

**PERBEDAAN MOTIVASI KERJA ANTARA GURU SD DAN  
GURU SMP DI PERGURUAN AL-WASHLIYAH AMPERA II  
MEDAN HELVETIA**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Untuk Memenuhi  
Sebagian Persyarat Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

diajukan oleh:  
**Asri Putri Utami**  
**178600256**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 5/8/22

Access From (repository.uma.ac.id)5/8/22

## LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Perbedaan Motivasi Kerja Antara Guru SD dan Guru  
SMP Diperguruan Al-Wasliyah Ampera II Medan Helvetia  
Medan Helvet

Nama Mahasiswi : Asri Putri Utami

Npm : 178600256

Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Menyetujui:  
Pembimbing

(Prof. Dr. Abdul Munir, M. Pd)

Mengetahui:

Kepala Bagian

Dekan



(Ari Fachrian, S. Psi, M. Psi)



(Hasanuddin, Ph. D)

## LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

*Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas  
Medan Area Dan Diterima Uuntuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna  
Memperoleh Derajat Sarjana (S1) Psikologi*

Pada Tanggal

30 Juni 2022

Mengesahkan Fakultas  
Psikologi Universitas Medan  
Area



### DEWAN PENGUJI

1. Hasanuddin, Ph. D
2. Prof. Dr. Abdul Munir, M. Pd
3. Dr. Salamiah Sari Dewi, S. Psi, M. Psi
4. Arif Fachrian, S. Psi, M. Psi

### TANDA TANGAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

## LEMBAR PERNYATAAN

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur- unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya peneliti lain atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya peneliti lain, maka peneliti bersedia menerima sanksi akademik atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 30 Juni 2022



Asri Putri Utami  
178600256

## LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Asri putri Utami

NPM : 178600256

Program Studi : SI

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Perbedaan Motivasi Kerja antara Guru SD dan Guru SMP DI Perguruan Al-Washliyah Ampera II Medan Helvetia. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelolah dalam bentuk penggalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 30 Juni 2022

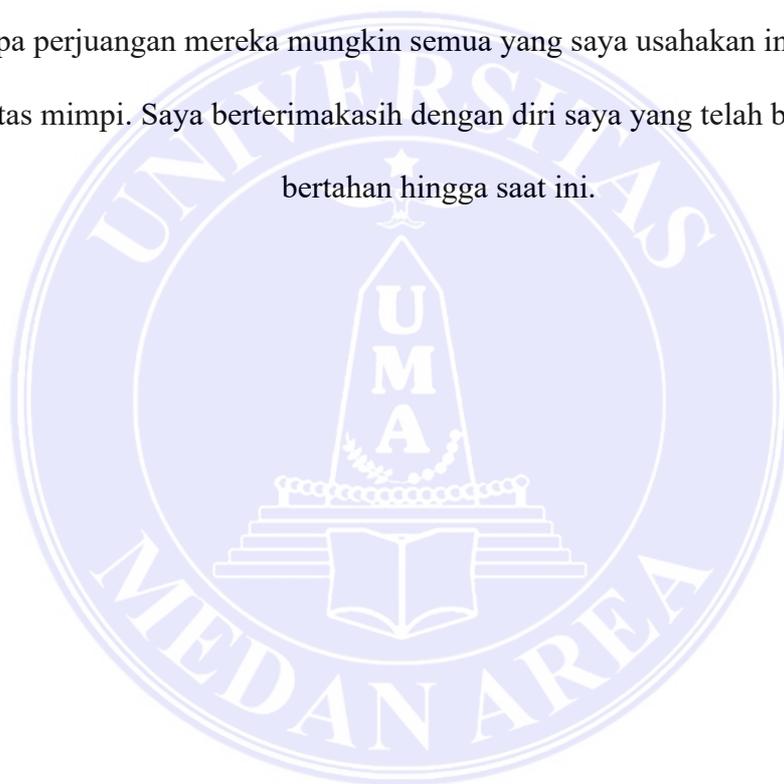
Yang menyatakan

  
(Asri Putri Utami)

## PERSEMBAHAN

Paling utama sembah sujud syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas karunia serta kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini dapat terselesaikan tepat waktu.

Kupersembahkan hasil karya tulis ini untuk mama dan ayahku tersayang, yang telah berjuang dan tak henti untuk mendoakan saya serta terimakasih telah membesarkan saya hingga saat ini menjadi pribadi yang baik untuk semua orang, tanpa perjuangan mereka mungkin semua yang saya usahakan ini hanyalah sebatas mimpi. Saya berterimakasih dengan diri saya yang telah berjuang dan bertahan hingga saat ini.



### **Motto**

Perjuangkanlah apa yang memang pantas untuk diperjuangkan, tinggalkanlah apa yang tidak bisa membuatmu maju dan berkembang.

\_\_\_\_\_Asri Putri Utami\_\_\_\_\_



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT atas berkat dan anugerah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan usulan penelitian dengan judul **“Perbedaan Motivasi Kerja Antara Guru SD Dan Guru SMP Perguruan Al-Washliyah Ampera II Medan Helvetia”**. Salam dan shalawat dilantunkan kepada Nabi Muhammad SAW, sang pencerah yang menuntut umatnya dari alam gelap menuju alam yang terang dengan segala ilmu dan ajarannya.

Penulisan skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar sarjana Psikologi (S. Psi) pada jurusan Psikologi Industri dan Organisasi Universitas Medan Area, disamping memberikan pengalaman kepada peneliti untuk meneliti dan menyusun karya ilmiah berupa skripsi.

Dengan menyelesaikan skripsi ini, peneliti diberi bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara materi maupun moril. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada Pada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Ketua Yayasan Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph. D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan juga selaku ketua dalam sidang skripsi.

4. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M. Pd selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah sabar memberikan bimbingan, nasehat serta motivasi dan saran bagi peneliti sehingga peneliti bisa menyelesaikan dalam penulisan skripsi.
5. Ibu Dr. Salamiah Sari Dewi, M. Psi selaku Penguji dalam sidang skripsi yang telah memberikan saran dan masukan untuk skripsi ini.
6. Bapak Arif Fachrian, S. Psi, M. Psi, selaku sekretaris dalam sidang skripsi. Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya karena telah bersedia hadir dan memberikan saran dan masukan-masukan kepada peneliti.
7. Ibu Dewi Amperawati, S. Pd selaku Kepala Sekolah SMP Al-Washliyah Ampera II yang telah memberikan saya izin untuk melakukan penelitian disana.
8. Bapak Lili Suhery, S. PD selaku Kepala Sekolah SD Al-Washliyah Ampera II yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian disana.
9. Guru SD dan Guru SMP Al-Washliyah Ampera II yang sudah ikut berpartisipasi dalam mengisi angket saya.
10. Seluruh staf pengajar dan pegawai di lingkungan Jurusan Psikologi Universitas Medan Area atas segala didikan dan bantuannya selama masa perkuliahan.
11. Kedua orang tua saya, Bapak Supriyanto dan Ibu Sutarti tercinta yang selalu memberikan limpahan kasih sayang, perhatian dan selalu memenuhi semua kebutuhan saya. Terimakasih atas semua kerja keras dan perjuangannya, tetesan air mata dan Keringatnya, yang sampai kapanpun

tak bisa saya membalasnya, hanya doa yang mampu dipanjatkan semoga Allah membalas dengan sebaiknya balasan Akhirat kelak.

12. Seluruh keluarga saya, abang tersayang Eky Sigit Permadi dan kakak tersayang Onei Wulan Pratiwi S.P yang selalu memberikan dukungan serta perhatian kepada peneliti.
13. Teman diskusi saya Dini Fariza Nasution dan Elang Jodie Asa S. Kom, yang selalu memberikan masukan dan selalu siap membantu dalam hal apapun disaat saya membutuhkan bantuan dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Dan teruntuk sahabat saya Kyren Audini, Dini Fariza Nasution, Syarafina Amelia, Anisa Fatin yang selalu ada dan menghibur peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih untuk pertemanan yang sudah terjalin selama 4 tahun.
15. Teman-teman seperjuangan Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi stambuk 2017 yang telah berjuang bersama-sama dan saling memberikan semangat dan bantuan satu sama lain.

Akhir kata dengan segala bentuk kekurangan dan kesalahan, peneliti mengucapkan terima kasih semoga usulan penelitian ini dapat berguna bagi kita semua.

# PERBEDAAN MOTIVASI KERJA ANTARA GURU SD DAN GURU SMP DI PERGURUAN AL-WASHLIYAH AMPERA II MEDAN HELVETIA

Oleh:

**Asri Putri Utami**

**178600256**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perbedaan Motivasi Kerja Antara Guru SD Dan Guru SMP Perguruan Al-Washliyah Ampera II Medan Helvetia. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif komparasi dengan subjek 52 guru SD dan 41 guru SMP. Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala Likert. Metode skala yang digunakan yaitu Motivasi Kerja yang terdiri dari sepuluh Aspek-aspek motivasi kerja yaitu daya tahan tekanan, kepercayaan diri, tanggung jawab, mutu pekerjaan meningkat tiap hari, inisiatif, mempunyai sifat agresif, mematuhi jam kerja, kreatif, imajinasi tinggi, kedisiplinan. Dari hasil uji validitas dan reliabilitas diperoleh hasil yaitu pada angket motivasi kerja sebanyak 42 item dan terdapat 2 item yang gugur. Data yang diperoleh dari penelitian di uji prasyarat terlebih dahulu dengan uji normalitas dan homogenitas kemudian di uji coba analisis 1 jalur. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi analisis 1 jalur, berdasarkan analisis data, melalui perhitungan analisis 1 jalur dengan melihat nilai koefisien perbedaan memiliki signifikansi  $0,025 < 0,050$ , ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari  $0,050$ . Dengan demikian maka hipotesis yang berbunyi ada perbedaan motivasi kerja antara guru SD dan guru SMP dinyatakan diterima dan kategorisasi motivasi kerja guru sd dan guru smp dikatakan tinggi karena nilai hipotetik  $<$  nilai rata-rata empiric dengan nilai empiric guru SD 132,832 dan nilai empiric guru SMP 131,188.

