

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI
(MAN) TEBING TINGGI**

TESIS

Oleh :

FITRI SOVIA NERY

181801004



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI
PUBLIK PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI
(MAN) TEBING TINGGI**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi
Publik dalam Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik pada Program
Pascasarjana Universitas Medan Area



**OLEH
FITRI SOVIA NERY
NPM. 181801004**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI
PUBLIK PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru
Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tebing Tinggi

N a m a : Fitri Sovia Nery

N I M 181801004

Menyetujui

Pembimbing I



Dr. Heri Kusmanto, MA

Pembimbing II



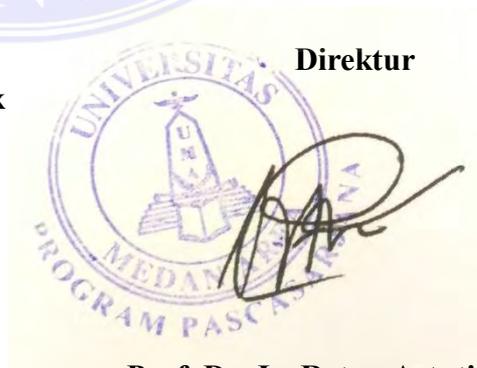
Dr. Rudi Salam Sinaga, M.Si

**Ketua Program Studi
Magister Ilmu Administrasi Publik**



Dr. Abdul Kadir, SH, M. Si

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K., M.S

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 19 Oktober 2020

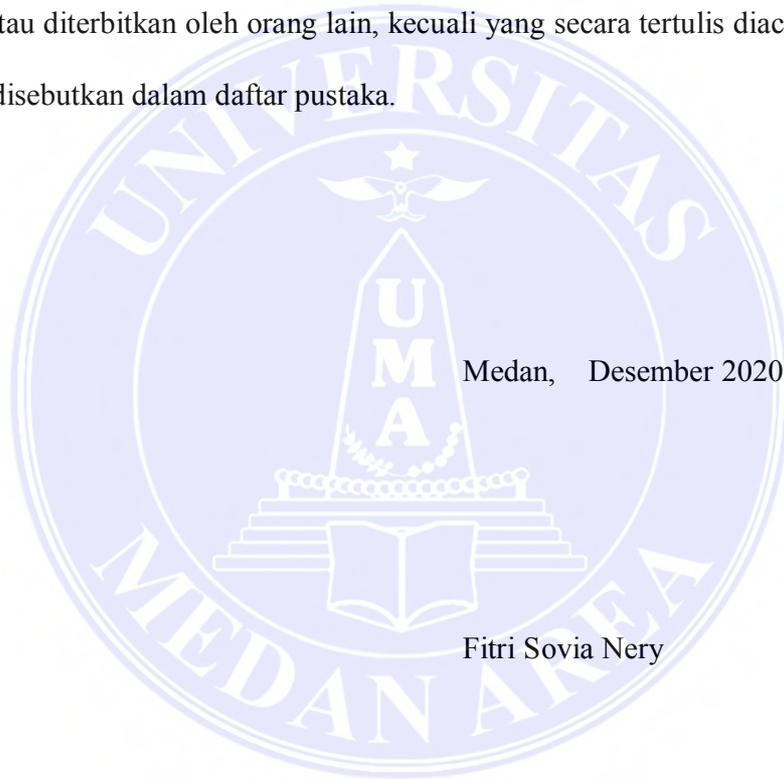
Yang menyatakan,



Fitri Sovia Nery

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



Medan, Desember 2020

Fitri Sovia Nery

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “ **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tebing Tinggi**”. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik. Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K., MS, selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Abdul Kadir, M.Si, selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area.
4. Bapak Dr. Heri Kusmanto, MA, selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Bapak Dr. Rudi Salam Sinaga, M.Si, selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

6. Kepada Bapak Kepala Madrasah Aliyah Negeri Tebing Tinggi yang telah bersedia memberikan izin penelitian dan memberikan data yang dibutuhkan dalam penyelesaian tesis ini.
7. Keluarga yang tercinta suami dan anak saya yang selalu menjadi semangat dan juga mendorong untuk menyelesaikan tesis ini.
8. Seluruh sahabat-sahabatku di Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Medan Area Angkatan 2018.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, Desember 2020

P e n u l i s

Fitri Sovia Nery

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tebing Tinggi”**.

Dalam penyusunan Tesis ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan membimbing (penulisan) dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih disampaikan kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr Ir. Hj. Retna Asturi Kuswardani, MS
3. Ketua Program Studi Magister Administrasi Publik, Dr. Abdul Kadir, S.H., M.Si
4. Komisi Pembimbing : Dr. Heri Kusmanto, MA dan Dr. Rudi Salam Sinaga, M.Si
5. Suami dan Anak saya yang tercinta
6. Ayah dan Ibunda serta semua saudara/keluarga
7. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area angkatan 2018
8. Seluruh staff/pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area
9. Kepala Madrasah dan Seluruh Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tebing Tinggi

A B S T R A K

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MAN Tebing Tinggi

N a m a : Fitri Sovia Nery
N I M : 181801004
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik
Pembimbing I : Dr. Heri Kusmanto, MA
Pembimbing II : Dr. Rudi Salam Sinaga, M.Si

Madrasah Aliyah Negeri Tebing Tinggi adalah satu-satunya Madrasah Aliyah Negeri yang ada di Kota Tebing Tinggi yang berdiri sejak Tahun 2009 namun belum ada kemajuan yang signifikan hingga saat ini. Permasalahan ini karena kurangnya motivasi yang dimiliki oleh guru MAN Tebing Tinggi yang dapat dilihat dari tingkat kehadiran yang rendah dan masih kurang lengkap perangkat pembelajaran yang dimiliki oleh guru. Hal ini melatarbelakangi saya untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tebing Tinggi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini digunakan data primer dengan kuesioner sebagai teknik pengambilan sampel. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil yang diperoleh dari uji t yaitu variabel (X) motivasi kerja hanya kebutuhan aktualisasi diri yang berpengaruh terhadap kinerja guru MAN Tebing Tinggi. Sedangkan Uji F diperoleh bahwa semua variabel (X) motivasi kerja yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosialisasi, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru MAN Tebing Tinggi. Saran yang diberikan diharapkan semua guru MAN Tebing Tinggi meningkatkan motivasi kerja agar kinerja guru MAN Tebing Tinggi dapat meningkat.

Kata Kunci : MAN Tebing Tinggi, Motivasi, Kinerja Guru,

ABSTRACT

Influence Motivation Work To Performance Teacher In Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tebing Tinggi

N a m a : Fitri Sovia Nery
NIM : 181801004
Study Program : Master of Public Administration
Supervisor I : Dr. Heri Kusmanto , MA
Supervisor II : Dr. Rudi Salam Sinaga , M.Si

Madrasah Aliyah Negeri Tebing Tinggi is the only Madrasah Aliyah Negeri that exist in the city of Tebing Tinggi- which stood since the year 2009 , but not yet there is progress that is significant to the moment of this. The problem is due to a lack of motivation which is owned by the teacher MAN Tebing Tinggi- which can be seen from the level of attendance that low and still less complete device is learning which is owned by the teacher. It is behind me to do research with the purpose to determine and analyze the influence of motivation to work on the performance of teachers in Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tebing Tinggi . The method that is used in research this is quantitative by using analysis regression linear multiple . In research it is used primary data with the questionnaire as a technique of taking samples . Testing the hypothesis using test t and test F. Results were obtained from the test t is variable (X) motivation to work only needs aktuliasasi themselves were influential on the performance of teachers MAN Tebing Tinggi. While Test F obtained that all the variables (X) motivation to work is the need of physical , needs a sense of secure , needs socialization , needs appreciation and needs actualization themselves as jointly influence positively on the performance of teachers MAN Tebing Tinggi . The suggestions given are expected to all teachers of MAN Tebing Tinggi increase work motivation so that the performance of MAN Tebing Tinggi teachers can increase .

Keyword: MAN Tebing Tinggi , Motivation , Performance , Master,

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	iii
HALAMAN UCAPAN TERIMAKASIH	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GRAFIK.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Hasil Penelitian.....	11
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Teori-Teori Yang Mendukung	12
2.1.1 Motivasi Kerja	12
2.1.2 Kinerja.....	28
2.2 Penelitian Terdahulu.....	38
2.3 Kerangka Pemikiran	41
2.4 Hipotesis	45
BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	46
3.2 Bentuk Penelitian	46

3.3 Populasi dan Sampel.....	46
3.4 Jenis Data	47
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.6 Teknik Analisis Data	48
3.7 Defenisi Operasional	52

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

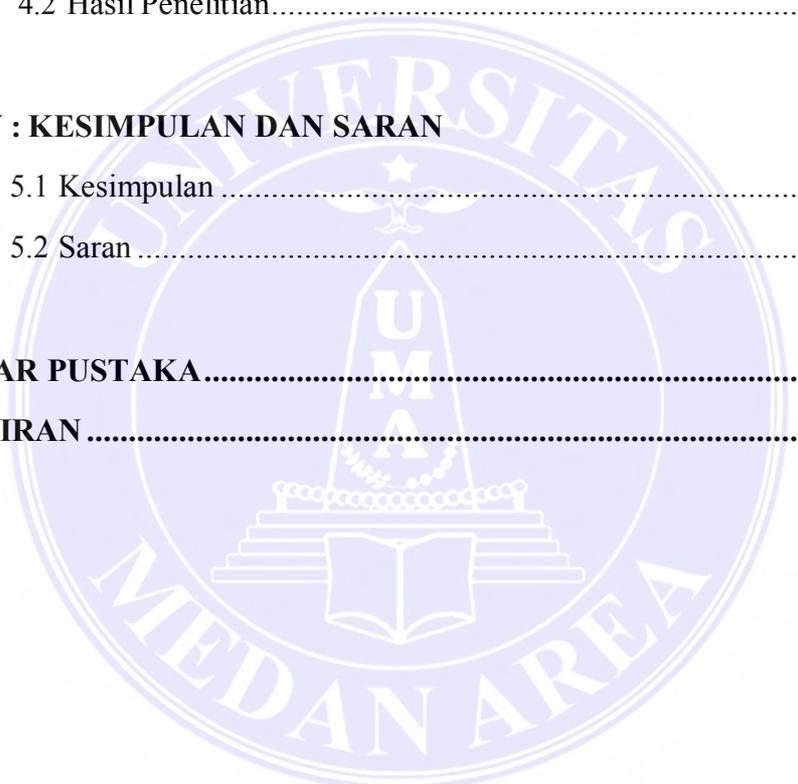
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	55
4.2 Hasil Penelitian.....	63

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	96
5.2 Saran	97

DAFTAR PUSTAKA.....	98
----------------------------	-----------

LAMPIRAN	101
-----------------------	------------



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.2 Persentase Kehadiran Guru Sesuai KMA 890 Tahun 2019 Setiap Bulan Tahun Pelajaran 2018/2019 dan 2019/2020	8
Tabel 1.2 Persentase Kelengkapan Perangkat Pembelajaran Tahun Pelajaran 2018/2019	9
Tabel 3.1 Operasional Variabel	53
Tabel 3.2 Tabel Skala Likert	54
Tabel 4.1 Keadaan Sarana dan Prasarana MAN Tebing Tinggi.....	57
Tabel 4.2 Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan MAN Tebing Tinggi	59
Tabel 4.3 Keadaan Siswa MAN Tebing Tinggi	60
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	64
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	65
Tabel 4.8 Tabel Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Kerja (X)	66
Tabel 4.9 Tabel Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Guru (Y).....	71
Tabel 4.10 Hasil Rangkuman Uji Validitas Angket Responden Motivasi Kerja (X)	77
Tabel 4.11 Hasil Rangkuman Uji Validitas Angket Responden Kinerja Guru (Y)	78
Tabel 4.12 Uji Realibilitas Variabel X (Motivasi Kerja)	79
Tabel 4.13 Uji Realibilitas Variabel Y (Kinerja Guru).....	79
Tabel 4.14 Uji Kolmogrov Smirnov	80

Tabel 4. 15 Analisis Regresi Berganda.....	84
Tabel 4.16 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-T).....	86
Tabel 4. 17 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-F)	91
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi	93



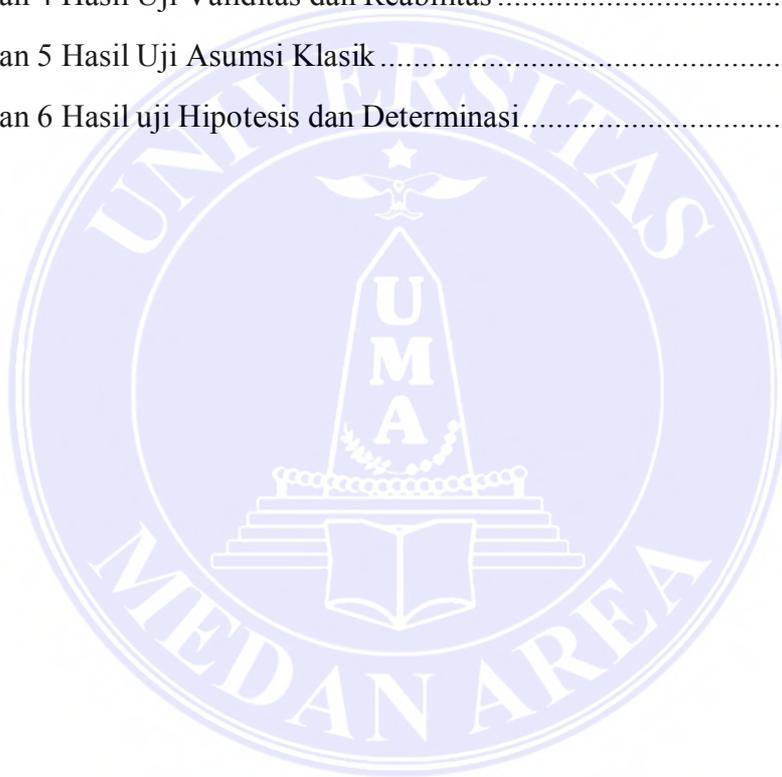
DAFTAR GRAFIK

	Halaman
Grafik 4. 1 Grafik Normal P-P Plot	81
Grafik 4.2 Grafik Uji Heteroskedastisitas.....	83



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Angket Penelitian.....	101
Lampiran 2 Uji Validitas.....	108
Lampiran 3 Hasil Jawaban Penelitian.....	118
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas.....	128
Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	133
Lampiran 6 Hasil uji Hipotesis dan Determinasi.....	135



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan sangat menentukan kemajuan dan mutu sebuah bangsa. Kualitas pendidikan mempengaruhi kualitas bangsa. Bangsa yang maju memiliki pendidikan yang baik. Pendidikan yang baik diperoleh dari kualitas guru yang baik. Guru merupakan faktor kunci mutu pendidikan dan kemajuan sebuah bangsa. Bangsa yang mengabaikan guru akan sulit maju karena kualitas generasi penerus ditentukan oleh guru, selain orangtua dan pemerintah. Hal ini sudah menjadi pengetahuan umum tetapi sulit dalam praktik.

Permasalahan pendidikan di Indonesia masih menjadi topik perbincangan yang hangat. Berbagai pihak, baik para pakar pendidikan maupun masyarakat awam sepakat bahwa sistem pendidikan di Indonesia “menderita sakit” yang berkepanjangan. Pemerintah dengan segala kekuatan yang dimilikinya telah berupaya mencari “obat” yang tepat untuk mengatasinya. Lembaga-lembaga kemasyarakatan pun kini telah banyak terjun membantu mengatasi berbagai permasalahan pendidikan Indonesia ini. Namun hingga kini pendidikan Indonesia masih belum mengalami kemajuan yang signifikan.

Guru adalah elemen penting dalam pendidikan. Akan tetapi seperti apa dan bagaimana bangsa Indonesia di masa depan sangat bergantung pada kualitas guru. Karena begitu pentingnya peran dan tanggungjawab guru, UU No. 14 Tahun 2005

tentang Guru dan Dosen menyebutkan guru sebagai agen pembelajaran yang harus menjadi fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa, pembelajaran dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik.

