



**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
GURU DI MAS NURUL IMAN SUKARAMAI KECAMATAN
BILAH BARAT KABUPATEN LABUHANBATU**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dalam Mencapai Gelar
Sarjana Pendidikan(S.Pd) dalam Fakultas Ilmu Tarbiyah
dan Keguruan

Oleh

BASCANTI RITONGA

NIM: 37.14.3.047

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA**

2018

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena dengan rahmat, taufik dan hidayah yang di berikan-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan tugas akhir untuk menyelesaikan study di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW sebagai uswatun hasanah dan mengharap syafa'atnya yaumul akhir.

Untuk melengkapi seluruh tugas-tugas dan dalam memenuhi syarat dalam pencapaian gelar sarjana S-1 dalam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan, maka penulis mengajukan skripsi yang berjudul **“Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di MAS Nurul Iman Sukarmai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu”**

Penulis tertarik untuk membahas lebih dalam tentang hubungan motivasi berprestasi di lingkungan pendidikan khusus nya bagi para guru dan kepuasan kerja yang di berikan oleh pimpinan ataupun atasan atau biasa disebut dengan kepala sekolah. Dengan melihat banyaknya sekolah yang sudah mencapai prestasi yang tinggi dan kepuasan kerja yang baik dengan murid ataupun siswa yang selalu menunjukkan karakter ataupun budaya yang sengaja di buat oleh pihak sekolah melalui proses pendisiplinan yang di mulai dari atas yaitu guru yang mengakibatkan adanya produktivitas yang baik dalam bekerja.

Semoga skripsi ini mampu membawa manfaat kepada para pembaca dan dapat menjadi khazanah ilmu sebagai penambah referensi khususnya bagi

Manajemen Pendidikan yang berfokus pada Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja. Semoga Allah melimpahkan rahmatnya bagi kita semua.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan dan hambatan. Akan tetapi semua dapat di atasi dengan izin Allah melalui bantuan yang di terima dari banyak pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda **Mhd. Karim Ritonga** dan Ibunda **Hayati Simamora** tercinta yang selalu dan senantiasa memberikan kasih sayang, mengasuh, memelihara dan membesarkan penulis dari kecil hingga dewasa serta terus memberikan dedikasi ilmu dan pendidikan sehingga penulis berhasil mencapai Perguruan Tinggi dengan penuh kesabaran, keikhlasan dan perjuangan.
2. Saudara tersayang **Aman Negoro Ritonga, Asrya Aningsih Ritonga, Sabrina Ritonga S.Pd, T.Isyundahyani S.Pd, Subhan Al-khoir Siregar, Risnal Rambe**, dan keponakan penulis **Salsabila Siregar, Akbar Fairuz Siregar, Abi Al-fazar Ritonga, Rasyid Al-habsyi Ritonga, dan Azhar Ritonga** yang banyak membantu, memberikan dorongan serta doa kepada penulis.
 1. Bapak dekan yaitu **Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd** selaku pimpinan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan yang telah memberikan kemudahan bagi penulis untuk dapat menyelesaikan studi dan perampungan skripsi ini.

2. Bapak **Dr. Abdillah, S. Ag, M.Pd** selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam sekaligus Penasehat Akademik yang telah banyak memberikan nasehat dan arahan dalam menjalankan proses perkuliahan.
3. Bapak **Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd** selaku pembimbing proposal skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan proposal skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi.
4. Bapak **Drs. H. Adlin Damanik, M.AP** selaku pembimbing proposal skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan proposal skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi.
5. Bapak dan ibu dosen sekaligus staff administrasi Prodi Manajemen Pendidikan Islam di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU.
6. Kemudian tidak lupa penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh rekan MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu yaitu Drs. H. Riduan Ritonga, M.Pd selaku kepala sekolah serta para guru pendidik dan staff tata usaha yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan keterangan dan berbagai data untuk melengkapi penyusunan skripsi.
7. Kepada sahabat seperjuangan saya, **Iqlima Sirait, Aprilda Sahati Munthe, Nur Afni Siregar, Laila Fatma Harahap, Anna Sari Harahap**, dan teman seperjuangan MPI 2014 khususnya kelas MPI 1.

8. Terakhir penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada seluruh pihak yang telah ikut dan membantu memberikan motivasi serta doa kepada penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya atas rekan-rekan sekalian penulis berharap hasil penelitian ini berguna khususnya bagi penulis dan pembaca.

Medan, Mei 2018

Penulis

Bascanti Ritonga

37143047

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| UCAPAN TERIMA KASIH | iii |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR..... | ix |
| DAFTAR LAMPIRAN | x |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 8 |
| C. Rumusan Masalah | 9 |
| D. Tujuan Penelitian | 9 |
| E. Manfaat Penelitian | 10 |
| BAB II KAJIAN TEORETIS | |
| A. Motivasi Berprestasi..... | 11 |
| 1. Pengertian Motivasi Berprestasi..... | 11 |
| 2. Karakteristik Motivasi Berprestasi | 15 |
| 3. Faktor-Faktor Motivasi Berprestasi..... | 16 |
| 4. Pentingnya Motivasi Berprestasi..... | 19 |
| B. Kepuasan Kerja | 20 |
| 1. Pengertian Kepuasan Kerja | 20 |
| 2. Teori Kepuasan Kerja..... | 23 |
| 3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja | 25 |
| C. Produktivitas Kerja..... | 28 |
| 1. Pengertian Produktivitas..... | 28 |
| 2. Faktor-Faktor Produktivitas | 30 |
| 3. Pengukuran Produktivitas..... | 31 |
| D. Penelitian Yang Relevan | 32 |
| E. Kerangka Berfikir | 33 |
| F. Perumusan Hipotesis | 35 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| A. Lokasi Penelitian..... | 36 |
| B. Populasi dan Sampel | 36 |
| C. Defenisi Operasional..... | 36 |
| D. Instrumen Pengumpulan Data | 37 |
| E. Teknik Analisis Data..... | 36 |
| 1. Uji Instrumen Data..... | 37 |
| a. Validitas | 40 |
| b. Realibilitas | 40 |
| 2. Uji Deskripsi Data..... | 41 |
| 3. Uji Persyaratan Analisis | 43 |
| a. Uji Normalitas | 43 |
| b. Uji Homogenitas | 44 |
| c. Uji Linearitas..... | 45 |
| 4. Pengujian Hipotesis..... | 45 |
| a. Uji Korelasi | 45 |
| b. Uji S ignifikansi Korelasi/ uji t | 46 |
| c. Uji Simultan | 47 |

BAB IV HASIL PENELITIAN

| | |
|--------------------------------------|----|
| A. Deskripsi Data..... | 48 |
| 1. Motivasi Berprestasi..... | 48 |
| 2. Kepuasan Kerja | 51 |
| 3. Produktivitas Kerja..... | 54 |
| B. Uji Persyaratan Analisis | 57 |
| 1. Normalitas dan Realibilitas | 57 |
| 2. Homogenitas | 60 |
| 3. Linearitas..... | 61 |
| C. Pengujian Hipotesis..... | 62 |
| 1. Korelasi Sederhana..... | 62 |
| 2. Korelasi Ganda..... | 63 |
| 3. Uji t | 65 |
| 4. Uji F | 66 |

| | |
|----------------------------------|-----------|
| D. Pembahasan Penelitian | 67 |
| E. Keterbatasan Penelitian | 71 |
| BAB V PENUTUP | |
| A. Kesimpulan | 72 |
| B. Implikasi Penelitian..... | 73 |
| C. Saran..... | 73 |
| DAFTAR PUSTAKA | 75 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|--|
| TABEL 3.1 Skala Instrumen /angket penelitian | |
| TABEL 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi | |
| TABEL 4.1 Ringkasan Perhitungan Validitas (X1)..... | |
| TABEL 4.2 Ringkasan Karakteristik Data Motivasi Berprestasi (X1)..... | |
| TABEL 4.3 Distribusi Frekuensi (X1)..... | |
| TABEL 4.4 Ringkasan Perhitungan Validitas (X2)..... | |
| TABEL 4.5 Ringkasan Karakteristik Data Kepuasan Kerja (X2) | |
| TABEL 4.6 Distribusi Frekuensi (X2)..... | |
| TABEL 4.7 Ringkasan Perhitungan Validitas (Y)..... | |
| TABEL 4.8 Ringkasan Karakteristik Data Produktivitas Kerja (Y)..... | |
| TABEL 4.9 Distribusi Frekuensi | |
| TABEL 4.10 Uji Normalitas | |
| TABEL 4.11 Hasil Uji Homogenitas | |
| TABEL 4.12 Ringkasan Hasil Uji Linearitas X1, X2, dan Y | |
| TABEL 4.13 Hasil Uji Korelasi X1 dengan Y dan X2 dengan Y | |
| TABEL 4.14 Hasil Uji Korelasi Ganda | |

TABEL 4.15 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

TABEL 4.16 Hasil Uji Hipotesis F

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Berprestasi

Gambar 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Gambar 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja

Gambar 4.4 Histogram Motivasi Berprestasi

Gambar Histogram Kepuasan Kerja

Gambar 4.6 Normal Q-Q Plot Variabel Motivasi Berprestasi

Gambar 4.6 Normal Q-Q Plot Variabel Kepuasan Kerja

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-kisi Angket Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Lampiran 2 Perhitungan Validitas dan Realibilitas Instrumen Tes

Lampiran 3 Data Hasil Angket Motivasi Berprestasi

Lampiran 4 Data Hasil Angket Kepuasan Kerja

Lampiran 5 Data Hasil Angket Produktivitas Kerja

Lampiran 6 Perhitungan Statistik Dasar / Deskripsi Data

Lampiran 7 Hasil Output Perhitungan Normalitas, Homogenitas, dan Linearitas

Lampiran 8 Perhitungan Korelasi Sederhana, Korelasi Ganda, Uji t dan Uji F

Lampiran 9 Nilai-nilai Product Moment

Lampiran 10 Nilai-nilai Dalam Distribusi t

Lampiran 11 Nilai-nilai Untuk Distribusi F

Lampiran 12 Tabel r

Lampiran 13 Dokumentasi Sekolah.

ABSTRAK

Nama : BASCANTI RITONGA
 NIM : 37.14.3.057
 Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
 Pembimbing I : Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd
 Pembimbing II : Drs. H. Adlin Damanik, M.AP
 Judul : **Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu.**

Kata Kunci : Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Hubungan motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja guru di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu. 2) Hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja guru di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu. 3) Hubungan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja guru di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Dengan jumlah populasi sebanyak 30 dan sampel 28 guru. Adapun teknik pengumpulan data dengan observasi dan penyebaran angket. Teknik yang di gunakan dalam menganalisa data adalah dengan menggunakan teknik Korelasi Ganda

Temuan penelitian ini sebagai berikut: terdapat hubungan yang positif motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja guru di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini di buktikan berdasarkan perhitungan yang di peroleh bahwa nilai $r_{hitung} = 0,850$ pada taraf 95% atau alpha 5% dengan $dk = N - 2$ (28-2) yaitu 0,374 atau $r_{hitung} (0,850) > r_{tabel} (0,374)$. Hasil perhitungan Korelasi Ganda dapat di lihat dari R^2 sebesar 0,542 dengan interpretasi tingkat hubungan yang sedang. Berarti bahwa besarnya hubungan antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja adalah 54,2% dan 46,8% di pengaruhi oleh faktor lain. Dalam penelitian ini dapat di ketahui bahwa 1) adanya hubungan antara motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja guru di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai $r_{hitung} 0,402$. 2) adanya hubungan antara

kepuasan kerja dengan produktivitas kerja guru MAS Nurul Iman Sukarmai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai r hitung 0,542. 3) adanya hubungan antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja guru di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai R hitung sebesar 0,850.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi Nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab adalah jalan yang dapat ditempuh oleh bangsa Indonesia jika ingin berkiprah dalam peraturan global.

Dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, pendidikan memegang peran yang sangat penting. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Indikator kualitas suatu bangsa sangat ditentukan oleh tingkat sumber daya manusianya, dan indikator sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakatnya. Semakin tinggi sumber daya manusianya, maka semakin baik tingkat pendidikannya, dan demikian pula sebaliknya.

Sumber daya manusia yang berpendidikan adalah modal utama dalam membangun dan mengembangkan perekonomian nasional. Semakin banyak sumber daya yang berpendidikan maka semakin mudah bagi suatu negara untuk membangun dan mengembangkan perekonomiannya. Karena sumber daya manusianya telah menguasai keterampilan, pengetahuan, dan teknologi sehingga

perintah lebih mudah dalam membangun dan mengembangkan perekonomian nasional.

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pasal 3 dinyatakan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan, antara lain : guru, siswa, lingkungan pendidikan, manajemen sekolah, dan kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah menempati kedudukan yang sangat penting, dan tanpa mengabaikan faktor penunjang lain, guru merupakan subjek pendidikan yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri.

Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai orang terdepan dan posisi sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya.

Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur dibidang pendidikan harus berperan secara aktif dan

menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Untuk menjadikan guru sebagai tenaga yang profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus-menerus dan berkesinambungan, dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja yang perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Untuk membuat mereka menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi, namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian intensif, gaji yang layak dengan keprofesionalannya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Peran motivasi guru, baik internal maupun eksternal, sangat penting bagi terciptanya guru yang profesional. Karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain, perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Tiga kata kunci dalam motivasi, yaitu: (a) dalam memotivasi terdapat dorongan yang menjadikan seseorang mengambil tindakan atau tidak mengambil tindakan, (b) dalam memotivasi terdapat satu pertimbangan apakah harus memprioritaskan tindakan alternatif, baik itu tindakan A dan B, (c) dalam motivasi terdapat lingkungan yang memberi atau menjadi sumber masukan atau pertimbangan seseorang untuk melakukan

tindakan pertama atau kedua.¹ Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Dalam diri manusia ada sesuatu yang menentukan perilaku yang bekerja dengan cara tertentu untuk mempengaruhi perilaku tersebut. Ini disebut sebagai motivasi. Motivasi memberikan tujuan dan arah kepada tingkah laku individu. Martianiah mengatakan bahwa : “dari sekitar banyak motivasi, salah satu di antaranya adalah motivasi berprestasi yang besar perannya dalam mempengaruhi keberhasilan hidup manusia.”²

Martianiah juga menjelaskan bahwa : “motivasi berprestasi sebagai usaha untuk mencapai sukses yang tujuannya untuk berhasil dalam kompetensi dalam suatu bidang tertentu. Ukuran keunggulan ini dapat berupa prestasi”.³ Dengan demikian motivasi dapat dipahami sebagai suatu disposisi usaha untuk sukses, dengan pengertian apabila orang yang memiliki motif berprestasi tinggi, jika dihadapkan pada suatu tugas yang harus dilakukan dengan situasi memaksa akan menunjukkan motivasi yang kuat dan sebaliknya jika kepada orang yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah dihadapkan pada suatu masalah yang mendesak, maka orang tersebut tidak mampu untuk menunjukkan motivasi yang kuat.

¹ Mardianto, (2012), *Psikologi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing, h. 186-187

² Martianiah, (2004), *Motif Sosial Remaja*, Yogyakarta: Kanisius, h. 54.

³ *Ibid*, hlm. 57.

Motivasi berprestasi yang tinggi dapat ditumbuhkan melalui latihan sendiri yang langsung mampu menguasai kecakapan-kecakapan sedini mungkin, juga terjadi apabila latihan dimulai sejak kecil yang sesuai dengan perkembangannya. Oleh karena itu, motivasi berprestasi sejak kecil sudah dapat dimunculkan apabila ada stimulus dari lingkungan seperti tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung terjadinya sebuah proses pendidikan.

Selain motivasi berprestasi, kepuasan kerja bagi guru sebagai tenaga pendidik juga sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, dan kualitas kerjanya. Pada guru yang puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat dan kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari sikap yang ditunjukkan oleh karyawan. Atas pandangan tersebut ternyata sikap berkaitan erat dengan pekerjaan seorang individu yang disebabkan oleh faktor-faktor sebagai berikut: gaji, supervisi, situasi, peluang untuk maju, penghargaan, kemampuan, penilaian pekerjaan yang adil dari atasan. Contohnya: penilaian pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan yang telah mencetak prestasi yang membanggakan dalam pekerjaan akan meningkatkan kepuasan karyawan karena dirinya berpulang untuk promosi jabatan dan mendapatkan penghargaan dari perusahaan.⁴

⁴ Restanti Worokusuma Dewanti, (2012), "*Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan*", Surakarta, Vol. 14

Kepuasan kerja guru sangat penting diperhatikan karena akan berdampak kepada produktivitas, kemahiran dan keluarnya guru. Kepala Madrasah seharusnya peduli akan tingkat kepuasan kerja guru karena sekurangnya tiga alasan: 1) Ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tidak terpuaskan lebih sering melewatkan kerja dan yang jelas bahwa karyawan yang tidak terpuaskan lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri. 2) Telah diperagakan bahwa guru yang terpuaskan mempunyai kesehatan yang lebih baik, dan usia yang lebih panjang. 3) Kepuasan pada pekerjaan dibawa ke kehidupan guru diluar pekerjaan.⁵

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dan kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan persamaan tersebut dapat dilihat bahwa koefisien regresi masing-masing variabel bernilai positif yang artinya kepuasan kerja dan motivasi kerja secara keseluruhan berpengaruh positif terhadap kinerja guru.⁶

Karyawan yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan menimbulkan motivasi dalam dirinya untuk bertindak mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Dalam kehidupan organisasi perilaku kerja akan diarahkan untuk menghasilkan prestasi kerja.⁷ Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau

⁵ Stephen P. Robbins (2014), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Prenhallindo, 1996, h. 187.

⁶ Linda Sulistiyani, (2015), *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Se Kota Surakarta*, Vol.12

⁷ Rasni Ratih Suastuti, (2014), *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Berprestasi Pada Karyawan*, Surakarta

tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Produktivitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang tenaga kerja dalam satuan waktu tertentu. Masalah produktivitas kerja tidak dapat lepas dari hak setiap tenaga kerja untuk memperoleh kesempatan kerja demi kehidupan yang layak sebagai manusia. Hak untuk menikmati hidup yang layak bagi tenaga kerja tidak mungkin diperoleh tanpa jaminan penghasilan yang cukup dengan didukung oleh adanya produktivitas tenaga kerja yang tinggi. Seorang karyawan bisa dianggap produktif apabila ia dapat mencapai standart produksi itu bahkan melebihinya.

Produktivitas kerja merupakan tujuan dari sikap organisasi. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sangat penting karena fungsi personalia kemudian dapat memilih faktor-faktor peningkatan produktivitas yang sesuai dengan situasi tertentu. Produktivitas kerja guru mencakup sikap mental dan perilaku guru yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan hari ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan pada masa lalu dan pekerjaan pada saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja, yang mengatakan bahwa motivasi disebut sebagai faktor kritis dan pegawai yang termotivasi berada di jalan produktivitas yang tinggi. Motivasi seseorang mempengaruhi

produktivitas dalam menyalurkan pencapaian-pencapaian tujuan-tujuan organisasional.⁸

MAS Nurul Iman Sukaramai Kec: Bilah Barat adalah madrasah/sekolah setingkat dengan Sekolah Menengah atas (SMA) yang beralamatkan di Desa Sukaramai Kec. Bilah Barat Kab. Labuhanbatu. MAS Nurul Iman Sukaramai merupakan salah satu dari sekian banyak sekolah yang berusaha meningkatkan produktivitas tenaga pendidiknya, baik dengan cara mengikutsertakan para tenaga pendidiknya ke berbagai pelatihan, pemberian motivasi, meningkatkan tingkat kepuasan kerja, maupun meningkatkan fasilitas sekolah, untuk menunjang kegiatan belajar mengajar.