**Kata kunci: Motivasi kerja**

# **Contradiction Of Job's Motivation Between Elementary School and Junior High School at Al-Wasliyah Ampera II Medan**

**Helvetia**

**Oleh:**

**Asri putri Utami**

**178600256**

## **ABSTRACT**

The purpose of this research is see the different work motivation between elementary teachers and junior high school Al-wasliyah Ampera II Medan Helvetia institution. This research is quantitative comparison with subjects 52 elementary teachers and 41 junior high school teacher. This sampel is taking with total sampling method. The method is method skala likert. This method have 10 factors: responsibilities, opportunity to advance, achivment, confession, that job, administration, employee status, sallary, interpersonal relationship, working conditions. From the results of the validity and reliability test, the results of the work motivation questionnaire were 42 items and there were 2 items that fell out. The data obtained from the study were tested with prerequisites first with normality and homogeneity tests and then tested with one-way analysis. Data analysis method is One Sample Kolmogorov-Smirnov, based on data analysis, count on one-way analysis is see the koefision point, the different point is  $0.025 < 0.050$ . It means signification point is smaller then 0,050. Therefore hypothesis that there's the different work motivation between elementary school teachers and junior high school teachers is accepted and it is known that the categorization of the work motivation of elementary school and junior high school teachers is calculated by calculating the empirical value with the mortgage value and paying attention to the elementary school value. It can be concluded that the categorization of the work motivation of elementary and the categorization of work motivation of elementary school teachers and junior high school teachers is said to be high because the hypothetical value is smaller than the average empirical value with the empirical value of elementary school teachers 132.832 and the empirical value of junior high school teachers being 131.188.

**Keyword: work motivation**

## DAFTAR ISI

	Hal
LEMBAR PENGESAHAN .....	i
LEMBAR PERNYATAAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRAK .....	x
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
<b>BAB. I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Batasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	9
a. Manfaat Teoritis .....	9
b. Manfaat Praktis .....	9
<b>BAB. II LANDASAN TEORI</b>	
A. Motivasi Kerja .....	10
1. Pengertian Motivasi Kerja .....	10
2. Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja .....	11
3. Aspek Motivasi Kerja .....	17
4. Ciri-ciri Motivasi Kerja .....	20
5. Tujuan Motivasi Kerja .....	23
B. Guru Sekolah Dasar (SD) .....	24
C. Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) .....	27
D. Kerangka Konseptual .....	28
E. Hipotesis .....	28
<b>BAB. III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Tipe Penelitian .....	29
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	29
1. Variabel Bebas .....	29
2. Variabel Terikat .....	30
C. Definisi Operasional Penelitian .....	30
1. Motivasi Kerja .....	30
2. Guru Sekolah Dasar .....	30

3. Guru Sekolah Menengah Pertama.....	30
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	31
E. Metode Pengumpulan Data.....	32
F. Validitas dan Reliabilitas .....	33
G. Metode Analisis Data .....	34
1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	34
2. Uji Asumsi kLASIK.....	34
<b>BAB. IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Orientasi Kancan Penelitian .....	36
1. Visi .....	36
2. Misi .....	36
B. Persiapan Penelitian.....	37
1. Persiapan Adminitrasi .....	37
2. Persiapan Alat Ukur .....	37
3. Uji Coba .....	38
4. Hasil Uji Coba Skala Motivasi Kerja.....	38
C. Pelaksanaan Penelitian .....	39
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	40
1. Uji Normalitas .....	41
2. Uji Homogenitas .....	41
3. Hasil Perhitungan Analisis 1 Jalur .....	42
4. Perhitungan Mean Hipotik dan Mean Empirik .....	43
E. Pembahasan .....	44
<b>BAB. V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	47
B. Saran .....	47
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>49</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Hal</b>
Tabel 3.1. Item Skala Motivasi Kerja .....	32
Tabel 3.2. Skor Jawaban Skala Motivasi Kerja .....	33
Tabel 4.1. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Validitas .....	39
Tabel.4.2. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	41
Tabel 4.3. Rangkuman hasil Perhitungan Uji Homogenitas .....	41
Tabel 4.4. Rangkuman Hasil Analisis Satu Jalur .....	42
Tabel 4.5. Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik.....	43



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual .....	28



## DAFTAR LAMPIRAN

Gambar	Hal
Lampiran A. Alat Ukur Penellitian .....	51
Lampiran B. Distributor Skor Skala Motivasi Kerja .....	55
Lampiran C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	60
Lampiran D. Hasil Uji Normalitas .....	65
Lampiran E. Hasil Uji Homogenitas dan Hipotesis .....	68
Lampiran F. Surat Keterangan Penelitian .....	73



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Didalam negara Indonesia terdapat Undang-undang Dasar 1945 yang dalam pembukaannya disebutkan bahwa tujuan Negara Indonesia yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, dengan demikian tiap-tiap warga negara mempunyai hak untuk mendapatkan pendidikan. Hakikat dari pendidikan adalah suatu upaya untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia (SDM), dalam hal ini siswa yang diberikan fasilitas untuk melakukan pembelajaran. Berdasarkan uraian diatas tentu saja diperlukan guru yang profesional guna mewujudkan SDM peserta didik yang berkualitas. Sebagai seorang guru profesional dituntut untuk mempunyai kemampuan dan keahlian khusus serta motivasi kerja didalam diri yang besar agar tercapai tujuan yang di inginkan secara seksama, mengingat pekerjaan sebagai guru merupakan pekerjaan yang sulit dan membutuhkan tanggung jawab yang besar.

Motivasi kerja adalah aspek utama yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai kinerja yang efektif dari pekerjanya. Edginton dkk(2001) menjelaskan bahwasannya motivasi kerja berperan penting untuk mengarahkan dan memfokuskan perusahaan guna mencapai kinerja yang efektif.

Mangkunegara (2002) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang memberikan dampak untuk membangkitkan dan mengarahkan Tindakan-tindakan yang berkenaan dengan situasi di tempat kerja. Maka dari itu, kepala

sekolah sebagai pemimpin harus senantiasa mengupayakan dalam memelihara dan menumbuhkan motivasi kerja guna mewujudkan visi dan misi yang hendak dicapai bersama.

Menurut Anoraga (2014) aspek-aspek motivasi kerja yaitu: a) Adanya kedisiplinan Sikap, tingkah laku atau perbuatan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan. b) Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik. c) Tanggung jawab dan melaksanakan pekerjaan Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan. d) Kepercayaan Diri Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang. e) Daya tahan terhadap tekanan Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidak seimbangan antara tuntutan dan kemampuan yang dimiliki, dan

tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

Motivasi kerja memang sangat dibutuhkan dalam sekolah agar proses pembelajaran berlangsung dengan baik, murid dapat menerima dan memahami pelajaran dengan baik pula. Karena hal itu memberikan sumbangan besar terhadap terciptanya sumber daya pendidikan yang bermutu. Motivasi kerja berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional, sebab guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung mampu menyelesaikan tugas dan melaksanakan pembelajaran sesuai kriteria dan standar yang berlaku.

Guru termasuk profesi dengan rime kerja yang rutin, dimana jam mengajarnya telah ditentukan. Meskipun demikian, guru di setiap jenjang Pendidikan memiliki beban kerja yang tidak sama. Pemerintah Indonesia menetapkan bahwa setiap anak wajib sekolah selama 9 tahun, dimana terdapat dua jenjang wajib darinya yaitu pendidikan tingkat Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP).

Dalam praktinya, guru SD mempunyai jenis tugas mengajar yang lebih monoton. Sebagian besar guru SD merupakan guru kelas yang bertugas untuk mengajar siswa pada satu kelas saja, hal ini membuat guru kelas akan bertemu dan mengajar kelas yang sama setiap harinya. Dalam hal ini, guru kelas juga bertanggung jawab untuk menyampaikan seluruh mata pelajaran yang diberikan kepada kelas tersebut. Sekaligus guru tersebut juga harus bertanggung jawab atas hasil belajar siswa dari setiap mata pelajaran yang diajarkannya. Dengan demikian, jam kerja seorang guru tersebut yaitu satu hari penuh (Dewi, 2007).

Guru SMP mengajar sesuai mata pelajaran yang diampunya saja di beberapa kelas yang berbeda. Hal tersebut akan membuat suasana mengajarnya lebih variatif sebab dalam satu hari guru tersebut akan mengajar kelas yang berbeda dengan karakteristik siswa yang berbeda pula. Dalam hal ini tugas yang diemban oleh guru SMP tidak seberat tugas guru SD sebab guru tersebut hanya perlu bertanggung jawab atas hasil belajar siswa dalam satu jenis mata pelajaran yang diajarkannya.