Menurut Maulipaksi dalam artikel Permasalahan Guru Di Indonesia yang ditulis oleh Buya Jilan Tahun 2018 menyatakan bahwa Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) beberapa tahun terakhir menunjukkan kompetensi guru Indonesia rendah. Peringkat rendah Indonesia dalam beberapa pemeringkatan dunia tentang kemampuan siswa dalam bidang membaca, matematika, dan sains juga secara tidak langsung menunjukkan kelemahan kompetensi guru. Rata-rata nasional hasil UKG 2015 bidang paedagogik dan profesional adalah 53,02. Untuk kompetensi bidang paedagogik saja, rata-rata nasionalnya hanya 48,94, yakni berada di bawah standar kompetensi minimal (SKM), yaitu 55.

Tanda lain guru tidak kompeten adalah tidak bisa menggunakan komputer, metode mengajarnya ceramah, tidak bisa menerapkan metode mengajar yang aktif dan menyenangkan, tidak bisa memanfaatkan dan mengolah informasi dari internet, tidak kontekstual, dan seterusnya. Ada memang guru yang sudah tidak memiliki motivasi belajar. Merasa benar dengan apa yang dimiliki dan dilakukannya selama ini.

Sekolah perlu memperhatikan motivasi kerja guru, baik eksternal maupun internal. Hal tersebut sebagai langkah strategis untuk dapat mendorong guru bekerja dengan semakin produktif. Pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan guru, terutama imbalan finansial serta apresiasi non materi perlu diberikan kepada

guru, agar memungkinkan guru lebih fokus dan nyaman terhadap pekerjaannya. Dengan semangat kerja tinggi, otomatis produktivitas kerja juga akan meningkat, sehingga proses pembelajaran semakin efektif dan efisien. Oleh karena itu, pemberian motivasi dan kesempatan kepada setiap guru dalam bekerja dan mengembangkan kompetensi serta karirnya mutlak dilakukan (Eliyanto, 2018).

Menurut Kreitner dan Kinicki, 2001 (Wibowo, 2017:330) motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya factor yang membentuk kinerja. Hal tersebut dapat dijelaskan dari model hubungan antara motivasi dengan kinerja. Ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Sebagai tenaga profesional kependidikan guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Herzberg (dalam bukunya Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil.) menyatakan bahwa “Motivasi kerja bukanlah dimensi tunggal, tetapi tersusun dalam dua faktor, yaitu: factor motivator (*satisfier*) dan faktor *hygiene*“. Faktor motivator adalah faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja, seperti prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa yang mereka kerjakan penting dan tanggung jawab. Faktor *hygiene* adalah faktor yang bersifat ekstrinsik, seperti kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan teman kerja, gaji, rasa aman dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi

kerja dan status. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja karyawan menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara bahwa Kinerja karyawan (prestasi) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hamzah (2017) Kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan guru terkait dengan tugas apa yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya. Karena itu untuk dapat menilai kinerja guru dapat dilakukan melalui indicator dan aspek kinerja yang meliputi :

1. Kualitas kerja, indikatornya yaitu membuat perencanaan program pengajaran dengan cepat, menguasai bahan pelajaran dan menilai kemampuan belajar mengajar.
2. Kecepatan/ketepatan kerja, indikatornya yaitu menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademi
3. Inisiatif dalam kerja, indikatornya yaitu menggunakan media dalam pembelajaran dan menggunakan metode yang bervariasi dalam pembelajaran.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Jurnal Penelitian oleh Titin Eka Ardiana (2017) yang berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akutansi SMK Di Kota Madiun*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 80,6%, selebihnya sebesar 19,4% kinerja guru akuntansi ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

Jurnal Penelitian oleh Eliyanto yang berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, karena nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,699. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, karena nilai signifikansi t sebesar 0,014 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,014 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,248. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, karena nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja guru 0,726 atau sebesar 72,6%, sedangkan sisanya 27,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Jurnal Penelitian oleh Slamet Riyadi dan Aria Mulyapradana (2017) yang berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Tesis oleh Al Fisqy Kayyasa Amaliyyah (2017) yang berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Swadhipa Natar T.P 2015/2016*. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja mempengaruhi positif terhadap kinerja guru, disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja, dan motivasi kerja serta disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Yayasan Swadhipa Natar.

Jurnal Penelitian oleh Reza Ahmadiansah (2016) yang berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efek motivasi dan kepuasan kerja pada kinerja guru di SMK Muhammadiyah Salatiga adalah signifikan dengan signifikansi $0,003 < 0,05$. Fvalue of 6,378, dengan kontribusi efektif sebesar 20,7%

Madrasah Aliyah Negeri Tebing Tinggi adalah satu-satunya Madrasah Aliyah Negeri yang ada di Kota Tebing Tinggi yang berdiri sejak Tahun 2009. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah Bagian Kurikulum MAN Tebing Tinggi terhadap Bapak Endah Mukhlisyin Syah, S.Pd pada tanggal 13 Januari 2020 didapatkan informasi, bahwa kinerja guru MAN Tebing Tinggi belum maksimal penyebabnya diduga

karena motivasi yang dimiliki guru beragam dan kadang berubah-ubah sesuai dengan kondisi masing-masing individu.

Melalui observasi lapangan dan wawancara yang dilakukan tersebut berdasarkan motivasi kerja menurut teori Kebutuhan Abraham Maslow pada MAN Tebing Tinggi :

1. Kebutuhan Fisik,

Kondisi di MAN Tebing Tinggi 60 % guru masih berstatus honorer atau Guru Bukan PNS (GBPNS) sedangkan 40% nya yang sudah PNS. Sehingga secara data status tersebut kemungkinan kebutuhan fisik sangat tinggi yaitu kebutuhan akan gaji.

2. Kebutuhan Rasa Aman,

Kondisi MAN Tebing Tinggi memiliki lingkungan kondusif dalam melaksanakan kegiatan belajar dan mengajar. Kondisi di tempat kerja dapat membuat guru merasa tenang dalam bekerja serta merasa nyaman untuk mengajar.

3. Kebutuhan Sosial,

Kondisi MAN Tebing Tinggi dalam bersosialisasi antara para guru terjalin komunikasi yang baik dan membuat kenyamanan dalam melaksanakan tugas belajar dan mengajar.

4. Kebutuhan Penghargaan,

Kondisi MAN Tebing Tinggi untuk penghargaan yang diberikan untuk bentuk apresiasi masih belum memadai sehingga kebutuhan akan penghargaan di MAN Tebing Tinggi cukup tinggi.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri,

Kondisi MAN Tebing Tinggi untuk kebutuhan aktualisasi diri yang dibutuhkan guru untuk mengeksklore potensi yang ada pada guru MAN Tebing Tinggi masih rendah sehingga kebutuhan akan aktualisasi diri di MAN Tebing Tinggi cukup tinggi.

Tabel. 1.1
PERSENTASE KEHADIRAN GURU SESUAI KMA 890 TAHUN 2019
SETIAP BULAN TAHUN PELAJARAN 2018/2019 DAN 2019/2020

NO.	TAHUN PELAJARAN 2018/2019		TAHUN PELAJARAN 2019/2020	
	BULAN	PERSENTASE	BULAN	PERSENTASE
1.	JULI 2018	58	JULI 2019	60
2.	AGUSTUS 2018	54	AGUSTUS 2019	50
3.	SEPTEMBER 2018	55	SEPTEMBER 2019	57,5
4.	OKTOBER 2018	47	OKTOBER 2019	42,5
5.	NOVEMBER 2018	50	NOVEMBER 2019	52,5
6.	DESEMBER 2018	62,5	DESEMBER 2019	67,5
7.	JANUARI 2018	45	JANUARI 2019	42,5
8.	FEBRUARI 2018	58	FEBRUARI 2019	60
9.	MARET 2018	64		
10.	APRIL 2018	52,5		
11.	MEI 2018	47,5		
12.	JUNI 2018	64		

(Sumber : Arsip Wakil Kepala MAN Tebing Tinggi Bidang Kurikulum)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran guru-guru MAN Tebing Tinggi masih rendah, baik tahun 2018 maupun tahun 2019 sebelum dilakukannya work from home (WFH). Tingkat disiplin waktu kehadiran yang rendah tentu saja menunjukkan motivasi kerja guru MAN Tebing Tinggi yang masih rendah. Dengan motivasi kerja yang rendah dapat mempengaruhi kinerja guru MAN Tebing Tinggi.

Tabel 1.2
PERSENTASE KELENGKAPAN PERANGKAT PEMBELAJARAN
TAHUN PELAJARAN 2018/2019

NO.	BUKU KERJA	PERSENTASE
1.	BUKU KERJA 1	100
2.	BUKU KERJA 2	77,8
3.	BUKU KERJA 3	65
4.	BUKU KERJA 4	16,7

(Sumber : Arsip Wakil Kepala MAN Tebing Tinggi Bidang Kurikulum)

Dari tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kelengkapan perangkat pembelajaran hanya buku kerja 1 yang berisi analisis Standar Kompetensi Lulusan (SKL), Silabus Pembelajaran, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) yang dimiliki oleh semua guru. Sementara buku kerja 2 yang berisi Kode Etik Guru, Ikrar Guru, Tata Tertib Guru, Kalender Pendidikan, Alokasi Waktu, Program Tahunan (Prota), Program Semester (Prosem), dan Jurnal Agenda Guru serta buku kerja 3 yang berisi Absensi Siswa, Daftar Nilai, Penilaian Akhlak, Analisis Hasil Ulangan, Program Pembelajaran, Perbaikan, dan Pengayaan, Jadwal Mengajar, Daya Serap Siswa, Kumpulan Kisi-Kisi Soal, Analisis Butir Soal,

dan Perbaikan Soal dimiliki oleh sebagian besar guru sedangkan buku kerja 4 yang berisi Evaluasi Diri Sekolah, Program Tindak Lanjut dan Daftar Pustaka hanya sebagian kecil guru yang memilikinya. Dari tabel ini juga dapat dilihat kelengkapan pembelajaran yang tidak lengkap dimiliki oleh guru dapat dilihat rendahnya motivasi guru MAN Tebing Tinggi.

Studi penelitian ini dianggap penting karena :

1. Motivasi Kerja mempengaruhi terhadap kinerja menurut penelitian Titin Eka Ardiana, Eliyanto, Slamet Riyadi dan Aria Mulyapradana, Al Fisqy Kayyash Amaliyyah, Reza Ahmadiansah.
2. Adanya potensi penurunan siswa setiap tahun di pertengahan studi dikarenakan kurangnya kecakapan guru dalam membimbing siswa.

Yang membedakan penelitian ini terhadap penelitian sebelumnya adalah pemilihan lokasi penelitian, sehingga saya sebagai penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Tebing Tinggi”.

1.2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tebing Tinggi”.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tebing Tinggi.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan yang menyangkut manajemen sumber daya manusia lebih khususnya tentang motivasi kerja dan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti, dapat melatih cara berpikir, menganalisis data dan menambah pengalaman serta penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister di Prodi Ilmu Administrasi Publik
- b. Bagi Objek Penelitian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang membantu peningkatan kinerja guru dengan memberikan motivasi kerja yang tepat.
- c. Bagi Peneliti Lain, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya sesuai dengan topic penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori-Teori Yang Mendukung

2.1.1. Motivasi Kerja

2.1.1.1. Pengertian Motivasi

Ditinjau dari etimologinya, “motivasi” berasal dari kata Latin *motivus* atau *motum* yang berarti menggerakkan atau memindahkan. Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2017 :61).

Menurut Chung dan Meggison (dalam Fahmi, 2015) “ *Motivation is defined as/goal-directed behaviour. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal. It’s closely performance.*”

Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo, 2017) motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Menurut Greenberg dan Baron (dalam Wibowo, 2017) motivasi merupakan serangkaian proses membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*) dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energy di belakang tindakan. Motivasi juga

berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedang perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Menurut Robbins (2010), motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energy, diarahkan dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Defenisi ini memiliki tiga elemen yaitu energy, arah dan ketekunan. Elemen *energi* adalah ukuran dari intensitas atau dorongan. Seseorang termotivasi menunjukkan usaha dan bekerja keras. Namun, kualitas usaha itu juga harus dipertimbangkan. Usaha tingkat tinggi tidak selalu mengarah pada kinerja pekerjaan yang menguntungkan kecuali usaha tersebut disalurkan ke *arah* yang menguntungkan organisasi. Usaha yang disarankan dan konsisten dengan tujuan organisasi adalah jenis usaha yang kita inginkan dari para karyawan. Akhirnya, motivasi mencakup dimensi *ketekunan*. Kami menginginkan karyawan untuk tekun dalam usahanya untuk mencapai untuk tujuan tersebut.

Dari pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

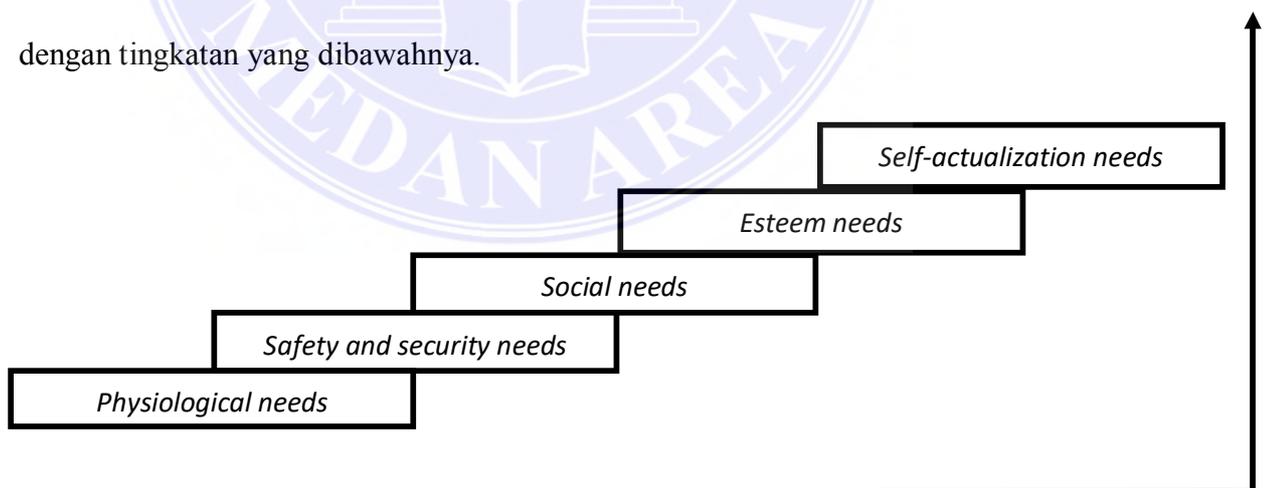
2.1.1.2. Teori Kebutuhan Tentang Motivasi

Menurut Mangkunegara (2017; 63) ada empat teori kebutuhan tentang motivasi yaitu :

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya. Dalam konsep Motivasi Maslow bahwa manusia tersebut memiliki 5 (lima) tingkatan kebutuhan, dimana setiap tingkatan (*hierarchy*) akan diperoleh jika telah dilalui dengan tingkatan yang dibawahnya.



***Hierarki Kebutuhan Menurut Teori Abraham H. Maslow
(Sumber : Wibowo, 2017;102)***

Adapun tingkatan atau hierarki dari kebutuhan menurut teori Abraham H. Maslow (dalam Fahmi; 2017) adalah sebagai berikut :

1. *Physiological needs*

Physiological needs adalah kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangan dan papan. Contohnya kebutuhan makan, minum, perumahan, seks, istirahat untuk menjaga kesehatan, berobat jika sakit.

2. *Safety and security needs*

Safety and security needs adalah kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan yang pertama terpenuhi. Pada kebutuhan tahap kedua ini seorang individu menginginkan terpenuhinya rasa keamanan. Kebutuhan rasa aman dapat terpenuhi dalam berbagai bentuk seperti karyawan yang bekerja mampu untuk menyetor gaji untuk ditabung.

3. *Social needs*

Social needs adalah kebutuhan ketiga setelah kebutuhan kedua terpenuhi. Kebutuhan ini mencakup perasaan kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan.

4. *Esteem needs*

Esteem needs adalah kebutuhan keempat yang dipenuhi setelah kebutuhan ketiga terpenuhi. Kebutuhan seseorang akan kasih sayang akan factor-faktor penghargaan internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi serta factor-faktor penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan dan perhatian.

5. *Self-actualization needs*

Self-actualization needs adalah kebutuhan tertinggi dalam teori Maslow. Pada tahap ini seseorang ingin terpenuhinya keinginan untuk aktualisasi diri yaitu ia ingin menggunakan potensi yang dimilikinya dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan dirinya. Kondisi ini terapkan dalam bentuk pekerjaan yang dijalani sudah lebih jauh dari hanya sekedar rutinitas namun pada sisi yang jauh lebih menantang dan penuh dengan kreatifitas tingkat tinggi. Dan karya-karya yang dihasilkan oleh dirinya dianggap luar biasa serta sangat patut untuk dihargai.

