

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMAN 2 LUWU WALENRANG

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S. Pd .) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Palopo*



Oleh

WIDYA ISWARA

15.02.06.0034

Dibimbing oleh;

1. Dr. RUSTAN S, M.Hum.
2. Drs. NASARUDDIN, M.SI.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMAN 2 LUWU WALENRANG

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S. Pd .) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Palopo*



Oleh

WIDYA ISWARA

15.02.06.0034

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Widya iswara
Nim : 15.0206.0034
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri, selain kutipan yang di tunjukkan sumbernya. Segalah kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, 10 Juni 2020

Yang membuat pernyataan,



WIDYA ISWARA
NIM. 15.0206.0034

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 2 Luwu Walenrang yang ditulis oleh WIDYA ISWARA Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 15 0206 0034, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Jum'at, tanggal 10 Juli 2020 M bertepatan dengan 17 dzulqaidah 1441 H telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Palopo, 10 JULI 2021

TIM PENGUJI

- | | |
|-----------------------------|----------------------------|
| 1. Hj Nursaeni, S.Ag., M.Pd | Ketua Sidang (Hj Nursaeni) |
| 2. Dr, Hilal Mahmud, M.M | Penguji I (Hilal Mahmud) |
| 3. Alia Lestari M.Si | Penguji II (Alia Lestari) |
| 4. Dr, Rustan S., M.Hum | Pembimbing I (Rustan S.) |
| 5. Drs, Nasaruddin., M.Si | Pembimbing II (Nasaruddin) |

Mengetahui:

Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Tarbiyah



Drs. Mardian K., M.Pd
NIP: 19681231 199903 1 014

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam

(Hj Nursaeni)

Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.
NIP: 19690615 200604 2 004

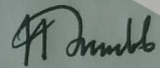
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 2 Luwu Walenrang” yang ditulis oleh Widya Iswara NIM 15 0206 0034, Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Selasa, tanggal 10 Maret 2020 M bertepatan dengan 15 Rajab 1441 H telah diperbaiki sesuai cacatan dan permintaan Tim penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian *munaqasyah*.

TIM PENGUJI

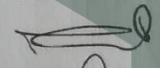
1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.

Ketua sidang

()

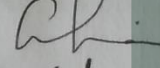
Tanggal:

2. Dr. Hilal Mahmud, MM.

()

Tanggal:

3. Alia Lestari, M.Si.

()

Tanggal:

4. Dr. Rustan S., M. Hum.

()

Tanggal:

5. Drs. Nasaruddin, M.Si.

()

Tanggal:

Pembimbing II

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp. :
Hal : Skripsi

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN Palopo
Di
Palopo

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini

Nama : Widya Iswara

NIM : 15 0206 0034

Program studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 2 Luwu Walenrang

Maka naskah skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum salam wr.wb.

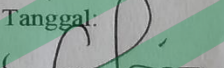
1. Dr. Hilal Mahmud, MM.

Penguji I

()
Tanggal:

2. Alia Lestari, M.Si.

Penguji II

()
Tanggal:

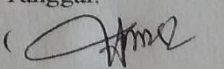
3. Dr. Rustan S., M. Hum.

Pembimbing I

()
Tanggal:

4. Drs. Nasaruddin, M.Si.

Pembimbing II

()
Tanggal:

ABSTRAK

Widya Iswara, 2020. “*Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 2 Luwu Walenrang*”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing Oleh Dr. Rustan S. M.Hum. dan Drs. Nasaruddin., M.Si

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 2 Luwu. Penelitian ini bertujuan untuk 1) untuk mengetahui deskriptif hasil motivasi kerja guru di SMAN 2 Luwu 2) untuk mengetahui deskriptif hasil kinerja guru di SMAN 2 Luwu 3) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMAN 2 Luwu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan desain *expost facto*. Dengan menggunakan regresi sederhana populasi peneliti ini sebanyak 43 orang guru dengan jumlah sampel sebanyak 43 orang guru untuk mendapatkan data penelitian digunakan instrument angket yang telah divalidasi oleh tim pakar. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode angket dengan *skala likert* dokumentasi dan statistik inferensial. dengan bantuan program SPSS ver.23 for windiws. Dari hasil penelitian secara analisis Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 2 Luwu. hal ini dibuktikan dengan persentase hasil angket motivasi kerja dikategorikan baik karena motivasi kerja memperoleh nilai baik sebanyak 93 % sedangkan kinerja guru dalam kategorisasi baik dengan frekuensi 95%. Kesimpulannya adalah ada pengaruh motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 2 Luwu signifikan *R Square* sebesar 78,8%.

Kata kunci: *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 2 Luwu Walenrang*

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ
وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Swt., yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Salawat serta salam atas Nabiullah Muhammad saw., para keluarga, sahabat dan para pengikut beliau hingga sampai akhir zaman. Dalam penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 2 Luwu”, penulis mengalami beberapa tantangan, tetapi dapat diselesaikan berkat adanya ketekunan, ketelitian, kecermatan penulis, dan bantuan dari berbagai pihak baik secara material maupun psikis.

Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua yang tercinta ayahanda Bambang Hartoyo, SE., M.Si dan ibunda Nurmala, S.ST., M.Kes yang telah mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil, dan atas segala jerih payah, pengorbanan, serta doa yang senantiasa diberikan kepada penulis. Dan juga kepada saudara dan keluarga yang selalu memberikan dukungan. Sungguh penulis sadar bahwa tidak mampu untuk membalas semua itu, hanya doa yang dapat penulis persembahkan untuk mereka semoga senantiasa berada dalam limpahan kasih sayang Allah swt.

Selanjutnya, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yaitu:

1. Dr. Abdul Pirol, M. Ag, selaku Rektor IAIN Palopo, Wakil Rektor I, Dr. H. Muammar Arafat, S.H, M.H. Wakil Rektor II, Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E., MM. dan Wakil Rektor III, Dr.Muhaemin, M.A. yang telah mengurus dan

mengembangkan perguruan tinggi IAIN Palopo, sebagai tempat penulis menuntut ilmu pengetahuan.

2. Dr. Nurdin K, M.Pd. selaku Dekan Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo, Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan, Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd. Wakil Dekan II Bidang Administrasi, Dr. Hj. A. Ria Warda M, M.Ag., dan Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan Dra. Hj. Nursyamsi, M.Pd.I.
3. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. selaku ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang selalu memberikan motivasi dan semangat.
4. Dr. Rustan S. M.Hum Pembimbing I dan Drs. Nasaruddin, M.Si. Pembimbing II yang dengan ikhlas memberikan masukan, petunjuk, arahan dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Para Dosen Prodi Manajemen Pendidikan Islam, yang telah memberikan ilmunya dengan ikhlas, semoga Allah swt, membalasnya dengan kebaikan yang banyak.
6. Kepala Perpustakaan H. Madehang, S.Ag. M.Pd. beserta stafnya yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur-literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
7. Kepala sekolah, dan siswa-siswa SMA Negeri 2 Luwu serta segenap stafnya yang juga turut membantu dalam penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman Manajemen Pendidikan Islam, terkhusus bagi teman-teman Manajemen Pendidikan Islam B angkatan 2015 dan teman-teman di kelas Manajemen Pendidikan Islam A.

