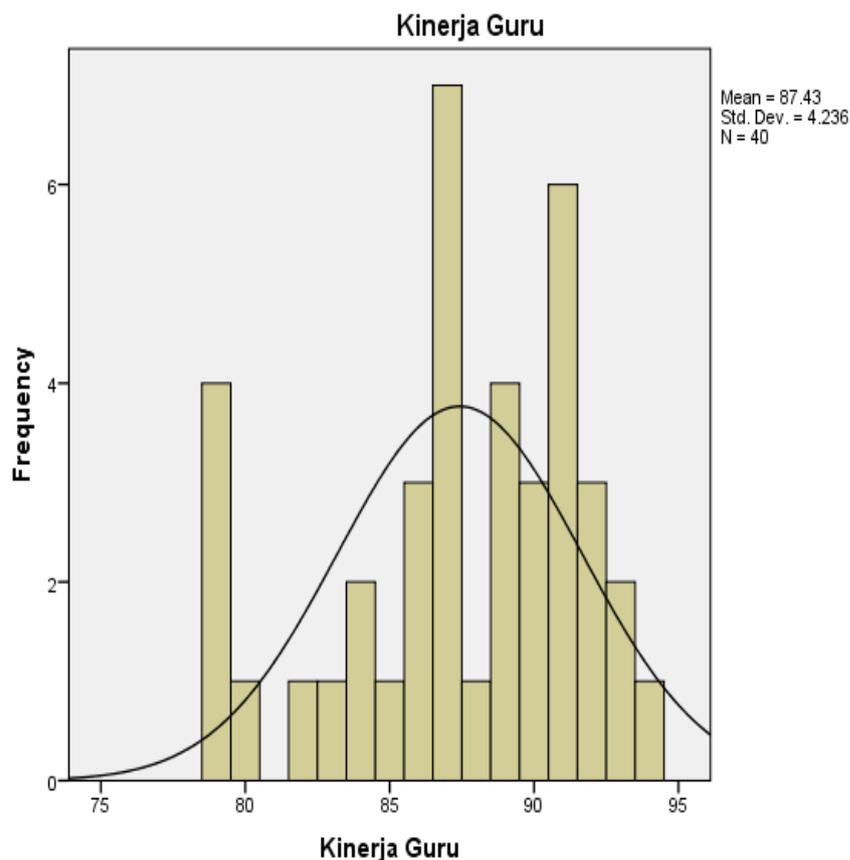
F (a) = Frekuensi absolut

F (r) = Frekuensi relatif

F(ka) = Frekuensi komulatif absolut

F (kr) = Frekuensi Komulatif relative

Tabel 4.3 di atas menunjukkan sebaran skor Kinerja Guru (Y) sebanyak 9 orang (22,50 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 11 orang (27,50 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 20 orang (50,00 %) di atas rata-rata. Berdasarkan distribusi skor data Kinerja Guru (Y) di atas, dapat ditampilkan histogram sebaran datanya sebagai berikut :



Gambar 4.3 : Histogram Skor Variabel Kinerja Guru (Y)

Dari data pemusatan variabel Kinerja Guru (Y) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel kinerja guru condong kekiri.

4.3 Uji Persyaratan Analisis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Penggunaan analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni : 1) uji normalitas masing-masing data, 2) uji linieritas, dan 3) uji homogenitas data.

4.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Data dari setiap variabel dikatakan normal sebagaimana yang dikemukakan Santoso apabila : 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data normal.

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.5 : Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	K-S	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	1,123	0,854	Normal
Kinerja Guru (Y)	0,160	0,459	Normal

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* probabilitas X sebesar 0,854 nilai probabilitas Y sebesar 0,459. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel penelitian ini berasal dari data yang berdistribusi normal, karena nilai signifikasi atau probabilitas dari masing-masing variabel $> 0,05$.

4.3.2 Uji Linearitas

Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan melalui uji Anava (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05. Dengan pengajuan hipotesis linearitas yang akan diuji sebagai berikut :

H_0 : Variabel X memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

H_1 : Variabel X tidak memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas ini adalah :

Terima H_0 : Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Terima H_1 : Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Berdasarkan pada ketentuan di atas, untuk masing-masing variabel yaitu Motivasi Kerja (X) terhadap variabel terikat Kinerja Guru (Y) terangkum dalam tabel 4.5 di bawah ini :

Tabel 4.6 : Rangkuman Uji linearitas Motivasi Kerja (X) Terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.698	1	55.698	3.286	.078 ^b
	Residual	644.077	38	16.949		
	Total	699.775	39			

Dari hasil perhitungan seperti pada tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) dengan variabel Kinerja Guru (Y) diperoleh angka $F_h = 3,286 < F_t = 4,08$. Nilai F_t ditentukan dari $dk = n - 2 = 38$, untuk itu nilai $F_t = 4,08$. Berdasarkan perhitungan tersebut terlihat bahwa nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ jadi disimpulkan kedua variabel memenuhi uji lineritasnya. Sementara itu,

berdasarkan hasil pengujiannya diketahui bahwa nilai signifikan $0,078 > 0,05$ maka dapat disimpulkan kedua variabel linear dan signifikan dengan persamaan terbentuk $\check{Y} = 55,401 + 0,244 X$.

Berdasarkan pengujian di atas, diambil kesimpulan bahwa uji persyaratan linearitas dari masing-masing variabel telah terpenuhi, dengan demikian dapat dikatakan bahwa data dari masing-masing variabel dapat dijadikan sebagai persyaratan lebih lanjut dalam analisis regresi.

4.3.3 Uji Homogenitas Data

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi adalah melakukan uji homogenitas data. Uji homogenitas data bertujuan untuk melihat apakah varians (ragam) dari suatu data yang dianalisis homogen atau tidak. Salah satu syarat untuk membandingkan atau mengkorelasikan dua kelompok data atau lebih, variansnya relatif harus homogen. Dalam hal ini uji homogenitas akan di uji dengan uji Bartlet. Kriteria pengambilan keputusan dari uji homogenitas ini adalah:

Terima H_0 jika $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$

Tolak H_0 jika $X^2_{hitung} > X^2_{tabel}$

Berdasarkan pada ketentuan di atas, untuk masing-masing variabel yaitu Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Guru (Y) terangkum dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.7 : Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Chi Kuadrat Hitung	Chi Kuadrat Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	15,500	23,68	Homogen
Kinerja Guru (Y)	19,250	23,68	Homogen

Dari tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa chi kuadrat hitung dari variabel Motivasi Kerja (X) diperoleh besaran x^2_{hitung} 15,500, sedangkan x^2_{tabel} dengan $df = 14$ diperoleh besaran 23,68. Dengan demikian H_0 untuk variabel Motivasi Kerja (X) diterima karena $15,500 < 23,68$ ($x^2_{hitung} < x^2_{tabel}$) pada tingkat kepercayaan 0,05. Sedangkan untuk variabel Kinerja Guru (Y) diperoleh besaran $x^2_{hitung} = 19,250$, sedangkan x^2_{tabel} dengan $df = 14$ diperoleh x^2_{tabel} sebesar 23,68. Dengan demikian H_0 untuk variabel Kinerja Guru (Y) diterima karena $19,250 < 23,68$ ($x^2_{hitung} < x^2_{tabel}$) pada tingkat kepercayaan 0,05.

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian (X dan Y) berasal dari populasi yang homogen sehingga persyaratan untuk analisis regresi telah terpenuhi.

4.4 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pengujian yang dilakukan sebelumnya diketahui bahwa untuk Motivasi Kerja (X) di MAN Pematang Bandar menunjukkan sebaran skor Motivasi Kerja (X) sebanyak 9 orang (22,50 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 15 orang (37,50 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 16 orang (40,00 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Skor Motivasi Kerja (X) umumnya berada di atas rata-rata.

Untuk variabel Kinerja Guru (Y) sebanyak 9 orang (22,50 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 11 orang (27,50 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 20 orang (50,00 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor Kinerja Guru (Y) umumnya berada di atas rata-rata.

Hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terangkum dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.8 Uji Hipotesis Penelitian

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.282 ^a	.080	.055	4.117

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Motivasi Kerja (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,282 dengan demikian kontribusi keduanya tergolong lemah. Sementara itu koefisien determinasinya akan dihitung menggunakan rumus $D = (r_{xy})^2 \times 100\%$. Berdasarkan rangkuman diatas terlihat koefisien determinasi (r_{xy}^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,80 yang memberikan makna bahwa motivasi kerja (x) memberikan pengaruh sebesar $0,80 \times 100 \% = 8 \%$ terhadap

kinerja guru (y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi keduanya (motivasi kerja (x) dan kinerja guru (y)) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 1,813$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,021$. Nilai t_{tabel} ditentukan dari $n-2 = 38$ yaitu 2,021. Oleh karena $t_{hitung} 1,349 < t_{tabel} 2,021$ hal ini menunjukkan tidak signifikan.

Berdasarkan analisis tersebut terdapat kontribusi antara variabel Motivasi Kerja (X) Terhadap Kinerja Guru (Y) tetapi tidak signifikan dengan bentuk hubungan $Y = 55,401 + 0,244 X$. Persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa faktor Motivasi Kerja (X) meningkat sebesar satu unit maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar $55,401 + 0,244 = 55,645$ satuan.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X) mempunyai kontribusi dengan Kinerja Guru (Y). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran skor Motivasi Kerja (X) sebanyak 9 orang (22,50 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 15 orang (37,50 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 16 orang (40,00 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor Motivasi Kerja (X) umumnya berada di atas rata-rata.