Bertitik tolak dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Guru Di MAS Nurul Iman Sukaramai Kec. Bilah Barat Kab. Labuhanbatu)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Rendahnya motivasi berprestasi guru sehingga mempengaruhi produktivitas kerja.

⁸ Tri Atmadji Sutikno, (2013), *“Pengaruh Persepsi tentang Sertifikasi Guru, Strategi Penyelesaian Konflik, dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK”*, Malang: Cakrawala Pendidikan, Vol. 3 No 2

2. Guru tidak merasa puas terhadap upah yang diterima karena tidak sesuai dengan pekerjaan yang di hasilkan.
3. Kurangnya kedisiplinan guru sehingga mempengaruhi produktivitas kerja.
4. Adanya perbedaan pendapat, nilai, norma maupun kepercayaan yang harus diadaptasikan secara terus menerus.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat hubungan motivasi berprestasi terhadap produktivitas guru MAS Nurul Iman Sukaramai?
2. Apakah terdapat hubungan kepuasan kerja terhadap produktivitas guru MAS Nurul Iman Sukaramai?
3. Apakah terdapat hubungan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas guru MAS Nurul Iman Sukaramai?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk menganalisis ada tidaknya hubungan motivasi berprestasi terhadap produktivitas guru MAS Nurul Iman Sukaramai.

2. Untuk menganalisis ada tidaknya hubungan kepuasan kerja terhadap produktivitas guru MAS Nurul Iman Sukaramai.

3. Untuk menganalisis ada tidaknya hubungan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas guru MAS Nurul Iman Sukaramai.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari segi ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu tentang hubungan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas guru dan dapat digunakan sebagai bahan acuan di bidang penelitian yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

Bagi para pendidik/guru, dari hasil penelitian ini, diharapkan bahan acuan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerjanya.

b. Bagi Sekolah

Bagi sekolah, dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam upaya pembinaan dan pengembangan guru secara efektif, sehingga mendukung pencapaian tujuan program pendidikan.

BAB II

KAJIAN TEORETIS

A. Motivasi Berprestasi

1. Pengertian Motivasi Berprestasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movers* yang berarti “menggerakkan”. Ada macam-macam istilah motivasi, seperti:

Motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunteer*) yang diarahkan kearah tujuan tertentu. Winardi menyatakan bahwa : “motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.”⁹

Guna mempermudah pemahaman motivasi kerja, berikut ini dikemukakan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja. Mangkunegara dalam buku Ismail Yusanto menyimpulkan pendapat-pendapat Spiering bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Sedangkan motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

⁹ J. Winardi, (2007), *Memotivasi Pemotivasian*, Jakarta: Grafindo Persada, h. 2.

Pandangan Kadarman dalam buku Ismail Yusanto, berbagai istilah motivasi yang ada pada hakikatnya mencakup dua pengertian : “(1) suatu aktivitas yang dilaksanakan oleh para manajer dan (2) suatu dorongan psikis dari dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berperilaku secara tertentu, terutama di dalam suatu lingkungan pekerjaan”.¹⁰

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerjanya.

Motivasi merupakan gambaran antara harapan dan tujuan oleh sebab itu menjadi tugas seorang pemimpin untuk memberikan motivasi yang memadai terhadap bawahan agar mau bekerja dengan baik dan bersedia melaksanakan perintah yang diberikan seorang pemimpin kepada bawahan.

Motivasi berasal dari kata Inggris *motivation* yang berarti dorongan. Kata kerjanya adalah *to motive* yang berarti mendorong, menyebabkan dan merangsang tindakan seseorang, yang memiliki tiga elemen penting dalam organisme, antara lain sebagai berikut:

“(a) motivasi terjadi diawali dengan upaya perubahan-perubahan energi pada setiap individu, (b) motivasi tersebut timbul ditandai dengan munculnya feeling, afeksi seseorang dan lain-lain, dengan kata lain yang bahwa motivasi elemen dengan persoalan-persoalan kejiwaan afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku

¹⁰ M. Ismail Yusanto, (2003), *Pengantar Manajemen Syariat*, Jakarta: Khairu Bayan, h. 166.

manusia, dan (c) motivasi akan terangsang disebabkan adanya tujuan, yaitu merupakan responden dari suatu aksi yaitu tujuan”.¹¹

Dari keterangan diatas jelas bahwa motivasi adalah suatu daya yang terdapat dalam diri manusia yang mampu menggerakkan dalam tingkah laku manusia itu dalam menurut sasarannya. Sehingga suatu pekerjaan terlaksana dengan baik atau tergantung kepada motivasi yang timbul dari dalam diri manusia itu sendiri. Kemudian pengertian motivasi bisa dikatakan dengan proses belajar mengajar dapat diambil dari beberapa pendapat yang antara lain: Sardirman menyebutkan motivasi sebagai berikut:

“Motivasi juga dapat dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang itu mau dan ingin melakukan sesuatu dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk mengadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Jadi motivasi itu dapat dirangsang dari luar tetapi motivasi itu adalah tumbuh dari dalam diri seseorang, motivasi belajar adalah merupakan faktor psikis yang bersifat non intelektual, perannya yang khas adalah dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk belajar”.¹²

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah daya gerak atau dorongan untuk melakukan sesuatu guna tercapainya tujuan yang diinginkan. Dengan demikian motivasi terwujud bila didalamnya terdiri dari dua aspek yaitu kebutuhan (tujuan) dan perilaku (usaha). Seseorang terdorong melakukan sesuatu adalah karena kebutuhan (tujuan), dan seseorang belum termotivasi jika tidak diiringi dengan perilaku (usaha) . Misalnya, guru mengajar karena mengharapkan honor, “honor/gaji” adalah tujuan, sedangkan mengajar adalah ‘usaha’.

¹¹ Ali Imron, (2006), *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta: Dunia Pustaka Jaya, h. 30

¹² AM Sardiman, (2008), *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, h. 73

Konsep motivasi berprestasi dirumuskan pertama kali oleh Henry Alexander Murray. Murray memakai istilah kebutuhan berprestasi (*need for achievement*) untuk motivasi berprestasi, yang dideskripsikannya sebagai hasrat atau tendensi untuk mengerjakan sesuatu yang sulit dengan secepat dan sebaik mungkin. Menurut Murray bahwa :”*achievement motivation* (motivasi berprestasi) adalah daya penggerak untuk mencapai taraf prestasi belajar yang setinggi mungkin demi pengharapan kepada dirinya sendiri”.¹³

Gellerman menyatakan bahwa orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan sangat senang ia berhasil memenangkan suatu persaingan. Ia berani menanggung segala risiko sebagai konsekuensi dari usahanya untuk mencapai tujuan.¹⁴

Komarudin menyebutkan bahwa motivasi berprestasi meliputi:

“(a) kecenderungan atau upaya untuk berhasil atau mencapai tujuan yang dikehendaki, (b) keterlibatan ego individu dalam suatu tugas, (c) harapan suatu tugas yang terlibat oleh tanggapnya subjek, (d) motif untuk mengatasi rintangan atau berupaya berbuat sesuatu dengan cepat dan baik.”¹⁵

Mc. Clelland yang merupakan pionir dalam studi motivasi berprestasi dan mengembangkan metode pengukurannya, memberi batasan motivasi berprestasi sebagai usaha untuk mencapai sukses dan bertujuan untuk berhasil dalam kompetensi dengan suatu ukuran keunggulan. Ukuran keunggulan itu dapat berupa prestasi orang lain.

¹³ Ngalim Purwanto, (2007), *Psikologi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, h. 74

¹⁴ Makmun Khairani, (2013), *Psikologi Belajar*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, h. 182

¹⁵ *Ibid*, h. 182

2. Karakteristik Motivasi Berprestasi

McClland juga menemukan bahwa kebutuhan prestasi dapat dikembangkan pada orang dewasa. Orang-orang yang berorientasi prestasi mempunyai karakteristik tertentu yang dapat dikembangkan, yaitu:

- a. Menyukai pengambilan resiko yang layak (moderat) sebagai fungsi keterampilan, bukan kesempatan, menyukai suatu tantangan dan menginginkan tanggung jawab pribadi bagi hasil-hasil yang dicapai.
- b. Mempunyai kecenderungan untuk menetapkan tujuan-tujuan prestasi prestasi yang layak dan menghadapi resiko yang sudah di perhitungkan. Salah satu alasan mengapa banyak organisasi berpindah ke program *manajemen by objectives* (MBO) adalah karena adanya korelasi positif antara pendapat tujuan dan tingkat prestasi.
- c. Mempunyai kebutuhan yang kuat akan umpan balik tentang apa yang telah dikerjakan.
- d. Mempunyai keterampilan dalam perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan-kemampuan organisasional.

Melalui program-program pengembangan manajemen, para manager dapat mendasarkan pada teori prestasi dari McClland ini untuk meningkatkan prestasi kerja para pegawai karena motivasi berprestasi dapat diajarkan melalui berbagai bentuk latihan.¹⁶

¹⁶ T. Hani Handoko, (2009), *Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, h. 262

Edward Murray berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut:¹⁷

- a) Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya
- b) Melakukan sesuatu untuk mencapai kesuksesan
- c) Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan
- d) Berkeinginan menjadi orang terkenal atau menguasai bidang tertentu
- e) Melakukan pekerjaan yang sukar dengan hasil yang memuaskan
- f) Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti
- g) Melakukan sesuatu yang lebih baik dari pada orang lain
- h) Menulis novel dan cerita yang bermutu.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi merupakan suatu proses psikologi yang mempunyai arah dan tujuan untuk sukses sebagai ukuran terbaik. Sebagai proses psikologis, “motivasi berprestasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu intern dan ekstren”.¹⁸ Untuk mengetahui lebih lanjut tentang penjelasan faktor intern dan ekstren tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Faktor Individu

Individu sebagai pribadi mencakup sejumlah aspek yang saling berkaitan. Motivasi berprestasi sebagai salah satu aspek psikis, dalam prosesnya dipengaruhi oleh faktor individu, seperti:

1) Kemampuan

¹⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, h. 103

¹⁸ Martianah, Sri Mulyani, (2006), *Motif Sosial Remaja Jawa dan Keturunan Cina Suatu Studi Perbandingan*, Yogyakarta: Gadjah Mada Press, h. 26

Kemampuan adalah kekuatan penggerak untuk bertindak yang dicapai oleh manusia melalui belajar. Dalam proses motivasi, kemampuan tidak mempengaruhi secara langsung tetapi lebih mendasari fungsi dan proses motivasi. Individu yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi biasanya juga mempunyai kemampuan tinggi pula.

2) Kebutuhan

Kebutuhan adalah kekurangan, artinya ada sesuatu yang kurang dan oleh karena itu timbul kehendak untuk memenuhi atau mencukupinya. Kehendak itu sendiri adalah tenaga pendorong untuk berbuat sesuatu atau bertingkah laku. Ada kebutuhan pada individu menimbulkan keadaan yang tak seimbang, rasa ketegangan yang dirasakan sebagai rasa tidak puas dan menuntut pemuasan.

3) Minat

Minat adalah suatu kecenderungan yang agak menetap dalam diri subjek untuk merasa tertarik pada bidang atau hal tertentu dan merasa senang berkecimpung dalam bidang itu. Seseorang yang berminat akan mendorong dirinya untuk memperhatikan orang lain, benda-benda, pekerjaan atau kegiatan tertentu. Minat juga menjadi penyebab dari suatu keaktifan dan hasil daripada keikutsertaannya dalam keaktifan tersebut.

4) Harapan/Keyakinan

Harapan merupakan kemungkinan yang dilihat untuk memenuhi suatu kebutuhan tertentu dari seseorang/individu yang didasarkan pengalaman yang telah lampau, harapan tersebut cenderung untuk mempengaruhi motif paa seseorang.

b. Faktor Lingkungan (ekstren)

Faktor lingkungan yang dapat membangkitkan motivasi erprestasi :

- 1) Adanya norma standar yang harus dicapai lingkungan secara tegas menetapkan standar kesuksesan yang harus dicapai dalam setiap penyelesaian pekerjaan, baik yang berkaitan dengan kemampuan tugasnya, Perbandingan dengan hasil yang pernah dicaapai maupun perbandingan dengan orang lain. Keadaan ini akan mendorong seseorang untuk berbuat yang sebaik-baiknya.
- 2) Ada situasi kompetisi sebagai konsekuensi adanya standar keunggulan, timbullah situasi kompetisi. Namun perlu juga dipahami bahwa situasi kompetitif tersebut tidak secara otomatis dapat memacu motivasi seseorang manakala individu tersebut tidak beradaptasi didalamnya.
- 3) Jenis tugas dan situasi yang menantang. Jenis tugas dalam situasi menantang adalah tugas tang memungkinkan sukses dan gagalnya seseorang. Setiap individu terancam akan gagal apabila kurang berusaha.

4. Pentingnya Motivasi Berprestasi

Motivasi mendorong timbulnya perbuatan yang dilakukan seseorang misalnya belajar. Prestasi seseorang dalam belajar sangat dipengaruhi oleh motivasi. Belajar akan menjadi optimal kalau ada motivasi. Karena itu motivasi belajar akan menjadi optimal kalau ada motivasi.

Motivasi berprestasi diwujudkan dalam bentuk usaha serta tindakan belajar yang efektif sehingga mempengaruhi optimalisasi potensi yang dimiliki individu. Dengan demikian kegiatan belajar akan berhasil bila individu terdorong untuk belajar. Dengan adanya motivasi berprestasi maka akan muncul ide-ide atau gagasan, keinginan dan usaha untuk melakukan aktivitas dengan efektif dan efisien. Semakin tinggi motivasi berprestasi guru semakin baik pula guru memperoleh prestasi kerjanya, semakin rendah motivasi berprestasi siswa, semakin rendah pula prestasi kerja yang diperoleh guru.

Dalam hal ini guru yang motivasi berprestasinya tinggi akan berhasil memperoleh kinerja produktivitas yang baik dan tinggi, dan guru motivasi yang berprestasi rendah sebaliknya cenderung memperoleh produktivitas yang rendah. Dengan demikian diduga ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja guru.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau yang sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan telah memenuhi harapannya,

sesuai dengan tujuan kerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, maka itu berarti bahwa ia akan memiliki suatu harapan, dan dengan demikian ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Dan jika harapannya terpenuhi, maka ia akan merasa puas.¹⁹

Dahulu orang beranggapan bahwa satu-satunya perangsang untuk bekerja hanyalah uang atau perasaan takut untuk menganggur. Tetapi dewasa ini ternyata, bahwa uang bukanlah merupakan faktor utama yang memotivasi semua orang untuk bekerja. Dengan kata lain, tidak semua orang yang bekerja hanya bekerja karena membutuhkan uang.²⁰

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi persepsinya terhadap kegiatan yang sesuai dengan individu tersebut, maka makin tinggi kepuasan kerja yang diinginkan.

Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.²¹ Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja.

¹⁹ Pandji Anoraga, (2006), *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, h. 79

²⁰ *Ibid*, h. 79

²¹ Viethzal Rivai, Deddy Mulyadi, (2012), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, h. 246

Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinan. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan yang otoriter mengakibatkan ketidakpuasan kerja bagi karyawan. Jadi, kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.²²

Dalam suatu pekerjaan karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik untuk mengenai betapa baik mereka bekerja. Selain itu, para karyawan juga menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Allah SWT berfirman dalam surah Al-Maidah (5): 8

اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَى

Artinya: “Berlaku adillah, karena perilaku adil dekat kepada takwa” (QS

Al-Maidah (5): 8²³

²²Abdurrahman Fathoni, (2009), *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, h. 157

²³Departemen Agama RI, *Al-quran dan Terjemahannya*, (2008), Surabaya: Mahlmkota, hlm. 421

Para pemimpin yang adil dan berbuat baik terhadap anggotanya akan selalu dikenang oleh anggotanya. Orang yang menjalankan kepemimpinannya dengan baik dan adil maka Allah akan membalas mereka dengan kebaikan pula. Dalam kaitan ini Nabi saw. bersabda:

عن عبدالله ابن عمرو قال ابن نمير و ابو بكر يبلغ به النبي صلى الله عليه وسلم وفي حديث زهير قال قال

رسول الله صلى الله عليه وسلم ان لمقسطين عندالله على منابر من نور عن يمين الرحمان عز وجل وكتا يديه يمين الذين يعدلون في حكمهم واهليهم وماولوا

(Dari Abdullah bin Amar ra, ia berkata, “Rasulullah saw. pernah bersabda, ‘Orang-orang yang berlaku adil mereka akan di sisi Allah di atas mimbar dari cahaya. Mereka itu adalah orang-orang yang berlaku adil di dalam hukum pada keluarganya dan pada setiap apa saja yang diembannya’”)²⁴

Pada hakikatnya kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi, semangat bekerjanya pun akan semakin baik pula. Jadi pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, semakin kiat orang itu bekerja. Tingkat atau rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin dicapai

²⁴ Al-baihaqi, sunan al-Sagiri (Beirut, Libanon: Dar akl-Fikrt, tt), h. 516

seseorang mencerminkan semangat bekerja orang tersebut. Guru sebagai tenaga profesional dibidang pendidikan, memiliki keinginan untuk menemukan kepuasan kerja dalam melaksanakan tugas kependidikan dan keguruannya.²⁵

2. Teori Kepuasan Kerja

Dibawah ini dikemukakan teori tentang kepuasan kerja, yaitu:

a) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah input, outcome, comparison dan equity in equity. Menurut teori ini puas tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari perbandingan antara input-outcome dirinya dengan perbandingan input –outcome pegawai lain (*comparison person*) . Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan yaitu *Over Compensation Inequity* (ketidakseimbangan yang menggantungkan dirinya) dan sebaliknya *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menggantungkan pegawai lain menjadi yang menjadi pembanding atau *comparison person*)

b) Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory*

²⁵ Amiruddin Siahaan, Wahyuli Lius Zen, (2012), *Manajemen Perubahan Telaah Konseptual, Fisolofis dan Praktis terhadap Kebutuhan Melakukan Perubahan dalam Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, h. 146

Teori ini pertama kali di pelopori oleh Proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang di dapat pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang di dapat pegawai lebih rendah dari pada apa yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

c) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai yang terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

d) Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok oleh para pegawai di jadikan tolak ukur dalam menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

e) Teori Dua Faktor Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Fredrick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasi (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan di sebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, kemandirian kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasi disebut pula *satisfier*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.²⁶

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Blum dalam Sutrisno adalah:

“(a) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan. (b) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan. (c) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas”.²⁷

Pendapat lain dikemukakan oleh Brown dan Ghiselli mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

²⁶ *Ibid*, Mangkunegara, h. 120

²⁷ Edy Sutrisno, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, h. 77

“(a) Kedudukan: Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja. (b) Pangkat: Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya. (c) Jaminan finansial dan jaminan sosial: Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (d) Mutu Pengawasan: Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting, artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.”²⁸

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. *Faktor psikologis*, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- b. *Faktor sosial*, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- c. *Faktor fisik*, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya

²⁸ *Ibid*, h. 79

- d. *Faktor finansial*, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.²⁹

Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan yang baik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah. Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinan. Wajib menaati seorang pemimpin muslim , baik hal yang ia setuju maupun tidak, selama ia tidak memerintahkan untuk melakukan maksiat. Sebagaimana hadist meyakini;

عن عبید اللہ حدثني نافع عن عبد اللہ رضي اللہ عنه - عن النبي صل اللہ عليه وسلم -

قل السمع والطاعة علي المرء المسلم فيما احب وكره ما لم يؤمر بمعصية فاذا امر بمعصية

سمعا واطاعة

*(Dari Abdullah bin Umar ra. bahwanya Rasulullah saw, bersabda, "Mestilah taat dan patuh kepada pemimpin Muslim, baik dalam hal yang ia setuju maupun tidak, selama ia tidak memerintahkan untuk melakukan maksiat. Jika ia memerintahkan demikian maka tidak wajib menaati dan mengikutinya".*³⁰

Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk

²⁹ *Ibid*, h. 80

³⁰ Al-Bukhari No. 93, *Kitab al-Akham*.

menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan. Jadi, kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

C. Produktivitas Guru

1. Pengertian Produktivitas

Kesadaran akan pentingnya peningkatan produktivitas semakin meningkat karena adanya suatu keyakinan bahwa perbaikan produktivitas akan memberikan kontribusi positif dalam perbaikan ekonomi. Pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini, merupakan pandangan yang memberi dorongan pemikiran ke arah produktivitas.