Dengan demikian, guru SD mempunyai tugas dan tanggung jawab yang lebih berat sebab yang bersangkutan diharuskan mampu menguasai seluruh mata pelajaran yang diampunya, selain itu dituntut untuk mempunyai kemampuan dalam mendidik dan guru SMP dituntut untuk mempunyai penguasaan terhadap satu mata pelajaran, selain itu juga harus mempunyai kemampuan untuk mendidik

Menurut Sudjana (2002), terdapat empat kompetensi yang harus dimiliki guru, antara lain a). Mempunyai pengetahuan tentang belajar tingkah laku manusia. b). Mempunyai pengetahuan dan menguasai bidang studi yang dibinanya. c). Mempunyai sikap yang tepat tentang dirinya, sekolah, teman sejawat dan bidang studi yang dibinanya. d). Mempunyai kemampuan tentang teknik mengajar. Pemahaman dan kemampuan mengajar adalah kemampuan esensial yang harus dimiliki oleh guru, tidak lain karena tugas yang paling utama adalah mengajar. Dalam proses pembelajaran, guru menghadapi siswa-siswa yang dinamis, baik sebagai akibat dari dinamika internal yang berasal dari dalam diri siswa maupun sebagai akibat tuntutan dinamika lingkungan yang sedikit banyak berpengaruh terhadap siswa. Oleh karena itu, kemampuan mengajar harus dinamis

juga sebagai tuntutan-tuntutan siswa yang tak terelakkan. Kemampuan mengajar guru sebenarnya merupakan pencerminan guru atas kompetensinya (Mulyasa, 2006).

Faktor utama sebagai penunjang guna mencapai profesionalisme dalam mengajar yaitu individu atau pengajar yang memiliki motivasi tinggi dalam mengajar. Dengan adanya motivasi kerja tinggi dalam diri individu pengajar akan menumbuhkan sikap profesional cinta terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal tersebut pada akhirnya akan menghasilkan hasil belajar oleh siswa (Syah, 2010).

Hikmat (2009) menyatakan bahwa motivasi kerja secara psikologi berasal dari dalam diri untuk mendorong melakukan suatu tindakan positif. Hakikatnya, setiap individu mempunyai hasrat untuk melakukan pekerjaannya dengan baik tidak terkecuali profesi sebagai guru. Akan tetapi, sesuai faktanya dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru, individunya terkadang merasa kesulitan dalam melaksanakannya sebab tidak sesuai dengan harapannya. Hal ini di indikasikan beberapa hal, antara lain: minimnya pemahaman mengenai strategi pembelajaran, minimnya keterampilan dalam pengelolaan kelas, minimnya kemampuan dalam melakukan kajian mengenai tindakan kelas, kurang disiplin, kurangnya komitmen atas profesi yang dijalani, kurang mampu dalam manajemen waktu yang dimiliki.

Menurut Eres (2010) yang melakukan kajian mengenai motivasi kerja guru di Sekolah Dasar di Ankara (Turki). Hasil studinya menunjukkan bahwa

rata-rata motivasi kerja guru dikategori rendah. Guru dengan motivasi rendah pastinya akan mempengaruhi kualitas Pendidikan.

Terdapat beberapa indikator sebagai penunjuk untuk mengetahui tingkat kualitas Pendidikan, salah satunya SDM yang kurang berkualitas. Berdasarkan data yang dipublikasi oleh Bank Dunia bahwa kualitas SDM Indonesia berada di ranking ke-109. Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia ini dapat dikarenakan oleh beberapa faktor yakni minimnya pemberdayaan guru, yang dapat dilihat dari minimnya latihan pra jabatan, kurang diadakan pelatihan bagi guru, adanya kesejahteraan pada profesi guru, Gaji guru yang terlalu rendah, Sistem pembelajarannya paternalistik, monolog, dimana model pembelajaran ini membuat siswa kurang aktif dan tidak kreatif. Penyelesaian masalah Pendidikan seringkali hanya difokuskan pada pokok masalahnya bukan menyelesaikan dari akar permasalahannya. Hal tersebut menyebabkan permasalahan yang terjadi hanya diselesaikan sesaat dan akan muncul Kembali (Baharuddin, 2005).

Kesulitan yang dialami oleh beberapa guru sekolah dasar dan guru sekolah menengah pertama diperguruan Al-Washliyah Ampera II Medan Helvetia yaitu guru tidak menerapkan sikap otoriter di dalam pengelolaan kelas, guru mengalami kendala dalam memberikan pekerjaan rumah pada siswa. Membimbing siswa yang pasif dan membimbing siswa secara individual guru-guru di perguruan Al-Washliyah Ampera II medan Helvetia sebagian besar mengalami kendala hal ini dikarenakan oleh besarnya jumlah siswa dalam satu kelas, yang akhirnya akan menyulitkan guru dalam melaksanakan tugasnya

dengan baik. Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa guru diperguruan Al-Washliyah Ampera II Medan Helvetia mengalami kendala dalam mengelola kelas. Kesulitan yang dialami guru Sekolah Dasar di Perguruan Al-Washliya antara lain susah untuk memberi arahan dan mengatur anak murid melihat dari usia murid-murid di Sekolah Dasar dimana sedang memasuki pada periode kritis dalam dorongan berprestasi. Pada masa kritis ini pendidik harus lebih memberi pengertian, serta bimbingan. Biasanya pada awal sekolah anak sangat bergairah kesekolah, tetapi pada akhir kelas banyak yang merasa bosan, mengembangkan sikap menentang dan kritis terhadap tugas-tugas akademis meskipun anak masih menyukai kegiatan non akademis. Sikap anak ini dipengaruhi oleh menarik atau tidaknya cara guru menyajikan bahan yang harus dipelajari dan bagaimana ia memandang bahan-bahan ini berkaitan dengan pekerjaan dimasa depan. Kesabaran serta keuletan seorang guru sangat dibutuhkan untuk menghadapi murid yang seperti ini.

Jika fenomena di atas tetap dibiarkan dan tidak diselesaikan dengan baik akan mempengaruhi keberhasilan dalam pelaksanaan pembelajaran, yang akhirnya akan menurunkan kualitas pendidikan dan tidak tercapainya tujuan pendidikan. Maka dari itu motivasi kerja guru diperhatikan agar menghasilkan sumber daya manusia yang bagus jika kualitas pendidikannya tinggi.

Hasil pengamatan peneliti terhadap guru di perguruan Al-washliyah menunjukkan bahwa tidak semua guru memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dalam hal ini, kebanyakan dari mereka dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik hanya untuk memenuhi kewajibannya tanpa termotivasi guna mencapai

pendidikan yang berkualitas. Hal lainnya yaitu Sebagian besar guru belum menunjukkan kinerja yang maksimal, kurang disiplin dan kurang kreatif. Hal ini dapat dilihat dari keenggannya untuk menambah pengetahuan dan kurang berinovasi dalam melaksanakan pembelajaran di kelas. Didasari oleh permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan sebuah penelitian berjudul “PERBEDAAN MOTIVASI KERJA GURU ANTARA GURU SD DAN GURU SMP DI PERGURUAN AL-WASHLIYAH AMPERA II MEDAN HELVETIA”

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan oleh peneliti, maka identifikasi permasalahannya yaitu berdasarkan pengamatan peneliti terhadap guru di perguruan Al-washliyah menunjukkan bahwa tidak semua guru memiliki motivasi kerja yang tinggi. Kebanyakan dari mereka dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik hanya untuk memenuhi kewajibannya tanpa termotivasi guna mencapai pendidikan yang berkualitas. Sebagian besar guru belum menunjukkan kinerja yang maksimal, kurang disiplin dan kurang kreatif. Hal ini dapat dilihat dari keenggannya untuk menambah pengetahuan dan kurang berinovasi dalam melaksanakan pembelajaran di kelas.

### **C. Batasan Masalah**

Dalam melakukan sebuah penelitian perlu adanya pembatasan masalah. Hal ini ditujukan guna mengarahkan dan memfokuskan kajian penelitian serta permasalahan penelitian dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Penelitian ini membahas tentang perbedaan motivasi kerja guru antara guru Sekolah Dasar

dan Sekolah Menengah Pertama di Perguruan Al-Washliyah Ampera II Medan Helvetia.

Motivasi kerja guru yang diteliti yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri (intrinsik) dan motivasi yang berasal dari luar (ekstrinsik). Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar dan guru Sekolah Menengah Pertama di Perguruan Al-Washliyah Ampera II Medan Helvetia.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “adakah perbedaan Motivasi Kerja Antara Guru Sekolah Dasar dan Guru Sekolah Menengah Pertama Di Perguruan Al-Washliyah Ampera II Medan Helvetia?”

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini guna mengetahui perbedaan Motivasi Kerja Antara Guru Sekolah Dasar Dan Guru Sekolah Menengah Pertama Di Perguruan Al-Washliyah Ampera II Medan Helvetia.

#### **F. Manfaat Penelitian**

##### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian bisa memperkaya ilmu di bidang Psikologi terutama Psikologi Industri dan Organisasi tentang motivasi kerja.

##### **b. Manfaat Praktis**

Hasil Penelitian dapat memberikan gambaran dan masukan bagi sekolah tentang motivasi kerja guru agar dapat di jadikan sebagai bahan rujukan guna mengoptimalkan motivasi kerja para guru.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Motivasi kerja

##### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka (Veithzal Rivai dkk, 2015).

Menurut Malthus (2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Flippo, Edwin B. (2002), mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan seorang pegawai dan sebuah organisasi dapat

bekerja suapaya berhasil, hingga para pegawai dan tujuan dari organisasi tersebut tercapai.