2. Teori X dan Y Mc Gregor

Teori X dan Y dikemukakan oleh Douglas McGregor (dalam Fahmi; 2017) yang sejak tahun 1954 adalah profesor dalam bidang Manajemen yang terdapat dalam "*The Human Side of Enterprise*" di tahun 1960. Douglas McGregor terkenal karena mengajukan dua asumsi tentang sifat manusia; Teori X dan Teori Y. McGregor melalui teorinya itu berusaha menonjolkan sisi peranan sentral yang dimainkan manusia dalam organisasi. Douglas McGregor memberi rekomendasi tentang tipe manusia ada dua kategori yaitu :

1. **Teori X** adalah pandangan negative orang-orang yang mengasumsikan bahwa para pekerja memiliki sedikit ambisi, tidak menyukai pekerjaan, ingin menghindari tanggung jawab dan perlu dikendalikan agar dapat bekerja secara efektif.

2. **Teori Y** adalah pandangan positif yang mengasumsikan bahwa karyawan menikmati pekerjaan, mencari dan menerima tanggungjawab dan berlatih mengarahkan diri.

3. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori Dua Faktor Frederick Herzberg (disebut juga teori motivasi higienis) mengusulkan bahwa factor-faktor intrinsik terkait dengan kepuasan kerja, sedangkan factor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Herzberg ingin mengetahui ketika seseorang merasa sangat nyaman (puas) atau tidak nyaman (tidak puas) dengan pekerjaan mereka. Ia menyimpulkan bahwa jawaban yang diberikan orang-orang saat mereka merasa nyaman dengan pekerjaan mereka secara signifikan berbeda dari jawaban yang mereka berikan ketika mereka merasa tidak nyaman (Robbins;2010).

Frederick Herzberg (dalam Wibowo; 2017) mengembangkan *Two-Factor Theory* berdasarkan pada ‘*motivators*’ dan ‘*hygiene factors*’.

1. **Hygiene Factors** merupakan kebutuhan dasar manusia, tidak bersifat memotivasi tetapi kegagalan mendapatkannya menyebabkan ketidakpuasan.
 - a. *Salary and benefits* (gaji dan tunjangan)
 - b. *Working conditions* (kondisi kerja)
 - c. *Company policy* (kebijakan organisasi)
 - d. *Status* (kedudukan)
 - e. *Job security* (keamanan kerja)

f. *Supervision and authonomy* (pengawasan dan otonomi)

g. *Office life* (kehidupan di tempat kerja)

h. *Personal life* (kehidupan pribadi)

2. **Motivators** adalah yang sebenarnya mendorong orang untuk mendapatkan kebutuhannya.

a. *Achievement* (prestasi)

b. *Recognition* (pengakuan)

c. *Job interest* (minat pekerjaan)

d. *Responsibility* (tanggungjawab)

e. *Advancement* (kemajuan)

4. Teori Tiga Kebutuhan McClelland

Menurut Prof. Dr. David C. McClelland (dalam Mangkunegara; 2017), seorang ahli psikologi bangsa Amerika dari Universitas Harvard dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksudkan terdiri dari 3 (tiga) dorongan kebutuhan, yaitu :

1. *Need of achievement*

2. *Need of affiliation*

3. *Need of power*

Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji.

David McClelland (dalam Mangkunegara; 2017) mengemukakan enam karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi, yaitu :

1. Memiliki tingkat tanggungjawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan memikul resiko
3. Memiliki tujuan yang realistic
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

2.1.1.3. Teori Kognitif Tentang Motivasi

1. *Goal Setting* (Teori Penetapan Tujuan)

Teori penetapan tujuan ini merupakan teori motivasi dengan pendekatan kognitif yang dikembangkan oleh Edwin Locke, bahwa penetapan suatu tujuan tidak hanya berpengaruh pada pekerjaan saja, tetapi juga merangsang karyawan untuk mencari atau menggunakan metode kerja yang paling efektif. Melibatkan para karyawan dalam

menetapkan tujuan dapat menumbuhkan motivasi kerja dan pencapaian prestasi kerja maksimal (Mangkunegara; 2017).

Menurut Locke (dalam Wibowo; 2017) goal setting mempunyai empat mekanisme motivasional yaitu :

- a. *Goals direct attention.* Tujuan yang secara pribadi bermakna cenderung memfokuskan pada satu perhatian pada apa yang relevan dan penting.
- b. *Goals regulate effort.* Tidak hanya tujuan membuat kita mengerti secara selektif, mereka juga memotivasi kita untuk bertindak.
- c. *Goals Increase Persistence.* Ketekunan merupakan usaha yang dikeluarkan pada tugas selama perpanjangan periode waktu. Orang yang tekun cenderung melihat hambatan sebagai tantangan yang harus diatasi daripada sebagai alasan untuk gagal.
- d. *Goals Foster Strategies and action plans.* Tujuan dapat membantu karena tujuan mendorong orang mengembangkan strategi dan rencana aksi yang memungkinkan mencapai tujuan mereka.

2. *Reinforcement Theory* (Teori Penguatan)

Teori Penguatan menyebutkan bahwa perilaku adalah fungsi dari konsekuensi-konsekuensinya. Konsekuensi yang segera mengikuti perilaku dan meningkatkan probabilitas dimana perilaku akan diulang disebut **daya penguat** (*reinforce*). Teori penguatan mengabaikan faktor-faktor seperti tujuan, ekspektasi dan kebutuhan. Sebaliknya teori ini hanya

berfokus pada apa yang terjadi pada seseorang ketika ia melakukan sesuatu.

Menggunakan teori penguatan, para menejer dapat mempengaruhi perilaku karyawan dengan menggunakan daya penguat yang positif dalam tindakan-tindakan yang membantu organisasi mencapai tujuannya. Dan para menejer harus mengabaikan bukan menghukum, perilaku yang tidak diinginkan. Meskipun hukuman menghilangkan perilaku yang tidak diinginkan lebih cepat daripada nonpenguatan, seringkali efeknya bersifat sementara dan mungkin ada efek samping yang tidak menyenangkan termasuk perilaku disfungsional seperti konflik di tempat kerja, ketidakhadiran, dan perputaran karyawan (Robbins ; 2010).

3. (*Job Design*) Teori Desain Pekerjaan

Menurut Wibowo (2017; 332) *Job design* adalah mengubah konten dan/atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang dipergunakan untuk desain kerja adalah *scientific management* (manajemen saintifik), *job enlargement* (perluasan kerja), *job rotation* (rotasi kerja), dan *job enrichment* (pengkayaan kerja).

- a. *Scientific management* dikembangkan oleh Frederick Taylor dengan menggunakan *time and task study* untuk mempertimbangkan cara yang paling efisien dan aman untuk melakukan pekerjaan. Sebagai konsekuensinya pekerjaan menjadi spesialisasi dan terstandar. Teknik ini menjadi awal pengembangan teknologi *assembly line*.

- b. *Job enlargement* berkaitan dengan membuat lebih banyak variasi dalam pekerjaan dengan mengombinasikan tugas terspesialisasi dengan tingkat kesulitan berimbang. Banyak pendapat yang mengatakan hal ini sebagai *horizontally loading the job*. Pendukung dari *job enlargement* menyatakan bahwa dapat memperbaiki kepuasan pekerja, motivasi dan kualitas produksi.
- c. *Job rotation* merupakan memindahkan pekerja dari satu pekerjaan spesialisasi ke lainnya. Daripada hanya mengerjakan satu pekerjaan, pekerja dilatih dan diberi kesempatan mengerjakan dua atau lebih pekerjaan berbeda atas dasar rotasi. Dengan melakukan rotasi dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain, manajer berkeyakinan dapat menstimulasi minat dan motivasi sambil memberi pekerja perspektif organisasi yang lebih luas. Keuntungan lainnya adalah meningkatnya fleksibilitas pekerja dan mempermudah penyusunan jadwal karena pekerja diberi *cross training* untuk melakukan pekerjaan berbeda. Pada gilirannya, *cross training* memerlukan pekerja belajar ketrampilan baru dapat membantu mereka meningkatkan mobilitas.
- d. *Job enrichment* merupakan aplikasi praktis dari teori *motivator-hygiene* Frederick Herzberg tentang kepuasan kerja. *Motivators* merupakan karakteristik pekerjaan dihubungkan dengan kepuasan kerja. Sedangkan *hygiene factors* merupakan karakteristik pekerjaan dihubungkan dengan ketidakpuasan kerja. *Job enrichment* adalah membangun prestasi, rekognisi, menstimulasi pekerjaan,

tanggungjawab dan kemajuan dalam pekerjaan. Karakteristik ini disatukan ke dalam pekerjaan melalui *vertical loading*. Daripada memberi pekerja tambahan tugas dengan kesulitan sama (*horizontal loading*), *vertical loading* memberi pekerja tanggungjawab lebih banyak.

4. *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Equity Theory adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran social, atau hubungan memberi dan menerima. Komponen utama terkait dalam pertukaran memberi dan menerima. Komponen utama terkait dalam pertukaran antara *employee-employee* adalah *inputs* dan *income*. Sebagai *inputs* adalah pekerja untuk mana mereka mengharapkan hasil, termasuk pendidikan, pengalaman, ketrampilan dan usaha. Di sisi *outcomes* dari pertukaran, organisasi mengusahakan pembayaran, tunjangan tambahan dan rekognisi. *Outcomes* ini bervariasi sangat luas, tergantung pada organisasi dan tingkatannya.

Terdapat beberapa pelajaran yang dapat diperoleh dari *Equity Theory* yaitu :

- a. Teori keadilan memberikan pelajaran kepada menejer tentang bagaimana keyakinan dan sikap mempengaruhi kinerja. Kita sangat termotivasi untuk memperbaiki situasi ketika gagasan kita tentang kejujuran dan keadilan dilukai

- b. Menekankan perlunya bagi manajer memberikan perhatian pada persepsi pekerja tentang apa yang jujur dan adil. Bagaimana kejujuran berpikir manajer tentang kebijakan organisasi, prosedur dan system *reward* persepsi keadilan setiap pekerja harus diperhitungkan. Orang merespons secara negative ketika mereka merasakan ketidakadilan organisasional dan interpersonal.
- c. Menejer mendapatkan manfaat dengan memberikan kesempatan kepada pekerja berpartisipasi dalam membuat keputusan tentang manfaat pekerjaan penting
- d. Pekerja harus diberi peluang tentang manfaat pekerjaan yang mempengaruhi kesejahteraan mereka. Untuk dapat mempertimbangkan keputusan meningkatkan keyakinan bahwa manajemen memperlakukan pekerja secara jujur. Pada gilirannya persepsi perlakuan jujur meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan membantu mengurangi ketidakhadiran dan pergantian.
- e. Pekerja lebih memungkinkan menerima dan mendukung perubahan apabila mereka percaya diimplementasikan secara jujur dan menghasilkan manfaat yang adil.
- f. Manajer dapat meningkatkan kerja sama dan *teamwork* diantara anggota kelompok dengan memperlakukan mereka secara jujur.
- g. Memperlakukan pekerja secara tidak adil dapat mengarah pada proses pengadilan dan biaya sidang yang mahal. Pekerja menolak

keadilan di pekerjaan lebih mungkin mengarah pada arbitrase atau pengadilan.

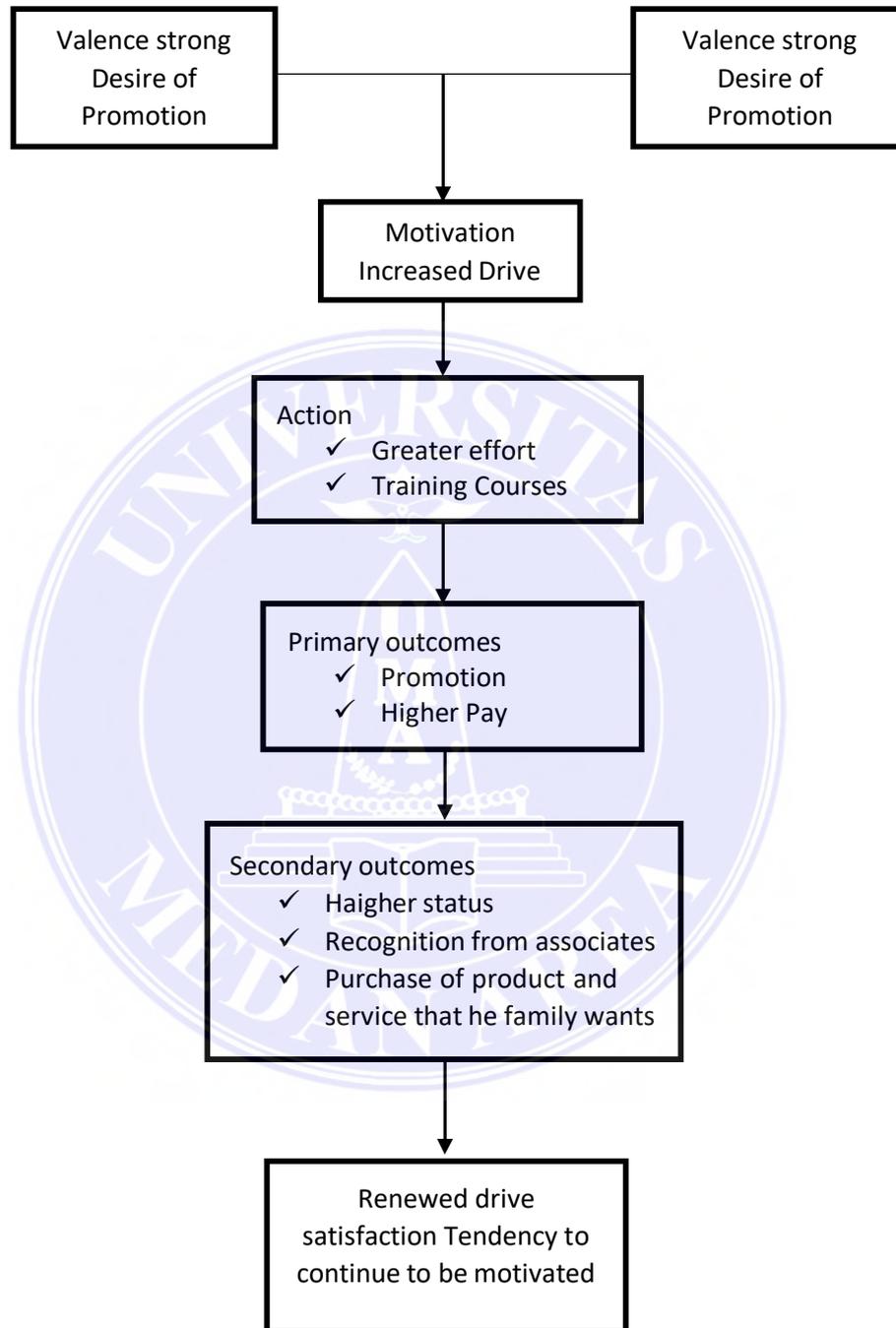
- h. Manajer perlu memberi perhatian pada iklim organisasi untuk keadilan. Iklim organisasi untuk keadilan secara signifikan kepuasan kerja.

5. *Expectancy Theory* (Teori Ekspektasi)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom. "*Vroom explains that motivation is a product of how much one wants something and one's estimate of the probability that a certain will lead to it*" (Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu akan menuntunnya. (Mangkunegara ; 2017).

Selanjutnya Keith Davis (dalam Mangkunegara; 2017) mengemukakan bahwa "*Expectancy is the strength of belief that an act will be followed by particular outcomes. It represents employee judgement of the probability that achieving one result will lead it another result. Since expectancy is a action –outcomes association, it may range from 0 to 1, if an employee see no probability that an act will lead to a particular outcome relationship indicates certainly, then expectancy has a value of one. Normally employee expectancy is somewhere these two extremes.*"

Pelaksanaan Teori harapan ini dapat diperhatikan pada bagan berikut :



(Sumber : Mangkunegara, 2017 :71)

2.1.1.4. Implementasi Teori Motivasi dalam Bekerja

1. Intervention Programs

Kemampuan memotivasi karyawan merupakan ketrampilan manajerial yang harus dikuasai oleh seseorang pimpinan. Secara psikologis, pimpinan tidak mungkin mampu mempengaruhi motivasi karyawan bawahan tanpa sebelumnya memahami apa yang dibutuhkan. Ada tiga aspek utama yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu :

- a. Perbedaan karakteristik individu meliputi kebutuhan, minat, sikap dan nilai
- b. Perbedaan karakteristik pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan persyaratan jabatan untuk setiap pekerjaan yang menuntut penempatan pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya
- c. Perbedaan karakteristik organisasi (lingkungan kerja) yang meliputi peraturan kerja, iklim kerja dan budaya kerja yang disepakati.