Sebaran skor Kinerja Guru (Y) sebanyak 9 orang (22,50 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 11 orang (27,50 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 20 orang (50,00 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Kinerja Guru (Y) umumnya berada di atas rata-rata.

Motivasi Kerja (X) berkontribusi dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,282 dengan demikian kontribusi keduanya tergolong lemah. Sementara itu koefisien determinasinya akan dihitung menggunakan rumus $D = (r_{xy})^2 \times 100\%$. Berdasarkan rangkuman di atas terlihat koefisien determinasi (r_{xy}^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,80 yang memberikan makna bahwa Motivasi Kerja (X) memberikan pengaruh sebesar $0,080 \times 100\% = 8\%$ terhadap Kinerja Guru (Y). Selanjutnya untuk menentukan signifikansi keduanya (Motivasi Kerja dan Kinerja Guru) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} 1,349 < t_{tabel} 2,021$ hal ini menunjukkan tidak signifikan.

Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa tiga hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris. Hasil analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di MAN Pematang Bandar di atas rata-rata dengan nilai koefisien 77,5 %. Motivasi yang dimiliki guru-guru tidak hanya bersumber dari dalam tetapi juga bersumber dari luar lingkungan atau disebut juga dengan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Faktor intrinsik biasanya berupa prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, tanggung jawab, peluang untuk maju, kepuasan kerja itu sendiri, dan kemungkinan pengembangan karir. Sedangkan faktor ekstrinsik merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan.

Hasil analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa kinerja guru di MAN Pematang Bandar di atas rata-rata dengan nilai koefisien 72,5 %. Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai. Kompetensi guru merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar yang merupakan hasil kerja dan dapat diperlihatkan melalui suatu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki seorang guru adalah kompetensi pedagogik. Kompetensi pedagogic adalah bagaimana seorang guru mampu memahami wawasan atau landasan kependidikan, memahami peserta didik, memahami kurikulum/silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan diaologis, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Hasil analisis hipotesis ketiga terdapat kontribusi kecil antara Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Guru (Y), hal ini ditandai dengan sumbangan efektifnya sebesar 8%, namun setidaknya temuan penelitian ini menunjukkan bahwa upaya meningkatkan kinerja guru di MAN Pematang Bandar salah satu diantaranya ditentukan oleh faktor motivasi kerja. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru seperti lingkungan, karakteristik organisasi, pengetahuan, kepemimpinan, budaya kerja, komunikasi, dan lain-lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Menurut Robert Kreiter dan Angelo dalam Wibowo motivasi dapat dipastikan memengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Hal tersebut dijelaskan dari model hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja.⁶⁶ Selain itu Robins juga mengatakan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan atau *Ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O); yaitu $performance = f(A \times M \times O)$, artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kesempatan kerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan pengendali pegawai itu. Bila motivasi kerja seseorang rendah, maka kinerjanya akan rendah pula meskipun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya tersedia. Motivasi kerja seseorang besar tetapi peluang untuk memanfaatkan kemampuan-kemampuannya tidak ada, maka kinerjanya menjadi rendah. Begitu pula bila motivasi kinerjanya besar, kesempatan tersedia. Tetapi kemampuan dan keahlian tidak ditingkatkan maka kinerjanya juga rendah.⁶⁷

⁶⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja Ibid* Hlm. 389.

⁶⁷ Juliansyah Noor, *Ibid*, Hlm. 279-280.

Motivasi kerja yang tinggi dianggap cukup untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Begitu juga halnya dengan seorang guru. Motivasi kerja dapat memberi suatu energi yang menggerakkan segala potensi yang dimiliki oleh guru untuk bekerja secara maksimal. Seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Motivasi kerja guru didorong dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan pengembangan guru secara berkelanjutan sehingga guru dimungkinkan berusaha melakukan sesuatu dengan cara baru dan kreatif. Selain itu, peran kepala sekolah sebagai motivator sangat diharapkan untuk meningkatkan motivasi kerja guru melalui pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi serta melakukan kerja sama dengan guru dalam menetapkan program kerja madrasah. Jadi semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian lain yang dilaksanakan oleh Noviansyah dan Zunaidah, Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan positif terhadap kinerja guru. Setelah dilakukan pengujian terlihat bahwa hipotesis (H_a) dapat diterima, karena variable Motivasi Kerja (X_2) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana (α) sign = 0,000 ($\alpha < 0,05$). Sedangkan besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0,883 (88,3%) menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada Kinerja Karyawan (Y), perubahan tersebut dapat dijelaskan adalannya variable Motivasi Kerja (X_2). Untuk sisanya 0,117 (11,7%) dijelaskan factor-faktor lain. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis (H_a) diterima dengan nilai $t_{hitung} = 24,000 > \text{nilai } t_{hitung} = 6,314$ Hasil pengujian hipotesis tersebut dapat disimpulkan

bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) secara nyata memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja, apabila peningkatan kinerja karyawan tercapai secara optimal maka Motivasi Kerja (Harapan Berprestasi, Kesempatan Berkembang, Upah/Gaji, Pelatihan, Komunikasi) kepada bawahan yang dilakukan oleh pimpinan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja perlu ditingkatkan lagi.⁶⁸

Selanjutnya, Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV Haragon Surabaya. Hasil regresi menghasilkan nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,641 , yang menunjukkan bahwa keterkaitan erat antara pelatihan (X1), dan motivasi kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) CV Haragon Surabaya. Selain itu, dari nilai koefisien determinasi berganda (R²) menunjukkan nilai R² yang dihasilkan sebesar 0,410. Hal ini berarti kinerja karyawan CV Haragon Surabaya dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi kerja sebesar 41%, sedangkan sisanya sebesar 59% dipengaruhi oleh faktor lain.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini telah menunjukkan adanya penerimaan terhadap keempat hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini, dimana: 1. Signifikansi dari thitung dari Pelatihan (X1) adalah 0,000, telah menunjukkan bahwa pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja

⁶⁸ Noviansyah dan Zunaidah, "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja". *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Vol. 9. No. 18. 2011, Hlm. 43-58.

karyawan (Y) pada CV Haragon Surabaya. Kuantitas dan kualitas pelatihan yang semakin baik, akan meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya. Hal ini berarti hipotesis pertama penelitian dapat diterima. 2. Signifikansi dari thitung dari motivasi kerja (X2) adalah 0,037, sehingga dapat disimpulkan disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya. Motivasi kerja yang semakin tinggi, akan meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya. Hal ini berarti hipotesis kedua penelitian dapat diterima. 3. Signifikansi dari Fhitung sebesar 0,000, telah menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya. Hal ini berarti hipotesis ketiga penelitian dapat diterima.⁶⁹

Penelitian lain dilakukan oleh Rahmayanti, yang menunjukkan terdapat hubungan positif motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dengan perhitungan regresi sederhana yaitu $Y = 1,28 + 0,70X$. Nilai tersebut berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Koefisien korelasi product moment (R) sebesar 0,64 hal ini menunjukkan ada pengaruh yang kuat antara variabel independent terhadap dependent, sedangkan nilai Koefisien determinasi (R²) sebesar 40,96% mempunyai pengaruh terhadap kinerja kinerja karyawan dan sisanya 59,04% dipengaruhi oleh variabel lain yang terdapat dalam penelitian ini. Nilai uji. Pengujian hipotesis apakah motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat kepercayaan 95% dari hasil pengujian hipotesis ini, nilai Thitung lebih besar dari Ttabel untuk tes dua sisi dengan taraf signifikan sebesar 0,05 yaitu $3,9068 > 2,074$ dari pengujian hipotesis, maka dapat ditarik

⁶⁹ Leonando Agusta dan Eddy Madiono Sutanto, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya". *AGORA*. Vol. 1. No. 3. 2013, Hlm. 1-9.

kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV. Putra Kaltim Samarinda.⁷⁰

Bertolak dari pembahasan di atas, dan hasil penelitian ini dapat diformulasikan premis bahwa tinggi rendahnya kinerja guru sangat ditentukan oleh faktor motivasi kerja.

4.6 Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini tidak terlepas dari berbagai kendala yang tentunya mempengaruhi hasil akhir penelitian. Permasalahan tersebut disebabkan berbagai keterbatasan peneliti, terutama untuk memotivai para responden untuk memberikan jawaban yang sebenarnya terhadap masalah yang diteliti, sesuai dengan situasi dan kondisi yang sebenarnya.

Beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil akhir penelitian ini diantaranya adalah:

1. Kemungkinan adanya responden penelitian yang tidak berlaku jujur dalam mengisi tes angket yang diajukan, sehingga dapat mengakibatkan jawaban responden tidak sesuai dengan fakta yang sebenarnya.
2. Adanya kemungkinan bahwa responden kurang memahami pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sehingga jawaban yang diberikan responden tidak sesuai dengan yang diharapkan.
3. Adanya responden yang enggan untuk mengisi angket.