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarah dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan (Mangkunegara, 2009).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja adalah penggerak dari dalam diri seseorang tersebut untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

## **2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Edy Sutrisno (2017) Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi motivasi itu sendiri terdiri dari faktor internal yaitu faktor yang mempengaruhi motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang serta faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi pada seseorang antara lain adalah:

- a. Keinginan untuk dapat hidup. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan, dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi

kebutuhan untuk Memperoleh kompensasi yang memadai, Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai Kondisi kerja aman dan nyaman.

- b. Keinginan untuk dapat memilik. Keinginan untuk dapat memiliki benda mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita lihat dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong seseorang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan

kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

- e. Keinginan untuk berkuasa Keinginan untuk berkuasa mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini juga dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit kerja.

Faktor eksternal juga memegang peranan penting dalam meningkatkan dan menurunkan motivasi kerja seseorang. Yang termasuk dalam faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja yang ada antara orang-orang di tempat kerja tersebut. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang. Dari sini diketahui bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penugasan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Oleh karena itu, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervise amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini

akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

- e. Status dan tanggung jawab Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan mendapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.
- f. Peraturan yang fleksibel
- Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Ardana dkk (2008) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain:

a. Karakteristik individu yang terdiri dari:

1. Minat
2. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan
3. Kebutuhan individual
4. Kemampuan atau kompensasi
5. Pengetahuan tentang pekerjaan
6. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai

b. Faktor-faktor pekerjaan

1. Faktor lingkungan pekerjaan terdiri dari Gaji dan benefit yang diterima, Kebijakan-kebijakan perusahaan, Supervisi, Hubungan antar manusia, Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik dan sebagainya.
2. Faktor dalam pekerjaan yaitu Sifat pekerjaan, Rancangan tugas atau pekerjaan, Pemberian pengakuan terhadap prestasi, Tingkat/besarnya tanggung jawab yang diberikan, Adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan.

### 3. Aspek Motivasi Kerja

Menurut Anoraga (2014) aspek-aspek motivasi kerja yaitu:

a. Adanya kedisiplinan

Sikap, tingkah laku atau perbuatan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Tanggung jawab dan melaksanakan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

d. Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam

menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

e. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidak seimbangan antara tuntutan dan kemampuan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

Robbins dan Judge (2013), menyatakan aspek-aspek motivasi kerja adalah:

- a. Mempunyai sifat agresif
- b. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan
- c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari
- d. Mematuhi jam kerja
- e. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Menurut George dan Jones (Ella, 2015) tiga aspek motivasi kerja antara lain adalah:

- a. Perilaku (*direction of behavior*)
- b. Tingkat Usaha (*Level of effort*)
- c. Tingkat Kegigihan (*level of persistence*)

Winardi (2001) mengungkapkan terdapat tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu yaitu:

- a. Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya.
- b. Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik
- c. Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa aspek- aspek dari motivasi kerja adalah : adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*), keinginan, kebutuhan, rasa aman. aspek-aspek motivasi kerja adalah kedisiplinan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melaksanakan

pekerjaan, mempunyai sifat agresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mutu pekerjaan meningkat dari hari kehari, mematuhi jam kerja, tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan, inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja. Aspek-aspek yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu menurut Anorga (2014). Alasan peneliti menggunakan aspek Anoraga karena aspek-aspek tersebut mengukur kedisiplinan, daya imajinasi dan kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini menurut peneliti dianggap relevan untuk mengukur motivasi kerja pada guru berdasarkan hasil observasi di lapangan.

#### 4. Ciri Ciri Motivasi Kerja

McClelland (dalam Hidayati, 2016) menyatakan ada beberapa ciri-ciri motivasi, yaitu:

- a. Menyenangi situasi dimana ia memikul tanggung jawab  
Individu dengan motivasi yang tinggi memulai aktivitas kinerjanya dengan melibatkan kemampuan dirinya sendiri.
- b. Menentukan tujuan prestasi. Individu yang memiliki motivasi cenderung melakukan sesuatu yang berorientasi pada prestasi, sehingga dapat meningkatkan tingkat kemungkinan sukses dalam aktifitasnya.
- c. Gigih dalam menghadapikesulitan. Individu yang memiliki motivasi cenderung menjalankan aktifitas denganlebih gigih, sehingga intensitas

perilaku dan tindakan yang mengarah pada kinerjanya semakin meningkat jika individu tersebut berada pada situasi yang kompetitif.

- d. Berusaha melakukan sesuatu dengan cara baru dan kreatif. Individu yang memiliki motivasi akan melakukan kegiatan dengan sebaik-baiknya serta memecahkan masalah dengan cara yang kreatif seperti cenderung membuat jadwal kegiatan belajar, mentaati jadwal tersebut dan mengerjakan tugas dengan membagi tugas menjadi beberapa bagian, sehingga lebih mudah menyelesaikannya.

Arep dan Tanjung (2002), mengatakan bahwa motivasi karyawan dapat terlihat dari ciri-ciri sikap dan perilakunya, yaitu:

a. Ciri karyawan bermotivasi tinggi

1. Merasa senang dan mendapat kepuasan dalam pekerjaan.
2. Bekerja dengan semangat dan bermoral tinggi.
3. Selalu berusaha mencapai hasil yang baik.
4. Berusaha mengembangkan tugas dan dirinya, dengan kata lain tidak

terjerat dengan tugas rutin dan lain-lainya.

b. Ciri karyawan bermotivasi rendah

1. Masih merasa tidak puas dengan peraturan perusahaan.
2. Datang dan pulang tidak pada waktunya.

3. Banyak alasan sakti ke poliklinik atau suatu keperluan untuk menghindari pekerjaan.
- 4) Waktu kerja banyak digunakan untuk mengobrol dengan teman.

Menurut Sadirman (2007) motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai)
2. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa)
3. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah
4. Lebih senang bekerja sendiri
5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif)
6. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu)
7. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini
8. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat ciri-ciri motivasi, yaitu menyenangi situasi dimana ia memikul tanggung jawab, menentukan tujuan prestasi, gigih dalam menghadapi kesulitan, berusaha melakukan sesuatu dengan cara baru dan kreatif. Maka motivasi kerja sangat

penting ada didalam diri seseorang seperti para guru dalam kegiatan belajar mengajar.

## 5. Tujuan Motivasi Kerja

Saydam dalam Kadarisman (2014) mengemukakan bahwa pada hakikatnya pemberian motivasi kerja pada karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan efisiensi dan menimbulkan loyalitas karyawan.

Dalam melakukan pekerjaan, seorang pegawai berbuat atau tidak berbuat bukanlah semata-mata di dorong oleh faktor-faktor pikiran, tetapi juga kadang-kadang dipengaruhi oleh faktor emosi (perasaan). Oleh sebab itu perlu mendapat perhatian dalam pemberian motivasi, supaya motivasi itu betul-betul tepat sasaran. Jadi perubahan perilaku disini adalah perilaku kerja, dalam arti bahwa pemberian motivasi kepada para pegawai, agar mereka tetap bersedia melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan yang mereka miliki.

### B. Guru Sekolah Dasar (SD)

Guru adalah jabatan atau profesi yang membutuhkan keahlian khusus. Pekerjaan sebagai guru ini tidak dapat dilakukan oleh seseorang tanpa mempunyai keahlian sebagai guru. Menjadi seorang guru dibutuhkan syarat-syarat khusus. Apalagi jika menjadi seorang guru yang profesional maka harus menguasai seluk beluk pendidikan serta mengajar dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang harus dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu. Didalam undang-undang

No. 14 tahun 2015 Guru adalah pendidik profesional 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.

Seorang guru sekolah dasar harus memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi: pedagogic, kepribadian, social, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut harus melekat pada setiap guru sekolah dasar dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar di sekolah. Akan tetapi kemampuan peran dasar tersebut diatas tidak akan berkembang jika hanya mengandalkan pengalaman. Namun harus dirangsang dan didorong pengetahuan baru agar dapat menumbuhkan sikap profesi yang matang.

Guru sekolah dasar berbeda dengan guru sekolah lanjutan. Guru sekolah dasar dengan sistem guru kelas dituntut lebih mampu dalam mengelolah kelas, penguasaan materi atau bahan pembelajaran sebanyak tujuh jenis (PPKn, Bahasa Indonesia, IPA, IPS, Matematika, Bahasa Daerah, KTK) penjaskes, dan PAI disajikan oleh guru bidang. Guru sekolah dasar yang mengajar di kelas 5-6 setiap minggu melaksanakan mengajar sebanyak 38 jam pelajaran, untuk guru kelas 4 36 jam pelajaran, dan guru kelas 1 dan 2 sebanyak 24 jam pelajaran. Sedangkan guru sekolah lanjutan hanya bertugas sebanyak 18 jam pelajaran per minggu.

Setiap guru wajib memberikan pendidikan sesuai dengan tataran pendidikan peserta didiknya. Pendidikan dasar pada tataran Sekolah Dasar, menekankan pada kemampuan dan keterampilan dasar yaitu baca, tulis, dan hitung, sebagaimana tercermin dalam kemampuan dan keterampilan baca, tulis

dan bicara serta berhitung (menambah, mengurangi, membagi, mengali, mengukur sederhana dan memahami bentuk geometri) yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari (Usman, 1997).