2. Pay Incentive Plans

Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan Edwin Locke (dalam Mangkunegara; 2017) yang menyimpulkan bahwa “insentif berupa uang jika pemberiannya dikaitkan dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.”. Oleh karena itu, pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan terpecut motivasi kerjanya dan mampu mencapai produktivitas kerja maksimal.

3. Job Redesign

Pada prinsipnya, merancang kembali pekerjaan merupakan proses terjadinya pengaruh secara berkelanjutan dan perubahan pekerjaan yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaan tertentu yang diharapkan lebih memotivasi para karyawan. Pelaksanaan job redesign dilakukan dalam upaya mengatasi kelesuan motivasi dan penurunan produktivitas kerja.

4. Behavior Modification

Modifikasi perilaku kerja berkaitan dengan teori motivasi kerja dapat diperhatikan sebagai berikut :

- a. Nilai penghargaan yang diharapkan karyawan
- b. Persepsi karyawan dalam berupaya mencapai penghargaan
- c. Usaha yang harus dilakukan
- d. Kemampuan dan sifat
- e. Persepsi peranan
- f. Prestasi kerja yang diisyaratkan untuk dapat mencapai penghargaan
- g. Penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik
- h. Persepsi penghargaan yang adil
- i. Tingkat kepuasan kerja yang dicapai oleh karyawan

2.1.2. Kinerja

2.1.2.1. Pengertian Kinerja

Menurut Fahmi (2017; 176) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit*

oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut Amstrong dan Baron (dalam Fahmi, 2017) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Bastian (dalam Fahmi, 2017) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

2.1.2.2. Pengertian Guru

Menurut UUSPN No. 20 Tahun 2003 Bab XI Pasal 39 Ayat 2 dinyatakan bahwa pendidik (*guru*) merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Sedangkan menurut UU Tahun 2004 tentang Guru dan Dosen yang disebut guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Menurut Wiyani (2019: 3) guru dapat diartikan sebagai orang dewasa yang bekerja sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didik di sekolah agar peserta didik dapat menjadi sosok yang berkarater (*dimensi afektif*), berilmu pengetahuan (*dimensi koqnitif*), serta terampil mengaplikasikan ilmu pengetahuannya (*dimensi psikomotorik*).

Tugas guru dalam pembelajaran menuntut penguasaan bahan ajar yang akan diajarkan dan penguasaan tentang bagaimana mengajarkan bahan ajar yang menjadi pilihan. Pemilihan bahan ajar dan strategi pembelajaran yang akan digunakan dalam pembelajaran oleh guru tentunya disesuaikan dengan karakteristik siswa yang akan belajar dan kurikulum yang berlaku. Agar guru dapat mengajar dengan baik, maka syarat pertama yang harus dimiliki adalah menguasai betul dengan cermat dan jelas apa-apa yang hendak diajarkan. Seorang guru yang tidak menguasai bahan ajar, tidak mungkin dapat mengajar dengan baik kepada para siswanya. Oleh karena itu, penguasaan bahan ajar merupakan syarat esensial bagi guru.

2.1.2.3. Kinerja Guru

Menurut Rubiyanto Kinerja guru dalam proses pembelajaran dapat dinyatakan prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu yang diukur berdasarkan tiga indikator yaitu: penguasaan bahan ajar, kemampuan mengelola pembelajaran dan komitmen menjalankan tugas

Menurut Ainamulyana Kinerja Guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh *guru* sesuai dengan target dan tujuan.

Menurut Rusyan (2000:17), Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.

Menurut Madjid (2016) kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Singkatnya kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.

Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, Kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas.

2.1.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut A. Tabrani Rusyan dkk (2000:17) menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan kinerja guru maka perlu berbagai faktor yang mendukung, di antaranya:

1. Motivasi Kinerja Guru

Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat juga memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.

2. Etos Kinerja Guru

Guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos kinerja dalam melaksanakan tugasnya guru memiliki etos yang berbeda-beda. Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru, karena:

- a. Pergeseran waktu yang mengakibatkan segala sesuatu dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang.
- b. Kondisi yang terbuka untuk menerima dan menyalurkan kreativitas.
- c. Perubahan lingkungan terutama bidang teknologi.

3. Lingkungan Kinerja guru

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi:

- a. Lingkungan social-psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru, kepala sekolah, dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya kinerja guru.
 - b. Lingkungan fisik, ruang kinerja guru hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - (1) Ruangan harus bersih,
 - (2) Ada ruangan khusus untuk kerja,
 - (3) Peralatan dan perabotan tertata baik,
 - (4) Mempunyai penerangan yang baik,
 - (5) Tersedia meja kerja yang cukup,
 - (6) Sirkulasi udara yang baik,
 - (7) Jauh dari kebisingan.
4. Tugas dan tanggung jawab guru
- a. Tanggung jawab moral, guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila.
 - b. Tanggung jawab dan proses pembelajaran di sekolah, yaitu setiap guru harus menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik.
 - c. Tanggung jawab guru di bidang kemasyarakatan, yaitu turut mensukseskan pembangunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat.
 - d. Tanggung jawab guru di bidang keilmuan, yaitu guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.

e. Optimalisasi kelompok kerja guru

Jabatan sebagai seorang guru bukan hanya sebagai jabatan fungsional tetapi lebih bersifat profesional, artinya jabatan yang lebih erat kaitannya dengan keahlian dan keterampilan yang telah dipersiapkan melalui proses pendidikan dan pelatihan secara khusus dalam bidangnya. Karena guru telah dipersiapkan secara khusus untuk berkiprah dalam bidang pendidikan, maka jabatan fungsional guru bersifat profesional yang selalu dituntut untuk terus mengembangkan profesinya.

A. Tabrani Rusyan dkk, (2000:11) menyarankan bahwa dalam rangka mengatasi permasalahan-permasalahan global sekolah perlu menerapkan budaya kinerja dalam proses pembelajaran dengan cara sebagai berikut:

1. Meningkatkan mutu pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan para siswa.
2. Mengalakkan penggunaan alat dan media pendidikan dalam proses pembelajaran.
3. Mendorong lahirnya “Sumber Daya Manusia” yang berkualitas melalui proses pembelajaran yang efektif dan efisien.
4. Menata pendayagunaan proses pembelajaran, sehingga proses pembelajaran berdaya guna dan berhasil guna.
5. Membina peserta didik yang menghargai nilai-nilai unggul dalam proses pembelajaran.
6. Memotivasi peserta didik, menghargai, dan mengejar kualitas yang tinggi melalui proses pembelajaran.
7. Meningkatkan proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan globalisasi.

8. Memberi perhatian kepada peserta didik yang berbakat.
9. Mengubah peserta didik untuk berorientasi kepada kekarayaan bukan kepada ijazah.
10. Membudayakan sikap kritis dan terbuka sebagai syarat tumbuhnya pola pikir siswa yang lebih demokratis.
11. Membudayakan nilai-nilai yang mencintai kualitas kepada peserta didik.
12. Membudayakan sikap kerja keras, produktif, dan disiplin.

Menurut Wiyani (2019; 55) setidaknya ada delapan factor yang mempengaruhi kinerja guru. Kedelapan factor tersebut antara lain :

1. Kepribadian

Setiap orang sudah barang tentu memiliki ciri-ciri pribadi, termasuk juga guru. Ia memiliki ciri-ciri pribadi tertentu dan inilah kemudian yang akan membedakan kepribadian antara satu guru dengan guru yang lain.

Guru yang berkepribadian akan loyal terhadap berbagai hal yang sudah menjadi kewajiban dan tanggungjawabnya. Alhasil ia memiliki kemauan untuk giat dalam bekerja yang dapat memuaskan peserta didiknya, wali peserta didiknya dan masyarakatnya.

2. Keterampilan Mengajar

Tujuan seorang guru mengajar adalah untuk menanamkan pengetahuan, nilai dan keterampilan kepada peserta didik melalui kegiatan belajar untuk membantu peserta didik dalam menjawab tantangan hidupnya secara efektif dan efisien. Ada tujuh keterampilan dasar mengajar yang harus dikuasai oleh seorang guru ketika mengajar antara lain :

- Keterampilan bertanya
 - Keterampilan memberi penguatan
 - Keterampilan mengadakan variasi
 - Keterampilan menjelaskan
 - Keterampilan membuka dan menutup pelajaran
 - Keterampilan membimbing diskusi
 - Keterampilan mengelola kelas
3. Keterampilan Berkomunikasi

Dalam melaksanakan kerjanya sebagai pendidik dan pengajar guru perlu memperhatikan kualitas komunikasinya antara ia dengan peserta didik, rekan sejawat dan kepala sekolah. Komunikasi yang berkualitas akan membawa konsekuensi terjalannya interaksi seluruh komponen yang ada dalam sistem sekolah.

Kinerja guru akan meningkat seiring dengan meningkatnya intensitas kedua interaksi berjalan secara sehat. Interaksi yang sehat tersebut sangat ditentukan oleh kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan stakeholders pendidikan di sekolah. Komunikasi yang lancar dan baik akan mendorong seseorang untuk menjalin hubungannya dengan baik dan mendorong seseorang untuk melakukan tugasnya dengan baik pula.

4. Keterampilan Berhubungan dengan Masyarakat

Kemampuan guru dalam menjalin hubungan dengan masyarakat bukan hanya akan menjadikan masyarakat percaya jika anak-anaknya akan dididik oleh guru dengan baik, tetapi juga akan menjadikan masyarakat ikut berperan

serta dalam mensukseskan kegiatan pendidikan dan pembelajaran yang diselenggarakan oleh guru untuk putra-putrinya.

5. Kedisiplinan

Disiplin kerja pada guru bukanlah sesuatu yang abstrak. Ini karena disiplin kerja pada guru berbentuk perilaku-perilaku yang nyata yang kemanfaatannya bukan hanya dapat dirasakan oleh dirinya tetapi juga oleh orang lain. Disiplin kerja pada seorang guru bukan hanya akan menciptakan iklim kelas yang kondusif tetapi akan menginspirasi peserta didik untuk bersikap disiplin pula.

6. Kesejahteraan

Factor kesejahteraan menjadi salah satu yang mempengaruhi tinggi-rendahnya kinerja guru. Makin tinggi kesejahteraannya, maka makin tinggi pula kinerjanya sebaliknya jika kesejahteraan guru rendah maka akan rendah pula kinerjanya. Dengan kesejahteraannya yang tinggi, *kebutuhan* fisik maupun psikis guru dan keluarganya dapat terpenuhi. Dengan demikian, tingginya kesejahteraan guru menjadi satu hal yang dapat *memotivasi* guru.

7. Budaya Kerja

Budaya kerja yang dilakukan melalui penerapan aturan dan prosedur akan mengalami hambatan pada saat pertama kali dimulai, namun setelah proses pemberlakuan aturan dan prosedur disosialisasikan dan dilaksanakan secara berulang-ulang berulah kadar hambatan tersebut akan mulai berkurang. Hal itu dikarenakan budaya organisasi dapat terbentuk melalui kebiasaan menerapkan aturan dan prosedur.

8. Pengembangan Profesi Keguruan

Profesi keguruan harus senantiasa dikembangkan agar guru selalu memiliki kesigapan dan kesiapan dalam menghadapi berbagai tuntutan dari profesinya dan tuntutan dari masyarakat.

2.2. Penelitian Terdahulu

Jurnal oleh Titin Eka Ardiana (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun. Hasil penelitian besarnya keragaman motivasi kerja (X) yang dapat dijelaskan oleh variable kinerja guru akuntansi (Y) adalah 0,806 (*R square*) atau sebesar 80,6 % sedangkan hal-hal lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja guru akuntansi diantaranya sarana prasarana sekolah, lingkungan kerja sebesar 19,4 %.

Variable motivasi kerja yang menjadi variable bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. Hal ini disebabkan tumbuhnya rasa tanggung jawab dan pemahaman tujuan atau makna dari kerja yang selama ini dijalani sehingga kinerja guru akuntansi semakin meningkatkan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kota Madiun. Meskipun tanpa adanya motivasi kerja, kinerja dari guru akuntansi di SMK di Kota Madiun sudah baik. Hal ini dapat dilihat pada nilai koefisien regresi untuk variable konstan sebesar 103,459.

Jurnal oleh Eliyanto (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. Hasil pengujian Regresi Linier Berganda diperoleh persamaan regresi

yaitu : $Y=0,590 + 0,699X_1 + 0,248X_2$. Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 0,590 menunjukkan besarnya kinerja guru. Jika motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar nol, maka besarnya kinerja guru sebesar 0,590.
2. Koefisien regresi motivasi kerja (b_1) sebesar 0,699 menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Koefisien regresi bertanda positif menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh searah terhadap kinerja guru, yang berarti setiap peningkatan motivasi kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja guru.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja (b_2) sebesar 0,248 menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Koefisien regresi bertanda positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh searah terhadap kinerja guru, yang berarti setiap peningkatan lingkungan kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja guru.

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,893, menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 89,3%. Hubungan ini dikategorikan kuat. Dari hasil analisa regresi linier berganda, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,726. Angka ini menunjukkan bahwa variable motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu memberikan kontribusi terhadap variable kinerja guru sebesar 72,6%, sedangkan sisanya

sebesar 27,4% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Jurnal oleh Riyadi dan Mulyapradana (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Rhaudatul Atfal di Kota Pekalongan. Hasil analisis persamaan Regresi disusun dalam persamaan regresi berikut : $Y = 1,115X_1$ (dimana $Y =$ Kinerja dan $X =$ motivasi).

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,563 artinya 56,3% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variable motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar (100-56,3%) yaitu sebesar 43,7 % dijelaskan oleh variable lain diluar model penelitian.

Jurnal oleh Reza Ahmadiansah (2016) berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga. Hasil hipotesis penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian diperoleh nilai F hitung sebesar 6,378 lebih besar dari nilai F table 3,186 dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja berperan terhadap kinerja guru.

Penelitian Tesis oleh Al Fisqy Kayyasa Amaliyyah (2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Swadhipa Natar T.P 2015/2016. Hasil penelitian ini menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Guru di Yayasan Swadhipa Natar. Hal ini bermakna semakin tinggi motivasi kerja guru,

maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Hal ini dikarenakan motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang dimiliki seorang guru akan memacu semangat bekerja sehingga mampu bekerja dengan lebih optimal yang akan berkontribusi positif pada kinerja yang dihasilkan untuk mencapai tujuan dari yayasan.

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu hubungan atau kaitan yang mencerminkan hubungan antara variable satu dengan variable lainnya dari penelitian yang sedang diteliti karena hubungan antara motivasi kerja merupakan hubungan yang sangat dibutuhkan oleh guru dalam meningkatkan kinerja guru.

Pengertian *motivasi* menurut KBBI (*kata benda*) dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, (*psikologi*) usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Teori motivasi yang paling terkenal adalah Teori Hierarki Kebutuhan oleh Abraham Maslow yang berpendapat bahwa setiap tingkatan dalam hierarki kebutuhan secara substansi harus dipenuhi sebelum kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Seorang individu bergerak naik pada hierarki kebutuhan dari satu tingkatan ke tingkatan berikutnya. Maslow memisahkan lima kebutuhan ke dalam tingkatan yang lebih tinggi dan yang

lebih rendah. Maslow menganggap kebutuhan fisiologis dan keamanan pada tingkat *kebutuhan yang lebih rendah* dan Maslow menganggap kebutuhan social, penghargaan dan aktualisasi diri pada tingkatan *kebutuhan yang lebih tinggi*. Kebutuhan yang lebih rendah sebagian besar dipenuhi secara eksternal sedangkan kebutuhan yang lebih tinggi dipenuhi secara internal (Robbins, 2010).

Pengertian *kinerja* berdasarkan KBBI (*kata benda*) adalah 1. sesuatu yang dicapai, 2. Prestasi yang diperlihatkan, 3. Kemampuan kerja sedangkan (*kata kerja*) 1. Memperlihatkan prestasi, 2. Berkemampuan (dgn menggunakan tenaga).