Dalam hal ini kebaikan yang dimaksud adalah kebaikan untuk mendapatkan yang lebih baik lagi, karena pada dasarnya Allah SWT, tidak akan memberikan apapun kepada manusia tanpa ada usaha dari manusia itu sendiri. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT pada surat an-Najm ayat 39:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا
مَا سَعَىٰ

Artinya: *“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang diusahakannya.”*³¹

³¹ Departemen Agama RI. *Op. Cit*, h. 555

Makna dari surah diatas adalah apabila perusahaan ingin mendapatkan produktivitas yang tinggi maka perusahaan tersebut harus mempunyai semangat untuk bekerja dengan lebih baik lagi.

Konsep filosofis mengutarakan bahwa produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemaren, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

“(a) Sutomo mengemukakan bahwa Produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya. (b) Piagam Oslo menyebutkan bahwa Konsep produktivitas adalah pendektan multi disiplin yang secara efektif merumuskan tujuan, rencana pengembangan, dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien namun tetap menjaga kualitas. (c) Sondang P. Siagian menyebutkan produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal”.³²

Produktivitas menurut Heizer dan Render adalah:

“Perbandingan antara output (barang dan jasa) dibagi dengan input (sumberdaya). Tugas manager operasional adalah meningkatkan perbandingan antara output dengan input, dalam hal inimeningkatkan produktivitas berarti meningkatkan efesiensi”.³³

³² Pandji Anoraga, *Op. Cit*, h. 119-121

³³ Irmayanti Hasan, (2011), *Manajemen Operasional Perspektif Integratif*, Malang: UIN-MALIKI PRESS (Anggota IKAPI), h. 20

Konsep produktivitas seperti disebutkan diatas sangat terkait dengan pengertian efisiensi dan efektivitas kerja. Suatu industri dikatakan mempunyai produktivitas tinggi jika dapat memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisiensi. Efisiensi dapat diartikan sebagai sebagai usaha pengelolaan sumber daya yang minimal, sedangkan efektif lebih ditekankan pada pencapaian hasil/keluaran. Jadi pengertian produktivitas sebagai perpaduan antara efisiensi dan efektivitas.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik faktor eksternal maupun faktor internal. Yang termasuk faktor internal diantaranya adalah segala sumber daya yang ada dalam sistem, organisasi dan manajemen, kepemimpinan dan juga teknologi. Sedang faktor eksternal antara lain pasar dari produk-produk atau jasa, iklim investasi, peraturan birokrasi, stabilitas keamanan dan sebagainya.

Purnomo menyatakan secara garis besar produktivitas kerja banyak dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu:

“(a) *Faktor teknis*, yaitu segala hal yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya (selain sumber daya manusia) dalam suatu proses produksi yang bertujuan untuk mencapai tingkat produksi. (b) *Faktor sumber daya manusia (tenaga kerja)*, yaitu sebagai unsur utama dan penentu dalam sistem produksi, biasanya faktor ini lebih diutamakan.³⁴

Menurut Simanjuntak, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

³⁴*Ibid*, Irmayanti, Hasan. H. 23

“(a) Pelatihan, Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. (b) Mental dan kemampuan fisik karyawan, keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan. (c) Hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari, bagaimana pandangan atasan terhadap karyawan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja”.³⁵

3. Pengukuran Produktivitas

Tinggi rendahnya produktivitas sekolah ditentukan oleh hasil pengukuran dengan menggunakan beberapa indikator. Dalam hal ini Mali dalam Engkoswara mengajukan lima teknik pengukuran produktivitas, yaitu:

- “1) Ukuran yang menggunakan ratio produktivitas, yaitu ratio produktivitas yang dikembangkan menjadi lima kategori, (a) indeks secara keseluruhan, (b) Ratio Obyektif, (c) Ratio biaya, (d) Ratio standar kerja, (e) Ratio standar waktu.
- 2) Ukuran yang menggunakan faktor produktivitas total, yaitu ratio produktivitas diperluas untuk meliputi semua *input* yang dibutuhkan untuk menghasilkan *output*
- 3) Ukuran yang menggunakan *managing by objective*, yaitu rasio produktivitas dinyatakan sebagai ukuran efektivitas dan efisiensi.
- 4) Ukuran yang menggunakan indikator *checklist* produktivitas, yaitu ratio produktivitas dinyatakan dalam cara kualitatif yang tidak langsung yaitu dengan *checklist items* yang diisi dihubungkan dengan total item yang diharapkan.

³⁵ Edy Sutrisno, *Op. Cit*, h. 103

5) Ukuran yang menggunakan audit produktivitas, yaitu ratio produktivitas diterapkan pada organisasi sebagai pendekatan total dalam memenuhi standar yang telah ditentukan oleh mereka yang diharapkan harus memenuhinya”.³⁶

Metode pengukuran dapat dilaksanakan dengan dua cara, yaitu dengan cara produktivitas total dan produktivitas persial. Produktivitas total dinyatakan dengan perbandingan antara output dan seluruh input atau sumber daya yang digunakan, seperti tenaga kerja, modal, mesin, bahan baku dan energi, sedang kan produtivitas persial adalah pegukuran produktivitas untuk setiap sumber daya yang digunakan dalam proses produksi.

Menurut Komang Ardana dalam yusuf, pengukuran produktivitas meliputi empat tingkatan, yaitu:

“1) pengukuran produktivitas tingkat nasional (makro), 2) pengukuran produktivitas tingkat industri (sektor), 3) pengukuran produktivitas tingkat perusahaan (mikro), 4) pengukuran produktivitas tingkat produksi (parsial)”.³⁷

Produktivitas sering diukur dalam bentuk masukan dan keluaran ekonomi. Akan tetapi, masukan dan keluaran sumber daya manusia dan sosial juga merupakan faktor penting. Jika perilaku organisasi lebih baik, dapat memperbaiki kepuasan kerja sehingga terjadi peningkatan hasil sumber daya manusia.

D. Penelitian Yang Relevan

Dessy (2008) dalam penelitian yang berjudul Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh hasil adanya hubungan (korelasi)

³⁶ Engkoswara, (2015), *Administrasi Pendidikan*, Bandung: ALFABETA CV, h. 43-44

³⁷ Burhanuddin Yusuf, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers, h. 284

positif antara kepuasan kerja dengan stress kerja. Semakin tinggi skor kepuasan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja atau semakin karyawan puas dengan pekerjaannya maka produktivitas kerjanya semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah skor kepuasan kerjanya maka akan semakin rendah juga produktivitas kerja. Kontribusi kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja dalam penelitian ini yang ditunjukkan dengan sumbangan efektif sebesar 14,7%. Hal ini menunjukkan adanya faktor lain diluar kepuasan kerja sebesar 85,3% yang mempengaruhi produktivitas kerja yang tidak terungkap dalam penelitian ini.³⁸

Eva Kris Diana Devi (2009) dalam penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervining, menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dengan nilai P (Probability) sebesar 0,037 ($p < 0,05$). Serta terdapat pula pengaruh positif, walau tidak signifikan, antara motivasi dengan kinerja karyawan dengan nilai P (Probability) sebesar 0,091 ($p > 0,05$).³⁹

E. Kerangka Berpikir

Pendidikan yang berkualitas merupakan pondasi untuk mencetak sumber daya manusia yang sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan. Karakteristik lulusan yang baik mensyaratkan proses belajar mengajar yang baik. Oleh karena itu, dibutuhkan pendidikan (guru) profesional. Guru memiliki tugas sebagai pengajar yang melakukan transfer pengetahuan. Selain itu, guru juga sebagai pendidik yang melakukan

³⁸ Dessy, (2008), "*Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Pada Karyawan*" Yogyakarta, Vol. 21.

³⁹ Eva Kris Diana Devi, (2009), "*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervining (Studi pada karyawan Pt. Semeru Karya Buana Semarang)*, Universitas Diponegoro

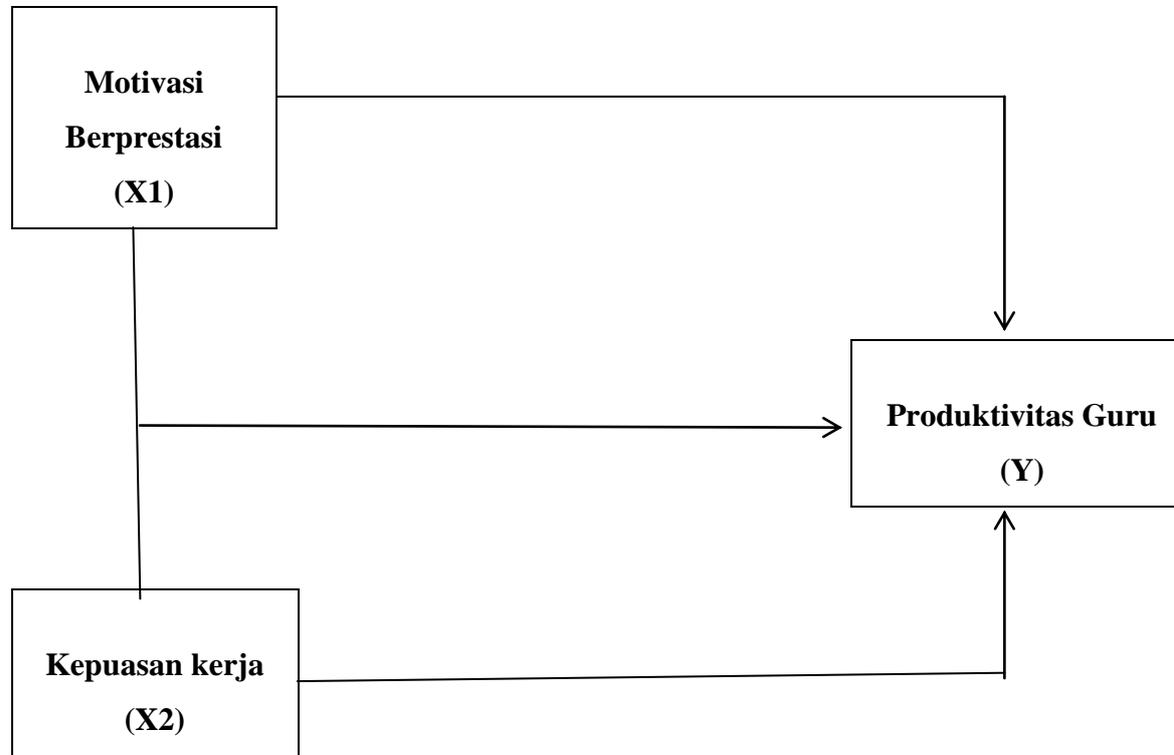
transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Untuk itu guru harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional yang bekerja dengan kinerja yang tinggi agar dapat menghasilkan produktivitas yang baik. Untuk melahirkan guru-guru yang profesional, tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya saja, baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memberikan kesempatan untuk belajar lagi, namun perlu juga memperhatikan keadaan guru dari sisi yang lain, seperti motivasi berprestasi, dan kepuasan guru dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Motivasi berprestasi, yang timbul karena adanya kebutuhan atau keinginan, merupakan perangsang daya gerak yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar. Guru yang bersemangat dalam mengajar terlihat dalam ketekunannya ketika melaksanakan tugas, ulet, minatnya yang tinggi dalam memecahkan masalah, penuh kreatif dan sebagainya.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Seorang guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berprestasi lebih baik dari pada seorang guru yang tidak memiliki kepuasan kerja. Seperti yang dijelaskan Sutrisno bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan berprestasi lebih baik dari pada karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja. Hubungan antara motivasi berprestasi, kepuasan kerja, dan produktivitas guru dapat dinyatakan sebagai berikut.

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



F. Perumusan Hipotesis

Hipotesis adalah suatu kesimpulan sementara terhadap suatu masalah yang diperkirakan benar, tetapi perlu juga di uji kebenarannya terlebih dahulu. Adapun hipotesa penulis terhadap penelitian ini adalah bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja guru di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhan Batu dengan guru sebagai subjek penelitian. Penelitian ini dilakukan selama bulan april 2018.

C. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.⁴⁰ Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua guru MAS Nurul Iman Sukaramai. Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui jumlah guru MAS Nurul Iman Sukaramai berjumlah 30 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Arikunto menyatakan bahwa sampel adalah mewakili dari

⁴⁰ Sugiono, (2015), *Metode Penelitian Kombinasi*, Bandung: Alfabeta, h. 119

keseluruhan populasi yang dijadikan sebagai objek dalam penelitian ini. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini peneliti berpedoman kepada ketentuan. Sebagaimana di tentukan oleh Suharsimi Arikunto bahwa apabila populasi kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya nampak penelitian populasi. Dan mengambil pendapat Arikunto , maka penelitian ini mengambil sampel dengan jumlah sebanyak 28 guru di MAS Nurul Iman Sukaramai Kec. Bilah Barat Kab. Labuhanbatu

D. Defenisi Operasional

1. Motivasi Berprestasi (variabel *independent*)

Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan ataupun dukungan yang membawa seseorang kepada hal yang positif dan mendorong sumber daya agar memperoleh produktivitas yang baik, sehingga menciptakan prestasi yang tinggi. Variabel Motivasi Berprestasi diukur dengan angket, menggunakan skala Likert dengan indikator yang dibutuhkan sebagai berikut:

- a. Tanggung Jawab
- b. Percaya diri
- c. Bekerja keras
- d. Berani menghadapi tantangan
- e. Pantang meyerah

2. Kepuasan Kerja (variabel *indefendent*)

Kepuasan kerja adalah sikap positif yang tergambar dari seseorang individu dalam pencapaian kebutuhan yang sudah terpenuhi berdasarkan

penilaian terhadap situasi kerja. Variabel kepuasan kerja diukur dengan angket, menggunakan skala Likert dengan indikator:

- a. Pengawasan
 - b. Tingkat kehadiran (absen) kerja
 - c. Tingkat pekerjaan
 - d. Pengakuan
 - e. Lingkungan yang mendukung
3. Produktivitas (variabel *dependent*)

Pengukuran produktivitas pada dasarnya untuk mengetahui sejumlah tingkat efisiensi dan efektivitas tenaga kerja dalam menghasilkan suatu hasil kerja dalam sebuah organisasi. Variabel Produktivitas Kerja diukur dengan angket, menggunakan skala Likert dengan indikator:

- a. Perencanaan pembelajaran
- b. Pelaksanaan pembelajaran
- c. Tingkat absensi
- d. Output yang dihasilkan

E. Instrumen Pengumpulan Data

1. Metode Angket (Kuesioner)

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dari responden mengenai motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas guru MAS Nurul Iman Sukaramai. Kuesioner untuk produktivitas guru diberikan

pada Kepala Sekolah, sedangkan kuesioner motivasi berprestasi dan kepuasan kerja diberikan kepada dewan guru.

Adapun jumlah item angket untuk masing-masing variabel adalah:

1. Sebanyak 30 item untuk variabel Motivasi Berprestasi
2. Sebanyak 30 item untuk variabel Kepuasan Kerja
3. Sebanyak 30 item untuk variabel Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui distribusi frekuensi masing-masing variabel yang pengumpulan datanya menggunakan kuesioner (angket), setiap indikator dari data yang dikumpulkan terlebih dahulu diklasifikasikan dan diberi skor atau nilai. Untuk skor jawaban dikemukakan pada tabel sebagai berikut:

TABEL. 3.1
SKALA INSTRUMEN ANGKET PENELITIAN

| <i>Favourable</i> (Mendukung) | | <i>Unfavourable</i> (Tidak Mendukung) | |
|----------------------------------|---|--|---|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 | Tidak Setuju (TS) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 | Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | Setuju (S) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | Sangat Setuju (SS) | 1 |

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Data

Untuk pengujian instrumen data maka dapat dilakukan pengujian instrumen dengan menggunakan beberapa pengujian sebagai berikut:

a. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Untuk mendapatkan validitas dari angket maka dilakukan analisis validitas Instrumen variabel yang berupa angket diuji coba dan akan dianalisa dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment oleh Pearson.⁴¹

Rumus:

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

Keterangan:

r_{yx} = Koefisien korelasi

N = Jumlah anggota sampel

$\sum X$ = Jumlah skor butir item

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor butir item

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor total

$\sum XY$ = Jumlah hasil skor butir item dengan skor total

⁴¹ Husaini Usman dan R. Purnomo Setiady Akbar, (2003), *Pengantar Statistika*, Jakarta: Bumi Aksara, h. 203

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ taraf nyata = 0,05 maka korelasi tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka korelasi tersebut dinyatakan tidak valid.

a. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa suatu instrumen layak di percaya untuk di pakai sebagai alat pengumpul data. Uji reliabilitas instrumen digunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] 1 - \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

K = Jumlah item

$\sum s_b^2$ = Jumlah varians butir

s_t^2 = Varians total

b. Uji Deskripsi Data

Untuk mendeskripsikan data setiap variabel di gunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi. Kemudian disusun dalam daftar distribusi frekuensi serta dalam bentuk bagan. Rumus yang di pakai menurut Indra Jaya dan Ardat⁴² sebagai berikut:

⁴² Indra Jaya, (2013), *Penerapan Statistik untuk Pendidikan*, Bandung: Cita Pustaka Media Perintis, h. 83

a. Mean

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

Keterangan:

$\sum x_i$ = Jumlah nilai X ke i sampai ke n

N = Jumlah responden/ sampel

b. Median (Me)

Untuk mencari nilai median digunakan rumus sebagai berikut:

$$Me = b + p \left(\frac{0,5 n - f}{f} \right)$$

Keterangan:

b = Batas bawah

p = Panjang kelas median

n = Banyak responden/ sampel

F = Jumlah semua frekuensi sebelum frekuensi modus

F = frekuensi kelas median

c. Modus

Untuk mencari nilai modus di gunakan rumus sebagai berikut:

$$Mo = b + p \frac{b_1}{(b_1 + b_2)}$$

Keterangan:

b = batas bawah kelas modus dengan frekuensi terbanyak

p = panjang kelas modus

b_1 = besar nilai frekuensi sebelum kelas modus

b_2 = besar nilai frekuensi setelah kelas modus

d. Standar Deviasi

Untuk mencari standar deviasi di gunakan rumus sebagai berikut:

$$SD = \sqrt{\frac{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan:

X = nilai tengah kelas interval

n = jumlah reponden/ sampel

c. Uji Persyaratan Analisis

a. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah sampel yang telah terpilih benar-benar dari populasi yang berdistribusikan normal atau bahkan sebaliknya. Jadi, apabila data yang dikumpulkan memiliki distribusi yang normal maka langkah analisis statistik untuk uji hipotesis dapat dilakukan.