Seorang guru SD harus mampu menyampaikan suatu pengajaran yang disesuaikan dengan karakteristik anak usia Sekolah Dasar. Karakteristik siswa Sekolah Dasar Menurut Rachman (2001) adalah senang melakukan kegiatan manipulatif, ingin serba konkrit, dan terpadu. Hal tersebut tentunya sesuai dengan taraf perkembangan anak pada usia 7 sampai 12 tahun. Menurut Irwanto (1997) tahap perkembangan kognitif anak pada usia 7 sampai 12 tahun masuk pada tahap perkembangan operasional konkrit, dimana seorang anak mampu menalar suatu objek yang diubah bagaimanapun bentuknya. Selain itu pada usia ini anak mampu mengklasifikasikan objek berdasarkan cirinya. Meskipun demikian, pemikiran logis anak masih terpasang pada objek konkrit yang disajikan. Melihat hal tersebut tentunya seorang guru akan memiliki beban yang relatif berat karena dia adalah orang dewasa yang secara kognitif masuk pada taraf yang lebih tinggi, namun disini harus mampu berperan dan menyampaikan pelajaran yang dapat dipahami oleh anak pada taraf operasional konkret.

Guru Sekolah Dasar memiliki tantangan yang tidak mudah dalam menghadapi peserta didiknya. Harlock (1991) pada usia Sekolah Dasar seorang anak dianggap masuk pada periode kritis dalam dorongan berprestasi. Periode ini merupakan masa dimana anak membentuk kebiasaan untuk mencapai sukses, tidak sukses, atau sangat sukses. Pada masa kritis ini pendidik harus lebih memberi pengertian, serta bimbingan. Biasanya pada awal sekolah anak sangat

bergairah kesekolah, tetapi pada akhir kelas dua banyak yang merasa bosan, mengembangkan sikap menentang dan kritis terhadap tugas-tugas akademis meskipun anak masih menyukai kegiatan non akademis. Sikap anak ini dipengaruhi oleh menarik atau tidaknya cara guru menyajikan bahan yang harus dipelajari dan bagaimana ia memandang bahan-bahan ini berkaitan dengan pekerjaan dimasa depan.

### **C. Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP)**

Di Sekolah menengah pertama seorang guru tidak lagi berperan sebagai guru kelas, akan tetapi berperan sebagai guru mata pelajaran. Yang dimaksud guru mata pelajaran adalah guru yang dikuasakan untuk memberikan suatu mata pelajaran kepada murid. Jadi disini guru sekolah menengah pertama bertanggung jawab terhadap suatu mata pelajaran yang diberikan kepada murid di beberapa kelas.

Guru SMP memiliki peserta didik yang memiliki rentang usia sekitar 13 sampai 15 tahun. Usia ini secara kognitif masuk pada tahap perkembangan operasional formal. Dalam tahap ini seorang anak mampu berpikir secara abstrak dan simbolis. Pola berpikir anak juga menjadi lebih fleksibel dan mampu melihat persoalan dari berbagai sudut yang berbeda. Hal ini tentu saja akan lebih mempermudah guru dalam menyampaikan mata pelajaran (Irwanto, 1997).

Dalam usia ini seorang anak masuk pada masa puber dan masa remaja yang tentunya akan menimbulkan berbagai macam permasalahan dan tantangan bagi guru. Masa puber merupakan masa transisi antara masa kanak-kanak dan masa remaja. Pada masa ini seorang anak akan mengalami pertumbuhan yang

pesat dan perubahan yang mencolok dalam proporsi tubuh. Menurut Harlock (1991), perubahan pada masa puber ini akan mempengaruhi keadaan fisik, sikap, dan perilaku. Masa puber kadang disebut “fase negatif” karena akibat yang ditimbulkannya terutama semasa awal puber, relatif buruk.

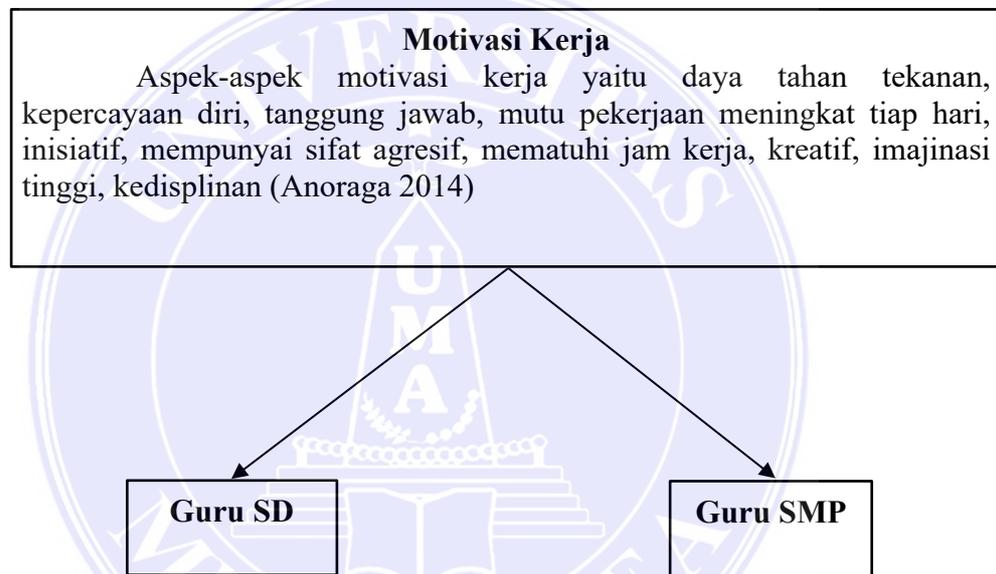
Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tenaga kependidikan, guru tidak hanya berperan sebagai penyampaian materi pelajaran kepada peserta didik, tetapi juga berperan sebagai pendidik. Guru harus memposisikan diri secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang tengah berkembang serta tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang mendunia. Dengan kata lain bahwa guru memikul tanggung jawab untuk membawa peserta didik, pada tingkat kedewasaan dengan kematangan untuk mengantarkan peserta didik mencapai cita-cita yang diinginkan dengan kecakapan khusus yang dikuasai, sehingga menjadi generasi muda yang produktif serta punya nilai jual.

#### **D. Kerangka Konseptual**

Konsep adalah istilah yang mengekspresikan sebuah ide abstrak yang dibentuk dengan menggeneralisasikan objek atau hubungan fakta- fakta yang diperoleh oleh pengamatan mengartikan konsep sebagai generalisasikan dan sekelompok fenomena tertentu yang dapat dipakai untuk menggambarkan beberapa fenomena yang sama. Sebagai sesuatu yang digeneralkan, konsep bermula dari teori-teori kejadian yang dibentuk dan oleh karenanya konsep memiliki tingkat generalisasi (Bungin, 2005)

Dalam penelitian ini, peneliti mencoba untuk mengetahui adakah perbedaan motivasi kerja guru SD dan guru SMP di Perguruan Al-Washliyah Ampera II Medan Helvetia. Berikut ini akan digambarkan mengenai kerangka konseptual perbedaan motivasi kerja antara guru SD dan guru SMP di Perguruan Al-Washliyah Ampera II Medan Helvetia.

Gambar 1.  
Kerangka Konseptual



### E. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah pada suatu penelitian dimana rumusan masalah tersebut telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (sugiyono 2014). Hipotesis didalam penelitian ini adalah: “Ada perbedaan motivasi kerja antara Guru Sekolah Dasar dan Guru Sekolah Menengah Pertama”.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe penelitian**

Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang menekankan pada pengujian teori-teori atau hipotesis-hipotesis melalui variabel-variabel penelitian dalam angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statis dan pemodelan sistematis. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang sistematis menelaah bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Penelitian ini. Bertujuan untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja antara 2 kelompok subjek, yaitu guru sekolah dasar dan guru sekolah menengah pertama.

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel merupakan segala sesuatu yang dapat menjadi objek penelitian atau aspek-aspek yang memainkan peranan yang penting dalam suatu penelitian. Variabel dalam penelitian ini adalah:

##### **1. Variabel Bebas (x)**

Variabel bebas (x) adalah variabel stimulus yang mempengaruhi variabel lain Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Guru SD dan Guru SMP.

## 2. Variabel Terikat (y)

Variabel terikat (y) adalah variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dikaitkan dengan variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi kerja

### C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

#### 1. Motivasi kerja

motivasi kerja adalah penggerak dari dalam diri seseorang tersebut untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Aspek-aspek motivasi kerja yaitu daya tahan tekanan, kepercayaan diri, tanggung jawab, mutu pekerjaan meningkat tiap hari, inisiatif, mempunyai sifat agresif, mematuhi jam kerja, kreatif, imajinasi tinggi, kedisiplinan.

#### 2. Guru SD (Sekolah Dasar)

Peranan Guru Sekolah Dasar yang paling utama adalah sebagai pengajar yang mendidik, karena siswa sekolah dasar lebih banyak memerlukan bimbingan dan pengajaran mengingat usia mereka adalah usia emas yang harus dibentuk dengan sebaik mungkin.

#### 3. Guru SMP (Sekolah Menengah Pertama)

Peran Guru Sekolah Menengah Pertama adalah hanya mengampu mata pelajaran tertentu saja dan juga diberi tugas tambahan seperti menjadi wakil kelas, pembimbing kegiatan ekstrakurikuler dan lain sebagainya.

#### **D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Dalam kerangka penelitian, populasi merupakan salah satu hal yang esensial dan perlu mendapat perhatian dengan saksama apabila ingin menyimpulkan suatu hasil yang dapat dipercaya dan tetap untuk objek penelitian.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Oleh karena itu subyeknya meliputi semua yang terdapat di dalam populasi, maka ini juga disebut sensus.

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah guru SD dan SMP di perguruan Al-washliyah Ampera II Medan Helvetia. Dalam penelitian ini jumlah populasinya adalah 93 guru yang terdiri dari 52 guru SD dan 41 guru SMP tidak termasuk oleh kepala sekolah.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampel. Total sampel adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 93 orang yang tidak termasuk kepala sekolah.