Kinerja suatu instansi pendidikan tergantung pada tenaga pengajar (guru) Namun atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan suatu instansi yang dipimpin. Hal ini, atasan harus mempunyai peran penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya. Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa kinerja berasal dari kata job performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Tinggi rendahnya kinerja tenaga pengajar (guru) berkaitan erat dengan system pemberian penghargaan yang diterapkan oleh instansi pendidikan tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Setiap instansi tidak hanya memberikan gaji pokok tetapi juga memberikan jaminan kesejahteraan bagi karyawannya yang sering disebut tunjangan kesejahteraan. Jika tunjangan kesejahteraan yang diberikan tenaga pengajar (guru) dirasa dapat bermanfaat maka hal itu akan membuat mereka lebih termotivasi untuk bekerja lebih maksimal dan optimal

sehingga tidak menutup kemungkinan bagi mereka untuk menjadi karyawan atau tenaga pengajar (guru) yang berprestasi maka memudahkan tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja guru tersebut dapat dijadikan patokan dalam mengkaji tingkat kinerja guru dalam suatu lembaga pendidikan. Dilansir dari situs definisi-pengertian.com, Indikator-indikator kinerja guru dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran Mitchel, Terence. R berikut;

a. Kualitas hasil kerja :

1. Kepuasan siswa
2. Pemahaman siswa
3. Prestasi siswa

b. Ketepatan waktu :

1. waktu kedatangan
2. waktu pulang.

c. Prakarsa/inisiatif:

1. Berpikir positif yang lebih baik
2. Mewujudkan kreatifitas
3. Pencapaian prestasi.

d. Kemampuan :

1. Penguasaan Materi
2. Penguasaan metode pengajaran

e. Komunikasi :

1. Mutu penyampaian materi
2. Penguasaan keadaan kelas

Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo 2017; 330) motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya factor yang membentuk kinerja. Hal tersebut dapat dijelaskan dari model hubungan antara motivasi dengan kinerja. Oleh karena itu, maka sejalan dengan kerangka berpikir tersebut dapat diduga bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.



2.4. Hipotesis

Hipotesis penulis dalam penelitian ini adalah :

H₀ : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MAN

Tebing Tinggi

H_a : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MAN

Tebing Tinggi



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada MAN Tebing Tinggi yang berada di Jalan Baja Kelurahan Tebing Tinggi Kecamatan Padang Hilir Kota Tebing Tinggi dan waktu penelitian mulai bulan Januari 2020 hingga Juli 2020. Penelitian ini dilakukan di MAN Tebing Tinggi untuk melihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MAN Tebing Tinggi karena setelah berdiri selama 10 tahun sejak 19 Juni 2009 sampai sekarang MAN Tebing Tinggi belum menunjukkan kemajuan yang signifikan.

3.2 Bentuk Penelitian

Bentuk penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang melihat hubungan variable terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variable independen dan dependen (Sugiyono, 2018;25). Variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Guru (Y).

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sujarweni (2019;65), populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi penelitian ini adalah guru MAN Tebing Tinggi yang berjumlah 40 orang baik status PNS maupun Non PNS serta yang telah sertifikasi dan yang belum sertifikasi.

Menurut Sugiyono (2018:140), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel sensus (sampling total) yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel seluruhnya. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang guru MAN Tebing Tinggi.

3.4 Jenis Data

Peneliti menggunakan dua jenis data dalam melakukan penelitian ini yaitu:

a. Data Primer

Data Primer (*primary data*) yaitu “ data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan/suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan”. (Menurut Situmorang dan Lufti, 2012 dalam Sabena, 2017:43).

Jenis data yang digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis adalah data primer yang diperoleh dari guru di MAN Tebing Tinggi sebagai responden dengan instrument utama berupa angket (kuesioner).

b. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2010) adalah ”Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang

lain atau lewat dokumen”. Data sekunder antara lain disajikan dalam bentuk data-data, tabel-tabel, diagram-diagram, atau mengenai topik penelitian.

Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini adalah data yang terdapat pada arsip data MAN Tebing Tinggi.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan 2 metode :

a. Observasi

Yaitu melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian dengan tujuan melihat secara langsung aktivitas belajar mengajar yang berlangsung di MAN Tebing Tinggi.

b. Kuesioner

Yaitu dengan memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada guru MAN Tebing Tinggi tentang persepsi mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MAN Tebing Tinggi.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan :

a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini dilakukan pada 40 orang guru MTsN Tebing Tinggi.

a) Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu alat pengukur dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*correlated item-total coorelation*) dengan nilai r_{tabel} , jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%) maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar.

Pengujian validitas dilakukan dengan kriteria Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid dan jika r_{hitung} negative dan $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas diartikan sebagai sesuatu hal yang dapat dipercaya atau keadaan dapat dipercaya. Dalam analisis statistic pada penelitian, uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu angket yang digunakan oleh peneliti, sehingga angket tersebut dapat dihandalkan untuk mengukur variabel penelitian, walaupun penelitian ini dilakukan berulang-ulang dengan angket atau kuesioner yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha cronbach's.

b. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas data berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS.

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linier. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan valid sebagai alat peramalan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS.

c. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Dimana :

Y = variabel terikat (Kinerja Guru)

a = nilai konstanta

b (1,2,3,...) = nilai koefisien regresi

X (1,2,3,...) = variabel bebas (Motivasi Kerja)

d. Uji Hipotesis

a) Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai signifikan (α) $\geq 0,05$, maka H_0 diterima
2. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai signifikan (α) $\leq 0,05$, maka H_a diterima

b) Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ atau nilai signifikansi (α) $\geq 0,05$, maka H_0 diterima
2. Jika $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ atau nilai signifikansi (α) $\leq 0,05$, maka H_a diterima

e. Uji Determinan

Koefisien determinan bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *independen* atau

predictor-nya. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel *independen* menerangkan variabel *dependen*.

Range nilai dari R^2 adalah 0-1. $0 \leq R^2 \leq 1$. Semakin mendekati nol berarti model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan sangat terbatas, sebaliknya semakin mendekati satu maka model semakin baik.

3.7 Defenisi Operasional

Defenisi operasional variabel bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel-variabel suatu factor berkaitan dengan factor lainnya. Defenisi operasional variabel diperlukan untuk menjelaskan variabel yang sudah diidentifikasi sebagai upaya pemahaman dalam penelitian. Defenisi operasional variabel memberikan dan menuntun arah peneliti bagaimana cara mengukur suatu variabel.

Atas pertimbangan-pertimbangan efisiensi, minat, keterbatasan tenaga serta pengetahuan penulis maka penulis melakukan beberapa batasan operasional terhadap penelitian yang akan diteliti hanya meneliti tentang pengaruh motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja guru sebagai variabel dependen. Dimana variabel yang dianalisis adalah sebagai berikut :

X = Variabel Motivasi

Y = Variabel Kinerja Guru

Operasional Variabel adalah suatu defenisi yang diberikan pada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau memspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Defenisi variabel akan memberikan atau menuntun arah peneliti untuk memenuhi

unsur penelitian yang memberitahukan arah peneliti untuk memenuhi unsur penelitian yang memberikan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang diteliti, yaitu :

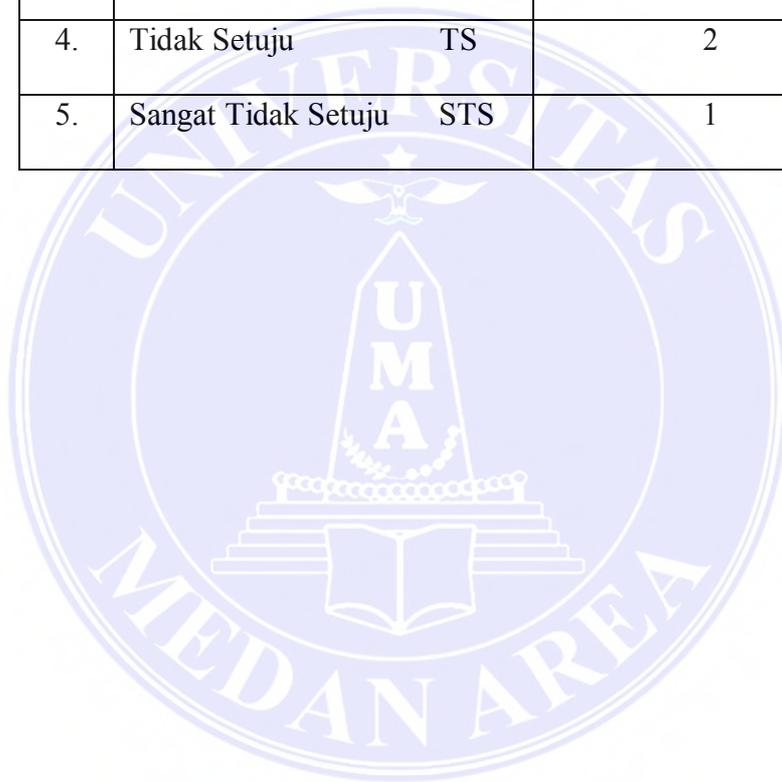
Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi (X)	Suatu keadaan dalam diri pribadi setiap karyawan yang mendorong mereka untuk melakukan pekerjaannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosialisasi 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi 	Likert
Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja Guru (Y)	Prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas hasil kerja 2. Ketepatan waktu 3. Prakarsa/inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi 	Likert

Penelitian ini menggunakan skala Likert, yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dalam penelitian ini, peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 yang dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 3.2
Instrument Skala Likert

No.	Pertanyaan	Skor
1.	Sangat Setuju SS	5
2.	Setuju S	4
3.	Ragu R	3
4.	Tidak Setuju TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju STS	1



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji signifikan parsial (uji t) dapat dinyatakan bahwa hanya kebutuhan aktualisasi diri (X5) yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru (Y). Aktualisasi diri dapat dikatakan sebagai puncak kematangan dan kedewasaan seseorang ketika ia mampu memanfaatkan potensi yang dimiliki, namun juga mengetahui batasan atau kekurangan yang ada pada dirinya. Kebutuhan aktualisasi diri yang sangat mempengaruhi kinerja guru MAN Tebing Tinggi. Apabila kebutuhan aktualisasi diri guru MAN Tebing Tinggi telah terpenuhi dengan baik maka akan semakin tinggi kinerja guru MAN Tinggi sebaliknya pemenuhan aktualisasi diri guru MAN Tebing Tinggi yang rendah maka akan menghasilkan penurunan kinerja guru MAN Tebing Tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji signifikansi simultan (uji F) menunjukkan bahwa X1, X2, X3, X4, X5 secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Guru (Y). Besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) adalah 0,871 atau 87,1% artinya motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru MAN Tebing Tinggi sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dapat

disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh masing-masing guru maka akan menghasilkan kinerja guru yang tinggi juga sedangkan semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki oleh guru maka akan menghasilkan kinerja guru yang rendah pula.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada kepala madrasah untuk dapat mengakomodir kebutuhan aktualisasi diri para guru MAN Tebing Tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja guru MAN Tebing Tinggi
2. Diharapkan kepada Guru di MAN Tebing Tinggi untuk dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja sehingga dengan begitu kinerja guru MAN Tebing Tinggi juga semakin meningkat.
3. Diharapkan dengan meningkatnya kinerja guru MAN Tebing Tinggi akan bisa membawa MAN Tebing Tinggi untuk ke depannya menjadi sekolah favorite di Kota Tebing Tinggi sehingga dapat meningkatkan minat siswa/siswi untuk bersekolah di MAN Tebing Tinggi.
4. Diharapkan kepada peneliti lain bahwa penelitian ini perlu untuk menindaklanjuti khususnya variabel yang berbeda yang turut memberikan sumbangan terhadap Kinerja Guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadiansah, Reza. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Guru SMK Muhammadiyah Salatiga*. Journal of Communication. Volume 1(2): 223-236.
- Ainamulyana, 2018. *Indikator dan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru*. <https://ainamulyana.blogspot.com/2012/02/kinerja-guru.html> (akses 11 Januari 2020).
- Amaliyyah, AFK. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Swadipa Natar TP. 2015/2016*. [Tesis]. Lampung: Universitas Lampung.
- Anonim, 2015. *Dimensi dan Indikator-Indikator Kinerja Guru*. <http://www.definisi-pengertian.com/2015/06/dimensi-indikator-indikator-kinerja-guru.html> (diakses 11 Januari 2020)
- Ardiana, TE. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun*. Jurnal Akuntansi dan Pajak. Volume 17(2):14-23.
- Eliyanto, 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen*. Jurnal Pendidikan Madrasah. Volume 3(1) :169-181.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Jilan, Buya. 2018. *Permasalahan Guru di Indonesia*. <https://www.uinjkt.ac.id/id/permasalahan-guru-di-indonesia/> (diakses 21 November 2019).
- Lestari, Karlina. 2020. *Mengenal Aktualisasi Diri dan Karakteristiknya*. <https://www.sehatq.com/artikel/mengenal-proses-aktualisasi-diri-dan-karakteristiknya> (diakses 16 September 2020)
- Madjid, Abdul. 2016. *Pengembangan Kinerja Guru Melalui :Kompetensi Komitmen dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta : Samudra Biru.
- Mangkunegara, AP. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Yogyakarta : Gava Media.

[Murdaningsih, Dwi. 2019. Rendahnya Kompetensi Guru Jadi Masalah Pendidikan Indonesia.](https://www.republika.co.id/berita/pendidikan/eduaction/19/04/18/pq53k5368-rendahnya-kompetensi-guru-jadi-masalah-pendidikan-indonesia) <https://www.republika.co.id/berita/pendidikan/eduaction/19/04/18/pq53k5368-rendahnya-kompetensi-guru-jadi-masalah-pendidikan-indonesia> (diakses 21 November 2019).

Riyadi, Slamet dan Mulyapradanan, Aria. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan*. Jurnal Litbang Kota Pekalongan. Volume 13 : 106-117.

Robbins, S.P dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Terjemahan oleh Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera. Jakarta : Erlangga.

Rubiyanto, Agus. 2010. *Pengertian Kinerja Guru dalam Pembelajaran*. <https://pokjawascilacapblogcom.wordpress.com/2010/07/09/kemadrasaha/> (diakses 11 Januari 2020).

Sabena, Ayu. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan)*. [Tesis]. Medan: Universitas Medan Area.

Srinalia. 2015. *Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru dan Korelasinya Terhadap Pembinaan Siswa : Studi Kasus di SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar*. Jurnal Didaktika. Volume 15(2) : 193-207.

Sujarweni, VW. 2019. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.

Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta

Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional,

Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada

Wiyani, NA. 2019. *Pengembangan Profesi Keguruan Pada Era Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta : Gava Media.

Widyarini, Nilam. 2010. *Aktualisasi Diri*.

<https://lifestyle.kompas.com/read/2010/04/08/08345937/Aktualisasi.Diri.Apa.Sih?page=all>. (diakses 16 September 2020)

Yunus, Syarifuddin. 2017. *Mengkritisi Kompetensi Guru*.

<https://news.detik.com/kolom/d-3741162/mengkritisi-kompetensi-guru> (diakses 21 November 2019).