Semoga Allah swt, membalas segala saja kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian studi dan penyelesaian skripsi penulis, dengan pahala yang belipat ganda. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini

dapat memberikan manfaat dalam rangka kemajuan Pendidikan khususnya Manajemen Pendidikan Islam dan semoga usaha penulis bernilai ibadah di sisi Allah swt.

Penulis menyadari bahwa dalam penulis skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan serta masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, Saran dan kritik yang sifatnya membangun. Penulis menerima dengan hati yang ikhlas. Semoga skripsi ini menjadi salah satu wujud penulis dan bermanfaat bagi yang memerlukan serta dapat bernilai ibadah di sisi-Nya. *Amiin Ya Rabbil' Alamin.*

Palopo, Juni 2020
Penulis,

Widya Iswara
NIM. 15. 0206.0034

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
NOTA DINAS PENGUJI	iii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iv
ABSTRAK	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4

C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Definisi Operasional Variable dan Ruang Lingkup Penelitian	6

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu yang Relavan	8
B. Landasan Teori.....	11
C. Kerangka Pikir	30
D. Hipotesis.....	34

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	37
C. Populasi dan Sampel	38
D. Sumber Data.....	39
E. Teknik Pengumpulan Data/Instrument Penelitian	39
F. Teknik Analisis Data.....	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	49
B. Pembahasan.....	59

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	63
B. Implikasi penelitian.....	64

DAFTAR PUSTAKA.....

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1: Alternatif jawaban.....	41
Tabel 3.2: Interpretasi validasi isi	43
Tabel 3.3: Validator Instrumen Penelitian	43
Tabel 3.4: Interpretasi reliabilitas	45
Tabel 4.1: Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Motivasi Kerja Guru ..	49
Tabel 4.2: Perolehan Persentase Kategorisasi Motivasi Kerja Guru	50
Tabel 4.3: Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Guru	52
Tabel 4.4: Perolehan Persentase Kategorisasi Kinerja Guru	53



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Kerangka Pikir	33
Gambar 4.2: Perbandingan Indikator Motivasi Kerja Guru	51
Gambar 4.3: Perbandingan indikator Kinerja Guru	54



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini, tantangan yang akan dihadapi oleh bangsa Indonesia akan semakin besar. Dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, akan membuat persaingan sumber daya manusia yang semakin ketat dan kompetitif. Dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, dunia pendidikan memegang peranan yang sangat penting. Peran ini terkait dengan upaya menjadikan generasi penerus bangsa yang mempunyai kualitas sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan, guru merupakan factor kunci untuk mencapai keberhasilan suatu Pendidikan.¹ Maka dapat dikatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya. Setiap guru akan berusaha dengan kemampuan yang dimiliki agar mencapai kepuasan kerja yang diinginkan.

Motivasi kerja memiliki peran yang penting untuk terciptanya guru yang profesional. Ada berbagai faktor yang memengaruhi kinerja individu antara lain seperti: 1) struktur motivasi, 2) kemampuan individu, 3) lingkungan kerja, 4) perasaan individu terhadap pekerjaannya. Kesemuanya itu akan menentukan kualitas kerja seorang guru.

¹ Pratiwi Adhianti Kusumawardani, *Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja*, (Yogyakarta, 2016) hal.1

Menurut Gibson dalam buku Yohanes Susanto, mengatakan bahwa kinerja individual karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja. Faktor motivasi memiliki pengaruh langsung dengan kinerja individual karyawan. Sedangkan faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan memengaruhi motivasi kerja karyawan. Apabila hal ini dikaitkan dengan kinerja guru, maka motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung dengan kinerja guru.² Motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja guru.

Mangkuprawiro dalam skripsi Linda Sulistiani menjelaskan, bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya.

Sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Linda Sulistiani yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru” menemukan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh terhadap kinerja guru.³ Demikian pula hanya dengan Pratiwi Adhiati Kusumawardani yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja di SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta” menemukan bahwa Kepuasan kerja dan

² Yohanes Susanto, *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*, Yogyakarta, 2017), hal.40

³ Linda Sulistiani, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*, (Surakarta, 2015) hal.4-5

Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.⁴ Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Usman dalam skripsi Pratiwi Adhiati Kusumawardani, yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kemampuan, motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMKN di Surabaya” menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi SMK Negeri di Surabaya.⁵ Oleh karena itu usaha meningkatkan kinerja guru perlu dikondisikan oleh kepala sekolah atau lembaga penyelenggara pendidikan.

SMAN 2 Luwu Walenrang yang menyelenggarakan pendidikan menengah juga mempunyai kewajiban untuk meningkatkan kinerja guru yang melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar di sekolah. Oleh karena itu penelitian ini diarahkan untuk mengkaji lebih jauh tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja guru yang bekerja di SMAN 2 Luwu Walenrang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMAN 2 Luwu Walenrang, guru sudah menunjukkan kinerja maksimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik dan pengajar, akan tetapi masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja yang baik yang turut memengaruhi kinerja guru secara luas. Permasalahan kinerja sangat penting karena keberhasilan kinerja di suatu unit atau instansi dapat memengaruhi kinerja secara menyeluruh di instansi-instansi lainya di akibatkan kepemimpinan kepala sekolah yang kurang

⁴ Pratiwi Adhiati Kusumawardani, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja* (Yogyakarta, 2016) hal.vii

⁵ Reza Ahmadiansah, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru*, (UKSW, 2016) hal.224

memberikan motivasi kerja kepada guru kurangnya motivasi yang didapatkan, mengakibatkan semangat kerja guru kurang dan Kepuasan kerja yang didapat sangat kurang.

Berdasarkan yang telah dipaparkan tersebut, penulis melakukan penelitian ini dengan lebih menfokuskan pada masalah-masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja , dan kinerja guru diSMAN 2 Luwu Walenrang. Sehingga penelitian ini berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja Kerja terhadap Kinerja Guru diSMAN 2 Luwu Walenrang*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan bahwa yang menjadi objek permasalahan adalah mengenai pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di. SMAN 2 Luwu Walenrang

1. Bagaimanakah Deskripsi hasil Motivasi Kerja Guru di SMAN 2 Luwu Walenrang?
2. Bagaimanakah Deskripsi hasil Kinerja di Guru SMAN 2 Luwu Walenrang?
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 2 Luwu Walenrang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diurikan di atas maka dapat dirumuskan tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Adapun rincian tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui Deskripsi hasil Motivasi Kerja Guru di SMAN 2 Luwu Walenrang?
2. Mengetahui Deskripsi hasil Kinerja di Guru SMAN 2 Luwu Walenrang?
3. Mengetahui Adakah Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMAN 2 Luwu Walenrang?