## E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan penelitian. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah instrumen yang berupa skala psikologi yang mengacu pada skala likert. pernyataan skala likert mengandung dua sifat yaitu favourable (mendukung pertanyaan) dan unfavourable (tidak mendukung pertanyaan).

Angket adalah sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar yang diberi tersebut bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Dalam penelitian ini angket digunakan untuk memperoleh data tentang perbedaan motivasi kerja antara guru SD dan guru SMP di perguruan Al-washliyah Ampera II Medan Helvetia.

Tabel 1. *Item* Skala Motivasi Kerja

Indikator	Favorable	Unfavorable	Bobot	Jumlah
Daya tahan tekanan	1,9,20,24	2,23	13,6%	6
Kepercayaan diri	12,27	14,28	9%	4
Tanggung Jawab	16,30,32	22,38,35	13,6%	6
Mutu Pekerjaan Meningkatkan Tiap Hari	3,37	18,33	9%	4
Inisiatif	21,40	8,42	9%	4
Mempunyai Sifat Agresif	4,25	5,26	9%	4
Mematuhi Jam Kerja	10,29	13,31	9%	4
Kreatif	15,34	17,41	9%	4
Imajinasi Tinggi	19,39	11,43	9%	4
Kedisiplinan	6,36	7,44	9%	4
TOTAL	23	21	100%	44

Angket dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk pernyataan. Responden diminta untuk memilih kategori jawaban dengan mencontreng pada kolom- kolom kategori yang tersedia. Ada kategori yaitu (SS) sangat setuju, (S) setuju (TS) tidak setuju, (STS) sangat tidak setuju.

Tabel 2. Skor Jawaban Skala Motivasi Kerja

Jawaban	Pernyataan	
	Favorable	Unfavorable
SS	4	1
S	3	2
TS	2	3
STS	2	4

## F. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Validitas adalah untuk memastikan alat ukur tersebut apakah tepat sasaran dengan apa yang ingin diukur oleh peneliti. Dengan kata lain peneliti menggunakan kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin diukurnya.

### 2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan alat ukur tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek yang diukur belum berubah (Azwar, 2001).

## G. Metode Analisis Data

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Validitas adalah pengukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan ukuran dalam suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Suatu konsep penelitian jika memiliki tingkat validitas yang tinggi maka tepat instrumen yang diterapkan, jika sebaliknya maka instrumen yang diterapkan kurang tepat. Pengujian validitas ini menggunakan alat bantu yaitu SPSS.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya. Reliabilitas artinya indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dipakai dua kali mengukur gejala yang sama dan menghasilkan pengukuran yang relatif sama, maka alat ukur tersebut dikatakan reliable. *Alpha* ( $\alpha$ ) suatu variabel dikatakan handal jika memiliki *alpha*  $>0,50$ . Pengujian reliabilitas dilakukan dengan program SPSS.

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Pengujian ini berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen, atau keduanya berdistribusi normal tidaknya. Sampel

pengujian diuji dengan pengujian Kolmogorov-Smirnov  $Sig > 0,05$  maka menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Sebaliknya jika angka signifikan Kolmogorov-Smirnov  $Sig < 0,05$  maka menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Adapun regresi yang baik jika pengujian menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal yakni p value  $< 0,05$  dan grafik menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal.

### **b. Uji Homogenitas**

Uji homogenitas varians dimaksudkan untuk mengetahui apakah subjek penelitian bersifat homogen. Berdasarkan uji homogenitas varians diketahui bahwa subjek penelitian berasal dari sampel yang homogen. Sebagai kriterianya apabila nilai signifikan atau p beda  $> 0,050$  maka dinyatakan homogen dan apabila nilai signifikan atau p beda  $< 0,050$  maka dinyatakan tidak homogen.

### **c. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji asumsi analisis 1 jalur. Sebagai kriterianya apabila koefisien perbedaan memiliki signifikansi  $0,000 < 0,050$ , hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,050. Maka dinyatakan ada perbedaan jika nilai signifikansi  $< 0,050$  dan dinyatakan tidak ada perbedaan jika nilai signifikansi  $> 0,050$ .

## **BAB V**

### **SIMPULAN & SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berlandaskan hasil dan pembahasan yang disampaikan di atas maka kesimpulannya yaitu: Terdapat perbedaan motivasi kerja guru SD dan guru SMP. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi nya yaitu 0,025 maka dapat diartikan terdapat perbedaan motivasi kerja antara guru SD dan guru SMP. Nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,050. Dengan demikian maka hipotesis yang berbunyi “Ada Perbedaan Motivasi Antara Kerja Guru SD dan Guru SMP Di Perguruan Al-Washliyah Ampera II Medan Helvetia” dinyatakan diterima.

#### **B. Saran**

Dari kesimpulan diatas, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran antara lain:

##### **1. Saran Kepada Subjek Penelitian**

Dari hasil penelitian yang mengidentifikasi motivasi kerja guru SD dan guru SMP perguruan Al-Washliyah Ampera II tergolong tinggi maka disarankan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan keterampilan yang dimiliki masing-masing guru agar dapat terciptanya sumber daya pendidikan yang bermutu.

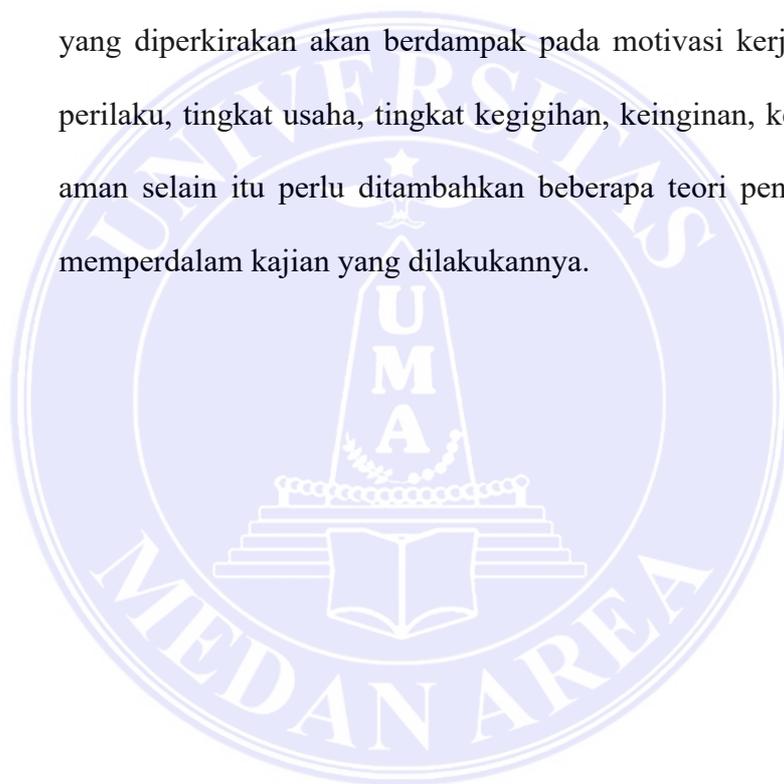
##### **2. Saran Kepada Sekolah**

Guru SD dan Guru SMP di Perguruan Al-Washliyah Ampera II sudah memiliki motivasi kerja yang tinggi maka disarankan pihak sekolah khususnya kepala sekolah adalah untuk mempertahankan motivasi

kerja guru dengan harapan pihak sekolah mampu untuk lebih memotivasi para guru dengan cara yang efektif dan efisien. Tetap memberikan reward kepada guru serta dukungan, menyediakan fasilitas, memberikan lebih banyak pelatihan untuk para guru.

### 3. Saran Kepada Peneliti Berikutnya

Maka disarankan kepada peneliti berikutnya untuk meneliti aspek lain yang diperkirakan akan berdampak pada motivasi kerja, antara lain: perilaku, tingkat usaha, tingkat kegigihan, keinginan, kebutuhan, rasa aman selain itu perlu ditambahkan beberapa teori pendukung untuk memperdalam kajian yang dilakukannya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 1999. *Penyusunan Skala Psikologi*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. 2001. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ardana, Komang, dkk. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Boediono. 1980. *Karakteristik Guru dan Prestasi Murid SD di Jawa Tengah*. Analisis Pendidikan Tahun 1 No.2. Depdikbud. Jakarta.
- Depdiknas. 2007. *Dibuka Pada Tanggal 05 Agustus 2020*. Diakses dari <http://akreditasi.unair.ac.id/folderfile/standart%202.doc>.
- Djati, I.S. 2001. *Artikel Pendidikan di bulletin: Peran Guru*. Universitas Terbuka Jakarta.
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Harlock, E.B. 1991. *Psikologi Perkembangan Suatu Pendapat Sepanjang Rentang Kehidupan* (edisi ke-5). Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hikmat. (2009). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Irwanto, DKK. 1997. *Psikologi Umum Buku Panduan Mahasiswa*. PT-Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Kerlinger, F. N. 2000. *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kompri. 2016. *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT-Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. 2000. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mahmud, Dimiyati. M. 1990. *Psikologi Pendidikan Suatu Pendekatan Terapan*. Yogyakarta: BPFE.
- Mulyasa, E. 2008. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT-Remaja Rosdakarya.
- Munadar, Ashar Sunyoto. 2002. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Mulyasa, E. 2011. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 1982. *Manajemen dan Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 1984. *Kamus Manajemen*. Alumni, Bandung.
- Mulyasa. (2006). *Kurikulum berbasis kompetensi (konsep, karakteristik, dan implementasi)*, Bandung: Remaja Rosdakarya