Untuk uji normalitas di gunakan Uji Liliefors dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Pengamatan X_1, X_2, \dots, X_N di jadikan bilangan baku Z_1, Z_2, \dots, Z_N dengan menggunakan rumus $Z_i = \frac{X_i - \bar{X}}{S}$ (\bar{X} dan S merupakan rata-rata dan simpangan baku sampel)
- Untuk tiap bilangan baku ini menggunakan daftar distribusi normal baku, kemudian di hitung peluang $F(Z - Z_1)$

- Selanjutnya di hitung proporsi Z_1, Z_2, Z_n yang lebih kecil atau sama dengan Z_1 jika proposal ini dinyatakan oleh $S(Z)$, maka $S(Z) =$ banyaknya $\frac{Z_1 Z_2 \dots Z_n \text{ yang } sZ_1}{n}$
- Hitung selisih $F(Z_1) - S(Z)$ kemudian tentukan harga mutlaknya.
- Mengambil harga paling besar di antara harga-harga mutlak selisih tersebutlah harga terbesar ini L_0
- Di ambil harga mutlak terbesar (L_0) untuk menerima atau menolak hipotesis, lalu di bandingkan L_0 dengan nilai kritis yang di ambil dari daftar untuk taraf signifikan 5% dengan kriteria:

Jika $L_0 < L_{\text{tabel}}$ sampai Distribusi Normal

Jika $L_0 > L_{\text{tabel}}$ sampai tidak Distribusikan Normal

b. Uji Homogenitas

Pengujian Homogen dapat di lakukan dengan menggunakan rumus bartlet yang dapat dilakukan dengan langkah-langkah dibawah ini.⁴³

- Menghitung varians setiap sampel
- Masukkan varians setiap sampel kedalam tabel bartlet
- Menghitung varians gabungan dengan rumus:

$$\frac{(n_1 \times S1^2) + (n_2 \times S2^2) + (n_3 \times S3^2)}{n1 + n2 + n3}$$

⁴³ Indra Jaya, (2010), *Statistik Penelitian untuk Pendidikan*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, h. 197

c. Uji Linearitas

Uji linearitas ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variable dependen dengan variabel independen. Hasil ujian linearitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linier. Berikut ini rumus yang di gunakan dalam uji linearitas yaitu:⁴⁴ dengan mencari nilai a dan b dengan rumus yaitu:

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum Xi \cdot Yi)}{n \cdot (\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2}$$

$$b = \frac{n \cdot (\sum Xi \cdot Yi) - (\sum Xi)(\sum Yi)}{n \cdot (\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2}$$

d. Pengujian Hipotesis

a. Uji Korelasi

Untuk menguji hipotesis variabel tersebut, maka analisis yang dapat di gunakan adalah dengan menggunakan rumus korelasi product moment berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

| | |
|------------|------------------------------------|
| r_{xy} | = Koefisien Korelasi |
| $\sum x_1$ | = Jumlah Skor item |
| $\sum y_2$ | = Jumlah skor Total (seluruh item) |
| N | = Jumlah Responden |

⁴⁴ *Ibid*, h. 158

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ taraf nyata = 0,05 maka korelasi tersebut dinyatakan valid tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka korelasi tersebut dinyatakan tidak valid. Lemahnya antara variabel X1, dan X2 dan Y dapat dari tabel nilai sebagai berikut:

Tabel 3.2
Interprestasi Koefisien Korelasi
Nilai r

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1.000 | Sangat Kuat |

b. Uji Signifikansi Korelasi / Uji t

Sudjana menyatakan bahwa untuk mengetahui hasil penelitian signifikansi atau tidak maka di lakukan dengan rumus:

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

Keterangan:

t = Harga di hitung dan merupakan nilai standart deviasi dari distribusi t tabel.

r^2 = Koefisien

n = Jumlah responden/ sampel

Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka korelasi signifikan dan sebaliknya jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka korelasi tidak signifikan.⁴⁵

c. Uji Stimulasi (Uji F)

Untuk menguji secara simultan apakah ada hubungan yang signifikan variabel motivasi berprestasi, kepuasan kerja terhadap produktivitas guru maka di gunakan rumus uji F sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-K-1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah responden/ sampel

Kemudian F_{hitung} di bandingkan dengan F_{tabel} dengan tujuan taraf signifikan 95% atau alpha 5%. Dan apabila nilai yang didapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat signifikan dan juga sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tidak signifikan.

⁴⁵ Sudjana, (2005), *Metode Penelitian Statistik*, Bandung: Tarsito, h. 330

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Motivasi Berprestasi

Untuk meneliti motivasi berprestasi yang meliputi indikator maka peneliti mengajukan instrument angket penelitian sebanyak 30 pernyataan kepada 28 responden yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Pada tiap pilihan jawaban menggunakan skor sebagaimana telah dikemukakan pada bab III tentang instrument penelitian. Angket penelitian terlebih dahulu dilakukan pengujian angket tersebut di ketahui validitas serta realibilitasnya. Dalam penelitian ini sebanyak 28 orang yang telah ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah guru di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu.

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap angket penelitian tentang motivasi berprestasi di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu dapat dikemukakan bahwa perolehan skor tertinggi dari angket adalah 118 dan skor terendah adalah sebesar 97. Selanjutnya perolehan dari keseluruhan total skor angket variabel motivasi berprestasi di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu dapat dikemukakan pada tabel sebagai berikut:

Perhitungan untuk validitas item angket variabel (X1) di peroleh hasil dengan menggunakan SPSS sebagai perhitungan dengan rekapitulasi hasil seperti gambar tabel di bawah ini:

Tabel 4.1
Ringkasan Perhitungan Validitas Motivasi Berprestasi (X1)

| No Angket | r_{hitung} | r_{tabel} | Kesimpulan | No Angket | r_{hitung} | r_{tabel} | Kesimpulan |
|-----------|--------------|-------------|-------------|-----------|--------------|-------------|-------------|
| 1 | 0,389 | 0,374 | Valid | 16 | 0,628 | 0,374 | Valid |
| 2 | 0,014 | 0,374 | Tidak Valid | 17 | 0,432 | 0,374 | Valid |
| 3 | 0,455 | 0,374 | Valid | 18 | 0,479 | 0,374 | Valid |
| 4 | 0,573 | 0,374 | Valid | 19 | 0,460 | 0,374 | Valid |
| 5 | 0,389 | 0,374 | Valid | 20 | 0,450 | 0,374 | Valid |
| 6 | 0,457 | 0,374 | Valid | 21 | 0,434 | 0,374 | Valid |
| 7 | 0,544 | 0,374 | Valid | 22 | 0,528 | 0,374 | Valid |
| 8 | 0,380 | 0,374 | Valid | 23 | 0,452 | 0,374 | Valid |
| 9 | 0,444 | 0,374 | Valid | 24 | 0,394 | 0,374 | Valid |
| 10 | 0,379 | 0,374 | Valid | 25 | 0,465 | 0,374 | Valid |
| 11 | 0,432 | 0,374 | Valid | 26 | 0,480 | 0,374 | Valid |
| 12 | 0,365 | 0,374 | Valid | 27 | 0,374 | 0,374 | Valid |
| 13 | 0,445 | 0,374 | Valid | 28 | 0,532 | 0,374 | Valid |
| 14 | 0,385 | 0,374 | Valid | 29 | 0,402 | 0,374 | Valid |
| 15 | 0,448 | 0,374 | Valid | 30 | 0,355 | 0,374 | Tidak Valid |

Dari tabel di atas di peroleh nilai r_{hitung} atau r_{tabel} untuk tiap-tiap instrumen angket. Untuk angket no 1 di peroleh nilai sebesar 0,389. Nilai ini di bandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan $N=28$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 0,374. Karena nilai $r_{xy} > r_{tabel}$ yaitu $0,389 > 0,374$ maka item no 1 di nyatakan valid. Begitu juga untuk angket instrumen yang lain, ternyata ada 28 angket yang dinyatakan valid dan 2 angket yang tidak valid.

Tabel 4.2
Ringkasan Karakteristik Data Variabel Motivasi Berprestasi (X1)

| | |
|-----------------|-----|
| Nilai Statistik | X1 |
| Skor Tertinggi | 118 |
| Skor Terendah | 97 |

| | |
|-----------------|--------|
| Mean | 110,39 |
| Standar Deviasi | 5,252 |
| Modus | 112 |
| Median | 111,50 |

Perhitungan Distribusi Frekuensi, Modus, Median, Mean dan Standar Deviasi Hasil Angket (X1).

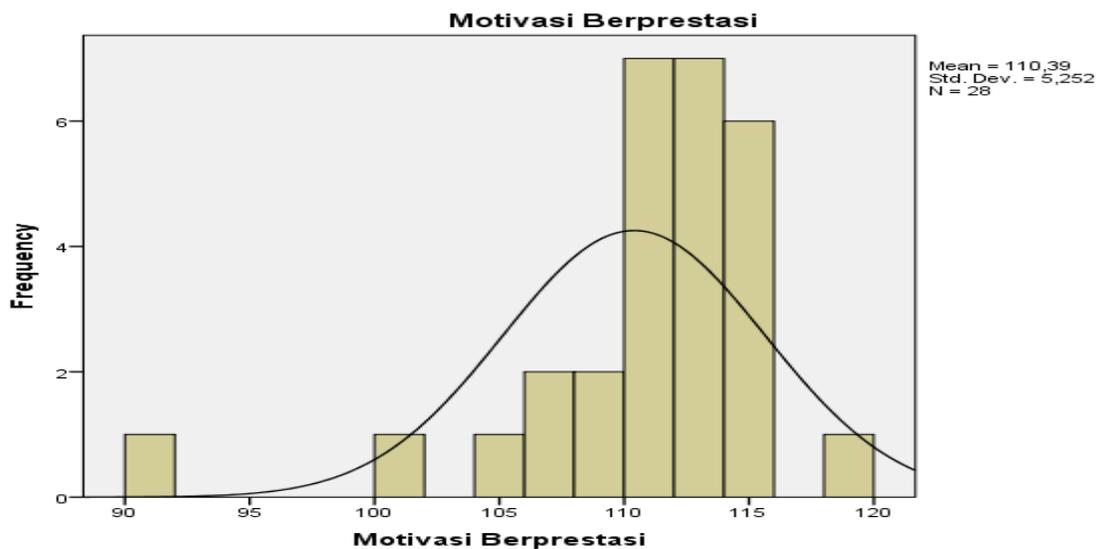
- Rentang Skor (g) = $118-97 = 21$
- Banyak Kelas Interval (k) = $1 + (3,3) \log 28 = 5,77 = 6$ (dibulatkan)
- Panjang Kelas = $g/k = 21/ 5,77 = 3,6 = 4$ (dibulatkan)

Tabel. 4.3

Tabel Distribusi Frekuensi (X1)

| No | Kelas Interval | F. Absolut | F. Relatif (%) |
|---------------|----------------|------------|----------------|
| 1 | 97-100 | 2 | 7,1% |
| 2 | 101-104 | 0 | 0% |
| 3 | 105-108 | 5 | 17,8% |
| 4 | 109-112 | 12 | 42,8% |
| 5 | 113-116 | 8 | 28,5% |
| 6 | 117-120 | 1 | 3,5% |
| Jumlah | | 28 | 100% |

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel motivasi berprestasi di atas dapat di gambarkan histogram yang di sajikan pada gambar berikut ini.



Gambar 4.1

2. Kepuasan Kerja

Untuk meneliti kepuasan kerja yang meliputi indikator maka penelitian mengajukan instrumen anget penelitian sebanyak 30 pernyataan kepada 28 responden yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Pada tiap pilihan jawaban menggunakan skor bagaimana telah dikemukakan pada bab III tentang instrument penelitian. Angket penelitian terlebih dahulu dilakukan pengujian angket tersebut di ketahui validitas serta realibilitasnya. Dalam penelitian ini sebanyak 28 orang yang telah ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah guru di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu.

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap angket penelitian tentang kepuasan kerja di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu dapat di kemukakan bahwa perolehan skor tertinggi dari angket adalah 120 dan skor terendah adalah sebesar 97 . Selanjutnya perolehan dari keseluruhan total skor angket variabel kepuasan kerja di MAS

Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu dapat dikemukakan pada tabel sebagai berikut:

Perhitungan untuk validitas item angket variabel (X2) di peroleh hasil dengan menggunakan SPSS sebagai perhitungan dengan rekapitulasi hasil seperti gambar tabel di bawah ini.

Tabel 4.4

Ringkasan Perhitungan Validitas Kepuasan Kerja (X2)

| No Angket | r_{hitung} | r_{tabel} | Kesimpulan | No Angket | r_{hitung} | r_{tabel} | Kesimpulan |
|-----------|--------------|-------------|-------------|-----------|--------------|-------------|-------------|
| 1 | 0,060 | 0,374 | Tidak Valid | 16 | 0,519 | 0,374 | Valid |
| 2 | 0,478 | 0,374 | Valid | 17 | 0,562 | 0,374 | Valid |
| 3 | 0,459 | 0,374 | Valid | 18 | 0,378 | 0,374 | Valid |
| 4 | 0,467 | 0,374 | Valid | 19 | 0,376 | 0,374 | Valid |
| 5 | 0,578 | 0,374 | Valid | 20 | 0,375 | 0,374 | Tidak Valid |
| 6 | 0,469 | 0,374 | Valid | 21 | 0,000 | 0,374 | Tidak Valid |
| 7 | 0,479 | 0,374 | Valid | 22 | 0,534 | 0,374 | Valid |
| 8 | 0,478 | 0,374 | Valid | 23 | 0,545 | 0,374 | Valid |
| 9 | 0,421 | 0,374 | Valid | 24 | 0,435 | 0,374 | Valid |
| 10 | 0,567 | 0,374 | Valid | 25 | 0,388 | 0,374 | Valid |
| 11 | 0,543 | 0,374 | Valid | 26 | 0,443 | 0,374 | Valid |
| 12 | 0,437 | 0,374 | Valid | 27 | 0,552 | 0,374 | Valid |
| 13 | 0,469 | 0,374 | Valid | 28 | 0,386 | 0,374 | Valid |
| 14 | 0,389 | 0,374 | Valid | 29 | 0,445 | 0,374 | Valid |
| 15 | 0,455 | 0,374 | Valid | 30 | 0,380 | 0,374 | Valid |

Dari tabel di atas di peroleh nilai r_{hitung} atau r_{tabel} untuk tiap-tiap instrumen angket. Untuk angket no 2 di peroleh nilai sebesar 0,478 . Nilai ini di bandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan $N=28$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 0,374. Karena nilai $r_{xy} > r_{tabel}$ yaitu $0,478 > 0,374$ maka item no 2 di nyatakan valid. Begitu juga untuk angket instrumen yang lain, ternyata ada 27 angket yang dinyatakan valid dan 3 yang tidak valid.

Tabel 4.5

Ringkasan Karakteristik Data Variabel Kepuasan Kerja (X2)

| | |
|-----------------|--------|
| Nilai Statistik | X2 |
| Skor Tertinggi | 120 |
| Skor Terendah | 97 |
| Mean | 107,54 |
| Standar Deviasi | 4,857 |
| Modus | 109 |
| Median | 109,00 |

Perhitungan Distribusi Frekuensi, Modus, Median, Mean dan Standar Deviasi Hasil Angket (X2).

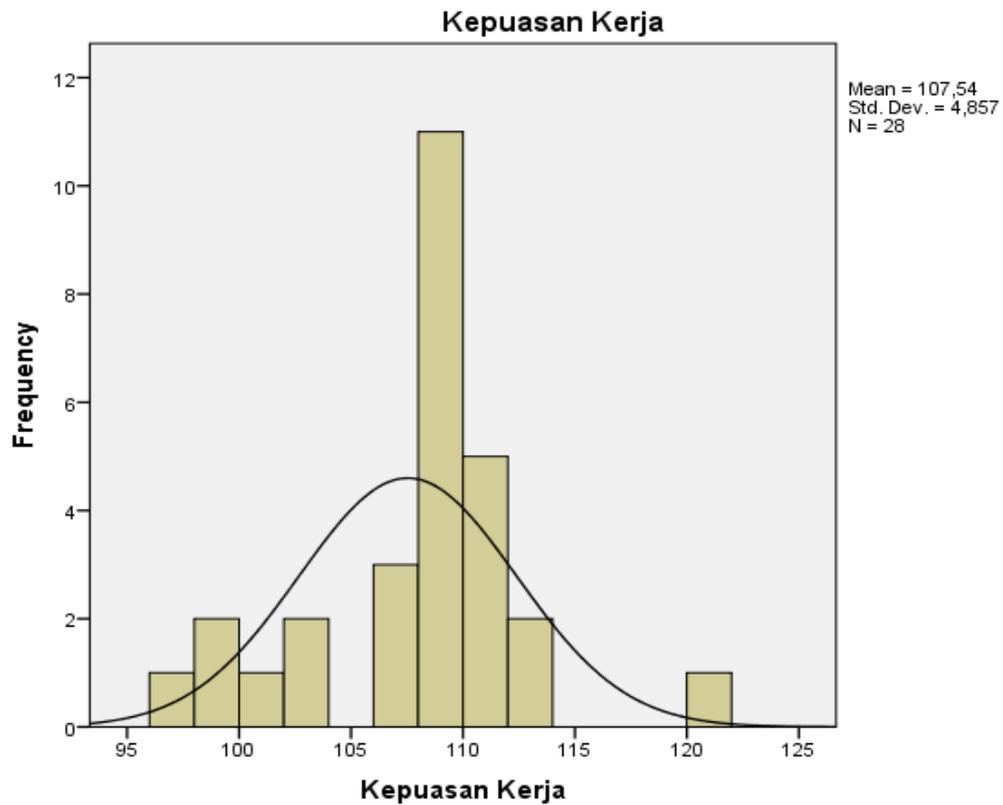
- Rentang Skor (g) = $120 - 97 = 23$
- Banyak Kelas Interval (k) = $1 + (3,3) \log 28 = 5,77 = 6$ (dibulatkan)
- Panjang Kelas = $g/k = 23 / 5,77 = 3,9 = 4$ (dibulatkan)

Tabel. 4.6

Tabel Distribusi Frekuensi (X2)

| No | Kelas Interval | F. Absolut | F. Relatif (%) |
|---------------|----------------|------------|----------------|
| 1 | 97-100 | 3 | 10,7% |
| 2 | 101-104 | 3 | 10,7% |
| 3 | 105-108 | 6 | 21,4% |
| 4 | 109-112 | 15 | 53,7% |
| 5 | 113-116 | 0 | 0% |
| 6 | 117-120 | 1 | 3,5% |
| Jumlah | | 28 | 100% |

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja di atas dapat di gambarkan histogram yang di sajikan pada gambar berikut ini.