⁷⁰ Rahmayanti, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Putra Kaltim Samarinda". eJournal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol. 2. No. 2. 2014. ISSN 2355-5408, Hlm. 215-229. www.ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi kerja di MAN Pematang Bandar berada di atas rata-rata.
2. Kinerja guru di MAN Pematang Bandar berada di atas rata-rata.
3. Motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru.

Terujinya tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara empiris memberikan simpulan umum bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi bagi upaya meningkatkan kinerja guru di MAN Pematang Bandar.

5.2 Implikasi

Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya, sehingga upaya peningkatan mutu pendidikan harus dimulai dari guru. Solusi untuk meningkatkan kinerja guru sesuai dengan kajian penelitian ini adalah dengan meningkatkan motivasi kerja guru baik motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Pematang Bandar sebesar 8%. Sebagai implikasinya perlu dilakukan langkah-langkah untuk meningkatkan motivasi kerja agar kinerja guru di MAN Pematang Bandar semakin meningkat. Ada beberapa indikator yang perlu mendapat perhatian dan perbaikan, yaitu:

1. Memotivasi guru agar tidak mudah putus asa bila mengalami kegagalan dalam menjalankan tugas.

2. Memotivasi guru agar bergairah dalam menjalankan tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan.
3. Meyakinkan guru akan adanya resiko dari setiap pekerjaan yang dilakukan, supaya guru tidak takut menghadapi resiko tersebut.
4. Memotivasi guru untuk menerima kritikan dari teman untuk perbaikan kekurangan yang telah dilakukan.
5. Lebih melibatkan guru dalam mengambil keputusan, agar guru merasa bagaikan yang dihormati di sekolah.
6. Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru terhadap kelancaran tugas.

5.3 Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran, yaitu :

1. Bagi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yang kurang optimal dapat dilakukan dengan cara:
 - a. Memberikan motivasi kepada guru-guru secara aktif agar guru mampu mengerjakan tugas nya dengan baik.
 - b. Melakukan evaluasi terhadap kinerja guru.
 - c. Memberikan penghargaan terhadap guru-guru yang memiliki kualitas kerja yang tinggi.
 - d. Mengikut sertakan guru-guru dalam pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerja.
2. Bagi guru-guru, agar memiliki kinerja yang baik hendaknya menjaga motivasi intrinsik dengan baik, antara lain:

- a. Dorongan untuk melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan tekun.
 - b. Dorongan untuk menyelesaikan kendala dalam tugas secara ulet.
 - c. Memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas
 - d. Memiliki perasaan senang jika berhasil menjalankan tugas dengan baik.
 - e. Memiliki tujuan tujuan kerja yang jelas
3. Bagi peneliti selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengisyaratkan bahwa ada faktor-faktor lain yang diduga ikut mempengaruhi kinerja guru, selain faktor motivasi dapat diteliti lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, R, dkk . (2017) *Inovasi Pendidikan*. Medan: CV. Widya Puspita.
- Ananda, R & Fadhli, M. (2018) *Statistika Pendidikan (Teori dan Praktik dalam Pendidikan)*. Medan: C.V Widya Puspita.
- Anzizhan & Syafaruddin. (2016) *Psikologi Organisasi dan Managemen*. Medan: Lembaga Riset Publik.
- Ardiana, T.E. (2017). “Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun”. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17 (2), 14-23. <https://jurnal.stie-aas.ac.id>.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2005) *Kamus Besar Bahasa Indonsia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Domingun. (2017) *Kinerja dan Etos Kerja dalam Perspektif Islam*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Samarinda. Www. Stiem-Samarinda.ac.id.
- Hadijaya, Yusuf. (2013) *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*. Medan: Perdana Publishing.
- Hamid, Abdul. (2015) *Hadis Seputar Islam dan Tata Kehidupan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Hasibuan, Malayu SP. (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, J.M. dkk. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Bandung: Erlangga.
- Kenneth & Paul, Hersey. Terj. Agus Dharma. (2011) *Manajemen Perilaku Organisas: Pemberdayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kumpulan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI Tentang Pendidikan. (2007) Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam Departemen Agama RI.
- Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto, “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya”. *AGORA*. Vol. 1. No. 3. 2013, Hlm. 1-9.

- Mangkunegara, Prabu. (2000) *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarnya.
- Meindinyo R. O K & Ikurite N. (2017) "Influence of Motivation on Teachers Performance in A Local Government Area in Nigeria". *IOSR Journal Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 22 (5), 22-28. www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers.
- Mesiono. (2015) *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Muchamad Ressa Farizki dan Aniek Wahyuati, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 6. No. 5. 2017. ISSN : 2461-0593, Hlm. 1-8.
- Musfah, Jejen. (2011) *Peningkatan Kompetensi Guru*. Jakarta: Kencana.
- Nasrudin, E. (2010). *Psikologi Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Noor, Juliansyah. (2013) *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Noviansyah dan Zunaidah, "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja". *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Vol. 9. No. 18. 2011, Hlm. 43-58.
- Rahmayanti, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Putra Kaltim Samarinda". *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 2. No. 2. 2014. ISSN 2355-5408, Hlm. 215-229. www.ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id
- Ridwan Isya Luthfi. dkk, "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 13. No. 1. 2014, Hlm. 1-8. www.administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.
- Riduwan. (2010) *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rumengan, Jimmy. (2010) *Metodologi Penelitian dengan Menggunakan SPSS*. Batam: UNIBA PRESS.
- Setiawan, K.C. (2015). "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang". *Psikis –Jurnal Psikologi Islami*, 1 (2), 43-54. www.jurnal.radenfatah.ac.id.

- Shihab, M. Quraish. (2002) *Tafsir Al Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati.
- Siagian, H & Lusri, L. (2017). "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya". *Agora*, 5 (1). <https://media.neliti.com>.
- Simamora, Henrin. (1997) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sindi Larasati dan Alini Gilang, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)". *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Vol. 5. No. 3. 2014, Hlm. 200-213.
- Siswanto. (2011). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Supardi. (2014) *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2014) *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Tafsir, Ahmad. (1994) *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*. Bandung: Remaja Romyasada.
- Theodora, O. (2015). "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang". *Agora*, 3 (2), 187-195. www.portalgaruda.ilkom.unsri.ac.id.
- Thoha, Miftah. (2008) *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- ss
- Uno. Hamza B. (1993) *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Usman, Husain. (2010) *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2010) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- . (2015). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. (2001) *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yusuf, Burhanuddin. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kisi-Kisi Variabel

1. Kisi –Kisi Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Sub Indikator		Butir Pernyataan Angket	Sifat	
Bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas	Melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh, dan tekun dalam bekerja.	1	Saya terdorong untuk bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas	+	
		2	Saya mengajar di kelas sekedar siswa jangan rebut		-
		3	Saya merasa jenuh dan bosan dalam melaksanakan tugas sebagai guru		-
	Berusaha menyelesaikan tugas dengan baik, meskipun terdapat kendala serta ulet dalam bekerja	4	Saya menyakini bahwa usaha dan kerja keras adalah penting dalam keberhasilan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.	+	
		5	Saya tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan tugas pekerjaan	+	
		6	Saya cepat mengeluh dalam melakukan beban tugas sebagai guru		-
		7	Saya terdorong untuk berusaha membenahi diri untuk dapat berbuat lebih baik		-
		8	Saya merasa rendah diri menjadi seorang guru		-
		9	Saya merasa betah ber lama-lama disekolah untuk menyelesaikan tugas	+	
		10	Saya terdorong untuk berusaha membenahi diri untuk dapat berbuat lebih baik	+	
Memiliki tujuan kerja yang jelas	Senang terhadap tugas yang dikerjakan demi			+	

	tercapainya tujuan sekolah	11	Saya senang melakukan tugas lain yang diberikan kepala sekolah	+	
		12	Saya melakukan intorpeksi diri demi kamajuan kinerja	+	
		13	Saya takut menghadapi resiko dalam melaksanakan tugas belajar mengajar sehingga tidak ada inovasi yang saya berikan		-
		14	Saya tahu tugas pokok sebagai guru sehingga mendorong saya untuk bekerja dengan optimal	+	
Kesukaan terhadap aktivitas berprestasi	Ingin lebih baik dari yang lain	15	Saya yakin dapat bersaing dengan rekan sejawat demi meningkatkan karir	+	
		16	Saya malas untuk meningkatkan jenjang karis saya		-
		17	Saya malas untuk mengikuti pelatihan-pelatihan guru yang diadakan oleh kepala sekolah atau dinas pendidikan		-
		18	Saya ingin sukses dalam bekerja		
		19	Saya merasa karir guru dapat meningkatkan kualitas hidup saya	+	
		20	Persaingan di tempat kerja kurang kurang memacu semangat kerja saya		-
		21	Saya merasa biasa saja apabila tujuan sekolah kurang tercapai		-
Lingkungan kerja yang dapat mendukung	Tujuan sekolah yang jelas, sarana dan prasarana, serta	22	Visi, misi, dan tujuan yang ditetapkan oleh sekolah mendorong saya untuk bekerja dengan baik agar dapat mencapai tujuan tersebut	+	