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi berbagai pihak antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam implementasi teoritis peningkatan kinerja guru

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini di harapkan bermanfaat dan memberikan kontribusi praktis kepada berbagai pihak antara lain:

a. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelien ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi kepala sekolah agar berupaya meningkatkan kepuasan kerja juga motivasi kerja guna meningkatkan kinerja guru di lembaga yang dipimpinya.

b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini di harapkan dapat digunakan sebagai masukan dan informasi bagi guru agar selalu berupaya meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik dan pengajar, serta menambah wawasan dan pengetahuan guru mengeni bagaimana mengoptimalkan kinerja dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di SMAN 2 Luwu Walenrang

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan dan memperkaya informasi empirik dalam hal kepuasan kerja guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dapat dipakai sebagai data banding atau rujukan dengan mengubah atau menambah variabel lain sekaligus dapat menyempurnakan penelitian ini.

E. Defenisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Defenisi Operasional Variabel

Untuk memungkinkan konsistensi pemahaman tentang variabel yang akan dikaji dalam penelitian ini, berikut dirumuskan defenisi operasional dari variabel dengan indikator sebagai berikut:

a. Motivasi Kerja Guru

Motivasi Kerja guru adalah dorongan kepala sekolah kepada guru untuk melaksanakan tugasnya secara optimal dengan memberikan apresiasi atas inisiatif dan kreatifitas serta prestasi guru dalam bekerja. Motivasi guru ada dua macam yang dikenal, yaitu motivasi intrinsik (datang dari dalam diri individu), motivasi ekstrinsik (dating dari lingkungan)

b. Kinerja Guru

Kinerja Guru adalah pencapaian tujuan dari tugas guru melalui kemampuan guru dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi hasil belajar peserta pendidik agar dapat meningkatkan mutu Pendidikan.

2. Ruang Lingkup Penelitian

Walaupun masih banyak variabel yang berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja guru sebagai variabel terikat pada penelitian ini namun peneliti hanya berfokus pada satu variabel saja yaitu, motivasi eksternal dan motivasi internal dengan sub variabel.

a. Obyek penelitian ini adalah SMAN 2 Luwu Walenrang

b. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMAN 2 Luwu

Walenrang

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berdasarkan latar belakang mengenai Motivasi Kerja terhadap kinerja guru, Motivasi Kerja bukanlah hal yang kedengarannya asing bagi kita, bahkan sudah menjadi penelitian yang sangat banyak dilakukan dalam menganalisis sejauh manakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru tersebut. Sebagai perbandingan, dikemukakan beberapa penelitian terdahulu yang terevan dengan kajiannya sebagai berikut:

Adapun hasil penelitian yang dilakukan Linda Sulistiani Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Se Kota Surakarta hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru.⁶ Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru karna dengan adanya kepuasan kerja dapat meningkatkan kualitas guru.

Adapun persamaan penelitian tersebut ialah memiliki tujuan yang sama menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Di samping persamaannya terdapat pula perbedaan yaitu teknik pengumpulan data menggunakan angket Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda sedangkan yang akan dilakukan peneliti selanjutnya menggunakan

⁶ Linda Sulistiani, *Pengaruh kepuasan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*, (Surakarta,2015) hal.3

pendekatan kuantitatif dan pengumpulan datanya menggunakan angket yang terdiri dari motivasi kerja dan kinerja guru serta menggunakan tehnik analisis regresi linear berganda. Objek penelitian terdahulu terdapat pada SMK Negeri Se Kota Surakarta, sedangkan peneliti selanjutnya objek kajiannya terletak pada SMAN 2 Luwu Walenrang

Penelitian yang dilakukan Pratiwi Adhiati Kusumawardani, menunjukkan Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Guru. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta, Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta, dalam penelitian Pratiwi Adhiati Kusumawardani menunjukkan kemampuan variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi variabel kinerja adalah sebesar 7,5%,⁷ Kepuasan kerja dapat dihasilkan dari motivasi yang didapat dari pimpinan sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

Adapun persamaan dari penelitian sebelumnya ialah memiliki tujuan yang sama yaitu menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dan variabel dependen (Y) yang sama serta menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan kuesioner dan wawancara, analisis data dilakukan dengan

⁷ Pratiwi Adhiati Kusumawardani, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja* (Yogyakarta, 2016) hal.7

menggunakan analisis regresi sederhana. Namun di samping persamaan tersebut terdapat pula perbedaan yakni objek kajian peneliti sebelumnya terdapat pada *Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta* sedangkan peneliti selanjutnya terdapat di SMAN 2 Luwu Walenrang.

Hasil penelitian Latif Nurrohmani Mengenai Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru bahwa (1) adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru (2) ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru (3) ada pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.⁸ Kinerja yang dihasilkan dapat berdampak positif sehingga dapat termotivasi untuk menjadi yang lebih baik sehingga dapat memengaruhi kinerja guru

Adapun persamaan penelitian tersebut ialah menganalisis adakah Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru dan menggunakan metode penelitian kuantitatif regresi linier berganda. Di samping memiliki persamaan terdapat pula perbedaan yakni penelitian sebelumnya objek penelitiannya terdapat di MTs Negeri Tangerang II Pamulang, sedangkan peneliti selanjutnya di SMAN 2 Luwu Walenrang. Penelitian sebelumnya menganalisis variabel bebas motivasi kerja, sedangkan yang peneliti selanjutnya menambahkan kata variabel bebas X2 menjadi motivasi kerja guru.

⁸ Fayruzah EL-Faradis, *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi kerja terhadap Kinerja guru di Tarbiyatul Muallimien Al-Amien Prenduan*, (UIN Malang, 2016)

B. LANDASAN TEORI

1. Motivasi Kerja Guru

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Siagian, Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.⁹ Sedangkan menurut Hasibuan, motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.¹⁰

Menurut Uno, Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku.¹¹ Adapun pengertian motivasi lainnya yaitu:

Menurut Maslow, McGregor, McClelland dan Robbins dalam Patricia Buhler, bahwa orang yang memperoleh motivasi tinggi akan melaksanakan

⁹ Sigian, Sondang. P., *Teori motivasi dan aplikasinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004 hal. 79

¹⁰ Hisibuan, Malayu SP, *Organisasi & Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hal. 76

¹¹ Titin Eka Ardiana, *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja* (Ponogoro, Madiun 2017) hal.17

pekerjaannya dengan maksimal, dan bekerja secara maksimal, serta memiliki tingkat kinerja yang tinggi yang memengaruhi hal yang dituju. Hal ini mengisyaratkan bahwa kepala sekolah harus senantiasa memberikan motivasi agar guru bertindak dan bekerja dengan giat.¹²

Lebih lanjut dijelaskan Sadirman dalam tesis Masniar motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu hal yang mendukung terwujudnya kinerja maksimal seorang dalam mencapai tujuan termasuk dalam aspek kependidikan sehingga seseorang yang mempunyai motivasi kerja berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh tujuan yang telah direncanakan. Adapun ciri-ciri motivasi kerja adalah sebagai berikut: Tekun menghadapi tugas (dapat meneruskan dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai).

1. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa)
2. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah.
3. Lebih senang bekerja sendiri
4. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif).
5. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu).
6. Tidak pernah mudah melepaskan hal yang diyakini.¹³ ciri-ciri motivasi

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja adalah yang memiliki ciri-ciri tersebut. Ciri-ciri motivasi akan sangat bermanfaat dan diperlukan guru dalam kegiatan belajar mengajar dalam hal ini jika guru tekun dan ulet dalam mengajar yang baik serta mampu memecahkan masalah secara mandiri ini dikarenakan oleh motivasi kerja guru yang baik. Motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan/daya penggerak. Motivasi

¹²C.T. Morgan, *Introduction to psychology*, (Singapore: McGraw-Hill, 1996), hal. 303.