Gambar 4.2

3. Produktivitas Kerja

Untuk meneliti produktivitas kerja yang meliputi indikator maka penelitian mengajukan instrumen anget penelitian sebanyak 30 pernyataan kepada 28 responden yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Pada tiap pilihan jawaban menggunakan skor bagaimana telah dikemukakan pada bab III tentang instrument penelitian. Angket penelitian terlebih dahulu dilakukan pengujian angket tersebut di ketahui validitas serta realibilitasnya. Dalam penelitian ini sebanyak 28 orang yang telah ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah guru di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu.

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap angket penelitian tentang produktivitas kerja di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu dapat di kemukakan bahwa perolehan skor tertinggi dari angket adalah 117 dan skor terendah adalah sebesar 97 . Selanjutnya perolehan dari keseluruhan total skor angket variabel produktivitas kerja di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu dapat dikemukakan pada tabel sebagai berikut:

Perhitungan untuk validitas item angket variabel (Y) di peroleh hasil dengan menggunakan SPSS sebagai perhitungan dengan rekapitulasi hasil seperti gambar tabel di bawah ini:

Tabel 4.7

Ringkasan Perhitungan Validitas Produktivitas Kerja (Y)

| No Angket | r_{hitung} | r_{tabel} | Kesimpulan | No Angket | r_{hitung} | r_{tabel} | Kesimpulan |
|-----------|--------------|-------------|-------------|-----------|--------------|-------------|-------------|
| 1 | 0,445 | 0,374 | Valid | 16 | 0,413 | 0,374 | Valid |
| 2 | 0,450 | 0,374 | Valid | 17 | 0,534 | 0,374 | Valid |
| 3 | 0,014 | 0,374 | Tidak Valid | 18 | 0,542 | 0,374 | Valid |
| 4 | 0,389 | 0,374 | Valid | 19 | 0,412 | 0,374 | Valid |
| 5 | 0,064 | 0,374 | Tidak Valid | 20 | 0,345 | 0,374 | Tidak Valid |
| 6 | 0,138 | 0,374 | Tidak Valid | 21 | 0,476 | 0,374 | Valid |
| 7 | 0,554 | 0,374 | Valid | 22 | 0,497 | 0,374 | Valid |
| 8 | 0,455 | 0,374 | Valid | 23 | 0,163 | 0,374 | Tidak Valid |
| 9 | 0,378 | 0,374 | Valid | 24 | 0,443 | 0,374 | Valid |
| 10 | 0,380 | 0,374 | Valid | 25 | 0,421 | 0,374 | Valid |
| 11 | 0,389 | 0,374 | Valid | 26 | 0,490 | 0,374 | Valid |
| 12 | 0,432 | 0,374 | Valid | 27 | 0,372 | 0,374 | Tidak Valid |
| 13 | 0,435 | 0,374 | Valid | 28 | 0,456 | 0,374 | Valid |
| 14 | 0,374 | 0,374 | Valid | 29 | 0,432 | 0,374 | Valid |
| 15 | 0,486 | 0,374 | Valid | 30 | 0,008 | 0,374 | Tidak Valid |

Dari tabel di atas di peroleh nilai r_{hitung} atau r_{tabel} untuk tiap-tiap instrumen angket. Untuk angket no 1 di peroleh nilai sebesar 0,445. Nilai ini

di bandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan $N=28$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 0,374. Karena nilai $r_{xy} > r_{\text{tabel}}$ yaitu $0,445 > 0,374$ maka item no 1 di nyatakan valid. Begitu juga untuk angket instrumen yang lain, ternyata ada 27 angket yang dinyatakan valid dan 7 angket yang tidak valid.

Tabel 4.8

Ringkasan Karakteristik Data Variabel Produktivitas Kerja (Y)

| Nilai Statistik | Y |
|-----------------|--------|
| Skor Tertinggi | 117 |
| Skor Terendah | 97 |
| Mean | 107,04 |
| Standar Deviasi | 4,526 |
| Modus | 108 |
| Median | 107,50 |

Perhitungan Distribusi Frekuensi, Modus, Median, Mean dan Standar Deviasi Hasil Angket (Y).

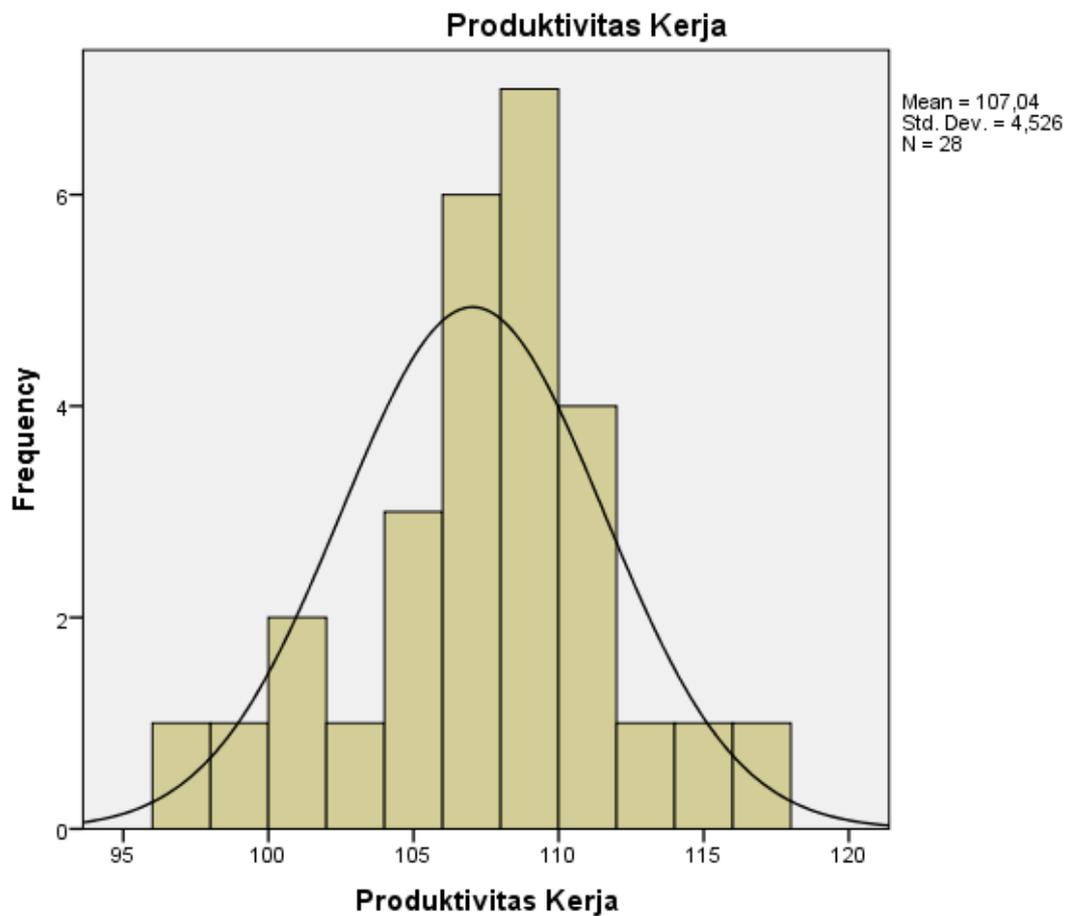
- Rentang Skor (g) = $117-97 = 20$
- Banyak Kelas Interval (k) = $1 + (3,3) \log 28 = 5,77 =$ (dibulatkan)
- Panjang Kelas = $g/k = 20/ 5,77 = 3,4 = 4$ (dibulatkan)

Tabel. 4.9

Tabel Distribusi Frekuensi (Y)

| No | Kelas Interval | F. Absolut | F. Relatif (%) |
|---------------|----------------|------------|----------------|
| 1 | 97-101 | 4 | 14,2% |
| 2 | 102-105 | 4 | 14,2% |
| 3 | 106-110 | 14 | 50,0% |
| 4 | 111-114 | 5 | 17,8 |
| 5 | 115-118 | 1 | 3,5% |
| 6 | 119-122 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 28 | 100% |

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel produktivitas kerja di atas dapat di gambarkan histogram yang di sajikan pada gambar berikut ini.



Gambar 4.3

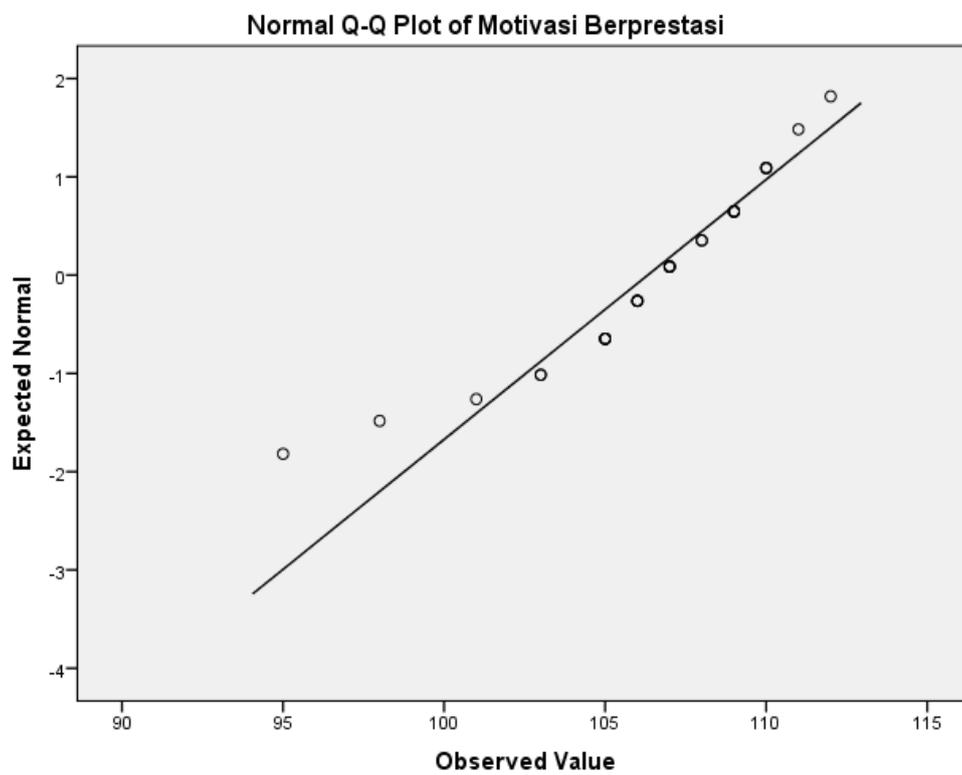
B. Uji Persyaratan Analisis

1. Normalitas

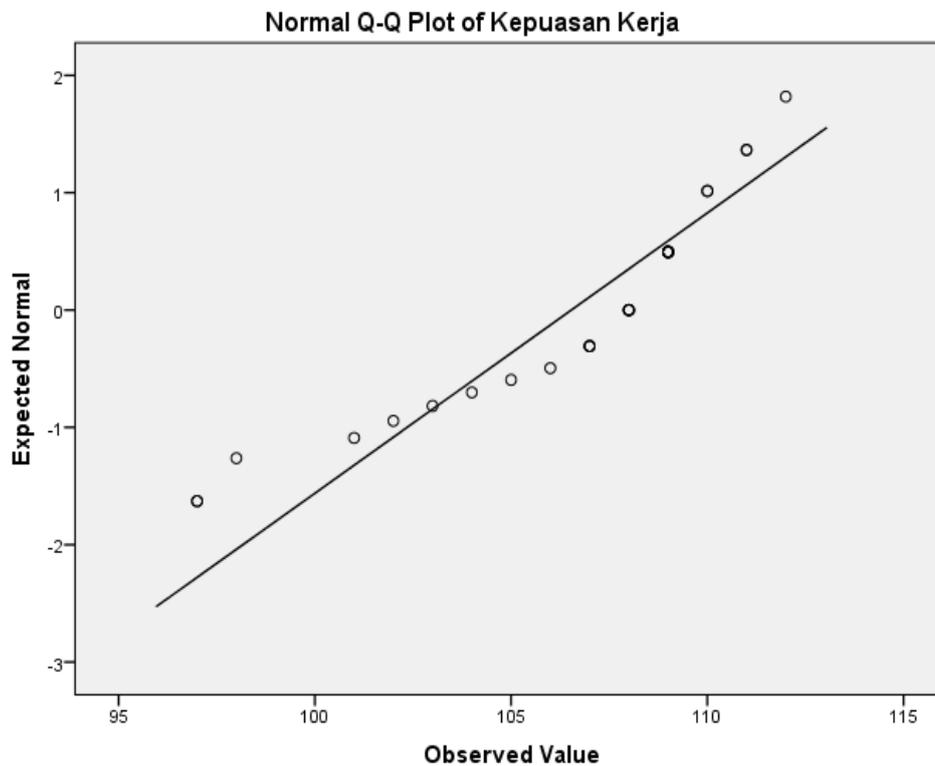
Uji normalitas data di maksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Data yang berdistribusi normal dapat di lihat dari grafik Q-Q plot, di mana pada grafik

P-P plot di tunjukkan dengan titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal maka data tersebut dikatakan berdistribusi Normal.

Berdasarkan gambar berikut ini dapat di simpulkan bahwa data hasil penelitian XI dan X2 berdistribusi Normal yang di uji dengan menggunakan SPSS 20 dan gambar dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4.4



Gambar 4.5

Berdasarkan gambar tersebut menunjukkan bahwa titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal. Kemudian hasil uji normalitas juga diketahui dengan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.10
Ringkasan Uji Normalitas Variabel Motivasi Berprestasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja (Y)

| | Tests of Normality | | | | | |
|----------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Motivasi Berprestasi | ,145 | 28 | ,015 | ,905 | 28 | ,100 |
| Kepuasan Kerja | ,160 | 28 | ,001 | ,859 | 28 | ,107 |
| Produktivitas Kerja | ,174 | 28 | ,030 | ,879 | 28 | ,004 |

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa uji normalitas variabel X1 memperoleh nilai Signifikansi $0,100 > 0,05$ dan variabel X2 memperoleh nilai signifikansi $0,107 > 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Homogenitas

Pengujian homogenitas data di lakukan dengan uji one way Anova. Data untuk setiap variabel penelitian di katakan homogen apabila jika Sig. (Signifikansi) $> 0,05$ dan jika Sig. (Signifikansi) $< 0,05$ maka tidak homogen taraf. Berikut adalah tabel perhitungan homogenitas data penelitian.

Tabel 4.11
Hasil Perhitungan Homogenitas dengan SPSS
Test Homogenitas pada X1
Test of Homogeneity of Variances

| Produktivitas Kerja | | | |
|---------------------|-----|-----|------|
| Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
| 1,086 | 7 | 16 | ,417 |

Uji homogenitas data variabel produktivitas kerja (Y) berdasarkan variabel motivasi berprestasi (X1) di peroleh hasil bahwa signifikansi (Sig) data motivasi berprestasi dari produktivitas kerja sebesar Sig. = 0,417. Kemudian dengan merujuk pada kriteria di atas maka nilai Sig. = 0,417 ini lebih besar dari 0,05 ($0,417 > 0,05$) dengan demikian dapat di simpulkan bahwa data motivasi berprestasi dari produktivitas kerja telah memenuhi asumsi homogen.

Test Homogenitas pada X2

Test of Homogeneity of Variances

Produktivitas Kerja

| Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|------------------|-----|-----|------|
| 1,655 | 5 | 16 | ,202 |

Uji homogenitas data variabel produktivitas kerja (Y) berdasarkan variabel kepuasan kerja (X2) di peroleh hasil bahwa signifikansi (Sig) data kepuasan kerja dari produktivitas kerja sebesar Sig. = 0,202. Kemudian dengan merujuk pada kriteria di atas maka nilai Sig. = 0,202 ini lebih besar dari 0,05 ($0,202 > 0,05$) dengan demikian dapat di simpulkan bahwa data kepuasan kerja dari produktivitas kerja telah memenuhi asumsi homogen.

3. Linearitas

Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dalam hal ini peneliti menggunakan teknik analisis yaitu dengan menggunakan tabel anova yang di hitung dengan menggunakan SPSS. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai sig $> 0,05$ maka hubungan variabel bebas dengan variabel terikat adalah linear dan demikian sebaliknya. Berikut rangkuman hasil uji linearitas.

Tabel 4.12
Ringkasan Uji Linearitas

| Variabel | F_{hitung} | F_{tabel} | Taraf sig |
|-------------|--------------|-------------|-----------|
| X1 dengan Y | 0,082 | 2,64 | 0,428 |
| X2 dengan Y | 0,269 | 2,53 | 0,324 |

Berdasarkan gambar tabel menunjukkan hasil uji linearitas variabel X1 dengan Y memperoleh $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($0,082 < 2,64$) atau nilai sig $> 0,05$ ($0,428 > 0,05$) dan hasil uji linearitas variabel X2 dengan Y memperoleh $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($0,269 < 2,53$) atau nilai sig $> 0,05$ ($0,324 > 0,05$). Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa variabel X1 dengan Y memiliki hubungan yang linear dan variabel X2 dengan Y memiliki hubungan yang linear.

C. Uji Hipotesis

1. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana (Bivariate Correlation) di gunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel.

Tabel 4.13
Hasil Output Melalui SPSS 20

| | | Correlations | | |
|----------------------|---------------------|----------------------|----------------|---------------------|
| | | Motivasi Berprestasi | Kepuasan Kerja | Produktivitas Kerja |
| Motivasi Berprestasi | Pearson Correlation | 1 | ,269 | ,402 |
| | Sig. (2-tailed) | | ,167 | ,075 |
| | N | 28 | 28 | 28 |
| Kepuasan Kerja | Pearson Correlation | ,269 | 1 | ,542** |
| | Sig. (2-tailed) | ,167 | | ,001 |
| | N | 28 | 28 | 28 |
| Produktivitas Kerja | Pearson Correlation | ,402 | ,542** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,075 | ,001 | |
| | N | 28 | 28 | 28 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan dari tabel di atas, hasil data yang diperoleh X1 dengan Y nilai signifikansi sebesar 0,075. H_0 di terima atau dapat di katakan memiliki hubungan jika $p < 0,05$ ($0,075 < 0,05$) maka dapat di artikan terdapat hubungan motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja. Kemudian hasil data yang di peroleh X2 dengan Y nilai signifikansi sebesar 0,001. H_0 di terima atau dapat di katakan memiliki hubungan jika $p < 0,05$ ($0,001 < 0,05$) maka dapat di artikan terdapat hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja.