kinerja	personalia sekolah yang mendukung	23	Saran dan prasarana yang tersedia sekolah mendorong saya untuk bekerja dengan baik.	+	
		24	Kerja sama yang baik antar warga sekolah mendorong saya untuk bekerja dengan baik	+	
Suka umpan balik	Umpan balik merupakan kebutuhan untuk kemajuan bekerja	25	Saya kurang suka dikritik kepala sekolah		-
		26	Jika terdapat nilai siswa yang rendah saya berpendapat bahwasanya siswa yang bodoh		-
		27	Bimbingan kepala sekolah terhadap pelaksana tugas, mendorong saya untuk berbuat lebih baik	+	
		38	Saya merasa aman bekerja di sekolah ini	+	
		29	Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah mendorong saya untuk bekerja dengan baik	+	
		30	Kegagalan dalam menjalankan tugas mendorong saya untuk bekerja dengan baik	+	
		31	Kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) disekolah, mendorong saya untuk bekerja dengan baik	+	
		32	Saya senang mendapat kritikan dari teman sejawat sehingga mendorong saya untuk berbuat lebih baik.	+	
Bekerja dengan harapan memperoleh insentif	Insentif dan penghargaan kepada guru mendorong untuk bekerja lebih baik	33	Perhargaan yang jelas atas prestasi kerja, dapat mendorong semangat kerja saya	+	
		34	Saya yakin penghasilan sebagai guru sudah lebih dari cukup, sehingga mendorong saya untuk bekerja lebih baik	+	
		35	Saya sebenarnya kurang suka bekerja di sekolah ini		-

2. Kisi –Kisi Instrument Variabel Kinerja Guru

Indikator	Sub Indikator		Butir Pernyataan Angket	Sifat	
Merencanakan pembelajaran	Guru membuat silabus dengan mengembangkan SK dan KD dari mata pelajaran yang diampu	1	Saya membuat silabus setiap awal tahun pembelajaran	+	
		2	Saya menggunakan silabus orang lain dalam perencanaan pembelajaran	+	
	Merancang RPP pada setiap KD sesuai dengan silabus	3	Saya menyusun RPP untuk setiap KD	+	
		4	Saya menyusun RPP jika ada kesempatan		-
		5	Saya menyuruh orang lain untuk menyusun RPP		-
		6	Saya mencantumkan pokok-pokok materi pembelajaran dalam RPP	+	
		7	Saya mencantumkan langkah-langkah pembelajaran yang terdiri dari kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, dan kegiatan penutup dalam RPP	+	
		8	RPP yang saya gunakan tidak mencantumkan metode pembelajaran	+	
		9	Saya melaksanakan pembelajaran tanpa menggunakan RPP	+	
		10	Saya menyusun program tahunan (Prota) setiap awal tahun pembelajaran	+	
Melaksanakan pembelajaran	Guru melaksanakan kegiatan pendahuluan dalam pembelajaran	11	Saya tidak mengajak siswa untuk berdoa sebelum mulai pembelajaran		-
		12	Pada awal pembelajaran saya menyapa siswa dengan hangat	+	
		13	Saya memberikan gambaran keistimewaan materi yang akan dipelajari untuk membangkitkan motivasi belajar	+	
		14	Pada awal pembelajaran saya mengajukan pertanyaan seputar materi yang akan dipelajari berkaitan dengan pengetahuan, pengalaman yang sudah dimiliki siswa	+	

	Guru melaksanakan kegiatan inti dalam pembelajaran	15	Dalam proses belajar mengajar, saya melibatkan siswa untuk mencari informasi tentang topik yang akan dipelajari	+	
		16	Dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran saya tidak pernah menggunakan berbagai sumber belajar		-
		17	Saya tidak memberikan masukan kepada siswa yang tidak bisa menjawab pertanyaan		-
		18	Saya memberikan dorongan kepada siswa yang kurang atau belum berpartisipasi aktif untuk berpartisipasi aktif	+	
		19	Saya memfasilitasi peserta didik melalui pemberian tugas, diskusi, dan lain-lain untuk mencatatkan gagasan baru baik secara lisan maupun tertulis	+	
	Guru melaksanakan kegiatan penutup dalam pembelajaran	20	Saya tidak pernah membuat kesimpulan pembelajaran pada akhir pembelajaran		-
		21	Saya memberikan tugas kepada siswa di setiap akhir pembelajaran	+	
		22	Saya menyampaikan rencana pembelajaran untuk pertemuan berikutnya, pada akhir pembelajaran	+	
	Melakukan evaluasi belajar \	Guru melakukan evaluasi proses dan hasil belajar	23	Saya melakukan evaluasi proses pembelajaran terhadap siswa	+
24			Dalam membuat kisi-kisi soal/butir soal saya tidak pernah melihat indikator dari masing-masing KD		-
25			Saya melakukan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah selesai dilaksanakan	+	
26			Saya tidak memiliki bank soal	+	
27			Saya melakukan analisis soal untuk mendapatkan kriteria butir soal (sukar, sedang, dan mudah)		
28			Saya melakukan evaluasi berdasarkan indikator yang mengarah kepada pencapaian KD	+	

	Guru mengolah evaluasi untuk kepentingan pembelajaran	29	Saya memiliki catatan daya serap rata-rata kemampuan siswa terhadap materi ajar untuk setiap KD	+	
		30	Saya memiliki catatan khusus perkembangan belajar siswa yang bermasalah	+	
		31	Saya memiliki catatan nilai siswa pada setiap mata pelajaran yang saya ajarkan	+	
Melaksanakan tindak lanjut pembelajaran	Guru memanfaatkan hasil pengolahan nilai siswa untuk kemajuan belajar siswa sebagai kegiatan tindak lanjut pembelajaran	32	Saya melakukan tindak lanjut pembelajaran dalam bentuk memberikan remedial kepada siswa yang belum tuntas (pencapaian nilai siswa di bawah KKM)	+	
		33	Saya membiasakan peserta didik membaca dan menulis melalui tugas-tugas tertentu yang bermakna	+	
		34	Saya memberikan tugas rumah baik individu maupun kelompok sebagai pendalaman materi	+	
		35	Saya melakukan kegiatan tindak lanjut pembelajaran dalam bentuk program pengayaan bagi siswa yang melampaui batas KKM (pencapaian nilai siswa di atas KKM)	+	

Lampiran 2: Instrumen Uji Coba

INSTRUMEN PENELITIAN KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MAN PEMATANG BANDAR

Nama :

Mata Pelajaran :

A. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah instrumen penelitian ini dengan seksama.
2. Jawablah dengan jujur dan seobjektif mungkin, agar jawaban bapak/ibu berikan dapat memberikan informasi yang berguna sesuai dengan tujuan penelitian.
3. Data dan informasi yang diberikan sangat rahasia, hanya digunakan untuk kepentingan penelitian semata dan tidak ada maksud lainnya.
4. Berikanlah tanda ceklis (√) pada kolom jawaban yang dianggap paling sesuai
5. Terima kasih atas partisipasi bapak/ibu dalam mengisi kuisisioner ini, semoga bermanfaat

SL= Selalu, SR = Sering, KD = Kadang-Kadang, JR = Jarang, TP = Tidak Pernah

B. Pernyataan Instrumen Penelitian

1. Motivasi Kerja

No	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
A	Motivasi Ekstrinsik					
1	Saya terdorong untuk bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas					
2	Saya mengajar di kelas sekedar siswa jangan rebut					
3	Saya merasa jenuh dan bosan dalam melaksanakan tugas senagai guru					
4	Saya menyakini bahwa usaha dan kerja keras adalah penting dalam keberhasilan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan					

5	Saya tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan tugas pekerjaan					
6	Saya cepat mengeluh dalam melakukan beban tugas sebagai guru					
7	Saya cepat mengeluh dalam melakukan beban tugas sebagai guru					
8	Saya merasa rendah diri menjadi seorang guru					
9	Saya merasa betah ber lama-lama disekolah untuk menyelesaikan tugas					
10	Saya terdorong untuk berusaha membenahi diri untuk dapat berbuat lebih baik					
11	Saya senang melakukan tugas lain yang diberikan kepala sekolah					
12	Saya melakukan intorpeksi diri demi kamajuan kinerja					
13	Saya takut menghadapi resiko dalam melaksanakan tugas belajar mengajar sehingga tidak ada inovasi yang saya berikan					
14	Saya tahu tugas pokok sebagai guru sehingga mendorong saya untuk bekerja dengan optimal					
15	Saya yakin dapat bersaing dengan rekan sejawat demi meningkatkan karir					
16	Saya malas untuk meningkatkan jenjang karir saya					
17	Saya malas untuk mengikuti pelatihan-pelatihan guru yang diadakan oleh kepala sekolah atau dinas pendidikan					
18	Saya ingin sukses dalam bekerja					
19	Saya merasa karir guru dapat meningkatkan kualitas hidup saya					
20	Persaingan di tempat kerja kurang kurang memacu semangat kerja saya					
21	Saya merasa biasa saja apabila tujuan sekolah kurang tercapai					
B	Motivasi Intrinsik					
22	Visi, misi, dan tujuan yang ditetapkan oleh sekolah mendorong saya untuk bekerja dengan baik agar dapat mencapai tujuan tersebut					
23	Saran dan prasarana yang tersedia sekolah mendorong saya untuk bekerja dengan baik.					
24	Kerja sama yang baik antar warga sekolah mendorong saya untuk bekerja dengan baik					
25	Saya kurang suka dikritik kepala sekolah					
26	Jika terdapat nilai siswa yang rendah saya berpendapat bahwasanya siswa yang bodoh					
27	Bimbingan kepala sekolah terhadap pelaksana tugas, mendorong saya untuk berbuat lebih baik					
28	Saya merasa aman bekerja di sekolah ini					