¹³Masniar *Ibid*, hal 27

merupakan kondisi yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu.¹⁴ Perubahan diri dan keberhasilan dalam mencapai tujuan merupakan keberhasilan seorang pemimpin dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja dapat diukur melalui indikator: 1) Motivasi Internal, 2) motivasi eksternal¹⁵

Kesimpulan yang dapat ditarik dari pengertian Motivasi Guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk dapat melakukan dan melaksanakan pembelajaran dalam hal ini dapat meningkatkan kinerja guru agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai dengan rencana. Motivasi yang dilakukan seorang pemimpin tidak lepas dari perubahan dan perbaikan kinerja guru dalam menyelesaikan tugasnya yakni sebagai seorang pendidik.

b. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Abraham H. Maslow dalam tesis Masniar, kebutuhan dan kepuasan manusia bersifat jamak yaitu kebutuhan psikologis dan biologis berupa material. Lebih lanjut dijelaskan Maslow adanya lima kebutuhan manusia yang dapat menumbuhkan motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*)

Kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan dasar atau kebutuhan yang paling rendah dari manusia. Sebelum seseorang menginginkan kebutuhan

¹⁴Endang Sri Astuti, *Bahan Dasar untuk Pelayanan Konseling*, hal.67

¹⁵ Eri Agustin, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan*, (Tegal, 2015), hal 167

diatasnya, kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu agar dapat hidup secara normal. Contoh kebutuhan ini adalah kebutuhan akan sandang, pangan, papan, istirahat. Untuk memenuhi kebutuhan ini biasanya manusia akan berusaha keras mencari rezeki. Orang tidak akan termotivasi untuk mengembangkan dirinya, misalnya makanan bagi keluarganya saja belum terpenuhi/belum cukup.

2. Kebutuhan keselamatan

Setelah kebutuhan fisiologikal terpenuhi, maka kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yakni kebutuhan akan keselamatan dan rasa aman. Contoh kebutuhan keselamatan ini antara lain menabung, mendapatkan tunjangan pensiun, memiliki asuransi, dan jaminan kesejahteraan apabila ia sudah pensiun atau mengaalami hubungan kerja.

3. Kebutuhan berkelompok/ afiliasi (*social needs, affection needs*)

Setelah kebutuhan keselamatan terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan hidup berkelompok, bergaul bermasyarakat. Contoh kebutuhan berkelompok adalah membina keluarga, bersahabat, bergaul, menikah dan memiliki anak, bekerja sama, menjadi anggota organisasi. Manusia pada dasarnya adalah mahluk social yang selalu ingin berkelompok dengan orng lin. Kebutuhan berafiliasi dengan orang lain pada prinsipnya agar dirinya diterima dan disayang orang lain. Kebutuhan ini dapat direalisasikan dengan masuknya kaeryawan dalam berbagi organisasi atau perkumpulan, misalnya menjadi anggota organisasi massa, polittik, tau perkumpulan lainnya. Kebutuhan ini terdiri dari:

- a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di tempat ia bekerja.
- b) Kebutuhan akan perasaan dihormati. Karena manusia merasa dirinya penting. Serendah-rendahnya Pendidikan dan kedudukan seseorang tetap merasa dirinya penting.
- c) Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak sanggup menyenangi kegagalan. Kemajuan disegala bidang merupakan keinginan dan kebutuhan yang menjadi idaman setiap orang.
- d) Kebutuhan akan ikut serta. Setiap karyawan akan merasa senang jika diikutkan dalam berbagai kegiatan dan mengemukakan saran atau pendapat pada pemimpin.¹⁶

Berdasarkan paparan tersebut di atas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa sebagai pemimpin/kepala sekolah yang harus mempunyai kemampuan dalam memotivasi bawahan, karna dengan adanya motivasi akan menumbuhkan semangat kerja guru/bawahan. Jika kepala sekolah tidak memberikan motivasi kepada guru/bawahannya maka semangat kerjanya akan menurun dan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan.

c. Macam-macam Motivasi

Bila kita lihat dari berbagai sudut pandang, jenis motivasi sangat bervariasi. Secara umum, motivasi ada 2 macam yang dikenal, yaitu:

1. Motivasi intrinsik (dating dari dalam diri individu)
2. Motivasi ekstrinsik (dating dari lingkungan).

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri individu, yaitu semacam dorongan yang bersumber dari dalam diri, tanpa harus menunggu rangsangan dari luar. Motivasi intrinsik merupakan dorongan atau rangsangan yang bersifat konstan dan biasanya tidak mudah

¹⁶ Masniar, *Tesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, hal. 31

dipengaruhi oleh lingkungan luar. Yang dimaksud Motivasi Ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh adanya rangsangan atau dorongan dari luar. Rangsangan tersebut bisa dimanifestasikan bermacam-macam sesuai dengan karakter, Pendidikan, latar belakang orang yang bersangkutan. Kelemahan dari motivasi ini adalah harus senantiasa didukung oleh lingkungan, Fasilitas, orang yang mengawasi, sebab kesadaran dari dalam diri individu itu belum tumbuh.¹⁷ Oleh sebab itu motivasi bisa didapat dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan.

Berdasarkan paparan tersebut di simpulkan bahwa ada dua macam motivasi yaitu motivasi yang bisa didapat dari dalam diri sendiri dan bisa didapat dari lingkungan sekitar. Motivasi yang didapat dari dalam diri bisa berupa kemaauan diri untuk berubah begitu pun dengan motivasi yang didapat dari lingkungan sekitar.

d. Bentuk-Bentuk Motivasi

Macam-macam motivasi kerja dilihat dari segi sumber timbulnya dapat digolongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Internal

Motivasi internal adalah motif-motif yang menjadi aktif atau yang berfungsinya tidak perlu di rangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja dapat diukur melalui indikator:

¹⁷Eliza Herijiulianti, *Pendidikan Kesehatan Gigi VI*

a. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Guru harus mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya harus dikerjakan dengan baik.