Dari tabel di atas terlihat nilai koefisien korelasi (r) antara motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja sebesar 0,402. Jika nilai di interpretasikan maka hubungan antara motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja di katakan “sedang”. Dan untuk nilai koefisien korelasi (r) antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja sebesar 0,542, jika nilai di interpretasikan maka hubungan motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja di katakan ‘sedang’.

2. Korelasi Ganda

Korelasi ganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan dan kontribusi dua variabel (X) atau lebih secara simultan atau bersama-sama dengan variabel terikat (Y). Pengujian hipotesis di lakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang di ajukan dalam penelitian dapat di terima atau tidak.

Adapun pengujian hipotesis menggunakan korelasi ganda dengan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.14
Gambar Korelasi Ganda

| Model Summary | | | | | | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | ,850 ^a | ,723 | ,701 | 2,476 | ,723 | 32,590 | 2 | 25 | ,000 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Berprestasi

Berdasarkan tabel Model Summary di ketahui bahwa besarnya hubungan antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja (secara simultan) dengan produktivitas kerja di hitung dengan koefisien korelasi 0,850. Kemudian untuk mengetahui tingkat signifikansi koefisien korelasi ganda di uji secara keseluruhan. Hipotesis yang di ajukan dalam pembahasan ini adalah:

- 1) Ho: Motivasi berprestasi dan kepuasan kerja tidak berhubungan secara simultan dan signifikansi terhadap produktivitas kerja
- 2) Ha: Motivasi berprestasi dan kepuasan kerja berhubungan secara simultan dan signifikansi terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan tabel model Summary di peroleh nilai R hitung 95% dengan alpha 5 % dengan $dk = n-2$ (28-2) yaitu 0,37 atau r_{hitung} (0,850) > r_{tabel} (0,373) dan nilai probabilitas (si. F change) = 0,000 < 0,05, maka keputusannya adalah Ho di tolak dan Ha di terima. Artinya motivasi berprestasi dan kepuasan kerja berhubungan secara simultan dan signifikansi terhadap produktivitas kerja di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini sejalan dengan pendapat Restanti Worokusuma Dewanti yang mengatakan bahwa hasil perhitungan diperoleh

nilai $r = 0,301$, dan $p = 0,001$ ($p < 0,01$) hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, sehingga dinyatakan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja.⁴⁶

3. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui hubungan motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja. Hubungan dapat di lihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada hubungan secara parsial variabel motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Adapun hasil uji t dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.15
Perhitungan Uji T

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 14,184 | 12,928 | | 1,097 | ,283 |
| 1 Motivasi Berprestasi | ,108 | ,094 | ,125 | 1,144 | ,063 |
| Kepuasan Kerja | ,753 | ,102 | ,808 | 2,390 | ,000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dalam penelitian ini t_{tabel} di lihat dari tabel distribusi dengan ketentuan $n = 2 = 28 - 2 = 26$. Dengan ketentuan di peroleh hasil sebagai berikut angka t_{tabel} sebesar 1,706. Berdasarkan tabel di peroleh hasil sebagai berikut:

- 1) Variabel motivasi berprestasi memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 1.144 > 1,706 dan taraf signifikansi sebesar $0,063 < 0,05$ sehingga dapat di

⁴⁶ Restanti Worokusuma Dewanti, (2012), "*Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan*", Surakarta, Vol. 14

simpulkan bahwa variabel motivasi berprestasi memiliki hubungan yang positif secara parsial terhadap produktivitas kerja.

- 2) Variabel kepuasan kerja memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2,390 > 1,706$ dan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif secara parsial terhadap produktivitas kerja

4. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hitungan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kanupaten Labuhanbatu. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan besarnya angka F_{hitung} penelitian dengan F_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis di terima dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis di tolak. F_{tabel} di lihat dari tabel distribusi F dengan ketentuan $N-3=28=25$. Dengan ketentuan tersebut di peroleh F_{tabel} sebesar 3,38. Adapun hasil uji F dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.16
Perhitungan Uji F dengan Tabel Anova

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 399,671 | 2 | 129,835 | 9,590 | ,000 ^b |
| Residual | 153,294 | 25 | 6,132 | | |
| Total | 552,964 | 27 | | | |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Berprestasi

Berdasarkan uji F pada tabel di peroleh F_{hitung} sebesar 9,590 lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar 3,38. Dan taraf signifikansi sebesar $0,000 <$

0,05 sehingga dapat di simpulkan bahwa secara simultan variabel bebas motivasi berprestasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Eva Kris Diana Devi tentang hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dengan nilai P (Probability) sebesar 0,037 ($p < 0,05$). Serta terdapat pula pengaruh positif, walau tidak signifikan, antara motivasi dengan kinerja karyawan dengan nilai P (Probability) sebesar 0,091 ($p > 0,05$).⁴⁷

D. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa untuk mengoptimalkan motivasi berprestasi maka guru harus memiliki motivasi berprestasinya tinggi agar dapat memperoleh kinerja produktivitas yang baik dan tinggi, sehingga tercipta motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan dalam membangun suatu prestasi. Motivasi berprestasi yang di rasakan oleh guru akan tampak ketika kemampuan dalam suatu pekerjaan dapat dikerjakan dengan tepat waktu serta memiliki disiplin dan rasa tanggung jawab yang besar. Tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang menjadi motivasi seseorang sehingga tugas tersebut dilakukan dengan penuh keikhlasan, karena pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemauan dengan penuh kesukarelaan. Seseorang akan bekerja dengan baik jika pekerjaannya merasa diakui oleh lingkungannya ataupun rekan kerja sehingga menciptakan

⁴⁷ Eva Kris Diana Devi, (2009), "*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada karyawan Pt. Semeru Karya Buana Semarang)*", Universitas Diponegoro

semangat, dorongan dan mengharuskan untuk menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

Adapun faktor internal yaitu adanya rasa bangga terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan jika membawakan hasil yang positif maka akan terbentuknya motivasi berprestasi pada guru sehingga membawa pengaruh terhadap tujuan dan nama baik madrasah. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri guru. Guru merasa puas pada pekerjaan ketika ia memperoleh suatu perhatian/kepedulian dari pimpinan serta rekan kerjanya.

Guru yang mendapatkan perhatian/kepedulian dari atasannya akan merasakan ketenangan dan kenyamanan sehingga pekerjaan yang ia berikan kepadanya akan terlaksana dengan baik sesuai dengan tujuan yang diinginkan organisasi. Kepala madrasah sebagai pimpinan dalam suatu organisasi pendidikan harus mampu memelihara hubungan yang baik dengan guru-guru, dapat bekerja sama, memperhatikan cara pelaksanaan tugas yang diberikan pada guru serta mengawasi pelaksanaan tugas tersebut sehingga guru merasa di perhatikan dan memberikan dorongan untuk selalu bekerja menjalankan tugasnya dengan baik dan profesional.

Perhatian yang didapat oleh guru dari rekan kerjanya akan memberikan dorongan untuk bekerja dan dapat saling memecahkan masalah apabila mengalami kesulitan dalam mengajar, rekan kerja merupakan orang yang selalu kita jumpai dan selalu mengerjakan tugas bersama. Jika seorang guru tidak mengerti akan suatu pekerjaan maka guru lain dapat memberikan arahan sehingga pekerjaan itu sama-sama di mengerti, perhatian inilah yang

membuat seorang guru merasa diperdulikan dalam organisasi tersebut sehingga perhatian yang ia dapat dari rekan kerjanya menjadikan suatu dorongan untuk selalu bekerja mencapai tujuan yang diinginkan, ketika pekerjaan telah dilaksanakan maka seseorang akan merasa puas dengan gaji yang diberikan padanya sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikannya. Upah atau gaji, serta *reward* yang di berikan oleh madrasah akan menjadi salah satu dorongan pada guru untuk selalu bekerja demi mencukupi kebutuhan, gaji yang sesuai dengan pekerjaannya akan membuat guru untuk selalu melaksanakan tugas-tugasnya dan mencapai tujuan organisasi.

Motivasi yang dirasakan oleh guru baik yang berasal dari dalam dirinya maupun berasal dari luar diri guru tersebut akan menentukan tingkat kepuasan kerja. Produktivitas kerja merupakan hasil pencapaian dari kerja seseorang yang telah berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik. Tingginya motivasi berprestasi pada guru akan memunculkan kepuasan yang lebih tinggi pula dan akan berdampak kepada produktivitas yang baik bagi guru.

Maka dari itu suatu organisasi pendidikan termasuk kepala madrasah, harus mampu menciptakan suatu motivasi berprestasi guru dan meningkatkan kepuasan kerja pada diri guru demi mencapai hasil produktivitas yang baik bagi guru. Maka dapat dipahami bahwa motivasi berprestasi berhubungan dengan produktivitas kerja dan begitu juga kepuasan kerja memiliki hubungan penting terhadap produktivitas kerja guru sebagaimana sejalan dengan perhitungan data yang telah dilakukan bahwa tingkat korelasi yang diperoleh sebesar 0,850 berada pada tingkat signifikansi yang tinggi/kuat.

Dalam hal ini dapat dilihat bahwa motivasi berprestasi dan kepuasan kerja guru memberikan dampak pada produktivitas kerja yang akan dihasilkan oleh guru. Dalam arti jika motivasi berprestasi telah terbangun pada diri guru maka tugas-tugas yang diberikan kepada guru akan terlaksana dengan baik bahkan ia akan mampu mengerjakan pekerjaan lainnya dengan tepat waktu selain itu guru dapat berinteraksi dan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun lingkungan masyarakat di sekitar madrasah, sehingga pekerjaan yang dilakukan mampu memberikan manfaat informasi maupun promosi bagi organisasi dan mempermudah dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Kreitner dan Knicki Model Motivasi Prestasi Kerja dari Mitchell yang menjelaskan bahwa adanya budaya motivasi secara langsung mempengaruhi prestasi, sehubungan dengan itu, Robbins dan Judge mengajukan Model Hubungan Motivasi dengan kinerja dan Kepuasan yang menjelaskan bahwa motivasi berprestasi secara langsung memengaruhi kepuasan dan kinerja (prestasi).⁴⁸

Dari analisis data telah terbukti bahwa terdapat hubungan yang signifikansi antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu hal ini di tunjukkan dengan perhitungan korelasi yang di peroleh ($r_{hitung} = 0,850 > r_{tabel} = 0,374$).

Jadi, hipotesis dalam penelitian ini menyatakan terdapat hubungan yang signifikansi antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap

⁴⁸ Paningkat Siburian (2011). *Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi dengan Prestasi Belajar Perencanaan Pembelajaran*. Medan: Universitas Negeri Medan. <http://journal.unimed.ac.id.22> April 2013

produktivitas kerja di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu dan dapat di terima sesuai dengan perhitungan data yang telah di lakukan.

E. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini di sadari bahwa masih banyak memiliki keterbatasan, secara metodologi penelitian yang tidak menggunakan wawancara kepada pihak terkait untuk mendukung temuan penelitian tetapi mengandalkan angket yang disebar kemudian di uji validasi dan realibilitasnya. Kemudian di analisis secara statistik dan menggunakan pengamatan atau observasi langsung. Keterbatasan dalam penelitian ini akan memberikan peluang kepada peneliti lanjutan yang akan meneruskan dan mengkaji faktor-faktor lain yang berhubungan dengan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja guru yang belum terungkap dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara variabel motivasi berprestasi dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel produktivitas kerja di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini ditunjukkan dari beberapa hal yaitu:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Motivasi berprestasi dengan Produktivitas kerja di MAS Nurul Iman Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini di buktikan dengan dari nilai r hitung sebesar 0,402 dan nilai signifikan 0,075 yang berarti $< 0,05$.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kepuasan kerja dengan Produktivitas kerja di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini di buktikan dengan nilai r hitung sebesar 0,542 dan nilai signifikan 0,001 yang berarti $< 0,05$.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Motivasi berprestasi dan Kepuasan kerja secara bersama-sama dengan Produktivitas kerja di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini di buktikan dengan nilai R hitung sebesar 0,850. Dan nilai signifikan s_i sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini, maka ada beberapa implikasi yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja guru. Dalam hal ini motivasi berprestasi akan dapat membantu dalam peningkatan produktivitas kerja guru. Karena dengan adanya motivasi dan adanya pengakuan ataupun penghargaan, maka hal itu berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja guru.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja guru. Dalam hal ini kepuasan kerja akan dapat membantu dalam peningkatan produktivitas kerja guru. Karena dengan adanya kepuasan kerja, upah yang layak, ataupun penghargaan, maka hal itu akan berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja guru.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi berprestasi yang diterapkan dan kepuasan kerja yang selalu baik maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja guru.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepala sekolah di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu di harapkan mampu lebih memberikan rasa kepedulian kepada para guru baik dalam bentuk komunikasi ataupun pujian yang bersifat membangun maupub pemberian bentuk materi agar terpenuhinya faktor kebutuhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mardianto. 2012. *Psikologi Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing
- Martianiah. 2004. *Motif Sosial Remaja*. Yogyakarta: Kanisius
- Robbins, Stephen P. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Prenhallindo
- Winardi, J. 2007. *Memotivasi Pemoivasian*. Jakarta: Grafindo Persada
- Yusanto, M Ismail. 2003. *Pengantar Manajemen Syariah*. Jakarta:
Khairu Bayan
- Imron, Ali. 2006. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Dunia Pustaka Jaya
- Sardirman, AM. 2008. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta:
Raja Grafindo
- Purwanto, Ngalim. 2007. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja
Rosdakarya
- Khairani, Makmun. 2013. *Psikologi Belajar*. Yogyakarta: Aswaja
Pressindo.
- Handoko, T Hani. 2009. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE-
Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia
Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Martianiah, Mulyani Sri. 2006. *Motif Sosial Remaja Jawa dan Keturunan
Cina Suatu Studi Perbandingan*. Yogyakarta: Gadjah Mada Press

- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Rivai, Viethzal, Mulyadi Deddy. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Fathoni, Abdurrahman. 2009. *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Hasan, Irmayanti. 2011. *Manajemen Operasional Perspektif Integratif*. Malang: UIN MALIKI PRESS (Anggota IKAPI)
- Siahaan Amiruddin, Lius Zen Wahyuli, (2012), *Manajemen Perubahan Telaah Konseptual, Fisolofis dan Praktis terhadap Kebutuhan Melakukan Perubahan dalam Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis,
- Engkoswara. 2015. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: ALFABETA CV
- Yusuf, Burhanuddin. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sugiono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Usman, Husaini. 2003. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara
- Jaya, Indra. 2013. *Penerapan Statistik untuk Pendidikan*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis
Sudjana. 2005. *Metode Penelitian Statistik*. Bandung: Tarsito
- Syafaruddin. 2015. *Manajemen Organisasi Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing

- Sulistiyani, Linda. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Se Kota Surakarta*, Vol. 12
- Sutikno, Tri Atmadji. 2013. *Pengaruh Persepsi tentang Sertifikasi Guru, Strategi Penyelesaian Konflik, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK Malang*. Cakrawala Pendidikan, Vol. 3 No 2
- Dessy. 2008. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Yogyakarta*, Vol. 21
- Devi, Eva Kris Diana. (2009). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervining (Studi pada karyawan Pt. Semeru Karya Buana Semarang)*, Universitas Diponegoro

LAMPIRAN I

ANGKET PENELITIAN

A. Petunjuk Pengisian

Bacalah dengan cermat, agar jawaban yang anda berikan dapat memberikan informasi yang berguna dengan tujuan instrumen. Jawaban yang anda berikan hanya semata-mata untuk kepentingan penelitian tidak mempengaruhi pekerjaan. Setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya, lalu bubuhkan lah tanda “cek list” (✓) pada kotak yang tersedia

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

R = Ragu-ragu

TS = Tidak Setuju

STS= Sangat Tidak Setuju

DAFTAR PERNYATAAN

| NO | Pernyataan | Pilihan | | | | |
|----------|---|---------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | R | TS | STS |
| | Motivasi Berprestasi XI (Mangkunegara) | | | | | |
| | Tanggung jawab | | | | | |
| 1 | Tujuan belajar mengajar tercapai apabila siswa tuntas dalam belajar | | | | | |
| 2 | Bertanggung jawab terhadap kegagalan siswa dalam belajar | | | | | |
| 3 | Mengajar hanya sekedar melaksanakan kewajiban | | | | | |
| 4 | Tidak mau menanggung resiko jika terjadi kegagalan dalam | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | menjalankan tugas | | | | | |
| 5 | Dapat menjalankan tugas dengan konsekuen walaupun terasa berat untuk dilaksanakan | | | | | |
| | Percaya diri | | | | | |
| 6 | Merasa bangga menjadi seorang guru tanpa mempertimbangkan pendapatan karena hanya untuk pengabdian | | | | | |
| 7 | Bersungguh-sungguh dalam tugas mengajar | | | | | |
| 8 | Dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan | | | | | |
| 9 | Menggunakan pengalaman kegagalan untuk mencapai keberhasilan di dalam bekerja | | | | | |
| 10 | Yakin dapat berhasil dalam melaksanakan tugas mengajar | | | | | |
| | Bekerja keras | | | | | |
| 11 | Tidak yakin dapat bersaing dengan teman sejawat | | | | | |
| 12 | Merasa Bangga karena hasil pekerjaan diakui oleh atasan | | | | | |
| 13 | Merasa menyesal jika pekerjaan tidak dapat di selesaikan dengan baik | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 14 | Yakin mencapai hasil kerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan | | | | | |
| 15 | Merasa rendah diri menjadi seorang guru | | | | | |
| 16 | Dapat melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan | | | | | |
| 17 | Yakin pada kemampuan sendiri untuk mengerjakan tugas-tugas yang di bebaskan oleh atasan | | | | | |
| 18 | Bersedia untuk di kritik | | | | | |
| 19 | Karir sebagai guru dapat memberikan kepuasan batin | | | | | |
| 20 | Tidak suka dikritik oleh atasan | | | | | |
| | Berani menghadapi tantangan | | | | | |
| 21 | Tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya | | | | | |
| 22 | Tidak menyesal jika tujuan sekolah tidak tercapai | | | | | |
| 23 | Membuat penilaian hasil belajar siswa | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 24 | Merasa bangga jika telah bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 25 | Mengomunikasikan hasil belajar kepada siswa | | | | | |
| | Pantang Menyerah | | | | | |
| 26 | Membuat laporan yang dibebankan oleh atasan | | | | | |
| 27 | Yakin adanya persaingan yang sehat dan fair membuat bekerja menjadi lebih baik | | | | | |
| 28 | Menghadapi resiko dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar | | | | | |
| 29 | Tidak yakin dapat berhasil dalam melaksanakan tugas belajar | | | | | |
| 30 | Ragu-ragu apakah karir guru dapat meningkatkan kualitas hidup | | | | | |