29	Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah mendorong saya untuk bekerja dengan baik					
30	Kegagalan dalam menjalankan tugas mendorong saya untuk bekerja dengan baik					
31	Kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) disekolah, mendorong saya untuk bekerja dengan baik					
32	Saya senang mendapat kritikan dari teman sejawat sehingga mendorong saya untuk berbuat lebih baik.					
33	Perhargaan yang jelas atas prestasi kerja, dapat mendorong semangat kerja saya					
34	Saya yakin penghasilan sebagai guru sudah lebih dari cukup, sehingga mendorong saya untuk bekerja lebih baik					
35	Saya sebenarnya kurang suka bekerja di sekolah ini					

2. Kinerja Guru

No	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
A	Merencanakan pembelajaran					
1	Saya membuat silabus setiap awal tahun pembelajaran					
2	Saya menggunakan silabus orang lain dalam perencanaan pembelajaran					
3	Saya menyusun RPP untuk setiap KD					
4	Saya menyusun RPP jika ada kesempatan					
5	Saya menyuruh orang lain untuk menyusun RPP					
6	Saya mencantumkan pokok-pokok materi pembelajaran dalam RPP					
7	Saya mencantumkan langkah-langkah pembelajaran yang terdiri dari kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, dan kegiatan penutup dalam RPP					
8	RPP yang saya gunakan tidak mencantumkan metode pembelajaran					
9	Saya melaksanakan pembelajaran tanpa menggunakan RPP					
10	Saya menyusun program tahunan (Prota) setiap awal tahun pembelajaran					
B	Melaksanakan pembelajaran					
11	Saya tidak mengajak siswa untuk berdoa sebelum mulai pembelajaran					
12	Pada awal pembelajaran saya menyapa siswa dengan hangat					
13	Saya memberikan gambaran keistimewaan materi yang akan dipelajari untuk membangkitkan motivasi belajar					

14	Pada awal pembelajaran saya mengajukan pertanyaan seputar materi yang akan dipelajari berkaitan dengan pengetahuan, pengalaman yang sudah dimiliki siswa					
15	Dalam proses belajar mengajar, saya melibatkan siswa untuk mencari informasi tentang topik yang akan dipelajari					
16	Dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran saya tidak pernah menggunakan berbagai sumber belajar					
17	Saya tidak memberikan masukan kepada siswa yang tidak bisa menjawab pertanyaan					
18	Saya memberikan dorongan kepada siswa yang kurang atau belum berpartisipasi aktif untuk berpartisipasi aktif					
19	Saya memfasilitasi peserta didik melalui pemberian tugas, diskusi, dan lain-lain untuk mencatatkan gagasan baru baik secara lisan maupun tertulis					
20	Saya tidak pernah membuat kesimpulan pembelajaran pada akhir pembelajaran					
21	Saya memberikan tugas kepada siswa di setiap akhir pembelajaran					
22	Saya menyampaikan rencana pembelajaran untuk pertemuan berikutnya, pada akhir pembelajaran					
C	Melakukan evaluasi belajar					
23	Saya melakukan evaluasi proses pembelajaran terhadap siswa					
24	Dalam membuat kisi-kisi soal/butir soal saya tidak pernah melihat indikator dari masing-masing KD					
25	Saya melakukan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah selesai dilaksanakan					
26	Saya tidak memiliki bank soal					
27	Saya melakukan analisis soal untuk mendapatkan kriteria butir soal (sukar, sedang, dan mudah)					
28	Saya melakukan evaluasi berdasarkan indikator yang mengarah kepada pencapaian KD					
29	Saya memiliki catatan daya serap rata-rata kemampuan siswa terhadap materi ajar untuk setiap KD					
30	Saya memiliki catatan khusus perkembangan belajar siswa yang bermasalah					
31	Saya memiliki catatan nilai siswa pada setiap mata pelajaran yang saya ajarkan					
D	Melaksanakan tindak lanjut pembelajaran					
32	Saya melakukan tindak lanjut pembelajaran dalam bentuk memberikan remedial kepada siswa yang belum tuntas (pencapaian nilai siswa di bawah KKM)					
33	Saya membiasakan peserta didik membaca dan menulis melalui tugas-tugas tertentu yang bermakna					
34	Saya memberikan tugas rumah baik individu maupun kelompok sebagai pendalaman materi					

35	Saya melakukan kegiatan tindak lanjut pembelajaran dalam bentuk program pengayaan bagi siswa yang melampaui batas KKM (pencapaian nilai siswa di atas KKM)					
----	--	--	--	--	--	--

Lampiran 3: Instrumen Tidak Valid

INSTRUMEN PENELITIAN KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MAN PEMATANG BANDAR

Nama :

Mata Pelajaran :

A. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah instrumen penelitian ini dengan seksama.
2. Jawablah dengan jujur dan seobjektif mungkin, agar jawaban bapak/ibu berikan dapat memberikan informasi yang berguna sesuai dengan tujuan penelitian.
3. Data dan informasi yang diberikan sangat rahasia, hanya digunakan untuk kepentingan penelitian semata dan tidak ada maksud lainnya.
4. Berikanlah tanda ceklis (√) pada kolom jawaban yang dianggap paling sesuai
5. Terima kasih atas partisipasi bapak/ibu dalam mengisi kuisisioner ini, semoga bermanfaat

SL= Selalu, SR = Sering, KD = Kadang-Kadang, JR = Jarang, TP = Tidak Pernah

B. Pernyataan Instrumen Penelitian

1. Motivasi Kerja

No	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
A	Motivasi Ekstrinsik					
1	Saya terdorong untuk bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas					
2	Saya mengajar di kelas sekedar siswa jangan rebut					
3	Saya merasa jenuh dan bosan dalam melaksanakan tugas senagai guru					
4	Saya menyakini bahwa usaha dan kerja keras adalah penting dalam keberhasilan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan					

5	<i>Saya tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan tugas pekerjaan</i>					
6	Saya cepat mengeluh dalam melakukan beban tugas sebagai guru					
7	Saya cepat mengeluh dalam melakukan beban tugas sebagai guru					
8	<i>Saya merasa rendah diri menjadi seorang guru</i>					
9	Saya merasa betah ber lama-lama disekolah untuk menyelesaikan tugas					
10	Saya terdorong untuk berusaha membenahi diri untuk dapat berbuat lebih baik					
11	Saya senang melakukan tugas lain yang diberikan kepala sekolah					
12	Saya melakukan intorpeksi diri demi kamajuan kinerja					
13	Saya takut menghadapi resiko dalam melaksanakan tugas belajar mengajar sehingga tidak ada inovasi yang saya berikan					
14	Saya tahu tugas pokok sebagai guru sehingga mendorong saya untuk bekerja dengan optimal					
15	Saya yakin dapat bersaing dengan rekan sejawat demi meningkatkan karir					
16	<i>Saya malas untuk meningkatkan jenjang karir saya</i>					
17	Saya malas untuk mengikuti pelatihan-pelatihan guru yang diadakan oleh kepala sekolah atau dinas pendidikan					
18	Saya ingin sukses dalam bekerja					
19	<i>Saya merasa karir guru dapat meningkatkan kualitas hidup saya</i>					
20	<i>Persaingan di tempat kerja kurang kurang memacu semangat kerja saya</i>					
21	Saya merasa biasa saja apabila tujuan sekolah kurang tercapai					
B	Motivasi Intrinsik					
22	<i>Visi, misi, dan tujuan yang ditetapkan oleh sekolah mendorong saya untuk bekerja dengan baik agar dapat mencapai tujuan tersebut</i>					
23	Saran dan prasarana yang tersedia sekolah mendorong saya untuk bekerja dengan baik.					
24	Kerja sama yang baik antar warga sekolah mendorong saya untuk bekerja dengan baik					
25	Saya kurang suka dikritik kepala sekolah					
26	Jika terdapat nilai siswa yang rendah saya berpendapat bahwasanya siswa yang bodoh					
27	Bimbingan kepala sekolah terhadap pelaksana tugas, mendorong saya untuk berbuat lebih baik					
28	Saya merasa aman bekerja di sekolah ini					

29	Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah mendorong saya untuk bekerja dengan baik					
30	Kegagalan dalam menjalankan tugas mendorong saya untuk bekerja dengan baik					
31	Kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) disekolah, mendorong saya untuk bekerja dengan baik					
32	Saya senang mendapat kritikan dari teman sejawat sehingga mendorong saya untuk berbuat lebih baik.					
33	Perhargaan yang jelas atas prestasi kerja, dapat mendorong semangat kerja saya					
34	<i>Saya yakin penghasilan sebagai guru sudah lebih dari cukup, sehingga mendorong saya untuk bekerja lebih baik</i>					
35	Saya sebenarnya kurang suka bekerja di sekolah ini					