Berdasarkan PP Nomor 10 Tahun 1979, tanggung jawab adalah kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang diambilnya. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa faktor tanggung jawab berpengaruh sebesar 0.298 signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian Hasanuddin bahwa tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sultan mengemukakan bahwa tanggung jawab dalam meningkatkan prestasi kerja mencakup: bekerja secara tekun dan berdedikasi tinggi, memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, bertanggung jawab, mengkoordinasikan dalam sumber daya organisasi, bekerja secara efisien dan efektif sesuai analisis organisasi, memberikan solusi pada manajemen organisasi sebagai andil tanggung jawab memberdayakan dan mendayagunakan organisasi.¹⁸

Seorang pegawai dalam sebuah birokrasi atau institusi mempunyai hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan yang keduanya merupakan mata rantai yang saling berkaitan. Hak merupakan berkaitan dengan apa yang menjadi miliknya setelah mereka melaksanakan kewajiban, sedangkan kewajiban bersifat apa yang harus dikerjakan. Dengan demikian seorang pegawai negeri mempunyai hak untuk

¹⁸ Nurdin Yusuf, *Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo* (Gorontalo development Review, Gorontalo 2018) hal 25

mendapatkan penghasilan sesuai dengan peraturan yang berlaku, sedangkan kewajibannya adalah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan TUPOKSI nya dengan penuh tanggung jawab. Dengan demikian, tanggung jawab yang dimaksudkan disini adalah berkaitan erat dengan kewajiban seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara sungguh-sungguh secara konsekuen yang diberikan oleh seseorang/institusi. Menurut Alex Nitisemito dalam jurnal suwardi, “Tanggung jawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggungjawabkan secara kedinasan dan hokum”. Pendapat di atas menekankan bahwa tanggung jawab menunjukkan tingkat penyelesaian kerja dan kualitas hasil pekerjaan yang mengarah pada terciptanya efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Usaha meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan diperlukan tanggung jawab yang tinggi seluruh personalia dalam suatu organisasi. Melalui tanggung jawab yang baik diharapkan pekerjaan akan cepat terselesaikan dan memperoleh hasil yang lebih baik, seperti bahwa produktivitas tidak hanya semata-mata tergantung kepada faktor moral, masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas namun faktor moral tetap merupakan faktor mental yang cukup besar peranannya.¹⁹

¹⁹ Suwardi dan Amin Wahyudi, *Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan, dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai di Upt Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo* (Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Sukoharjo 2010). Hal 101

b. Memiliki minat terhadap pekerjaan

Tugas merupakan bagian dari hidup guru, gurupun harus senang dalam bekerja dengan keadaan apapun, walaupun fasilitas sekolah sudah terpenuhi.

Minat terhadap suatu pekerjaan adalah cerminan sikap positif terhadap pekerjaan tersebut. Apabila karyawan memiliki minat yang sesuai dengan bidang kerjanya berarti karyawan akan memiliki kesukaan terhadap pekerjaan yang telah ditekuninya saat ini, sehingga akan lebih memiliki kesiapan untuk bertindak laku dengan cara-cara tertentu yang positif. Perasaan suka, senang, dan puas melakukan suatu pekerjaan berarti ada jalinan positif dan sehat dengan pekerjaan tersebut sehingga lebih memudahkan karyawan menyesuaikan diri secara lebih baik terhadap pekerjaannya²⁰

c. Kepuasan dalam bekerja

Guru bersedia menerima pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Kepuasan kerja dirasakan pegawai karena ada hal-hal yang mendasarinya. Pada dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitas pada pekerjaannya akan tinggi apabila dalam bekerja orang tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya.

Menurut Masrukhin dan Waridin dalam jurnal Erni Hayati Nasution kepuasan kerja seorang individu tergantung pada karakteristik individu dan situasi

²⁰ Carolina Maria Arinta Ratri Sumiwi, *Hubungan Minat Terhadap Pekerjaan Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Plambo Pemalang* (Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang 2016). h.21

pekerjaan. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut sehingga tingkat kepuasan yang dirasakan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya.²¹

d. Adanya kebutuhan yang harus dipenuhi

Tugas-tugas yang guru hadapi membuat guru bersemangat lagi.

Sejumlah pendidik menyatakan bahwa harga diri adalah salah satu kebutuhan manusia yang paling mendasar dan itu merupakan faktor yang penting dalam perilaku kelas. Maslow berpendapat bahwa motivasi dapat dikelompokkan ke dalam hirarki kebutuhan, dan harga diri termasuk dalam hirarki ini. Maslow juga berpendapat bahwa ada empat kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah, yaitu bertahan hidup (*survival*), keamanan (*safety*), memiliki (*belonging*), dan harga diri (*self-esteem*), dimana setiap individu akan berusaha untuk memilikinya. Pada akhirnya, guru juga harus menguasai pengembangan sistem evaluasi pembelajaran sesuai dengan tuntutan kurikulum yang berlaku, baik itu konsep, prinsip, teknik, prosedur maupun model-model evaluasi yang digunakan. Penguasaan evaluasi sebagai bagian integral dari kurikulum dan pembelajaran sudah menjadi tuntutan dan keharusan bagi guru profesional untuk menguasainya.²²

²¹ Erni Hayati Nasution, Said Musadi, dan Faisal, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh (Jurnal Magister Manajemen Fak. Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah, Aceh 2018) h.126-127

²² Zainal Arifin, *Menjadi Guru Profesional (Isu Dan Tantangan Masa Depan)*. (Universitas Pendidikan Indonesia 2013) h.139

e. Semangat dalam bekerja

Saat berhadapan dengan tugas yang amat berat guru mampu terdorong untuk bekerja lebih giat untuk mencapai prestasi terbaik.²³

Semangat kerja merupakan usaha untuk melakukan pekerjaan secara giat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Chaplin menyatakan dalam jurnal Sahlan Asnawi bahwa semangat kerja merupakan sikap dalam bekerja yang ditandai secara khas dengan adanya kepercayaan diri, motivasi diri yang kuat untuk meneruskan pekerjaan, kegembiraan, dan organisasi yang baik. Tidak jauh berbeda dengan pengertian yang dinyatakan oleh Nawawi dalam jurnal Sahlan Asnawi bahwa semangat kerja merupakan suasana batin seorang karyawan yang berpengaruh pada usahanya untuk mewujudkan suatu tujuan melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kondisi mental yang berpengaruh terhadap usaha untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat. Dalam bekerja didasarkan atas rasa percaya diri, motivasi diri yang kuat, disertai rasa tetap gembira dalam melaksanakan pekerjaan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja bukan sesuatu potensi yang menetap, tetapi lebih bersifat situasional. Suatu saat naik, suatu saat turun. Hal tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Apabila semangat kerja naik, maka pekerjaan akan lebih cepat dan lebih baik dikerjakan. Sebaliknya, kerusakan, kerugian, absensi

²³ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya* (Bumi Aksara, Jakarta 2008). h.63

meningkat, dan kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan jika situasi dalam organisasi kurang mampu menumbuhkan semangat kerja.²⁴

2. Motivasi Eksternal

Motivasi ini mengacu kepada faktor-faktor dari luar atau dengan kata lain adanya daya penggerak yang mendorong seseorang untuk melaksanakan sesuatu tindakan atau aktivitas yang disebabkan adanya pengaruh dari luar (dorongan) dan dari pihak lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan karena manusia lupa ataupun sengaja untuk melanggar aturan yang telah ada. Dalam hal ini maka seorang pimpinan harus memberikan motivasi. Motivasi eksternal dapat diukur melalui indikator:

a. Memperoleh pujian atau perhatian dari orang lain

Guru merasa senang apabila pekerjaan guru mendapat perhatian dari atasan, Guru pun termotivasi untuk bekerja lebih baik saat hasil pekerjaan di puji. Peran seorang atasan sangat di perlukan untuk meningkat kinerja guru atasan dituntut untuk memberikan dorongan kepada bawahannya agar semangat bekerja baik itu berupa pujian atau perhatian sehingga guru merasa mendapatkan dorongan untuk bekerja lebih giat lagi.

b. Ingin mendapatkan uang/intensif/imbalan

Guru melakukan pekerjaan hanya karena uang/gaji. Pekerjaan seorang guru sangatlah mulia, pekerjaan seorang guru tidaklah mudah untuk mendidik

²⁴ Sahlan Asnawi, *Semangat Kerja Dan Gaya Kepemimpinan* (Universitas Persada Indonesia 1999) h.87

watak seorang murid. Gaji yang di dapat guru tidaklah terlalu besar sehingga guru ingin mendapatkan uang/intensif/imbalan untu pekerjaannya.

c. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan atau prestasi

Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik penghargaan yang bersifat intrinsik ataupun ekstrinsik. Dengan adanya penghargaan yang baik diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja serta lebih memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga tercapai keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi. Karena di lain sisi, penghargaan yang baik pun juga bisa menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan tersebut untuk mencapai kinerja yang baik kedepannya.