DAFTAR PERNYATAAN

| NO | Pernyataan | Pilihan | | | | |
|----|---|---------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | R | TS | STS |
| | Kepuasan Kerja X2 (Sutrisno) | | | | | |
| | Pengawasan | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 1 | Mengetahui rumusan tujuan organisasi sekolah dengan baik | | | | | |
| 2 | Fasilitas tempat kerja sudah cukup memadai | | | | | |
| 3 | Merasa nyaman dengan kondisi tempat bertugas | | | | | |
| 4 | Merasa kurang bersemangat dalam bekerja, walaupun fasilitas pembelajarannya sudah memadai | | | | | |
| 5 | Merasa tidak ada intimidasi dari masyarakat kepada guru-guru saat melaksanakan tugas | | | | | |
| | Tingkat Kehadiran | | | | | |
| 6 | Kepala sekolah selalu memeriksa kehadiran guru secara rutin | | | | | |
| 7 | Merasa selalu hadir pada saat jadwal bekerja | | | | | |
| 8 | Merasa selalu absen | | | | | |
| 9 | Mendukung supervisi kepala sekolah datang setiap hari melihat aktivitas guru | | | | | |
| 10 | Senang menjadi guru, karena kesejahteraannya diperhatikan oleh pemerintah | | | | | |
| | Tingkat pekerjaan | | | | | |
| 11 | Merasa kesal saat kepala sekolah menuntut para guru untuk meningkatkan kinerjanya | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 12 | Merasa senang menjadi guru, karena jam kerjanya tidak terlalu menyita waktu | | | | | |
| 13 | Beruntung menjadi guru, karena masyarakat luas cukup menghargai peran guru | | | | | |
| 14 | Pemberian tunjangan profesi guru berdampak positif terhadap minat menjadi guru | | | | | |
| 15 | Merasa penghasilan setiap bulan yang diterima besarnya sudah sesuai dengan harapan | | | | | |
| | Pengakuan | | | | | |
| 16 | Merasa insentif yang diterima pada setiap kegiatan tambahan besarnya sudah sesuai | | | | | |
| 17 | Setiap kenaikan gaji berkala jatuh temponya tepat | | | | | |
| 18 | Bekerja dengan ikhlas meskipun profesi guru gajinya pas-pasan | | | | | |
| 19 | Tunjangan kinerja dari pemerintah daerah besarnya sudah cukup | | | | | |
| 20 | Merasa penerimaan gaji PNS masih belum memenuhi harapan | | | | | |
| 21 | Menganggap kepala sekolah bertindak dalam pembagian tugas tambahan kepada guru | | | | | |
| 22 | Supervisi kepala sekolah dapat berpengaruh baik terhadap kinerja | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | guru | | | | | |
| 23 | Merasa tertekan disupervisi kepala sekolah | | | | | |
| 24 | Supervisi kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru | | | | | |
| 25 | Merasa senang memiliki rekan kerja yang sikapnya ramah, santun, dan penuh kekeluargaan | | | | | |
| | Lingkungan yang mendukung | | | | | |
| 26 | Kerja sama dan saling mendukung dapat membuahkan hasil yang maksimal | | | | | |
| 27 | Prestasi kerja guru dipengaruhi guru dan karyawan yang lain | | | | | |
| 28 | Masyarakat menghargai profesi guru | | | | | |
| 29 | Merasa iri melihat guru lain yang prestasinya lebih baik | | | | | |
| 30 | Merasa yakin rekan kerja akan siap membantu saat dibutuhkan | | | | | |

DAFTAR PERNYATAAN

| NO | Pernyataan | Pilihan | | | | |
|----------|--|---------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | R | TS | STS |
| | Produktivitas Kerja Y (Purnomo) | | | | | |
| | Perencanaan pembelajaran | | | | | |
| 1 | | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| | Menyusun silabus sesuai dengan kurikulum yang berlaku | | | | | |
| 2 | Menuliskan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan tuntutan kurikulum | | | | | |
| 3 | Memilih media pembelajaran sesuai dengan metode yang digunakan | | | | | |
| 4 | Memilih sumber belajar sesuai dengan tujuan pembelajaran | | | | | |
| 5 | Menentukan metode evaluasi sesuai dengan tujuan pembelajaran | | | | | |
| | Pelaksanaan pembelajaran | | | | | |
| 6 | Memotivasi siswa saat membuka mata pelajaran | | | | | |
| 7 | Memberikan materi sesuai dengan langkah proses pembelajaran RPP | | | | | |
| 8 | Memberikan contoh-contoh nyata dalam menjelaskan materi pelajaran | | | | | |
| 9 | Menguasai materi pembelajaran | | | | | |
| 10 | Menyampaikan materi dengan jelas dan sesuai dengan hierarki belajar | | | | | |
| 11 | Menguasai kelas | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 12 | Memberikan kesimpulan materi disetiap akhir pelajaran | | | | | |
| 13 | Melibatkan siswa dalam pemanfaatan media | | | | | |
| 14 | Mampu berkomunikasi yang baik dengan kawan sejabat | | | | | |
| 15 | Hanya menggunakan satu metode mengajar | | | | | |
| 16 | Melakukan penilaian akhir sesuai dengan kompetensi tujuan | | | | | |
| 17 | Melakukan siswa secara adil | | | | | |
| 18 | Optimal dalam mengelola proses pembelajaran di kelas | | | | | |
| 19 | Menggunakan waktu sesuai dengan rencana di RPP | | | | | |
| 20 | Memfaatkan sarana prasarana dengan baik dalam pembelajaran | | | | | |
| | Tingkat absensi | | | | | |
| 21 | Pendataan kehadiran efektif | | | | | |
| 22 | Hadir tepat waktu di tempat bekerja | | | | | |
| 23 | Memasuki kelas tepat pada waktunya | | | | | |
| 24 | Merasa absensi kehadiran sangat penting dalam disiplin bekerja | | | | | |
| | Output yang dihasilkan | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 25 | Menghasilkan pesan yang menarik | | | | | |
| 26 | Mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pembelajaran | | | | | |
| 27 | Mematuhi peraturan yang ada ditempat kerja | | | | | |
| 28 | Bekerja sama dengan baik dengan kawan sejawat | | | | | |
| 29 | Menguasai materi pembelajaran dengan baik | | | | | |
| 30 | Komitmen dan semangat dalam melaksanakan tugas | | | | | |

LAMPIRAN II

Perhitungan Validitas dan Realibilitas

a. Motivasi Berprestasi

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
|------------------|--|------------|

| | | |
|------|------|----|
| ,598 | ,449 | 31 |
|------|------|----|

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| Butir1 | 216,61 | 109,951 | ,389 | . | ,600 |
| Butir2 | 217,11 | 109,951 | -,014 | . | ,603 |
| Butir3 | 217,11 | 108,914 | ,455 | . | ,598 |
| Butir4 | 217,86 | 107,534 | ,573 | . | ,592 |
| Butir5 | 217,04 | 111,369 | ,389 | . | ,608 |
| Butir6 | 217,25 | 110,491 | ,457 | . | ,606 |
| Butir7 | 217,21 | 110,619 | ,544 | . | ,604 |
| Butir8 | 217,11 | 105,062 | ,380 | . | ,582 |
| Butir9 | 217,18 | 112,522 | ,444 | . | ,610 |
| Butir10 | 217,11 | 103,507 | ,379 | . | ,577 |
| Butir11 | 217,00 | 107,037 | ,432 | . | ,592 |
| Butir12 | 217,14 | 115,608 | 365 | . | ,625 |
| Butir13 | 217,00 | 107,926 | ,445 | . | ,595 |
| Butir14 | 217,07 | 105,254 | ,385 | . | ,582 |
| Butir15 | 217,07 | 109,772 | ,448 | . | ,603 |
| Butir16 | 217,14 | 107,905 | ,628 | . | ,596 |
| Butir17 | 217,25 | 105,972 | ,432 | . | ,587 |
| Butir18 | 216,96 | 106,628 | ,479 | . | ,590 |
| Butir19 | 217,14 | 106,275 | ,460 | . | ,589 |
| Butir20 | 216,96 | 112,480 | ,450 | . | ,614 |
| Butir21 | 217,00 | 103,259 | ,434 | . | ,575 |
| Butir22 | 217,07 | 107,995 | ,528 | . | ,597 |
| Butir23 | 216,93 | 107,772 | ,452 | . | ,595 |
| Butir24 | 217,21 | 102,545 | ,394 | . | ,574 |
| Butir25 | 216,93 | 105,032 | ,465 | . | ,584 |
| Butir26 | 217,11 | 104,914 | ,480 | . | ,585 |
| Butir27 | 217,18 | 104,152 | ,374 | . | ,579 |
| Butir28 | 217,25 | 105,231 | ,532 | . | ,586 |
| Butir29 | 217,11 | 100,692 | ,402 | . | ,569 |
| Butir30 | 217,07 | 101,847 | ,355 | . | ,573 |
| Butir31 | 110,39 | 27,581 | 1,000 | . | ,327 |

b. Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| | | |

| | | |
|------|------|----|
| ,589 | ,452 | 31 |
|------|------|----|

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| Butir1 | 210,89 | 94,692 | -,060 | . | ,594 |
| Butir2 | 211,39 | 89,951 | ,478 | . | ,575 |
| Butir3 | 211,39 | 91,729 | ,459 | . | ,582 |
| Butir4 | 212,07 | 90,810 | ,467 | . | ,579 |
| Butir5 | 211,29 | 96,212 | ,578 | . | ,605 |
| Butir6 | 211,25 | 96,194 | ,469 | . | ,607 |
| Butir7 | 211,46 | 92,999 | ,479 | . | ,588 |
| Butir8 | 211,39 | 90,247 | ,478 | . | ,577 |
| Butir9 | 211,71 | 92,360 | ,421 | . | ,587 |
| Butir10 | 211,54 | 89,813 | ,567 | . | ,575 |
| Butir11 | 211,43 | 88,698 | ,543 | . | ,571 |
| Butir12 | 211,25 | 90,343 | ,437 | . | ,581 |
| Butir13 | 211,64 | 93,053 | ,469 | . | ,590 |
| Butir14 | 211,50 | 90,407 | ,389 | . | ,575 |
| Butir15 | 211,50 | 93,370 | ,455 | . | ,591 |
| Butir16 | 211,75 | 85,824 | ,519 | . | ,554 |
| Butir17 | 211,57 | 86,624 | ,562 | . | ,556 |
| Butir18 | 211,46 | 94,776 | ,378 | . | ,598 |
| Butir19 | 211,46 | 92,628 | ,376 | . | ,587 |
| Butir20 | 211,43 | 99,291 | -,375 | . | ,618 |
| Butir21 | 211,50 | 93,815 | ,000 | . | ,594 |
| Butir22 | 211,46 | 91,073 | ,534 | . | ,582 |
| Butir23 | 211,36 | 91,497 | ,545 | . | ,583 |
| Butir24 | 211,61 | 91,729 | ,435 | . | ,583 |
| Butir25 | 211,50 | 93,222 | ,388 | . | ,592 |
| Butir26 | 211,36 | 93,201 | ,443 | . | ,590 |
| Butir27 | 211,71 | 92,286 | ,552 | . | ,584 |
| Butir28 | 211,54 | 88,406 | ,386 | . | ,567 |
| Butir29 | 211,57 | 88,254 | ,445 | . | ,568 |
| Butir30 | 211,61 | 90,025 | ,380 | . | ,573 |
| Butir31 | 107,54 | 23,591 | 1,000 | . | ,292 |

c. Produktivitas Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| ,542 | ,330 | 31 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| Butir1 | 209,89 | 81,433 | ,445 | . | ,543 |
| Butir2 | 210,50 | 80,037 | ,450 | . | ,538 |
| Butir3 | 210,46 | 81,369 | ,014 | . | ,544 |
| Butir4 | 211,04 | 77,147 | ,389 | . | ,522 |
| Butir5 | 210,36 | 82,238 | -,064 | . | ,551 |
| Butir6 | 210,29 | 83,323 | -,138 | . | ,560 |
| Butir7 | 210,46 | 81,962 | ,554 | . | ,550 |
| Butir8 | 210,32 | 77,041 | ,455 | . | ,520 |
| Butir9 | 210,71 | 80,508 | ,378 | . | ,544 |
| Butir10 | 210,39 | 77,136 | ,380 | . | ,522 |
| Butir11 | 210,36 | 76,238 | ,389 | . | ,516 |
| Butir12 | 210,18 | 81,115 | ,432 | . | ,550 |
| Butir13 | 210,71 | 77,989 | ,435 | . | ,526 |
| Butir14 | 210,50 | 77,815 | ,374 | . | ,522 |
| Butir15 | 210,64 | 79,127 | ,486 | . | ,533 |
| Butir16 | 210,75 | 75,380 | ,413 | . | ,509 |
| Butir17 | 210,57 | 78,180 | ,534 | . | ,526 |
| Butir18 | 210,46 | 80,036 | ,542 | . | ,538 |
| Butir19 | 210,46 | 80,851 | ,412 | . | ,542 |
| Butir20 | 210,50 | 84,259 | ,345 | . | ,562 |
| Butir21 | 210,50 | 83,741 | ,476 | . | ,560 |
| Butir22 | 210,50 | 79,444 | ,497 | . | ,536 |
| Butir23 | 210,61 | 83,507 | -,163 | . | ,558 |
| Butir24 | 210,61 | 80,099 | ,443 | . | ,540 |
| Butir25 | 210,57 | 86,328 | ,421 | . | ,577 |
| Butir26 | 210,29 | 78,878 | ,490 | . | ,531 |
| Butir27 | 210,75 | 76,343 | ,372 | . | ,515 |
| Butir28 | 210,75 | 76,861 | ,456 | . | ,521 |
| Butir29 | 210,46 | 74,999 | ,432 | . | ,507 |
| Butir30 | 210,50 | 80,778 | ,008 | . | ,549 |
| Butir31 | 107,04 | 20,480 | 1,000 | . | ,102 |

LAMPIRAN VI

Uji Deskriptif Data Variabel X1 X2 dan Y

Statistics

| | | Motivasi Berprestasi | Kepuasan Kerja | Produktivitas Kerja |
|----------------|---------|----------------------|----------------|---------------------|
| N | Valid | 28 | 28 | 28 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 110,39 | 107,54 | 107,04 |
| Median | | 111,50 | 109,00 | 107,50 |
| Mode | | 112 | 109 | 108 |
| Std. Deviation | | 5,252 | 4,857 | 4,526 |
| Variance | | 27,581 | 23,591 | 20,480 |
| Minimum | | 91 | 97 | 97 |
| Maximum | | 118 | 120 | 117 |
| Sum | | 3091 | 3011 | 2997 |

Motivasi Berprestasi

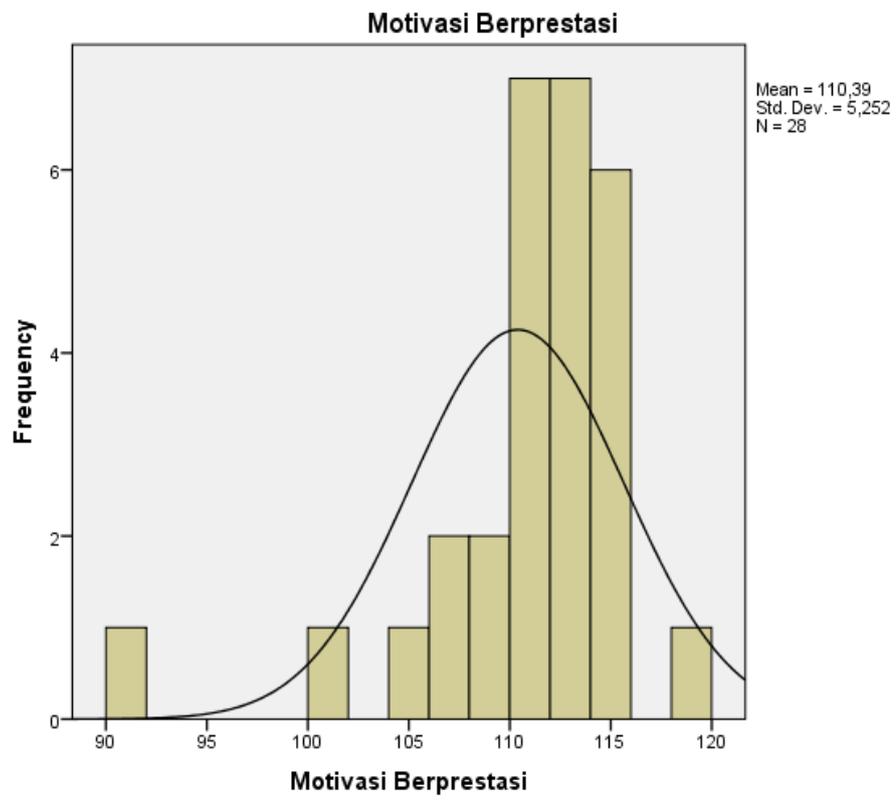
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|--|
| Valid | 91 | 1 | 3,6 | 3,6 | 3,6 | |
| | 100 | 1 | 3,6 | 3,6 | 7,1 | |
| | 105 | 1 | 3,6 | 3,6 | 10,7 | |
| | 107 | 2 | 7,1 | 7,1 | 17,9 | |
| | 108 | 2 | 7,1 | 7,1 | 25,0 | |
| | 110 | 4 | 14,3 | 14,3 | 39,3 | |
| | 111 | 3 | 10,7 | 10,7 | 50,0 | |
| | 112 | 5 | 17,9 | 17,9 | 67,9 | |
| | 113 | 2 | 7,1 | 7,1 | 75,0 | |
| | 114 | 2 | 7,1 | 7,1 | 82,1 | |
| | 115 | 4 | 14,3 | 14,3 | 96,4 | |
| | 118 | 1 | 3,6 | 3,6 | 100,0 | |
| | Total | | 28 | 100,0 | 100,0 | |