- Nursalam. 2000. *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik. Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Purwanto. 1999. *Pengantar Perilaku Manusia untuk Keperawatan*. Jakarta: EGD
- Rachman, M. 2001. *Reposisi, Reevaluasi dan Redefinisi Pendidikan Nilai bagi Generasi Muda Bangsa*. <http://www.depdiknas.go.id/jurnal/28/reposisi.htm>.
- Slameto. 2010. *Belajar dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Stevanus, I. 2004. *Persepsi Guru SD Terhadap Standar Kompetensi Guru Kelas SD*. *Jurnal Psiko-edukasi* Vol.2, no. 2. Hal:93-110.
- Sardiman, A.M. 2016. *interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta Rajawali Pers.
- Sriyono. 1992. *Teknik Belajar dan Mengajar dalam CBSA*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Subrayanti, Delta. 2013. *Jurnal Pendidikan. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sukaresmi Kabupaten Cianjur*. (online) repository.upi.edc Diakses Tanggal 26 September 2020.
- Syah, M. 2002. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sudjana. (2006). *Metode statistik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Syah, M. 2010. *Psikologi Pendidikan* Bandung.PT: Remaja Rosdakarya.
- Uno, Hamzah. B. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widyantoro, Harry. 1999. *Pengaruh Sumber-sumber Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Tenaga Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya*. Thesis (Tidak diterbitkan. Surabaya: Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.
- Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Lengkap Praktis dan Mudah Dipahami*, Jogjakarta: PUSTAKA BARU PRESS, 2014, H. 66.



## SKALA MOTIVASI KERJA GURU DI DIPERGURUAN AL-WASHLIYAH AMPERA II MEDAN HELVETIA (Skala Awal)

Pada kuesioner berikut ini anda akan mendapatkan beberapa pernyataan. Setelah membaca setiap pernyataan, anda diminta untuk memberikan penilaian sejauh mana pernyataan tersebut sesuai dengan pikiran dan perasaan anda. **Dalam hal ini tidak ada jawaban yang salah, yang terpenting adalah seberapa jauh pernyataan tersebut sesuai dengan keadaan anda.**

Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda silang (x) pada salah satu pilihan jawaban di tempat yang sudah disediakan. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut.

SS: Sangat Setuju, jika pernyataan sangat sesuai dengan keadaan anda.

S: Setuju, jika pernyataan sesuai dengan keadaan anda.

TS: Tidak Setuju, jika pernyataan tidak sesuai dengan keadaan anda.

STS: Sangat Tidak Setuju, jika pernyataan sangat tidak sesuai dengan keadaan anda.

Status: Guru SD/Guru SMP  
tidak sesuai)

(\*coret yang

No.	pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya menggunakan fasilitas sekolah untuk keperluan pribadi				
2.	Saya merasa malas untuk memperbaiki kinerja saya.				
3.	Saya merasa perkembangan saya dalam mengajar memberi saya semangat dalam bekerja.				
4.	Saya tidak bersedia menerima sanksi bila melanggar tugas yang tertera di dalam kontrak				

	kerja				
5.	Pada saat pekerjaan tidak selesai pada waktunya, saya mencari-cari alasan				
6.	Saya merasa bekerja secara optimal dari jabatan saya saat ini.				
7.	Saya merasa malas untuk melakukan pekerjaan saat ini.				
8.	Saya merasa kurang dapat bekerja secara optimal dengan rutinitas saya.				
9.	Tantangan-tantangan yang saya hadapi dalam pekerjaan membuat saya bersemangat untuk bekerja.				
10.	Kebijakan dari sekolah membuat saya bersemangat dalam bekerja.				
11.	Saya merasa kurang dapat bekerja dengan giat dalam lingkungan sekolah.				
12.	Pujian yang diberikan kepala sekolah dan guru membuat saya semakin giat dalam bekerja.				
13.	Kinerja saya terganggu oleh kebijakan yang berlaku di dalam sekolah.				
14.	Saya menjadi malas bekerja karena banyaknya tekanan di sekolah.				
15.	Saya merasa nyaman dengan jabatan saya saat ini.				
16.	Saya berusaha memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan saya.				
17.	Saya merasa tidak dapat bekerja optimal disekolah dari jabatan saya saat ini.				
18.	Saya merasa tidak perlu meningkatkan performasi kerja saya.				
19.	Saya merasa bersemangat untuk bekerja dalam lingkungan sekolah.				
20.	Saya optimis bahwa saya dapat bekerja lebih baik.				
21.	Saya merasa rutinitas pekerjaan saya sebagai guru di sekolah tidak membuat saya bosan.				
22.	Saya merasa malas memperbaiki kesalahan pekerjaan saya.				
23.	Saya pesimis dapat bekerja lebih baik lagi.				

24.	Pekerjaan saya menuntut berbagai kemampuan.				
25.	Saya sulit bertahan karena banyak tuntutan pekerjaan				
26.	Saya tetap bekerja dengan baik, walaupun sedang ada masalah pribadi				
27.	Saya pergi kerja dengan perasaan bahagia.				
28.	Kepala sekolah jarang memberikan pujian bila saya melakukan tugas dengan baik .				
29.	Saya merasa dapat bekerja dengan baik bersama guru-guru yang ada disekolah.				
30.	Saya melakukan pekerjaan dengan teliti.				
31.	Kinerja saya terganggu oleh kebijakan yang berlaku di dalam sekolah.				
32.	Saya berusaha datang tepat waktu.				
33.	Bekerja sebagai guru membuat kehidupan bermasyarakat saya terganggu.				
34.	Kebanggaan saya terhadap sekolah membuat saya giat dalam bekerja.				
35.	Terlambat datang ke tempat kerja adalah hal biasa bagi saya.				
36.	Saya merasa komunikasi antara kepala sekolah dengan guru cukup baik.				
37.	Bekerja sebagai guru membuat saya di seganin dalam kehidupan bermasyarakat.				
38.	Saya merasa pekerjaan saya kurang mementingkan faktor ketelitian.				
39.	Saya merasa situasi sekolah menyenangkan.				
40.	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan saat ini.				
41.	Saya berfikir untuk mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.				
42.	Saya merasa kurang menikmati pekerjaan saya.				
43.	Saya sulit menyesuaikan diri dengan lingkungan sekolah.				
44.	Saya merasa ada hambatan komunikasi antara kepala sekolah dan guru.				



No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	TOTAL	Ket		
1	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148	Guru Sd	
2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	137	Guru Sd	
3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	133	Guru Sd	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	111	Guru Sd	
5	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	134	Guru Sd	
6	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	147	Guru Sd	
7	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	123	Guru Sd	
8	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	120	Guru Sd
9	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	124	Guru Sd	
10	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	130	Guru Sd	
11	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	129	Guru Sd	
12	4	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	127	Guru Sd	
13	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	151	Guru Sd
14	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	163	Guru Sd
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159	Guru Sd
16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	167	Guru Sd
17	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126	Guru Sd	
18	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	135	Guru Sd
19	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	154	Guru Sd
20	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	128	Guru Sd
21	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148	Guru Sd
22	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	Guru Sd
23	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126	Guru Sd
24	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	140	Guru Sd
25	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	132	Guru Sd
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	128	Guru Sd
27	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	128	Guru Sd









**Reliability****Notes**

Output Created	16-DEC-2021 16:00:48	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	93
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR0000 1 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 /SCALE('ALL	

		VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIP TIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.00

[DataSet2]

**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	93	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	44

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.2903	.61821	93
VAR00002	3.4301	.49777	93
VAR00003	3.3656	.56693	93
VAR00004	3.3978	.57369	93
VAR00005	3.1183	.70479	93
VAR00006	3.0645	.67254	93
VAR00007	3.3333	.59588	93
VAR00008	3.1505	.65849	93
VAR00009	3.3548	.58319	93
VAR00010	3.4301	.61499	93
VAR00011	3.1075	.69879	93
VAR00012	3.2473	.68613	93
VAR00013	3.1075	.65046	93
VAR00014	3.1505	.70628	93
VAR00015	3.2688	.67791	93

VAR00016	3.3978	.57369	93
VAR00017	3.2581	.58798	93
VAR00018	3.1828	.70628	93
VAR00019	3.2258	.59214	93
VAR00020	3.3118	.60753	93
VAR00021	3.2688	.61041	93
VAR00022	3.3978	.49211	93
VAR00023	3.0860	.73212	93
VAR00024	3.4516	.54206	93
VAR00025	3.3118	.55125	93
VAR00026	3.1505	.58878	93
VAR00027	3.3118	.53117	93
VAR00028	3.1290	.55611	93
VAR00029	3.3118	.69123	93
VAR00030	3.2473	.54486	93
VAR00031	3.3333	.64830	93
VAR00032	3.4946	.50268	93
VAR00033	3.2366	.63242	93
VAR00034	3.1290	.71057	93
VAR00035	3.1828	.65849	93
VAR00036	3.3226	.67825	93
VAR00037	3.0000	.78019	93
VAR00038	3.2366	.69779	93
VAR00039	3.1613	.75600	93
VAR00040	3.2366	.66591	93
VAR00041	3.2903	.66888	93
VAR00042	3.1183	.64013	93
VAR00043	3.2366	.66591	93
VAR00044	3.0968	.73816	93