Penghargaan didasarkan pada asas keadilan dalam pemberiannya, apresiasi atas prestasi kerja yang diraih sudah tentu akan meningkatkan kinerja dalam diri pegawai. Sehingga akan muncul dorongan atau motivasi dalam dirinya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, bersamaan dengan penghargaan (reward) yang diterapkan oleh pihak perusahaan itu sendiri.

Selain pemberian penghargaan sebagai timbal balik atas kinerja karyawan, untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan perusahaan juga harus mampu memberikan motivasi kepada karyawannya. Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Sehingga diharapkan pemberian motivasi yang baik dan tepat diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Pentingnya motivasi karyawan tidak hanya cukup disoroti dalam konteks organisasional. Karyawan yang termotivasi akan lebih produktif, lebih efisien, dan lebih bersemangat untuk lebih bekerja menuju tujuan organisasi daripada karyawan yang memiliki pengalaman motivasi dengan tingkat yang rendah. Semakin tinggi motivasi karyawan merupakan keuntungan kompetitif bagi sebuah perusahaan karena kinerja mereka mengarahkan sebuah organisasi ke arah pencapaian tujuan yang lebih baik.²⁵

Penghargaan atau prestasi yang guru peroleh, mendorong guru bekerja giat sehingga guru bersedia mengerjakan tugas tambahan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

d. Dorongan dari atasan

Motivasi pemberian dukungan seseorang terhadap orang yang memiliki rasa kurang percaya diri dalam melakukan sesuatu. Seseorang akan mudah mengalami stress jika terbebani oleh suatu tuntutan atau tugas yang sangat berat untuk dijalankan. Maka dari itu agar dapat menjadi atasan yang baik dan memiliki karyawan yang semangat, kreatif, inovatif dan pekerja keras, harus memiliki strategi seperti pemberian motivasi untuk semua karyawan.

Motivasi tidak hanya berupa uang saja yang diperuntukkan untuk karyawan sebagai apresiasi, tetapi juga bisa dengan cara memberikan dorongan atau dukungan dalam artian atasan tersebut berkomunikasi langsung dengan karyawan. Bisa juga dengan pemberian stimulus kepada karyawan seperti pemberian

²⁵ Aldila Saga Prabu dan Dewie Tri Wijayanti, *Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya) (Universitas Negeri Surabaya, 2016) h.105

penghargaan untuk karyawan yang menunjukkan prestasi kerja. Maka karyawan juga pasti memberikan respon yang baik terhadap apa yang diterapkan oleh atasan tersebut dengan embel-embel penghargaan atau apresiasi.²⁶

Guru tidak dapat melakukan pekerjaan untuk kepentingan diri sendiri apalagi untuk kepentingan sekolah.

e. Hubungan antar pribadi

Komunikasi antar pribadi sangat penting dilakukan untuk mendukung kelancaran komunikasi dalam organisasi. Sistem komunikasi serta hubungan antar pribadi yang baik akan meminimalisir kesenjangan antara berbagai pihak dalam organisasi dan meminimalisir rasa saling tidak percaya serta kecurigaan di lingkungan kerja. Komunikasi yang baik merupakan mediator dalam proses kerjasama dan transformasi informasi dalam mendukung kemajuan organisasi. Komunikasi yang baik senantiasa menimbulkan iklim keterbukaan, demokratis, rasa tanggung jawab, kebersamaan dan rasa memiliki organisasi.

Mampu melakukan interaksi merupakan anugerah yang tidak ternilai harganya yang dimiliki setiap manusia, meski dalam kenyataanya banyak kendala yang akan dihadapi tiap-tiap individu dalam melakukan interaksi melalui komunikasi. Proses komunikasi yang berlangsung secara tatap muka, sehingga memungkinkan pesertanya dapat menangkap reaksi yang ditimbulkan. Hal ini yang sering menjadi permasalahan saat dua individu atau lebih yang memiliki

²⁶ Rizka Lailatul Fitriya, Amsal Masitha, Nazmah Zahiroh, *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Dan Kinerja Karyawan Perusahaan Abc* (Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo 2017). h.9

kepribadian dan karakter berbeda saling melakukan interaksi, terkadang ada hal-hal yang ditimbulkan dan menjadikan situasi menjadi tidak nyaman.

Setiap individu memiliki cara berfikir yang berbeda, terutama dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Ada yang bersikap santai, ada yang bersikap cuek seperti tidak memiliki masalah, bahkan ada yang mensikapi sesuatu dengan emosi. Hal ini di pengaruhi karena masing-masing individu memiliki karakteristik yang berbeda, cara berkomunikasi yang berbeda, dan terkadang semua itu menjadi masalah dalam kehidupan sehari hari. Hal ini sering menjadi penghambat dalam menciptakan komunikasi yang efektif, sikap emosional yang berlebihan bagi masing-masing individu saat menghadapi situasi tertentu dapat memperburuk proses komunikasi. Suatu ketika terdapat sedikit masalah yang sebenarnya sepele, dan mestinya bisa diselesaikan dengan baik. Akan tetapi jika disikapi dengan emosional, maka hal itu akan menjadi bumerang dan akan memperkuat ego dari individu tersebut yang akan berdampak pada terhambatnya proses komunikasi yang efektif²⁷

Guru mendapatkan dukungan moril dari teman apabila ada masalah dalam pekerjaan dan belajar dari teman yang telah berhasil untuk meningkatkan keterampilan saya.

²⁷ Ayu Arnesia Permata, *Kemampuan Komunikasi Interpersonal Yang Buruk* (Jurnal_Komunikasi_Antarpribadi (Protect View))

f. Kondisi kerja

Pada umumnya karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja apabila didukung oleh kondisi kerja atau lingkungan kerja yang baik, sehingga kinerja dan output perusahaan dapat meningkat. Sebaliknya apabila kondisi kerja atau lingkungan tempat kerja buruk maka kepuasan karyawan akan menurun, sehingga secara tidak langsung faktor kondisi kerja tersebut akan memengaruhi kinerja karyawan itu sendiri dan outputnya terhadap perusahaan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Komarudin, (2001: 87) bahwa kondisi kerja atau yang sering disebut sebagai lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Lingkungan kerja menurut Nitiseminto dalam jurnal Khanifah Nurrohmah ialah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja, yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Sementara Mangkunegara mengungkapkan bahwa kondisi kerja atau lingkungan kerja ialah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.²⁸

Guru berusaha mengikuti semua aturan dan tata tertib sekolah yang berlaku dengan sebaik-baiknya.