ANGKET PENELITIAN

Jenis kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Pengalaman Mengajar Tahun

Petunjuk :

1. Dibawah ini terdapat 5 pilihan jawaban yaitu :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

2. Jawablah pertanyaan di bawah ini sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan saudara, dengan cara memberi tanda ceklist (√) pada salah satu jawaban yang saudara pilih (SS, S, R, TS, dan STS)

3. Jawaban ini murni untuk keilmuan, bukan untuk publikasi.

4. Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih

- **MOTIVASI KERJA**

1. Kebutuhan Fisik

No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik					
2.	Penghasilan yang anda terima saat ini sudah sangat memuaskan					
3.	Gaji/pendapatan sebagai Guru telah membuat Bapak/Ibu termotivasi bekerja					
4.	Menjadi Guru telah membuat hidup Bapak/Ibu menjadi senang/bahagia					

2. Kebutuhan Rasa Aman

No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Kepala Madrasah selalu memberikan perhatian pada guru					
2.	Hubungan kerja dengan sesama guru berjalan dengan baik					
3.	Kondisi di tempat kerja dapat membuat Bapak/Ibu merasa tenang dalam bekerja					
4.	Lingkungan disekitar kantor dapat membuat Bapak/Ibu merasa nyaman untuk mengajar					

3. Kebutuhan Sosial

No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Anda dapat bersosialisasi dengan guru lainnya					
2.	Anda menganggap rekan-rekan guru sebagai keluarga					
3.	Sikap teman kerja Bapak/Ibu mampu membuat Bapak/Ibu termotivasi untuk mengajar?					
4.	Bapak/Ibu dapat melakukan komunikasi dengan guru lainnya dengan baik					

4. Kebutuhan Penghargaan

No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan					
2.	Pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja guru					
3.	Kepala Madrasah selalu memberikan pujian bila ada guru yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan					
4.	Prestasi Guru selalu dinilai dengan teliti dan benar					

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Bapak/Ibu guru ingin mengembangkan kemampuan sebagai guru yang terbaik					
2.	Bapak/Ibu guru memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan diri					
3.	Bapak/Ibu merasa menjadi guru adalah panggilan jiwa, dan harus dilaksanakan dengan penuh pengabdian					
4.	Bapak/Ibu merasa menjadi guru semakin menantang, mendorong untuk berpikir dan berbuat, serta meungkinkan terjadinya aktivitas penuh makna					

- **KINERJA GURU**

1. Kualitas Hasil Kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya membimbing siswa yang mempunyai kesulitan dalam pelajaran yang saya ajar					
2.	Saya memberikan kesempatan pada siswa untuk bertanya					
3.	Saya mengadakan bimbingan belajar bagi siswa yang belum memenuhi SKBM					
4.	Saya mengadakan remedial bagi siswa yang belum memenuhi SKBM yang telah ditentukan					

2. Ketepatan Waktu

No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya memprioritaskan kehadiran saya di madrasah					
2.	Saya hadir tepat waktu di madrasah					
3.	Saya mengakhiri pelajaran sesuai waktu yang ditentukan					
4.	Saya pulang kerja sesuai dengan jam pulang kerja madrasah					

3. Prakara/Inisiatif

No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya mendorong siswa dalam mengembangkan sikap positif terhadap pelajaran yang saya ajar					
2.	Saya memberikan kesempatan pada siswa untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada dirinya					
3.	Saya mengadakan pengayaan bagi siswa yang berprestasi					
4.	Saya menggunakan pertanyaan untuk menjaga partisipasi siswa, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut siswa untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka					

4. Kemampuan

No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya mengorganisasikan materi pembelajaran sesuai dengan silabus yang berlaku					
2.	Saya menyusun skenario pembelajaran setiap akan melaksanakan PBM					
3.	Saya menyiapkan media dan alat bantu pembelajaran untuk mendukung pokok bahasan tertentu					
4.	Saya menyajikan kegiatan belajar mengajar yang dapat menumbuhkan kerjasama yang baik antar peserta didik					

5. Komunikasi

No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya menyajikan pembelajaran yang saya ajar secara menarik					
2.	Saya mengkomunikasikan informasi baru (misalnya materi tambahan) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar siswa					
3.	Saya dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda					
4.	Saya membuat peta keadaan kelas					

Lampiran 2

UJI VALIDITAS

1. Motivasi Kerja

1.1. Kebutuhan Fisik

Responden	Skala Likert				Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	
1	5	2	5	4	16
2	5	4	4	5	18
3	4	4	4	4	16
4	5	4	4	4	17
5	4	2	4	4	14
6	5	3	4	3	15
7	4	2	4	4	14
8	4	4	4	4	16
9	4	3	4	4	15
10	4	2	4	4	14
11	4	2	3	4	13
12	5	4	4	5	18
13	4	2	2	3	11
14	3	5	5	5	18
15	4	4	4	4	16
16	4	4	4	4	16
17	4	4	4	4	16
18	4	4	4	4	16
19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	16
21	4	4	4	4	16
22	5	2	5	4	16
23	5	3	4	3	15
24	4	2	3	4	13
25	3	5	5	5	18
26	4	2	2	3	11
27	5	5	5	4	19
28	5	2	5	4	16
29	5	3	4	3	15
30	4	2	3	4	13
31	3	5	5	5	18
32	4	2	2	3	11
33	5	4	4	5	18
34	4	2	2	3	11
35	4	2	3	4	13
36	5	2	5	4	16
37	4	2	2	3	11
38	4	2	3	4	13
39	5	4	4	5	18
40	4	2	2	3	11

1. Motivasi Kerja

1.2. Kebutuhan Rasa Aman

Responden	Skala Likert				Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	
1	4	4	4	4	16
2	5	4	4	4	17
3	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	16
5	4	4	4	4	16
6	4	3	2	4	13
7	4	4	4	4	16
8	5	5	5	5	20
9	4	5	5	4	18
10	4	4	4	4	16
11	4	4	4	4	16
12	5	5	5	5	20
13	4	4	4	4	16
14	5	5	5	5	20
15	4	4	4	4	16
16	4	4	4	4	16
17	4	4	4	4	16
18	4	4	4	4	16
19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	16
21	4	4	4	4	16
22	4	5	5	4	18
23	4	4	4	4	16
24	5	4	4	4	17
25	5	3	4	3	15
26	4	2	3	4	13
27	3	5	5	5	18
28	4	2	2	3	11
29	5	5	5	4	19
30	5	2	5	4	16
31	5	3	4	3	15
32	4	2	3	4	13
33	3	5	5	5	18
34	5	2	5	4	16
35	5	3	4	3	15
36	4	2	3	4	13
37	3	5	5	5	18
38	5	3	4	3	15
39	4	2	3	4	13
40	3	5	5	5	18

1. Motivasi Kerja

1.3. Kebutuhan Rasa Sosial

Responden	Skala Likert				Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	
1	4	4	4	4	16
2	5	5	4	5	19
3	4	4	3	4	15
4	4	4	3	4	15
5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	16
8	4	4	4	4	16
9	5	5	4	5	19
10	4	4	4	4	16
11	4	4	4	4	16
12	5	5	5	5	20
13	4	4	5	4	17
14	5	5	5	5	20
15	4	4	4	4	16
16	4	4	4	4	16
17	4	4	4	4	16
18	4	4	4	4	16
19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	16
21	4	4	4	4	16
22	4	4	5	4	17
23	5	5	4	4	18
24	4	4	3	4	15
25	4	3	4	4	15
26	4	4	5	4	17
27	5	5	4	4	18
28	4	4	3	4	15
29	4	3	4	4	15
30	3	3	2	3	11
31	4	4	5	4	17
32	5	5	4	4	18
33	4	4	3	4	15
34	4	3	4	4	15
35	2	2	3	3	10
36	4	4	5	4	17
37	5	5	4	4	18
38	4	4	3	4	15
39	4	3	4	4	15
40	4	4	5	4	17

1. Motivasi Kerja

1.4. Kebutuhan Rasa Penghargaan

Responden	Skala Likert				Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	
1	4	4	4	4	16
2	4	5	5	4	18
3	4	4	4	4	16
4	4	5	4	4	17
5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	16
8	5	5	4	5	19
9	4	5	5	4	18
10	4	4	4	4	16
11	4	4	4	4	16
12	5	5	5	5	20
13	4	5	4	4	17
14	4	4	5	5	18
15	4	4	4	4	16
16	4	4	4	4	16
17	4	4	4	4	16
18	4	4	4	4	16
19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	16
21	4	4	4	4	16
22	5	4	4	3	16
23	4	4	3	4	15
24	3	3	4	4	14
25	5	3	4	4	16
26	4	4	3	4	15
27	3	3	4	4	14
28	5	4	4	3	16
29	4	4	3	4	15
30	3	3	4	4	14
31	5	3	4	4	16
32	4	4	3	4	15
33	3	3	4	4	14
34	4	3	4	4	15
35	5	4	4	3	16
36	4	4	3	4	15
37	3	3	4	4	14
38	5	3	4	4	16
39	3	3	4	4	14
40	4	3	4	4	15

1. Motivasi Kerja

1.5. Kebutuhan Rasa Aktualisasi Diri

Responden	Skala Likert				Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	
1	4	4	4	4	16
2	5	5	5	5	20
3	5	4	4	4	17
4	5	4	4	4	17
5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	16
8	5	4	5	5	19
9	4	4	5	5	18
10	4	4	5	4	17
11	4	4	4	4	16
12	5	5	5	5	20
13	4	4	3	4	15
14	5	4	5	4	18
15	4	4	4	4	16
16	4	4	4	4	16
17	4	4	4	4	16
18	4	4	4	4	16
19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	16
21	4	4	4	4	16
22	4	3	3	2	12
23	3	4	3	2	12
24	4	3	2	3	12
25	3	2	3	3	11
26	5	4	4	4	17
27	5	5	3	3	16
28	4	4	3	2	13
29	4	3	3	2	12
30	3	4	3	2	12
31	4	3	2	3	12
32	3	2	3	3	11
33	5	4	4	4	17
34	5	4	3	3	15
35	4	3	3	2	12
36	3	4	3	2	12
37	4	3	2	3	12
38	3	2	3	3	11
39	5	4	4	4	17
40	4	5	2	2	13

2. Kinerja Guru

2.1. Kualitas Hasil Kerja

Responden	Skala Likert				Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	
1	4	4	4	4	16
2	5	5	4	5	19
3	4	5	4	4	17
4	4	5	4	4	17
5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	16
8	5	5	4	4	18
9	4	4	3	3	14
10	4	4	4	4	16
11	4	4	4	4	16
12	5	5	3	4	17
13	4	4	3	3	14
14	5	5	5	5	20
15	4	4	4	4	16
16	4	4	4	4	16
17	4	4	4	4	16
18	4	4	4	4	16
19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	16
21	4	4	4	4	16
22	5	5	4	4	18
23	4	4	3	3	14
24	5	5	3	4	17
25	4	4	3	3	14
26	5	5	4	5	19
27	4	5	4	4	17
28	5	5	4	4	18
29	4	4	3	3	14
30	5	5	3	4	17
31	4	4	3	3	14
32	5	5	4	5	19
33	4	5	4	4	17
34	5	5	4	4	18
35	4	4	3	3	14
36	5	5	3	4	17
37	4	4	3	3	14
38	5	5	4	5	19
39	4	5	4	4	17
40	4	3	3	3	13

2. Kinerja Guru
2.2. Ketepatan Waktu

Responden	Skala Likert				Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	
1	4	4	4	4	16
2	5	5	4	4	18
3	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	16
5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	16
7	4	5	4	4	17
8	5	5	5	5	20
9	3	4	4	3	14
10	5	4	4	4	17
11	4	4	4	4	16
12	5	5	5	5	20
13	4	3	3	4	14
14	5	5	5	5	20
15	4	4	4	4	16
16	4	4	4	4	16
17	4	4	4	4	16
18	4	4	4	4	16
19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	16
21	4	4	4	4	16
22	5	5	4	4	18
23	3	4	4	3	14
24	5	4	4	4	17
25	4	3	3	4	14
26	5	5	4	4	18
27	3	4	4	3	14
28	5	4	4	4	17
29	4	3	3	4	14
30	5	5	4	4	18
31	3	4	4	3	14
32	5	4	4	4	17
33	4	3	3	4	14
34	5	5	4	4	18
35	3	4	4	3	14
36	5	4	4	4	17
37	4	3	3	4	14
38	3	4	4	3	14
39	5	4	4	4	17
40	4	3	3	4	14

2. Kinerja Guru
2.3. Prakarsa/Inisiatif

Responden	Skala Likert				Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	
1	4	4	4	4	16
2	5	5	4	4	18
3	4	4	3	4	15
4	4	4	3	4	15
5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	16
8	4	4	4	4	16
9	4	4	3	4	15
10	4	4	4	4	16
11	4	4	4	4	16
12	5	5	5	5	20
13	4	4	3	4	15
14	4	4	4	4	16
15	4	4	4	4	16
16	4	4	3	4	15
17	4	4	4	4	16
18	4	4	4	4	16
19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	16
21	4	4	4	4	16
22	4	4	3	4	15
23	5	5	4	4	18
24	3	3	4	3	13
25	4	3	4	3	14
26	4	4	3	4	15
27	5	5	4	4	18
28	3	3	4	3	13
29	4	3	4	3	14
30	4	4	3	4	15
31	5	5	4	4	18
32	3	3	4	3	13
33	4	3	4	3	14
34	4	4	3	4	15
35	5	5	4	4	18
36	3	3	4	3	13
37	4	3	4	3	14
38	4	4	3	4	15
39	5	5	4	4	18
40	3	3	4	3	13

2. Kinerja Guru
2.4. Kemampuan

Responden	Skala Likert				Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	
1	4	4	4	4	16
2	5	4	4	4	17
3	4	4	4	4	16
4	4	4	3	4	15
5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	16
8	4	4	4	4	16
9	4	4	4	4	16
10	4	4	4	4	16
11	4	4	4	4	16
12	5	5	5	5	20
13	4	3	3	4	14
14	4	4	5	4	17
15	4	4	4	4	16
16	4	4	4	4	16
17	4	4	4	4	16
18	4	4	4	4	16
19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	16
21	4	4	4	4	16
22	3	4	3	4	14
23	3	3	3	3	12
24	4	5	4	4	17
25	5	4	3	3	15
26	3	4	3	4	14
27	5	3	4	3	15
28	3	4	4	3	14
29	3	4	3	4	14
30	3	3	3	3	12
31	4	5	4	4	17
32	5	4	3	3	15
33	3	4	3	4	14
34	5	3	4	3	15
35	3	4	4	3	14
36	5	4	3	3	15
37	3	4	3	4	14
38	5	3	4	3	15
39	3	4	4	3	14
40	3	3	4	3	13

2. Kinerja Guru
2.5. Komunikasi

Responden	Skala Likert				Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	
1	4	4	4	4	16
2	5	4	5	4	18
3	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	16
5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	16
8	5	4	4	4	17
9	3	4	4	4	15
10	4	4	4	4	16
11	4	4	4	4	16
12	5	5	3	4	17
13	3	4	4	4	15
14	5	4	5	5	19
15	4	4	4	4	16
16	4	4	4	4	16
17	4	4	4	4	16
18	4	4	4	4	16
19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	16
21	4	4	4	4	16
22	3	3	3	3	12
23	3	4	3	3	13
24	2	3	3	3	11
25	3	2	2	3	10
26	2	2	3	2	9
27	3	3	2	3	11
28	5	5	3	4	17
29	3	4	4	4	15
30	3	2	2	3	10
31	2	2	3	2	9
32	3	4	4	4	15
33	4	4	4	4	16
34	4	3	3	4	14
35	4	4	3	3	14
36	3	2	2	3	10
37	2	2	3	2	9
38	3	4	4	4	15
39	4	4	4	4	16
40	3	4	4	3	14

Lampiran 3

HASIL JAWABAN PENELITIAN

1. Motivasi Kerja

1.1. Kebutuhan Fisik

Responden	Skala Likert				Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	
1	5	2	4	5	16
2	5	4	4	4	17
3	5	4	4	4	17
4	5	4	4	4	17
5	4	5	5	4	18
6	5	4	4	4	17
7	5	4	4	4	17
8	5	4	4	5	18
9	5	4	4	4	17
10	5	2	4	5	16
11	5	4	4	5	18
12	5	3	5	4	17
13	5	3	4	4	16
14	4	4	4	4	16
15	4	3	4	4	15
16	4	2	3	4	13
17	5	5	5	5	20
18	4	3	4	4	15
19	5	5	5	5	20
20	3	4	2	3	12
21	2	3	1	2	8
22	5	2	2	2	11
23	4	3	2	2	11
24	4	2	4	4	14
25	5	4	4	4	17
26	4	4	2	2	12
27	4	4	4	5	17
28	5	4	4	4	17
29	5	4	4	4	17
30	5	2	2	2	11
31	4	3	4	2	13
32	4	2	2	2	10
33	4	3	3	3	13
34	5	2	4	5	16
35	5	4	4	4	17
36	4	4	2	5	15
37	5	5	5	5	20
38	5	5	5	5	20
39	4	2	3	4	13
40	4	4	4	4	16