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	139.6452	188.992	.218	.929
VAR00002	139.5054	187.948	.358	.928
VAR00003	139.5699	186.400	.411	.927
VAR00004	139.5376	184.490	.530	.927
VAR00005	139.8172	186.499	.316	.928
VAR00006	139.8710	186.635	.326	.928
VAR00007	139.6022	186.112	.407	.928
VAR00008	139.7849	186.910	.319	.928

VAR00009	139.5806	183.898	.559	.926
VAR00010	139.5054	186.383	.376	.928
VAR00011	139.8280	183.818	.463	.927
VAR00012	139.6882	181.173	.619	.926
VAR00013	139.8280	183.470	.522	.927
VAR00014	139.7849	183.105	.496	.927
VAR00015	139.6667	182.029	.579	.926
VAR00016	139.5376	183.534	.593	.926
VAR00017	139.6774	183.656	.570	.926
VAR00018	139.7527	187.384	.269	.929
VAR00019	139.7097	182.013	.671	.925
VAR00020	139.6237	184.781	.480	.927
VAR00021	139.6667	185.116	.457	.927
VAR00022	139.5376	185.447	.552	.927
VAR00023	139.8495	184.999	.379	.928
VAR00024	139.4839	185.731	.478	.927
VAR00025	139.6237	183.302	.635	.926
VAR00026	139.7849	183.236	.596	.926
VAR00027	139.6237	184.824	.552	.926
VAR00028	139.8065	187.419	.352	.928
VAR00029	139.6237	185.455	.380	.928
VAR00030	139.6882	185.282	.506	.927
VAR00031	139.6022	185.786	.389	.928
VAR00032	139.4409	184.554	.606	.926
VAR00033	139.6989	184.495	.477	.927
VAR00034	139.8065	181.940	.555	.926
VAR00035	139.7527	180.797	.669	.925
VAR00036	139.6129	183.870	.476	.927
VAR00037	139.9355	184.474	.377	.928
VAR00038	139.6989	185.278	.385	.928
VAR00039	139.7742	182.916	.469	.927
VAR00040	139.6989	184.930	.426	.927
VAR00041	139.6452	185.818	.374	.928
VAR00042	139.8172	185.499	.411	.928
VAR00043	139.6989	182.669	.554	.926
VAR00044	139.8387	184.267	.413	.928

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
142.9355	193.083	13.89542	44



**NPar Tests****Notes**

Output Created	16-DEC-2021 17:44:00	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet11
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	52
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=gurusd gurusmp /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS /KS_SIM CIN(99) SAMPLES(10000).	
Resources	Processor Time	00:00:00.08
	Elapsed Time	00:00:00.00
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	629145

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet11]

### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
gurugd	52	135.38	13.916	95	167
gurusmp	41	137.83	13.094	115	167

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		gurugd	gurusmp	
N		52	41	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	135.38	137.83	
	Std. Deviation	13.916	13.094	
Most Extreme Differences	Absolute	.093	.098	
	Positive	.093	.098	
	Negative	-.091	-.080	
Test Statistic		.093	.098	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.300	.412	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.289	.399
		Upper Bound	.312	.424

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.  
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 743671174.



**Oneway****Notes**

Output Created	16-DEC-2021 16:56:22	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet8
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	93
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax	ONEWAY motivasi BY guru /ES=OVERALL /STATISTICS HOMOGENEITY /MISSING ANALYSIS /CRITERIA=CILEVEL(0.95).	
Resources	Processor Time	00:00:00.01
	Elapsed Time	00:00:00.00

**Tests of Homogeneity of Variances**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
motivasi kerja	Based on Mean	.049	1	91	.826
	Based on Median	.032	1	91	.859
	Based on Median and with adjusted df	.032	1	90.274	.860
	Based on trimmed mean	.061	1	91	.805

**ANOVA**

motivasi kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	137.006	1	137.006	.745	.390
Within Groups	16734.113	91	183.891		
Total	16871.118	92			

**ANOVA Effect Sizes<sup>a,b</sup>**

		Point Estimate	95% Confidence Interval	
			Lower	Upper
motivasi kerja	Eta-squared	.008	.000	.079
	Epsilon-squared	-.003	-.011	.069
	Omega-squared Fixed-effect	-.003	-.011	.068
	Omega-squared Random-effect	-.003	-.011	.068

a. Eta-squared and Epsilon-squared are estimated based on the fixed-effect model.

b. Negative but less biased estimates are retained, not rounded to zero.

## Regression

### Notes

Output Created	16-DEC-2021 17:24:01	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet9
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	52
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT gurusd /METHOD=ENTER gurusmp.	
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:01.00
	Memory Required	2400 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	gurusmp <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: gurusd

c. All requested variables entered.

d.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.351 <sup>a</sup>	.123	.100	7.529

a. Predictors: (Constant), gurusmp

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309.847	1	309.847	5.466	.025 <sup>b</sup>
	Residual	2210.934	39	56.691		
	Total	2520.780	40			

a. Dependent Variable: gurusd

b. Predictors: (Constant), gurusmp

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.618	12.228		2.340	.024
	gurusmp	.542	.232	.351	2.338	.025

a. Dependent Variable: gurusd





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Deliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 1298/FPSI/01.10/XI/2021  
Lampiran : -  
Hal : Riset dan Pengambilan Data

10 November 2021

Yth. Bapak/Ibu Kepala Sekolah  
Al- Washliyah Ampera II Medan Helvetia  
di  
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Asri Putri Utami  
NPM : 178600256  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Al- Washliyah Ampera II Medan Helvetia, Jl. Asrama Ampera II Medan Helvetia guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Perbedaan Motivasi Kerja Antara Guru SD dan Guru SMP Di Perguruan Al-Washliyah Ampera II Medan Helvetia"*.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Sekolah yang Bapak/Ibu pimpin.

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

an. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik,  
  
Kaji Ahlita S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area



Document Accepted 5/8/22



**YAYASAN PERGURUAN AL-WASHLIYAH AMPERA II**  
**SMP**  
**AL-WASHLIYAH AMPERA II**

Jl. Asrama/Ampera II Sei Sikambang C-II Kec. Medan Helvetia - Medan. Kode Pos : 20123 Telp. (061) 8476193

Medan, 22 November 2021

Nomor : 2021-046/SMP-AW/XI/2021  
Lampiran : -  
Hal : Selesai Melaksanakan Penelitian

**Kepada Yth. Dekan Fak. Psikologi**  
**Universitas Medan Area**  
**di**  
**Tempat**

Dengan hormat

Sehubungan dengan Surat Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor 1303/FPSI/01.10/XI/2021 tanggal 10 November 2021 perihal permohonan pengambilan data sebanyak 1 (satu) orang mahasiswi, yaitu :

Nama : Asri Putri Utami  
NPM : 178600256  
Jurusan : Psikologi  
Judul Skripsi : Perbedaan Motivasi Kerja Antara Guru SD Dan Guru SMP Di Perguruan  
AL-Washliyah Ampera II Medan Helvetia

Berkaitan dengan hal tersebut, dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa tersebut benar telah menyelesaikan Penelitian dan Pengumpulan Data pada Perguruan AL-Washliyah Ampera II Medan Helvetia selama 6 hari kerja terhitung mulai tanggal 15 s/d 20 November 2021. Perlu disampaikan bahwa data dan informasi yang diperoleh selama penelitian hanya diperkenankan untuk kepentingan Akademis (Ilmiah).

Demikian disampaikan untuk urusan selanjutnya dan diucapkan terima kasih.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/8/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)5/8/22



YAYASAN PERGURUAN AL-WASHLIYAH AMPERA II  
**SD/MDTA**  
**Al-Washliyah Ampera II**

Jl. Asrama / Ampera II Sei Sikambang C-II Kec. Medan Helvetia - Medan. Kode Pos : 20123 Telp. (061) 8476193

Medan, 21 Februari 2022

Nomor : 201/SD-AW/II/2022  
Lampiran : -  
Hal : Selesai Melaksanakan Penelitian

Kpd yth. Dekan Fak. Psikologi  
Universitas Medan Area  
Di  
Tempat

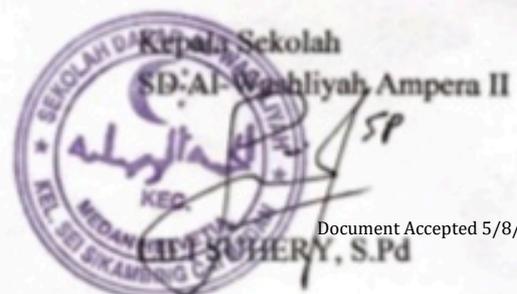
Dengan Hormat

Sehubungan dengan Surat Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor 1303/FPS/O1.10/X1/2021 tanggal 10 November 2021 perihal permohonan pengambilan data sebanyak 1 (satu) orang mahasiswi, yaitu:

Nama : Asri Putri Utami  
INPM : 178600256  
Jurusan : Psikologi  
Judul Skripsi : Perbedaan Motivasi Kerja Antara Guru SD Dan Guru SMP Di Perguruan Al-Washliyah Ampera II Medan Helvetia

Berkaitan dengan hal tersebut, dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa tersebut benar telah (menyelesaikan Penelitian dan Pengumpulan Data pada Perguruan AL-Washliyah Ampera II Medan Helvetia selama 6 hari kerja terhitung mulai tanggal 15 /d 20 November 2021. Perlu disampaikan bahwa data dan informasi yang diperoleh selama penelitian hanya diperkenankan untuk kepentingan Akademis (Ilmiah).

Demikian disampaikan untuk urusan selanjutnya dan diucapkan terima kasih.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 5/8/22

Access From (repository.uma.ac.id)5/8/22