²⁸ Khaniffah Nurrohmah, *Pengaruh Kondisi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Nova Furniture Di Boyolali* (Universitas Muhammdiyah Surakarta 2015)

3. Kinerja Guru

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar hasil kerja. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.²⁹ Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.³⁰ Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja oleh pegawai yang ditampilkan sesuai dengan perannya didalam organisasi.³¹ menurut Munir, kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi lembaga.³² Kinerja atau achievement merupakan terjemahan yang berasal dari Bahasa Inggris yaitu “performance” yang mempunyai arti hasil kerja, penampilan kerja, pelaksanaan kerja.³³ Kinerja atau prestasi kerja tergantung pada usaha kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh

²⁹ Masniar, *Tesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, hal. 32

³⁰ Dr. Sarinah, dkk., *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Deepublish, 2017) hal. 182

³¹ Asep Saepul Hamdi, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*, (Yogyakarta, Cv Budi utama, 2014) hal. 32

³² Luthfi Nurul Hidayathi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru* (Semarang, 2015), hal 13

³³ A. A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), hal. 67.

seseorang dalam hal ini guru dalam suatu sekolah dengan baik yang sesuai standar kriteria yang telah ditetapkan dalam sekolah tersebut. Kinerja guru didapat dari prestasi kerja yang diperoleh dari hasil kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan motivasi kepada guru. Kinerja guru dapat diukur melalui indikator:

1. Membuat perencanaan dan persiapan Mengajar

Perencanaan belajar mengajar berisi tentang rangkaian kegiatan yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan pembelajaran. Dalam membuat perencanaan belajar mengajar, guru terlebih dahulu harus mengetahui arti dan tujuan perencanaan tersebut, serta menguasai secara teoritis dan praktis unsur-unsur yang terdapat didalamnya. Oleh sebab itu, kemampuan merencanakan program belajar mengajar merupakan muara bagi segala pengetahuan teori, keterampilan dasar, dan pemahaman yang mendalam tentang objek belajar dan situasi pengajaran. Makna atau arti perencanaan atau program belajar mengajar tidak lain merupakan suatu proyeksi guru mengenai kegiatan yang harus dilakukan siswa selama kegiatan itu berlangsung. Dalam kegiatan tersebut harus jelas kemana siswa itu akan dibawa (tujuan), apa yang harus ia pelajari (isi bahan pelajaran), bagaimana cara ia mempelajarinya (metode dan teknik) dan bagaimana kita mengetahui siswa telah mencapainya (penilaian).

2. Menguasai materi pembelajaran

Kemampuan menguasai bahan pelajaran, sebagai bagian integral dari proses belajar mengajar. Guru yang profesional mutlak harus menguasai bahan yang diajarkan. Penguasaan guru akan bahan pelajaran sangat berpengaruh

terhadap hasil belajar siswa. Menurut Hilda Taba seorang pakar pendidikan mengatakan bahwa efektifitas pengajaran dipengaruhi oleh: a) karakteristik guru dan siswa, b) bahan pelajaran, c) aspek lain yang berkaitan dengan situasi pelajaran.

3. Menguasai metode dan strategi mengajar

Penguasaan metode mengajar adalah suatu cara atau jalan yang harus dilalui di dalam mengajar. Dalam pendidikan metode mengajar itu mempengaruhi belajar jika metode mengajar guru yang kurang baik akan mempengaruhi belajar siswa yang tidak baik pula. Guru biasanya mengajar dengan metode ceramah saja sehingga siswa menjadi bosan, mengantuk, pasif, dan hanya mencatat saja. Guru yang progresif berani mencoba metode-metode baru yang dapat membantu meningkatkan kegiatan belajar, agar siswa dapat dengan baik, maka metode belajar harus diusahakan yang setepat, efisien, dan efektif mungkin.

4. Memberikan tugas-tugas kepada siswa

Pemberian tugas kepada siswa bertujuan untuk mengetahui tingkat pemahaman siswa dan kemampuan bekerja sama berkelompok maupun bekerja secara individual. Dalam pemberian tugas kepada siswa juga harus secara proporsional atau sesuai dengan kemampuan siswa, agar tugas yang diberikan tidak menjadi beban bagi siswa.

5. Mengelola kelas

Guru harus mampu melakukan penanganan pada kelas, karena kelas merupakan lingkungan yang perlu diorganisasi. Lingkungan ini diatur dan diawasi agar kegiatan pembelajaran terarah kepada tujuan-tujuan pendidikan. Pengawasan

terhadap lingkungan itu turut menentukan sejauh mana lingkungan tersebut menjadi lingkungan yang baik adalah yang bersifat menantang dan merangsang siswa untuk belajar, memberikan rasa aman dan kepuasan dalam mencapai tujuan.

6. Melakukan penilaian atau Evaluasi

Guru harus mampu menjadi evaluator yang baik. Penilaian dilakukan untuk mengetahui apakah tujuan yang telah dirumuskan itu tercapai atau tidak, apakah materi yang diajarkan sudah dikuasai atau belum oleh siswa, dan apakah metode yang digunakan sudah cukup tepat. Penilaian juga perlu dilakukan, karena dalam penilaian guru dapat mengetahui keberhasilan pencapaian tujuan, penguasaan siswa terhadap materi pelajaran, serta ketetapan metode mengajar yang digunakan.³⁴