1. Motivasi Kerja

1.2. Kebutuhan Rasa Aman

Responden	Skala Likert				Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	
1	5	5	4	4	18
2	4	4	5	5	18
3	4	4	4	4	16
4	5	5	4	4	18
5	5	4	5	4	18
6	4	5	5	5	19
7	4	5	5	5	19
8	5	4	5	5	19
9	5	5	4	4	18
10	4	5	5	4	18
11	4	5	5	5	19
12	4	4	4	4	16
13	4	5	4	4	17
14	4	3	3	4	14
15	4	5	4	4	17
16	4	4	4	4	16
17	5	4	4	5	18
18	5	4	4	4	17
19	4	5	5	4	18
20	4	4	4	4	16
21	4	4	5	4	17
22	4	4	4	4	16
23	5	4	4	4	17
24	4	4	3	4	15
25	5	4	4	4	17
26	3	5	5	4	17
27	5	5	4	4	18
28	4	4	4	4	16
29	4	4	4	4	16
30	3	3	3	3	12
31	2	4	3	4	13
32	3	4	3	2	12
33	3	4	2	3	12
34	5	5	5	5	20
35	4	4	4	4	16
36	5	5	4	5	19
37	5	5	5	5	20
38	5	5	5	5	20
39	4	3	2	4	13
40	5	5	5	5	20

1. Motivasi Kerja

1.3. Kebutuhan Rasa Sosial

Responden	Skala Likert				Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	
1	4	4	4	4	16
2	5	5	5	5	20
3	4	4	4	4	16
4	4	3	4	4	15
5	5	4	5	4	18
6	5	5	5	5	20
7	4	5	4	4	17
8	5	5	5	5	20
9	5	5	4	4	18
10	5	5	5	5	20
11	4	4	4	4	16
12	4	4	4	4	16
13	5	5	5	5	20
14	4	4	3	4	15
15	4	4	4	4	16
16	4	4	4	4	16
17	5	5	5	5	20
18	4	4	3	4	15
19	4	4	5	4	17
20	4	4	3	4	15
21	4	3	3	5	15
22	3	2	2	3	10
23	5	5	4	5	19
24	4	4	4	4	16
25	4	4	4	4	16
26	5	5	5	5	20
27	4	5	4	3	16
28	5	5	4	4	18
29	4	4	4	4	16
30	3	2	2	3	10
31	4	5	4	4	17
32	4	3	2	3	12
33	4	4	3	4	15
34	4	4	5	5	18
35	4	4	4	4	16
36	5	5	4	5	19
37	5	5	5	5	20
38	5	5	5	5	20
39	4	5	3	4	16
40	5	5	4	5	19

1. Motivasi Kerja

1.4. Kebutuhan Rasa Penghargaan

Responden	Skala Likert				Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	
1	4	4	4	5	17
2	4	4	4	4	16
3	4	5	4	4	17
4	4	4	4	4	16
5	5	5	5	4	19
6	5	4	5	4	18
7	4	5	4	4	17
8	5	4	4	4	17
9	5	5	4	3	17
10	5	5	4	4	18
11	5	5	5	5	20
12	5	5	4	4	18
13	5	5	4	4	18
14	4	4	4	4	16
15	5	5	4	4	18
16	4	5	4	4	17
17	5	5	5	5	20
18	4	5	4	3	16
19	4	4	4	3	15
20	4	5	4	3	16
21	3	4	3	3	13
22	4	4	3	3	14
23	4	5	4	3	16
24	4	4	4	4	16
25	4	4	4	4	16
26	5	4	4	4	17
27	5	4	4	5	18
28	4	4	4	4	16
29	5	5	3	4	17
30	4	4	3	3	14
31	2	5	3	3	13
32	4	4	3	3	14
33	4	4	3	3	14
34	5	5	5	4	19
35	4	4	4	5	17
36	5	5	4	5	19
37	5	4	5	5	19
38	5	5	4	5	19
39	4	4	3	4	15
40	4	5	4	4	17

1. Motivasi Kerja

1.5. Kebutuhan Rasa Aktualisasi Diri

Responden	Skala Likert				Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	
1	4	4	5	4	17
2	4	4	4	4	16
3	5	4	4	4	17
4	4	4	4	4	16
5	5	4	5	5	19
6	5	4	5	4	18
7	4	4	4	4	16
8	4	5	5	5	19
9	5	5	5	5	20
10	4	4	4	4	16
11	5	5	5	5	20
12	5	4	4	4	17
13	5	5	5	5	20
14	4	4	4	4	16
15	5	5	5	5	20
16	4	4	4	4	16
17	5	5	5	5	20
18	4	4	4	5	17
19	3	2	4	3	12
20	1	2	3	2	8
21	1	1	2	2	6
22	2	2	3	2	9
23	4	4	5	4	17
24	5	4	4	4	17
25	4	4	4	4	16
26	4	4	5	5	18
27	4	4	5	4	17
28	4	4	4	4	16
29	5	4	5	5	19
30	2	2	3	2	9
31	2	1	3	2	8
32	2	2	2	1	7
33	3	4	5	5	17
34	5	5	4	4	18
35	4	4	5	5	18
36	4	5	5	5	19
37	5	4	5	5	19
38	5	4	5	5	19
39	4	4	4	4	16
40	4	4	4	4	16

2. Kinerja Guru

2.1. Kualitas Hasil Kerja

Responden	Skala Likert				Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	
1	2	4	4	4	14
2	4	4	3	4	15
3	5	5	5	4	19
4	4	4	4	4	16
5	5	5	3	4	17
6	5	4	5	4	18
7	4	4	4	4	16
8	5	5	5	5	20
9	5	5	4	4	18
10	4	5	5	4	18
11	4	5	4	4	17
12	4	5	4	4	17
13	5	5	5	5	20
14	4	5	3	4	16
15	5	5	4	4	18
16	4	4	4	4	16
17	5	5	5	5	20
18	5	5	4	4	18
19	4	4	4	5	17
20	2	3	2	2	9
21	1	4	1	1	7
22	2	4	1	1	8
23	5	5	4	4	18
24	4	4	4	4	16
25	4	4	4	4	16
26	5	5	5	5	20
27	5	5	4	3	17
28	3	4	4	4	15
29	4	4	4	4	16
30	2	4	1	1	8
31	2	4	1	1	8
32	2	4	1	1	8
33	4	4	2	2	12
34	2	5	5	4	16
35	4	5	4	4	17
36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20
38	4	5	4	5	18
39	5	5	5	4	19
40	5	4	4	4	17

2. Kinerja Guru

2.2. Ketepatan Waktu

Responden	Skala Likert				Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	
1	4	4	4	4	16
2	5	4	4	4	17
3	5	4	5	4	18
4	4	5	4	4	17
5	5	5	5	5	20
6	5	4	5	4	18
7	5	4	4	4	17
8	5	5	5	5	20
9	5	4	5	5	19
10	5	4	5	5	19
11	4	5	5	5	19
12	5	5	5	4	19
13	5	4	5	5	19
14	4	4	4	4	16
15	5	5	5	4	19
16	4	4	4	4	16
17	5	5	5	5	20
18	4	4	4	4	16
19	5	5	4	4	18
20	2	3	2	2	9
21	1	1	1	1	4
22	1	2	4	2	9
23	5	5	5	5	20
24	4	3	4	3	14
25	4	4	4	4	16
26	5	5	5	5	20
27	5	4	3	5	17
28	4	4	4	4	16
29	5	4	4	4	17
30	1	2	4	2	9
31	1	1	1	1	4
32	3	1	2	1	7
33	2	2	2	2	8
34	5	4	4	4	17
35	5	4	4	4	17
36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20
38	5	3	5	4	17
39	4	4	4	4	16
40	4	4	4	4	16

2. Kinerja Guru

2.3. Prakarsa/Inisiatif

Responden	Skala Likert				Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	
1	4	4	4	4	16
2	4	4	4	4	16
3	5	5	4	5	19
4	4	4	4	4	16
5	5	5	3	4	17
6	5	4	5	4	18
7	5	4	4	4	17
8	5	5	5	5	20
9	5	5	4	4	18
10	5	5	4	5	19
11	5	5	5	5	20
12	5	5	5	5	20
13	5	5	4	5	19
14	4	5	3	5	17
15	5	5	4	5	19
16	4	4	4	4	16
17	5	5	5	5	20
18	5	5	5	4	19
19	4	3	3	3	13
20	4	3	1	1	9
21	3	4	1	2	10
22	3	4	2	2	11
23	4	4	4	4	16
24	4	4	4	4	16
25	4	4	4	4	16
26	5	5	5	5	20
27	4	4	4	5	17
28	4	4	4	4	16
29	5	5	3	4	17
30	3	4	2	2	11
31	3	2	1	3	9
32	2	2	1	1	6
33	4	4	3	2	13
34	5	5	5	4	19
35	4	4	4	5	17
36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20
38	5	4	5	5	19
39	4	4	4	4	16
40	4	4	4	4	16

2. Kinerja Guru
2.4. Kemampuan

Responden	Skala Likert				Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	
1	5	4	4	4	17
2	4	4	4	4	16
3	5	5	5	4	19
4	4	4	4	4	16
5	5	5	5	5	20
6	5	4	5	4	18
7	4	4	4	4	16
8	5	5	5	5	20
9	4	4	4	4	16
10	5	5	5	5	20
11	5	5	5	5	20
12	5	5	5	5	20
13	4	4	5	5	18
14	4	4	4	4	16
15	4	4	4	5	17
16	4	4	3	5	16
17	5	5	5	5	20
18	4	4	5	5	18
19	5	4	3	4	16
20	3	3	2	3	11
21	2	2	2	3	9
22	3	3	3	3	12
23	5	4	4	4	17
24	4	4	3	4	15
25	4	4	4	4	16
26	5	5	5	5	20
27	5	4	5	5	19
28	4	4	4	4	16
29	5	4	4	4	17
30	3	3	3	3	12
31	3	3	4	3	13
32	4	2	2	3	11
33	3	4	2	3	12
34	4	4	5	5	18
35	5	4	4	4	17
36	5	5	5	5	20
37	4	5	4	5	18
38	5	5	5	5	20
39	4	4	4	4	16
40	4	4	4	4	16

2. Kinerja Guru
2.5. Komunikasi

Responden	Skala Likert				Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	
1	4	4	3	4	15
2	4	4	4	3	15
3	5	5	4	5	19
4	4	4	4	4	16
5	4	5	4	3	16
6	5	4	5	4	18
7	4	4	4	4	16
8	5	4	4	4	17
9	5	4	4	4	17
10	4	4	4	4	16
11	5	4	4	5	18
12	5	5	5	5	20
13	4	4	4	5	17
14	4	4	3	3	14
15	5	4	4	4	17
16	5	4	4	4	17
17	5	5	5	5	20
18	5	5	5	4	19
19	3	4	3	4	14
20	3	2	3	2	10
21	2	2	2	2	8
22	2	3	2	2	9
23	5	4	5	4	18
24	4	4	4	4	16
25	4	4	4	4	16
26	5	5	5	5	20
27	5	4	4	5	18
28	4	4	4	4	16
29	4	3	4	4	15
30	2	3	2	2	9
31	2	2	3	2	9
32	3	2	2	1	8
33	2	3	2	2	9
34	5	5	5	5	20
35	4	4	4	4	16
36	5	5	5	5	20
37	5	4	4	4	17
38	5	5	5	4	19
39	4	4	4	4	16
40	4	4	4	4	16

Lampiran 4

UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

1. Uji Validitas Motivasi Kerja (X)

		Correlations																				
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	TOTAL
Q1	Pearson Correlation	1	,172	,588**	,464**	,180	,243	,207	,267	,099	,116	,387*	,000	,399*	,000	,316*	,354*	,534**	,424**	,405**	,334*	,489**
	Sig. (2-tailed)		,288	,000	,003	,266	,131	,201	,096	,544	,477	,014	1,000	,011	1,000	,047	,025	,000	,006	,010	,035	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q2	Pearson Correlation	,172	1	,472**	,367*	,345*	,265	,462**	,477**	,491**	,407**	,504**	,299	,288	,077	,477**	,353*	,297	,214	,441**	,424**	,575**
	Sig. (2-tailed)	,288		,002	,020	,029	,098	,003	,002	,001	,009	,001	,061	,071	,637	,002	,025	,062	,184	,004	,006	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q3	Pearson Correlation	,588**	,472**	1	,718**	,346*	,277	,266	,410**	,286	,393*	,627**	,139	,336*	,197	,556**	,466**	,691**	,449**	,491**	,520**	,700**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002		,000	,029	,084	,097	,009	,074	,012	,000	,393	,034	,222	,000	,002	,000	,004	,001	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q4	Pearson Correlation	,464**	,367*	,718**	1	,623**	,435**	,356*	,589**	,336*	,444**	,603**	,290	,561**	,174	,623**	,713**	,663**	,661**	,578**	,613**	,803**
	Sig. (2-tailed)	,003	,020	,000		,000	,005	,024	,000	,034	,004	,000	,070	,000	,282	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q5	Pearson Correlation	,180	,345*	,346*	,623**	1	,329*	,420**	,518**	,371*	,237	,359*	,319*	,467**	,173	,553**	,437**	,478**	,551**	,448**	,481**	,626**
	Sig. (2-tailed)	,266	,029	,029	,000		,038	,007	,001	,018	,141	,023	,045	,002	,287	,000	,005	,002	,000	,004	,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q6	Pearson Correlation	,243	,265	,277	,435**	,329*	1	,614**	,424**	,392*	,361*	,564**	,360*	,442**	,244	,462**	,359*	,353*	,340*	,417**	,332*	,573**
	Sig. (2-tailed)	,131	,098	,084	,005	,038		,000	,006	,012	,022	,000	,023	,004	,129	,003	,023	,025	,032	,007	,036	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q7	Pearson Correlation	,207	,462**	,266	,356*	,420**	,614**	1	,643**	,456**	,253	,640**	,532**	,388*	,216	,588**	,286	,255	,175	,214	,229	,564**
	Sig. (2-tailed)	,201	,003	,097	,024	,007	,000		,000	,003	,115	,000	,000	,013	,182	,000	,073	,112	,279	,186	,156	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q8	Pearson Correlation	,267	,477**	,410**	,589**	,518**	,424**	,643**	1	,474**	,547**	,644**	,656**	,338*	,279	,631**	,553**	,476**	,469**	,444**	,481**	,733**
	Sig. (2-tailed)	,096	,002	,009	,000	,001	,006	,000		,002	,000	,000	,000	,033	,082	,000	,000	,002	,002	,004	,002	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q9	Pearson Correlation	,099	,491**	,286	,336*	,371*	,392*	,456**	,474**	1	,792**	,715**	,764**	,436**	,221	,499**	,321*	,461**	,487**	,520**	,529**	,683**
	Sig. (2-tailed)	,544	,001	,074	,034	,018	,012	,003	,002		,000	,000	,000	,005	,170	,001	,043	,003	,001	,001	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q10	Pearson Correlation	,116	,407**	,393*	,444**	,237	,361*	,253	,547**	,792**	1	,681**	,611**	,292	,279	,397*	,400*	,487**	,506**	,571**	,548**	,672**
	Sig. (2-tailed)	,477	,009	,012	,004	,141	,022	,115	,000	,000		,000	,000	,068	,081	,011	,011	,001	,001	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q11	Pearson Correlation	,387*	,504**	,627**	,603**	,359*	,564**	,640**	,644**	,715**	,681**	1	,696**	,486**	,231	,686**	,506**	,646**	,521**	,627**	,599**	,846**
	Sig. (2-tailed)	,014	,001	,000	,000	,023	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,001	,152	,000	,001	,000	,001	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q12	Pearson Correlation	,000	,299	,139	,290	,319*	,360*	,532**	,656**	,764**	,611**	,696**	1	,276	,241	,443**	,278	,342*	,381*	,363*	,445**	,584**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,061	,393	,070	,045	,023	,000	,000	,000	,000	,000		,084	,134	,004	,082	,031	,015	,021	,004	,000