2. Kinerja Guru

No	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
A	Merencanakan pembelajaran					
1	Saya membuat silabus setiap awal tahun pembelajaran					
2	<i>Saya menggunakan silabus orang lain dalam perencanaan pembelajaran</i>					
3	Saya menyusun RPP untuk setiap KD					
4	Saya menyusun RPP jika ada kesempatan					
5	Saya menyuruh orang lain untuk menyusun RPP					
6	<i>Saya mencantumkan pokok-pokok materi pembelajaran dalam RPP</i>					
7	<i>Saya mencantumkan langkah-langkah pembelajaran yang terdiri dari kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, dan kegiatan penutup dalam RPP</i>					
8	<i>RPP yang saya gunakan tidak mencantumkan metode pembelajaran</i>					
9	<i>Saya melaksanakan pembelajaran tanpa menggunakan RPP</i>					
10	Saya menyusun program tahunan (Prota) setiap awal tahun pembelajaran					
B	Melaksanakan pembelajaran					
11	<i>Saya tidak mengajak siswa untuk berdoa sebelum mulai pembelajaran</i>					
12	Pada awal pembelajaran saya menyapa siswa dengan hangat					
13	<i>Saya memberikan gambaran keistimewaan materi yang akan dipelajari untuk membangkitkan motivasi belajar</i>					

14	Pada awal pembelajaran saya mengajukan pertanyaan seputar materi yang akan dipelajari berkaitan dengan pengetahuan, pengalaman yang sudah dimiliki siswa				
15	<i>Dalam proses belajar mengajar, saya melibatkan siswa untuk mencari informasi tentang topik yang akan dipelajari</i>				
16	Dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran saya tidak pernah menggunakan berbagai sumber belajar				
17	Saya tidak memberikan masukan kepada siswa yang tidak bisa menjawab pertanyaan				
18	Saya memberikan dorongan kepada siswa yang kurang atau belum berpartisipasi aktif untuk berpartisipasi aktif				
19	Saya memfasilitasi peserta didik melalui pemberian tugas, diskusi, dan lain-lain untuk mencatunmkan gagasan baru baik secara lisan maupun tertulis				
20	Saya tidak pernah membuat kesimpulan pembelajaran pada akhir pembelajaran				
21	Saya memberikan tugas kepada siswa disetiap akhir pembelajaran				
22	Saya menyampaikan rencana pembelajaran untuk pertemuan berikutnya, pada akhir pembelajaran				
C	Melakukan evaluasi belajar				
23	Saya melakukan evaluasi proses pembelajaran terhadap siswa				
24	Dalam membuat kisi-kisi soal/butir soal saya tidak pernah melihat indikator dari masing-masing KD				
25	<i>Saya melakukan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah selesai dilaksanakan</i>				
26	Saya tidak memiliki bank soal				
27	Saya melakukan analisis soal untuk mendapatkan criteria butir soal (sukar, sedang, dan mudah)				
28	Saya melakukan evaluasi berdasarkan indikator yang mengarah kepada pencapaian KD				
29	<i>Saya memiliki catatan daya serap rata-rata kemampuan siswa terhadap materi ajar untuk setiap KD</i>				
30	<i>Saya memiliki catatan khusus perkembangan belajar siswa yang bermasalah</i>				
31	<i>Saya memiliki catatan nilai siswa pada setiap mata pelajaran yang saya ajarkan</i>				
D	Melaksanakan tindak lanjut pembelajaran				
32	<i>Saya melakukan tindak lanjut pembelajaran dalam bentuk memberikan remedial kepada siswa yang belum tuntas (pencapaian nilai siswa di bawah KKM)</i>				
33	Saya membiasakan peserta didik membaca dan menulis melalui tugas-tugas tertentu yang bermakna				
34	<i>Saya memberikan tugas rumah baik individu maupun kelompok sebagai pendalaman materi</i>				

Saya melakukan kegiatan tindak lanjut pembelajaran dalam bentuk program pengayaan bagi siswa yang melampaui batas KKM (pencapaian nilai siswa di atas KKM)

--	--	--	--	--

Lampiran 4: Instrumen Valid

INSTRUMEN PENELITIAN KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MAN PEMATANG BANDAR

Nama :
Mata Pelajaran :

A. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah instrumen penelitian ini dengan seksama.
2. Jawablah dengan jujur dan seobjektif mungkin, agar jawaban bapak/ibu berikan dapat memberikan informasi yang berguna sesuai dengan tujuan penelitian.
3. Data dan informasi yang diberikan sangat rahasia, hanya digunakan untuk kepentingan penelitian semata dan tidak dan tidak ada maksud lainnya.
4. Berikanlah tanda ceklis (√) pada kolom jawaban yang dianggap paling sesuai
5. Terima kasih atas partisipasi bapak/ibu dalam mengisi kuisioner ini, semoga bermanfaat

SL= Selalu, SR = Sering, KD = Kadang-Kadang, JR = Jarang, TP = Tidak Pernah

B. Pernyataan Instrumen Penelitian

1. Motivasi Kerja

No	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
A	Motivasi Ekstrinsik					
1	Saya terdorong untuk bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas					
2	Saya mengajar di kelas sekedar siswa jangan rebut					
3	Saya merasa jenuh dan bosan dalam melaksanakan tugas senagai guru					
4	Saya menyakini bahwa usaha dan kerja keras adalah penting dalam keberhasilan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan					

5	Saya cepat mengeluh dalam melakukan beban tugas sebagai guru					
6	Saya bangga memiliki profesi sebagai seorang guru, sehingga mendorong saya untuk bekerja dengan baik					
7	Saya merasa betah ber lama-lama disekolah untuk menyelesaikan tugas					
8	Saya terdorong untuk berusaha membenahi diri untuk dapat berbuat lebih baik					
9	Saya senang melakukan tugas lain yang diberikan kepala sekolah					
10	Saya melakukan intorpeksi diri demi kemajuan kinerja					
11	Saya takut menghadapi resiko dalam melaksanakan tugas belajar mengajar sehingga tidak ada inovasi yang saya berikan					
12	Saya tahu tugas pokok sebagai guru sehingga mendorong saya untuk bekerja dengan optimal					
13	Saya yakin dapat bersaing dengan rekan sejawat demi meningkatkan karir					
14	Saya malas untuk mengikuti pelatihan-pelatihan guru yang diadakan oleh kepala sekolah atau dinas pendidikan					
15	Saya ingin sukses dalam bekerja					
16	Saya merasa biasa saja apabila tujuan sekolah kurang tercapai					
B	Motivasi Intrinsik					
17	Saran dan prasarana yang tersedia sekolah mendorong saya untuk bekerja dengan baik.					
18	Kerja sama yang baik antar warga sekolah mendorong saya untuk bekerja dengan baik					
19	Saya kurang suka dikritik kepala sekolah					
20	Jika terdapat nilai siswa yang rendah saya berpendapat bahwasanya siswa yang bodoh					
21	Bimbingan kepala sekolah terhadap pelaksana tugas, mendorong saya untuk berbuat lebih baik					
22	Saya merasa aman bekerja di sekolah ini					
23	Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah mendorong saya untuk bekerja dengan baik					
24	Kegagalan dalam menjalankan tugas mendorong saya untuk bekerja dengan baik					
25	Kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) disekolah, mendorong saya untuk bekerja dengan baik					
26	Saya senang mendapat kritikan dari teman sejawat sehingga mendorong saya untuk berbuat lebih baik.					
27	Perhargaan yang jelas atas prestasi kerja, dapat mendorong semangat kerja saya					
28	Saya sebenarnya kurang suka bekerja di sekolah ini					

2. Kinerja Guru

No	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
A	Merencanakan pembelajaran					
1	Saya membuat silabus setiap awal tahun pembelajaran					
2	Saya menyusun RPP untuk setiap KD					
3	Saya menyusun RPP jika ada kesempatan					
4	Saya menyuruh orang lain untuk menyusun RPP					
5	Saya menyusun program tahunan (Prota) setiap awal tahun pembelajaran					
B	Melaksanakan pembelajaran					
6	Pada awal pembelajaran saya menyapa siswa dengan hangat					
7	Pada awal pembelajaran saya mengajukan pertanyaan seputar materi yang akan dipelajari berkaitan dengan pengetahuan, pengalaman yang sudah dimiliki siswa					
8	Dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran saya tidak pernah menggunakan berbagai sumber belajar					
9	Saya tidak memberikan masukan kepada siswa yang tidak bisa menjawab pertanyaan					
10	Saya memberikan dorongan kepada siswa yang kurang atau belum berpartisipasi aktif untuk berpartisipasi aktif					
11	Saya memfasilitasi peserta didik melalui pemberian tugas, diskusi, dan lain-lain untuk mencatatkan gagasan baru baik secara lisan maupun tertulis					
12	Saya tidak pernah membuat kesimpulan pembelajaran pada akhir pembelajaran					
13	Saya memberikan tugas kepada siswa disetiap akhir pembelajaran					
14	Saya menyampaikan rencana pembelajaran untuk pertemuan berikutnya, pada akhir pembelajaran					
C	Melakukan evaluasi belajar					
15	Saya melakukan evaluasi proses pembelajaran terhadap siswa					
16	Dalam membuat kisi-kisi soal/butir soal saya tidak pernah melihat indikator dari masing-masing KD					
17	Saya tidak memiliki bank soal					
18	Saya melakukan evaluasi berdasarkan indikator yang mengarah kepada pencapaian KD					
D	Melaksanakan tindak lanjut pembelajaran					