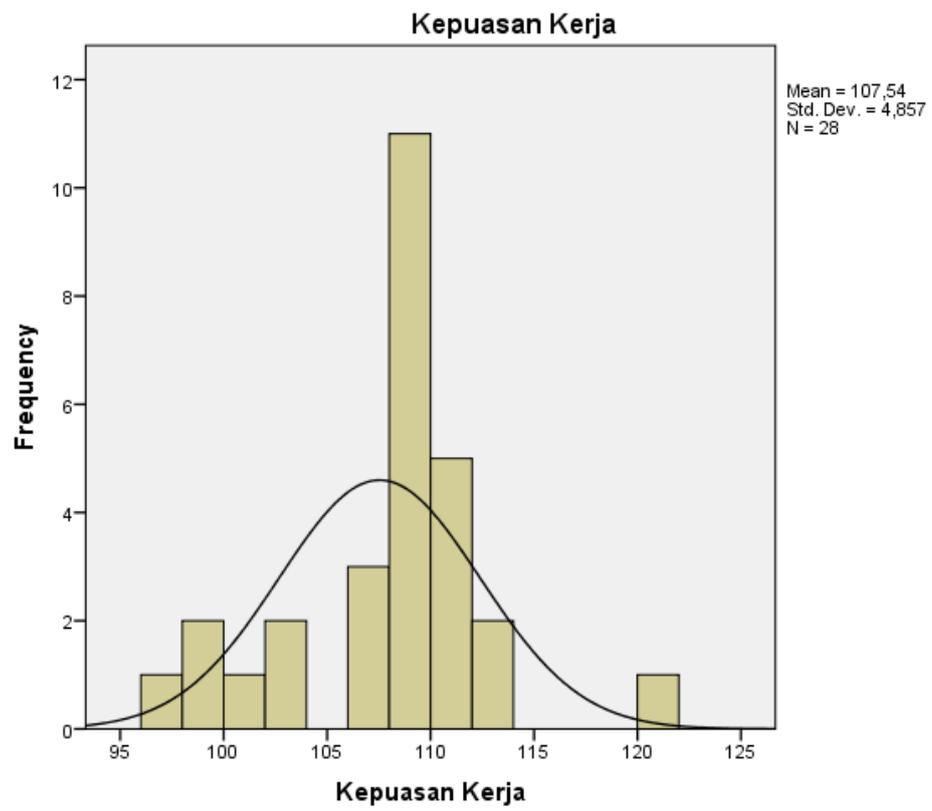
Kepuasan Kerja

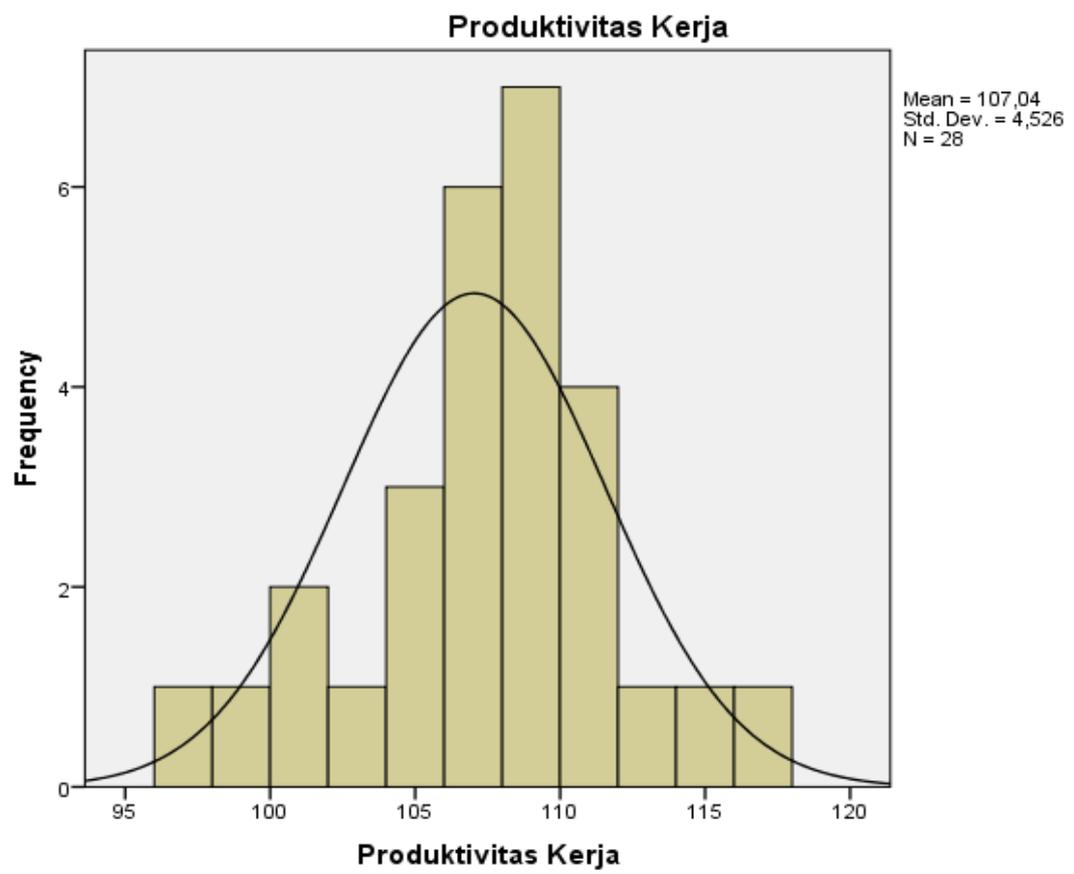
| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 97 | 1 | 3,6 | 3,6 | 3,6 |
| 98 | 2 | 7,1 | 7,1 | 10,7 |
| 101 | 1 | 3,6 | 3,6 | 14,3 |
| 102 | 1 | 3,6 | 3,6 | 17,9 |
| 103 | 1 | 3,6 | 3,6 | 21,4 |
| 107 | 3 | 10,7 | 10,7 | 32,1 |
| Valid 108 | 3 | 10,7 | 10,7 | 42,9 |
| 109 | 8 | 28,6 | 28,6 | 71,4 |
| 110 | 4 | 14,3 | 14,3 | 85,7 |
| 111 | 1 | 3,6 | 3,6 | 89,3 |
| 112 | 2 | 7,1 | 7,1 | 96,4 |
| 120 | 1 | 3,6 | 3,6 | 100,0 |
| Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

Produktivitas Kerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 97 | 1 | 3,6 | 3,6 | 3,6 |
| 98 | 1 | 3,6 | 3,6 | 7,1 |
| 100 | 2 | 7,1 | 7,1 | 14,3 |
| 103 | 1 | 3,6 | 3,6 | 17,9 |
| 105 | 3 | 10,7 | 10,7 | 28,6 |
| 106 | 2 | 7,1 | 7,1 | 35,7 |
| 107 | 4 | 14,3 | 14,3 | 50,0 |
| Valid 108 | 5 | 17,9 | 17,9 | 67,9 |
| 109 | 2 | 7,1 | 7,1 | 75,0 |
| 110 | 1 | 3,6 | 3,6 | 78,6 |
| 111 | 3 | 10,7 | 10,7 | 89,3 |
| 112 | 1 | 3,6 | 3,6 | 92,9 |
| 114 | 1 | 3,6 | 3,6 | 96,4 |
| 117 | 1 | 3,6 | 3,6 | 100,0 |
| Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |







Lampiran VII

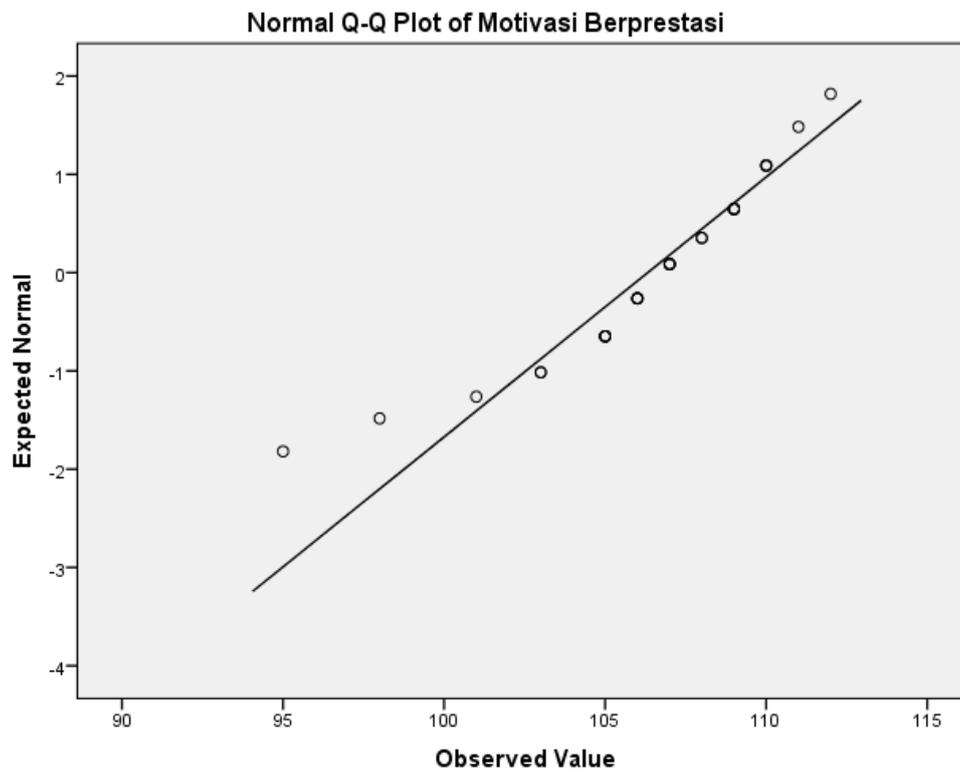
Hasil Output Perhitungan Normalitas, Homogenitas dan Linearitas

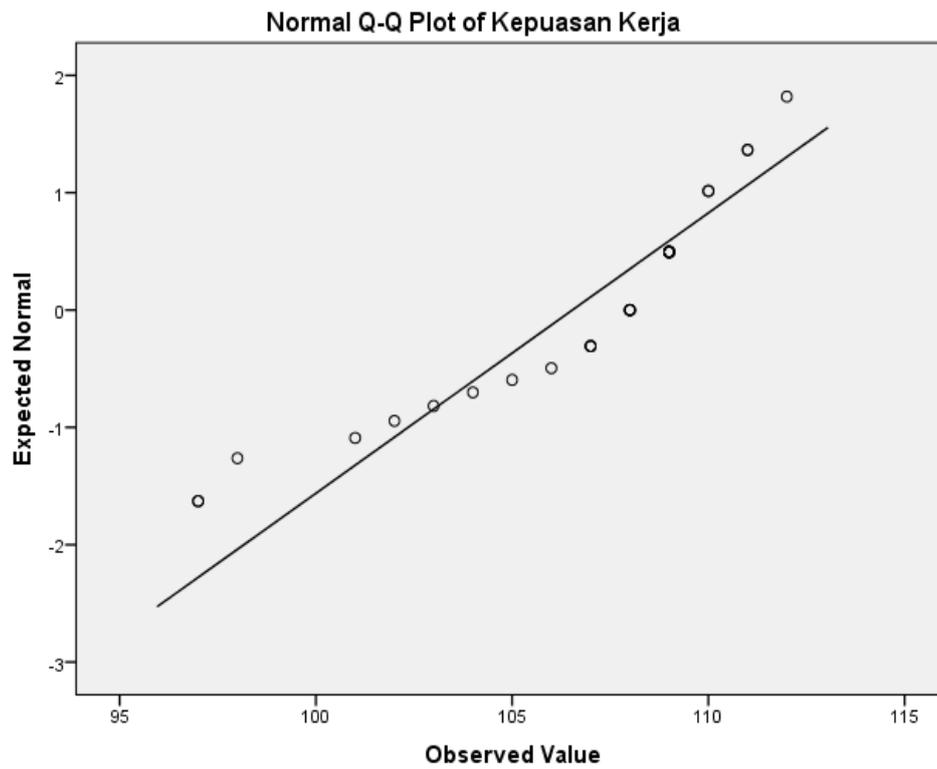
a. Normalitas

Tests of Normality

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|----------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Motivasi Berprestasi | ,145 | 28 | ,015 | ,905 | 28 | ,100 |
| Kepuasan Kerja | ,160 | 28 | ,001 | ,859 | 28 | ,107 |
| Produktivitas Kerja | ,174 | 28 | ,030 | ,879 | 28 | ,004 |

a. Lilliefors Significance Correction





b. Homogenitas

Homogen X1 dengan Y

Test of Homogeneity of Variances

Produktivitas Kerja

| Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|------------------|-----|-----|------|
| 1,086 | 7 | 16 | ,417 |

Homogen X1 dengan Y

Test of Homogeneity of Variances

Produktivitas Kerja

| Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|------------------|-----|-----|------|
| 1,655 | 5 | 16 | ,202 |

c. Linearitas

Linearitas X1 dengan Y

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--|---------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| Produktivitas Kerja * Motivasi Berprestasi | | (Combined) | 261,748 | 11 | 23,795 | 1,307 | |
| | Between | Linearity | 64,763 | 1 | 64,763 | 3,558 | |
| | Groups | Deviation from Linearity | 196,985 | 10 | 19,699 | ,082 | |
| | | Within Groups | 291,217 | 16 | 18,201 | | |
| | | Total | 552,964 | 27 | | | |

Linearitas X2 dengan Y

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------------------------|---------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Produktivitas Kerja * Kepuasan Kerja | | (Combined) | 463,006 | 11 | 42,091 | 7,486 | |
| | Between | Linearity | 391,646 | 1 | 391,646 | 69,658 | |
| | Groups | Deviation from Linearity | 71,360 | 10 | 7,136 | ,269 | |
| | | Within Groups | 89,958 | 16 | 5,622 | | |
| | | Total | 552,964 | 27 | | | |

LAMPIRAN V111

Perhitungan Korelasi Sederhana, Korelasi Ganda, Uji t dan Uji F

a. Korelasi Sederhana

| | | Correlations | | |
|----------------------|---------------------|----------------------|----------------|---------------------|
| | | Motivasi Berprestasi | Kepuasan Kerja | Produktivitas Kerja |
| Motivasi Berprestasi | Pearson Correlation | 1 | ,269 | ,402 |
| | Sig. (2-tailed) | | ,167 | ,075 |
| | N | 28 | 28 | 28 |
| Kepuasan Kerja | Pearson Correlation | ,269 | 1 | ,542** |
| | Sig. (2-tailed) | ,167 | | ,001 |
| | N | 28 | 28 | 28 |
| Produktivitas Kerja | Pearson Correlation | ,402 | ,542** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,075 | ,001 | |
| | N | 28 | 28 | 28 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Korelasi Ganda

| Model Summary | | | | | | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | ,850 ^a | ,723 | ,701 | 2,476 | ,723 | 32,590 | 2 | 25 | |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Berprestasi

c. Uji t

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 14,184 | 12,928 | | 1,097 | ,283 |
| | Motivasi Berprestasi | ,108 | ,094 | ,125 | 1,144 | ,063 |
| | Kepuasan Kerja | ,753 | ,102 | ,808 | 2,390 | ,000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

d. Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 399,671 | 2 | 129,835 | 9,590 | ,000 ^b |
| | Residual | 153,294 | 25 | 6,132 | | |
| | Total | 552,964 | 27 | | | |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Berprestasi

LAMPIRAN XIII

Dokumentasi Sekolah

PROFIL MADRASAH MAS NURUL IMAN SUKARAMAI KECAMATAN BILAH BARAT KABUPATEN LABUHANBATU

A. Latar Belakang

MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu merupakan lembaga Pendidikan Tingkat Atas yang berada di bawah naungan Kementerian Agama. MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat, terletak di Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat, sekitar 8 KM dari pusat Kota Rantau Prapat.

| | | |
|---|---|--|
| 1 | Alamat Madrasah Jalan Kecamatan Kabupaten / Kota | :Sukaramai :Tebing Linggahara Baru :Bilah Barat :Labuhan Batu |
| 2 | N S M | :131212100021 |
| 4 | N P S N | :10264785 |
| 5 | Tahun Berdiri | :1998 |
| 6 | Izin Operasional Madrasah | :2037 Tahun 2015 |

| | | |
|----|--|--|
| 7 | Akte Notaris oleh Nomor / Tanggal | :100 / 23 April 2015 |
| 8 | Jenjang Akreditasi | :B (Baik) |
| 9 | Nama Yayasan | :Drs. H. Riduan Ritonga M.Pd |
| 10 | Alamat Yayasan Jalan Desa / Kelurahan Kecamatan Kabupaten / Kota | :Sukaramai :Tebing Linggahara Baru :Bilah Barat :Labuhanbau |

A. Visi MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu

“TELADAN DALAM IMAN DAN TAQWA, UNGGUL DALAM PRESTASI DAN BERAKHLAKUL KARIMAH’

INDIKATOR:

1. Memiliki keyakinan teguh dan mengamalkan ajaran Agama Islam secara benar dan konsekuen
2. Mampu bersaing dengan lulusan sederajat untuk di terima di jenjang pendidikan yang lebih tinggi
3. Mampu menjadi teladan bagi keluarga, teman dan masyarakat

B. Misi MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu

Berdasarkan Visi diatas, maka Misi **MAS Nurul Iman Sukaramai**

Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu adalah:

1. Membentuk perilaku berprestasi pola fikir yang kritis dan kreatif
2. Mengembangkan pola pembelajaran yang inovatif, dan tradisi berfikir ilmiah, didasari kemantapan penghayatan dan pengembangan nilai-nilai Agama Islam

3. Menumbuhkan sikap disiplin dan bertanggung jawab serta pengahayatan dan pengamalan nilai-nilai untuk membentuk siswa berakhlakul karimah.

C. Tujuan MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu

1. Beriman dan bertaqwa kepada Allah Swt
2. Siswa memperoleh prestasi yang baik
3. Membentuk siswa menjadi cendikiawan muslim yang menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan berakhlakul kharimah
4. Membentuk pola pengajaran yang dapat mengaktifkan dan melibatkan siswa secara maksimal
5. Membentuk kegiatan yang dapat membangun kreatifitas individu siswa
6. Membentuk lingkungan Islami yang kondusif dan berwawasan ilmiah
7. Membangun kompetensi berilmu, beramal dan berfikir ilmiah

KEADAAN SARANA DAN PRASARANA

| No | Keterangan Gedung | Jumlah | Keadaan / Kondisi | | | | |
|----|-------------------------------|--------|-------------------|--------------|-------------|---------|-----|
| | | | Baik | Rusak Ringan | Rusak Berat | Luas m2 | Ket |
| 1 | Ruang Kelas | 9 | 9 | | | 572 | |
| 2 | Ruang Perpustakaan | | | | | | |
| 3 | Ruang Laboraturium IPA | | | | | | |
| 4 | Ruang Kepala | 1 | 1 | | | 12 | |
| 5 | Ruang Guru | 1 | 1 | | | 20 | |
| 6 | Mushola | | | | | | |
| 7 | Ruang Uks | | | | | | |
| 8 | Ruang BP/BK | 1 | 1 | | | 9 | |
| 9 | Gudang | 1 | 1 | | | 20 | |
| 10 | Ruang Sirkulasi | | | | | | |
| 11 | Ruang Kamar Mandi Kepala | 1 | 1 | | | 4 | |
| 12 | Ruang Kamar Mandi Guru | 1 | 1 | | | 4 | |
| 13 | Ruang Kamar Mandi Siswa Putra | 2 | 2 | | | 8 | |
| 14 | Ruang Kamar Mandi Putri | 2 | 2 | | | 8 | |
| 15 | Halaman/Lapangan Olahraga | | | | | | |

KEADAAN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN

| No | Pengelola | PNS | | NON PNS | | Jumlah |
|---------------|-----------------|-----|----|---------|----|--------|
| | Tenaga Pendidik | Lk | Pr | Lk | Pr | |
| 1 | | 1 | | | 1 | 2 |
| 2 | | | | 11 | 19 | 28 |
| 3 | | | | | | |
| 4 | | | | | | |
| 5 | | | | | | |
| 6 | | | | | | |
| 7 | | | | | | |
| JUMLAH | | | | 10 | 20 | 30 |

KEADAAN KELAS

| Keadaan Kelas | Jumlah Rombel | Lk | Pr | Jumlah |
|---------------|---------------|----|----|--------|
| Kelas X | 2 | 17 | 28 | 46 |
| Kelas XI | 2 | 17 | 26 | 43 |
| Kelas XII | 2 | 15 | 24 | 40 |
| | | 49 | 78 | 128 |