	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q13	Pearson Correlation	,399*	,288	,336*	,561**	,467**	,442**	,388*	,338*	,436**	,292	,486**	,276	1	,229	,564**	,505**	,674**	,719**	,669**	,636**	,708**
	Sig. (2-tailed)	,011	,071	,034	,000	,002	,004	,013	,033	,005	,068	,001	,084		,154	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q14	Pearson Correlation	,000	,077	,197	,174	,173	,244	,216	,279	,221	,279	,231	,241	,229	1	,254	,036	,313*	,285	,181	,259	,331*
	Sig. (2-tailed)	1,000	,637	,222	,282	,287	,129	,182	,082	,170	,081	,152	,134	,154		,113	,823	,049	,075	,264	,106	,037
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q15	Pearson Correlation	,316*	,477**	,556**	,623**	,553**	,462**	,588**	,631**	,499**	,397*	,686**	,443**	,564**	,254	1	,548**	,642**	,588**	,537**	,522**	,783**
	Sig. (2-tailed)	,047	,002	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,001	,011	,000	,004	,000	,113		,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q16	Pearson Correlation	,354*	,353*	,466**	,713**	,437**	,359*	,286	,553**	,321*	,400*	,506**	,278	,505**	,036	,548**	1	,616**	,603**	,605**	,588**	,704**
	Sig. (2-tailed)	,025	,025	,002	,000	,005	,023	,073	,000	,043	,011	,001	,082	,001	,823	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q17	Pearson Correlation	,534**	,297	,691**	,663**	,478**	,353*	,255	,476**	,461**	,487**	,646**	,342*	,674**	,313*	,642**	,616**	1	,863**	,769**	,824**	,851**
	Sig. (2-tailed)	,000	,062	,000	,000	,002	,025	,112	,002	,003	,001	,000	,031	,000	,049	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q18	Pearson Correlation	,424**	,214	,449**	,661**	,551**	,340*	,175	,469**	,487**	,506**	,521**	,381*	,719**	,285	,588**	,603**	,863**	1	,801**	,877**	,812**
	Sig. (2-tailed)	,006	,184	,004	,000	,000	,032	,279	,002	,001	,001	,001	,015	,000	,075	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q19	Pearson Correlation	,405**	,441**	,491**	,578**	,448**	,417**	,214	,444**	,520**	,571**	,627**	,363*	,669**	,181	,537**	,605**	,769**	,801**	1	,903**	,819**
	Sig. (2-tailed)	,010	,004	,001	,000	,004	,007	,186	,004	,001	,000	,000	,021	,000	,264	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q20	Pearson Correlation	,334*	,424**	,520**	,613**	,481**	,332*	,229	,481**	,529**	,548**	,599**	,445**	,636**	,259	,522**	,588**	,824**	,877**	,903**	1	,835**
	Sig. (2-tailed)	,035	,006	,001	,000	,002	,036	,156	,002	,000	,000	,000	,004	,000	,106	,001	,000	,000	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,489**	,575**	,700**	,803**	,626**	,573**	,564**	,733**	,683**	,672**	,846**	,584**	,708**	,331*	,783**	,704**	,851**	,812**	,819**	,835**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,037	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

Correlations

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	TOTAL
Q1	Pearson Correlation	1	,590**	,723**	,738**	,740**	,723**	,680**	,784**	,675**	,544**	,692**	,705**	,604**	,718**	,593**	,638**	,697**	,656**	,656**	,635**	,799**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q2	Pearson Correlation	,590**	1	,559**	,529**	,585**	,515**	,612**	,661**	,575**	,678**	,609**	,748**	,536**	,635**	,723**	,725**	,642**	,673**	,552**	,594**	,713**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q3	Pearson Correlation	,723**	,559**	1	,911**	,865**	,812**	,746**	,865**	,801**	,613**	,878**	,818**	,716**	,781**	,721**	,777**	,836**	,773**	,812**	,906**	,925**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q4	Pearson Correlation	,738**	,529**	,911**	1	,891**	,866**	,783**	,885**	,792**	,596**	,846**	,819**	,729**	,820**	,668**	,791**	,794**	,807**	,778**	,824**	,923**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q5	Pearson Correlation	,740**	,585**	,865**	,891**	1	,821**	,747**	,872**	,756**	,542**	,781**	,793**	,829**	,736**	,691**	,774**	,848**	,764**	,784**	,789**	,906**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q6	Pearson Correlation	,723**	,515**	,812**	,866**	,821**	1	,792**	,908**	,746**	,635**	,769**	,747**	,722**	,789**	,648**	,760**	,776**	,756**	,718**	,788**	,887**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q7	Pearson Correlation	,680**	,612**	,746**	,783**	,747**	,792**	1	,836**	,736**	,722**	,786**	,739**	,701**	,790**	,704**	,713**	,737**	,797**	,672**	,706**	,862**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q8	Pearson Correlation	,784**	,661**	,865**	,885**	,872**	,908**	,836**	1	,789**	,706**	,826**	,846**	,764**	,831**	,771**	,834**	,826**	,792**	,752**	,835**	,946**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q9	Pearson Correlation	,675**	,575**	,801**	,792**	,756**	,746**	,736**	,789**	1	,788**	,781**	,743**	,594**	,835**	,747**	,781**	,756**	,741**	,763**	,765**	,867**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q10	Pearson Correlation	,544**	,678**	,613**	,596**	,542**	,635**	,722**	,706**	,788**	1	,667**	,694**	,390*	,692**	,629**	,692**	,613**	,679**	,520**	,638**	,736**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,013	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q11	Pearson Correlation	,692**	,609**	,878**	,846**	,781**	,769**	,786**	,826**	,781**	,667**	1	,827**	,666**	,822**	,759**	,813**	,859**	,867**	,837**	,860**	,920**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q12	Pearson Correlation	,705**	,748**	,818**	,819**	,793**	,747**	,739**	,846**	,743**	,694**	,827**	1	,701**	,824**	,843**	,833**	,803**	,781**	,751**	,850**	,910**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q13	Pearson Correlation	,604**	,536**	,716**	,729**	,829**	,722**	,701**	,764**	,594**	,390*	,666**	,701**	1	,746**	,706**	,664**	,721**	,683**	,663**	,700**	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,013	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q14	Pearson Correlation	,718**	,635**	,781**	,820**	,736**	,789**	,790**	,831**	,835**	,692**	,822**	,824**	,746**	1	,764**	,793**	,723**	,829**	,708**	,757**	,891**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q15	Pearson Correlation	,593**	,723**	,721**	,668**	,691**	,648**	,704**	,771**	,747**	,629**	,759**	,843**	,706**	,764**	1	,785**	,737**	,782**	,792**	,775**	,843**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q16	Pearson Correlation	,638**	,725**	,777**	,791**	,774**	,760**	,713**	,834**	,781**	,692**	,813**	,833**	,664**	,793**	,785**	1	,836**	,801**	,772**	,800**	,888**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q17	Pearson Correlation	,697**	,642**	,836**	,794**	,848**	,776**	,737**	,826**	,756**	,613**	,859**	,803**	,721**	,723**	,737**	,836**	1	,779**	,873**	,822**	,903**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q18	Pearson Correlation	,656**	,673**	,773**	,807**	,764**	,756**	,797**	,792**	,741**	,679**	,867**	,781**	,683**	,829**	,782**	,801**	,779**	1	,795**	,805**	,890**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q19	Pearson Correlation	,656**	,552**	,812**	,778**	,784**	,718**	,672**	,752**	,763**	,520**	,837**	,751**	,663**	,708**	,792**	,772**	,873**	,795**	1	,813**	,865**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q20	Pearson Correlation	,635**	,594**	,906**	,824**	,789**	,788**	,706**	,835**	,765**	,638**	,860**	,850**	,700**	,757**	,775**	,800**	,822**	,805**	,813**	1	,904**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,799**	,713**	,925**	,923**	,906**	,887**	,862**	,946**	,867**	,736**	,920**	,910**	,797**	,891**	,843**	,888**	,903**	,890**	,865**	,904**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,940	20

4. Uji Reliabilitas Kinerja Guru (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,981	20

Lampiran 5

UJI ASUMSI KLASIK

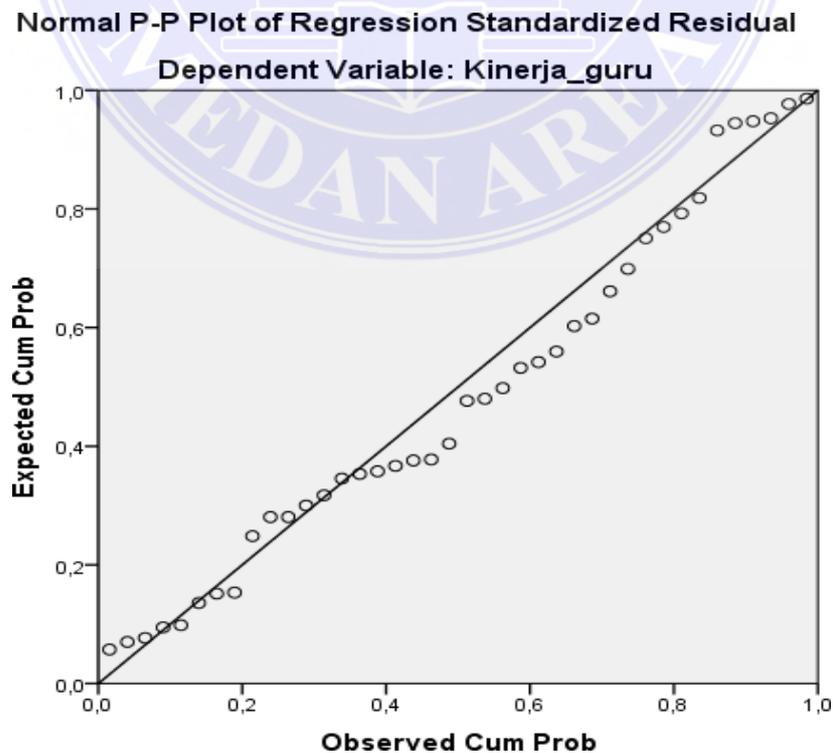
1. Uji Normalitas

a. Uji Kolmogrov Smirnov

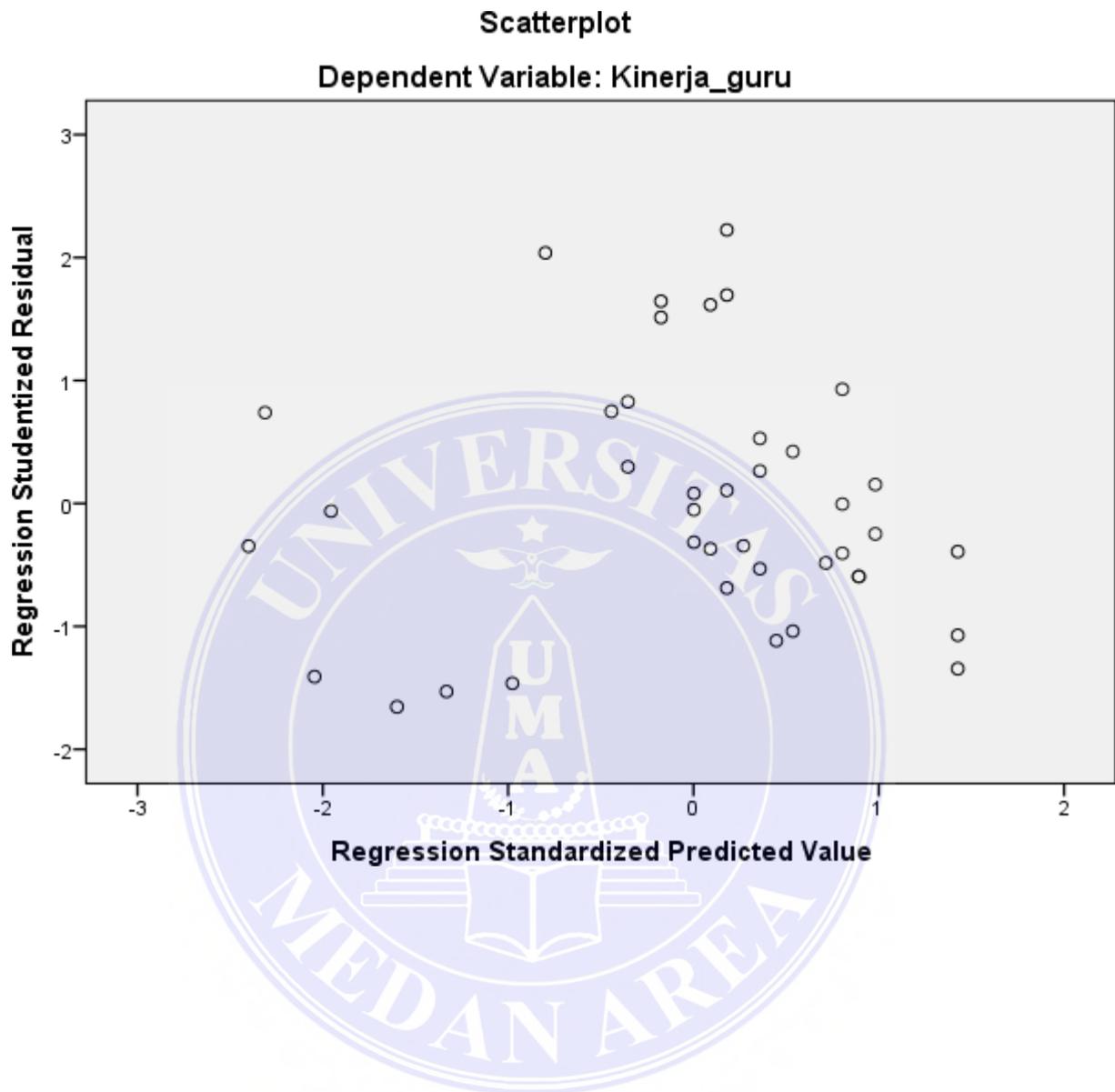
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,55385098
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,099
	Negative	-,085
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

b. Normal P-P Plots



2. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 6

UJI HIPOTESIS dan DETERMINASI

1. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24,765	12,084		2,049	,048
kebutuhan_fisik	,197	,554	,033	,355	,725
kebutuhan_rasa_aman	,660	,790	,084	,835	,410
kebutuhan_sosialisasi	,807	,614	,118	1,314	,198
kebutuhan_penghargaan	2,010	1,227	,206	1,638	,111
kebutuhan_aktualisasi	2,728	,521	,601	5,231	,000

a. Dependent Variable: kinerja_guru

2. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10415,021	5	2083,004	45,867	,000 ^b
	Residual	1544,079	34	45,414		
	Total	11959,100	39			

a. Dependent Variable: kinerja_guru

b. Predictors: (Constant), kebutuhan_aktualisasi, kebutuhan_rasa_aman, kebutuhan_sosialisasi, kebutuhan_fisik, kebutuhan_penghargaan

3. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,933 ^a	,871	,852	6,739

a. Predictors: (Constant), kebutuhan_aktualisasi, kebutuhan_rasa_aman, kebutuhan_sosialisasi, kebutuhan_fisik, kebutuhan_penghargaan

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74			F
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	2/6		
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68			4
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



UNIVERSITAS MEDAN AREA PASCASARJANA

Program Magister : Ilmu Administrasi Publik – Agribisnis - Ilmu Hukum – Psikologi
Program Doktor : Ilmu Pertanian

Jl. Setia Budi No. 79-B Tj. Rejo Medan Sunggal Kota Medan Sumatera Utara 20112 Indonesia
Telp. (061) 8201994 Fax. (061) 8226331

Nomor : 719/PPS-UMA/WDI/01/V/2020
Lampiran : -
Hal : *Pengambilan Data dan Wawancara*

13 Mei 2020

Yth. *Kepala Sekolah MAN Tebing Tinggi*
Di-
Tempat.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya tugas akhir bagi mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu memberikan izin rekomendasi penelitian kepada mahasiswa tersebut namanya dibawah ini :

Nama : **Fitri Sovia Nery**
NPM : **181801004**
Program Studi : **Magister Ilmu Administrasi Publik**
Judul Tesis : ***Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MAN Tebing Tinggi***

Untuk melaksanakan pengambilan data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin sebagai bahan melengkapi tugas tugas dalam Penulisan Tesis di Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Medan Area.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Direktur Bidang Akademik,


D. Isnaini, SH, M.Hum

CC. File

Kampus Utama : Jalan Kolam No. 1 Medan Estate Telp. (061) 7366878 Fax. (061) 7366998 Medan 20223



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA TEBING TINGGI
MADRASAH ALIYAH NEGERI TEBING TINGGI**

Jalan Baja No. Kecamatan Padang Hilir – 20635
Telp. Fax (0621) 23238 / e-mail : mantebingtinggi@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : B-203/Ma.02.06/PP.00.6/07/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Syamsuddin, S.Pd.I

NIP 19680603 199403 1 004

Jabatan : Kepala Madrasah

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Fitri Sovia Nery

NIM 181801004

Program Study : Magister Ilmu Administrasi Publik
Universitas Medan Area

Benar telah melaksanakan Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri Kota

Tebing Tinggi pada tanggal 6 s.d 11 Juli 2020 dengan judul penelitian :

“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah

Negeri (MAN) Tebing Tinggi ”

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat
dipergunakan seperlunya.

Tebing Tinggi, 13 Juli 2020

Kepala Madrasah



Syamsuddin