19	Saya membiasakan peserta didik membaca dan menulis melalui tugas-tugas tertentu yang bermakna					
----	---	--	--	--	--	--

Lampiran 5: Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Variabel (Motivasi Kerja) X

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	21	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	21	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	148.57	443.157	.470	.959
Butir2	148.76	430.690	.902	.956
Butir3	149.29	411.514	.820	.956
Butir4	148.86	420.929	.861	.956
Butir5	149.52	457.162	.065	.962
Butir6	149.24	437.590	.541	.958
Butir7	148.90	423.890	.834	.956
Butir8	148.62	445.948	.390	.959
Butir9	149.62	416.148	.906	.955
Butir10	148.76	438.390	.728	.957
Butir11	149.19	428.662	.677	.957
Butir12	148.67	430.033	.933	.956
Butir13	148.90	440.390	.451	.959
Butir14	148.95	413.548	.797	.956
Butir15	148.71	447.614	.480	.958
Butir16	148.33	457.933	.410	.959

Butir17	148.48	449.462	.715	.958
Butir18	148.76	434.190	.652	.957
Butir19	148.90	450.790	.304	.959
Butir20	149.52	444.062	.329	.960
Butir21	148.90	438.990	.536	.958
Butir22	148.67	451.133	.413	.959
Butir23	148.76	442.790	.649	.958
Butir24	148.71	447.214	.563	.958
Butir25	149.29	420.614	.739	.957
Butir26	148.57	439.957	.709	.957
Butir27	148.71	443.214	.637	.958
Butir28	148.95	425.748	.881	.956
Butir29	148.90	429.090	.893	.956
Butir30	148.95	421.948	.930	.955
Butir31	148.95	425.348	.892	.956
Butir32	149.14	425.529	.802	.956
Butir33	148.90	431.390	.826	.956
Butir34	149.29	451.614	.193	.961
Butir35	148.43	454.857	.446	.959

2. Variabel (Kinerja Guru) Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	21	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	21	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	141.38	177.548	.837	.820
Butir2	142.33	195.333	.068	.845
Butir3	141.24	186.590	.596	.829
Butir4	141.71	185.014	.470	.830
Butir5	141.62	178.248	.524	.827
Butir6	141.52	193.062	.105	.845
Butir7	141.19	199.462	-.028	.846
Butir8	141.57	199.957	-.050	.849
Butir9	142.33	206.133	-.197	.855
Butir10	141.62	179.348	.525	.827
Butir11	141.38	188.048	.306	.835
Butir12	141.62	167.148	.667	.820
Butir13	141.24	193.690	.188	.838
Butir14	141.33	177.633	.867	.820
Butir15	141.67	196.133	.057	.844
Butir16	141.90	182.290	.462	.830
Butir17	141.48	174.962	.688	.821
Butir18	141.00	190.700	.536	.832
Butir19	140.95	191.248	.603	.832
Butir20	141.10	187.990	.470	.831
Butir21	141.48	180.762	.627	.825
Butir22	141.24	185.990	.688	.827
Butir23	141.05	186.648	.623	.828
Butir24	141.10	192.590	.505	.833
Butir25	140.90	196.490	.231	.837
Butir26	141.14	189.229	.559	.831
Butir27	141.52	201.562	-.090	.847
Butir28	141.29	185.214	.677	.827
Butir29	141.57	191.957	.303	.835
Butir30	141.14	192.629	.274	.836
Butir31	141.38	196.148	.268	.836
Butir32	141.29	197.114	.140	.838
Butir33	140.81	192.862	.536	.833
Butir34	140.90	198.190	.109	.839
Butir35	140.81	197.962	.137	.838

Lampiran 6: Data Skor Perolehan Angket

SEBARAN DATA INSTRUMEN VARIABEL MOTIVASI KERJA

No. Resp	Btr 1	Btr 2	Btr 3	Btr 4	Btr 5	Btr 6	Btr 7	Btr 8	Btr 9	Btr 10	Btr 11	Btr 12	Btr 13	Btr 14	Btr 15	Btr 16	Btr 17	Btr 18	Btr 19	Btr 20	Btr 21	Btr 22	Btr 23	Btr 24	Btr 25	Btr 26	Btr 27	Btr 28	JUMLAH
1	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	137
2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	131
3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	137
4	5	5	3	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	126
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	133
6	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	137
7	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133
8	5	5	4	3	5	5	5	4	3	4	5	5	2	5	5	1	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	117
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	134
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	134
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
12	5	4	3	5	5	3	3	4	3	4	5	4	4	5	4	2	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	113
13	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	134
14	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	130
15	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	129
16	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	132
17	5	5	3	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	125
18	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	132
19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	133
20	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	133

21	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	131
22	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	136
23	5	5	3	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	124
24	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	132
25	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133
26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	130
27	5	5	3	4	4	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	128
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	134
29	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	129
31	5	5	3	5	4	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	131
32	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	132
33	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	129
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	136
35	5	5	3	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130
36	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	134
37	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	134
38	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	132
39	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
40	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	131

SEBARAN DATA INSTRUMEN VARIABEL KINERJA GURU

No. Resp	Btr 1	Btr 2	Btr 3	Btr 4	Btr 5	Btr 6	Btr 7	Btr 8	Btr 9	Btr 10	Btr 11	Btr 12	Btr 13	Btr 14	Btr 15	Btr 16	Btr 17	Btr 18	Btr 19	JUMLAH
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	93
2	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	87
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	90
4	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	5	79
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	4	87
6	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	87
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	90
8	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	84
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	5	90
10	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	5	89
11	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	2	4	5	84
12	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	3	3	2	4	4	5	4	5	5	80
13	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	91
14	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	92
15	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	3	87
16	5	5	1	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	3	3	79
17	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	91
18	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93
19	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	91
20	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	3	2	4	5	5	4	79
21	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	91

22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	92
23	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	91
24	4	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	86
25	5	3	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	1	5	5	5	5	4	4	79
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	89
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	92
28	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	87
29	5	4	5	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	86
30	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	89
31	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	5	5	3	85
32	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	91
33	1	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	82
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	2	5	4	4	5	5	87
35	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	86
36	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	83
37	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	88
38	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	87
39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
40	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	89

Lampiran 7: Data Penelitian

No	Motivasi Kerja (X)	Kinerja Guru (Y)
1	137	93
2	131	87
3	137	90
4	126	79
5	133	87
6	137	87
7	133	90
8	117	84
9	134	90
10	134	89
11	135	84
12	113	80
13	134	91
14	130	92
15	129	87
16	132	79
17	125	91
18	132	93
19	133	91
20	133	79
21	131	91
22	136	92
23	124	91
24	132	86
25	133	79
26	130	89
27	128	92
28	134	87
29	135	86
30	129	89
31	131	85
32	132	91
33	129	82
34	136	87
35	130	86
36	134	83
37	134	88
38	132	87
39	135	94
40	131	89

Lampiran 8: Deskripsi Data Statistik

Statistics

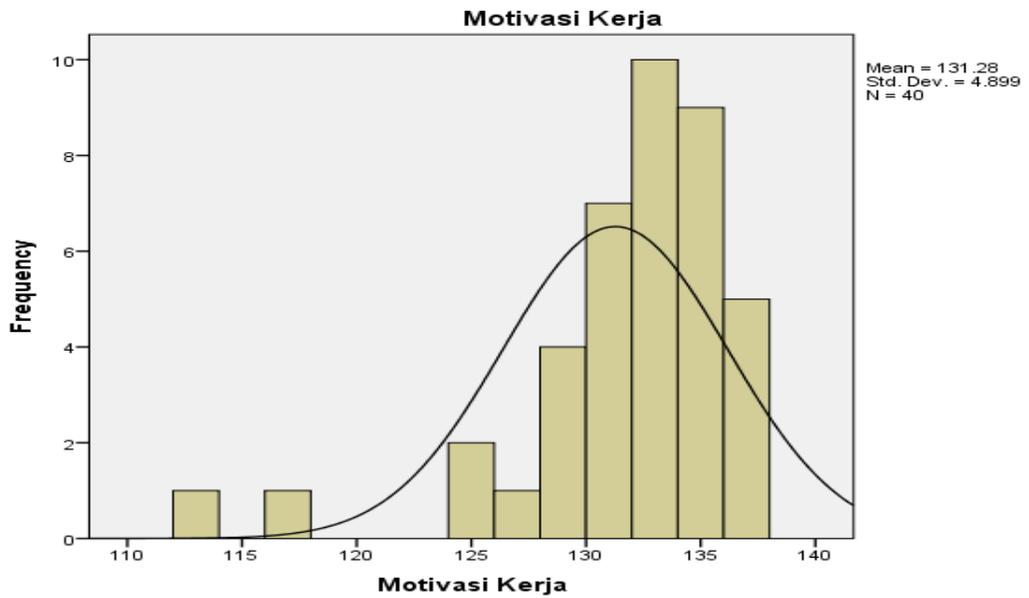
		Motivasi Kerja	Kinerja Guru
N	Valid	40	40
	Missing	0	0
Mean		131.28	87.43
Median		132.00	87.50
Mode		134	87
Std. Deviation		4.899	4.236
Variance		23.999	17.943
Range		24	15
Minimum		113	79
Maximum		137	94

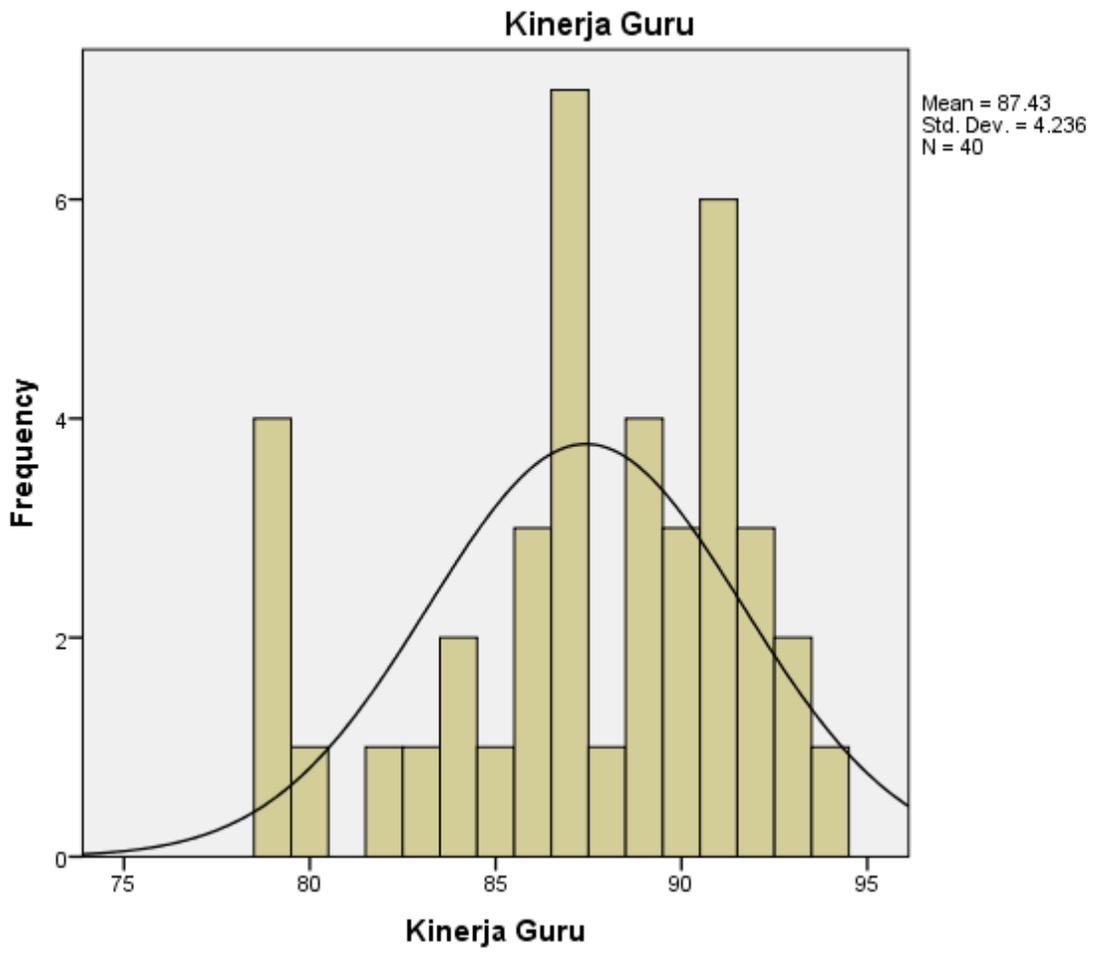
Motivasi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
113	1	2.5	2.5	2.5
117	1	2.5	2.5	5.0
124	1	2.5	2.5	7.5
125	1	2.5	2.5	10.0
126	1	2.5	2.5	12.5
128	1	2.5	2.5	15.0
129	3	7.5	7.5	22.5
130	3	7.5	7.5	30.0
Valid 131	4	10.0	10.0	40.0
132	5	12.5	12.5	52.5
133	5	12.5	12.5	65.0
134	6	15.0	15.0	80.0
135	3	7.5	7.5	87.5
136	2	5.0	5.0	92.5
137	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Kinerja Guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
79	4	10.0	10.0	10.0
80	1	2.5	2.5	12.5
82	1	2.5	2.5	15.0
83	1	2.5	2.5	17.5
84	2	5.0	5.0	22.5
85	1	2.5	2.5	25.0
86	3	7.5	7.5	32.5
87	7	17.5	17.5	50.0
88	1	2.5	2.5	52.5
89	4	10.0	10.0	62.5
90	3	7.5	7.5	70.0
91	6	15.0	15.0	85.0
92	3	7.5	7.5	92.5
93	2	5.0	5.0	97.5
94	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	





Lampiran 9: Distribusi Frekuensi

1. Variabel Motivasi Kerja

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \text{data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 137 - 113 \\ &= 24 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Banyak Kelas} &= 1 + (3,3) \log n \\ &= 1 + (3,3) \log 40 \\ &= 1 + 5,286 \\ &= 6,286 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas interval} &= \frac{\text{range}}{\text{banyak kelas}} \\ &= \frac{24}{6} \\ &= 4 \end{aligned}$$

$$\text{Frekuensi relatif} = \frac{F}{N} \times 100\%$$

1. $\frac{2}{40} \times 100 = 5$
2. $\frac{2}{40} \times 100 = 5$
3. $\frac{2}{40} \times 100 = 5$
4. $\frac{3}{40} \times 100 = 7,5$
5. $\frac{15}{40} \times 100 = 37,5$
6. $\frac{16}{40} \times 100 = 40$

2. Variabel Kinerja Guru

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \text{data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 94 - 79 \\ &= 15 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Banyak Kelas} &= 1 + (3,3) \log n \\ &= 1 + (3,3) \log 40 \\ &= 1 + 5,286 \\ &= 6,286 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas interval} &= \frac{\text{range}}{\text{banyak kelas}} \\ &= \frac{15}{6} \\ &= 2,5 \end{aligned}$$

$$\text{Frekuensi relatif} = \frac{F}{N} \times 100\%$$

1. $\frac{5}{40} \times 100 = 12,5$
2. $\frac{4}{40} \times 100 = 10$
3. $\frac{11}{40} \times 100 = 27,5$
4. $\frac{8}{40} \times 100 = 20$
5. $\frac{11}{40} \times 100 = 27,5$
6. $\frac{1}{40} \times 100 = 2,5$

Lampiran 10: Uji Persyaratan analisis

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja	Kinerja Guru
N		40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	131.28	87.43
	Std. Deviation	4.899	4.236
Most Extreme Differences	Absolute	.178	.135
	Positive	.121	.085
	Negative	-.178	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		1.123	.854
Asymp. Sig. (2-tailed)		.160	.459

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Linearitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.698	1	55.698	3.286	.078 ^b
	Residual	644.077	38	16.949		
	Total	699.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

3. Uji Homogenitas

Motivasi Kerja

	Observed N	Expected N	Residual
113	1	2.7	-1.7
117	1	2.7	-1.7
124	1	2.7	-1.7
125	1	2.7	-1.7
126	1	2.7	-1.7
128	1	2.7	-1.7
129	3	2.7	.3
130	3	2.7	.3
131	4	2.7	1.3
132	5	2.7	2.3
133	5	2.7	2.3
134	6	2.7	3.3
135	3	2.7	.3
136	2	2.7	-.7
137	3	2.7	.3
Total	40		

Kinerja Guru

	Observed N	Expected N	Residual
79	4	2.7	1.3
80	1	2.7	-1.7
82	1	2.7	-1.7
83	1	2.7	-1.7
84	2	2.7	-.7
85	1	2.7	-1.7
86	3	2.7	.3
87	7	2.7	4.3
88	1	2.7	-1.7
89	4	2.7	1.3
90	3	2.7	.3
91	6	2.7	3.3
92	3	2.7	.3

93	2	2.7	-0.7
94	1	2.7	-1.7
Total	40		

Test Statistics

	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
Chi-Square	15.500 ^a	19.250 ^a
df	14	14
Asymp. Sig.	.345	.156

a. 15 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2.7.

Lampiran 11: Uji Hipotesis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.282 ^a	.080	.055	4.117

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55.401	17.678		3.134	.003
	Motivasi Kerja	.244	.135	.282	1.813	.078

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

DAFTAR WIWAYAT HIDUP

Identitas Pribadi

1. Nama : Risa Yustika
2. NIM : 37.14.3.034
3. Tempat/Tgl. Lahir : Senio Bangun, 20 Agustus 1996
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Agama : Islam
6. Alamat : Jln. Asahan km 13 Senio Bangun, Kecamatan Gunung Malela,
Kabupaten Simalungun
7. E-mail : risayustika00@gmail.com

Jenjang Pendidikan

1. TK : TK Ar-Rahman tahun 2001
2. SD : SDN 095130 tahun 2002
3. MTsN : MTsN Siantar tahun 2008
4. MAN : MAN Pematang Bandar 2011