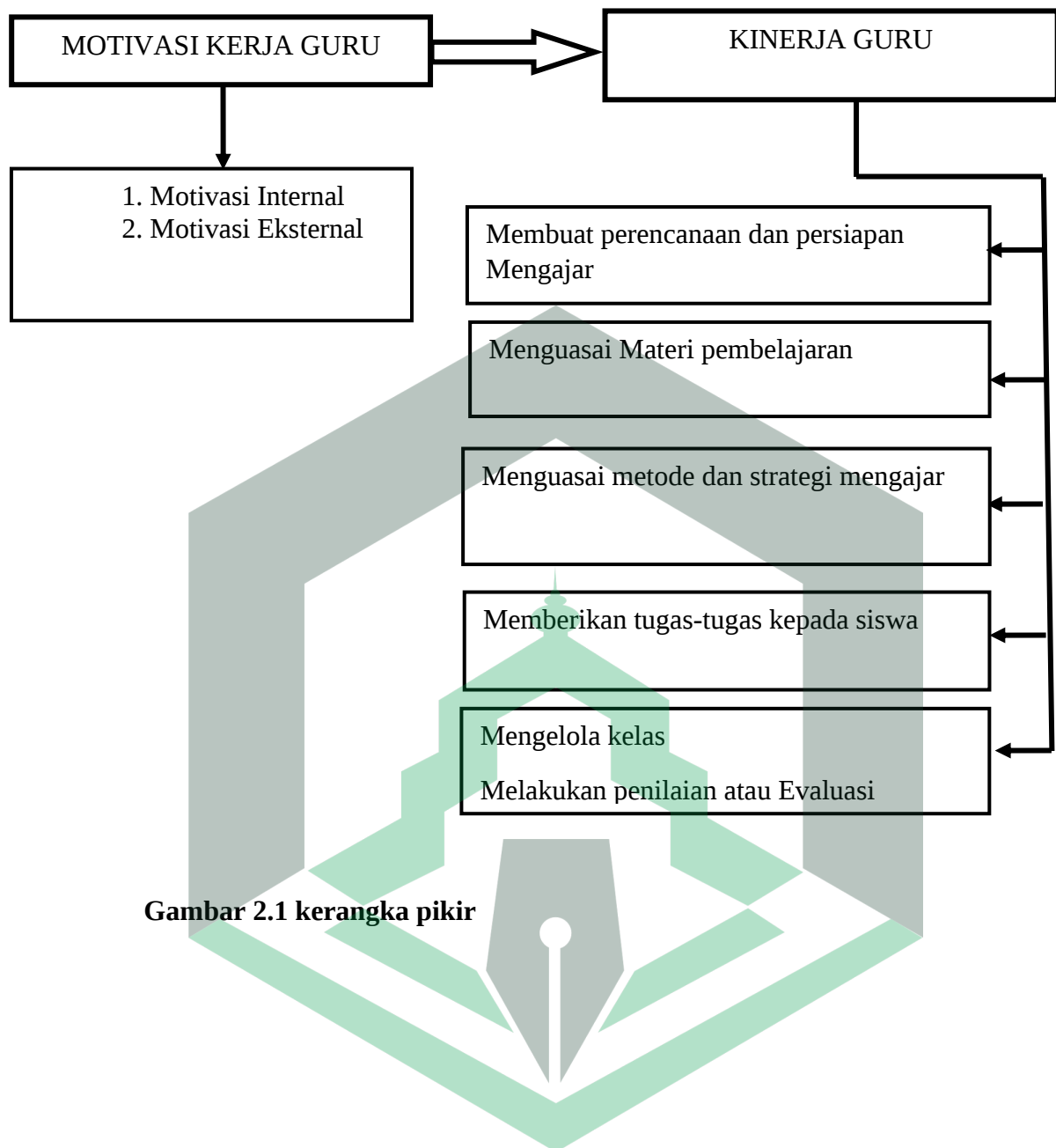
C. Kerangka Pikir

Kepala sekolah merupakan pemimpin di suatu lembaga sekolah, kepemimpinan kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk memajukan suatu Lembaga sekolah. Tugas seorang pemimpin adalah mampu mengarahkan, merencanakan, mengorganisasikan, dan bijak dalam pengambilan keputusan. Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu mengarahkan bawahannya/guru dalam melaksanakan tugasnya. Sebagai pemimpin, Kepala sekolah harus mampu memberikan kepuasan kerja kepada guru, salah satunya adalah guru harus mampu agar guru mencintai pekerjaannya, menyenangkan pekerjaannya, dalam hal ini pemimpin harus membangun hubungan yang harmonis kepada bawahannya/guru agar ketika guru mengalami

³⁴ Siti Hardiyanti, *Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMKN 2 Tangerang Selatan* (Jakarta, 2018), hal 13-15 dan 31-32

kesulitan dalam menjalankan tugasnya guru tidak segan untuk meminta pendapat kepala sekolah, dan timbul rasa kepercayaan diri. Kepuasan kerja yang didapat guru dapat meningkatkan kinerja guru. Motivasi kerja adalah dorongan, arahan, penyemangat yang bisa didapat dari kepala sekolah. Didalam sekolah pemimpin adalah salah satu yang harus mampu memberikan motivasi kepada bawahannya/guru dengan adanya motivasi dari pemimpin maka bawahan akan terarah dan dapat menumbuhkan rasa kepercayaan dirinya. Motivasi kerja sangat dibutuhkan bawahan/guru dengan adanya motivasi guru dapat mendapatkan pengajaran dan pengalaman, dengan adanya motivasi guru dapat terdorong sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang didapat seseorang berupa prestasi kerja. Kinerja guru dapat diperoleh dari pekerjaannya sebagai guru. Kinerja guru akan meningkat jika pemimpin/kepala sekolah mampu membuat guru mencintai pekerjaannya, nyaman dengan pekerjaannya sehingga guru memiliki kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Kepuasan kerja didapat jika kepala sekolah mampu memberikan motivasi kerja kepada guru, motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.



Gambar 2.1 kerangka pikir

D. Hipotesiss

1. Hipotesis Deskriptif

Berdasarkan kajian teori maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian yang mengacu pada rumusan masalah yaitu:

- a. Terdapat pengaruh Motivasi kerja di SMAN 2 Luwu Walenrang.
- b. Terdapat pengaruh Kinerja Guru di SMAN 2 Luwu Walenrang.
- c. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 2 Luwu Walenrang

2. Hipotesis Statistik

Adapun rumusan hipotesis untuk rumusan masalah satu (1) dan dua (2) yaitu:

1. Hipotesis Deskriptif

Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap terhadap kinerja guru.

2. Hipotesis Statistik

$$H_0: B = 0$$

$$H_a: B \neq 0$$

H_0 : Tidak adanya pengaruh kinerja guru terhadap motivasi kerja guru

H_a : Adanya pengaruh kinerja guru terhadap motivasi kerja guru

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan judul yang telah ditetapkan maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian ex-post facto yang menggunakan alat bantu ilmu statistik. Menurut Sopyan Siregar, penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Mengacu pada penelitian ini maka akan dikembangkan suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian.³⁵ Penelitian ini bersifat ex-post facto yang tergolong ke dalam tingkatan asosiatif dalam bentuk simetris karena penelitian ini tidak menggunakan perlakuan yang sifatnya manipulasi atau bentuk percobaan (eksprimen) terhadap variabel-variabel penelitian.

2. Pendekatan penelitian

Pendekatan yang disusun/dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan yang lazim digunakan dalam penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 2 Luwu Walenrang. Penggunaan metode pendekatan dalam suatu penelitian dimaksudkan untuk mempermudah maksud penelitian yang dilakukan untuk memperjelas sasaran yang ingin dicapai dalam penelitian, sehingga apa yang menjadi tujuan dalam penelitian

³⁵Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), h. 15

ini dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti. Dengan ini peneliti menggunakan pendekatan antara sebagai berikut:

- a. Pendekatan Manajerial, yakni pendekatan yang dilakukan untuk melihat pihak sekolah dalam hal peningkatan kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah selama ini.
- b. Pendekatan psikologi, mengkaji masalah dengan mempelajari jiwa seseorang dengan melalui gejala perilaku yang diamati. Pendekatan ini digunakan untuk melihat sejauh mana kepala sekolah dalam memotivasi bawahannya dengan menggunakan teori-teori motivasi kerja
- c. Pendekatan sosiologis, suatu usaha mendekati permasalahan yang berhubungan dengan proposal ini yang didasarkan pada fenomena-fenomena dan kenyataan-kenyataan sosial.

3. Variabel Desain Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu Motivasi Kerja (X) dan kinerja guru (Y) Berikut ini gambar ketiga variabel tersebut.



Gambar 3.1 : Pengaruh X terhadap Y

Keterangan:

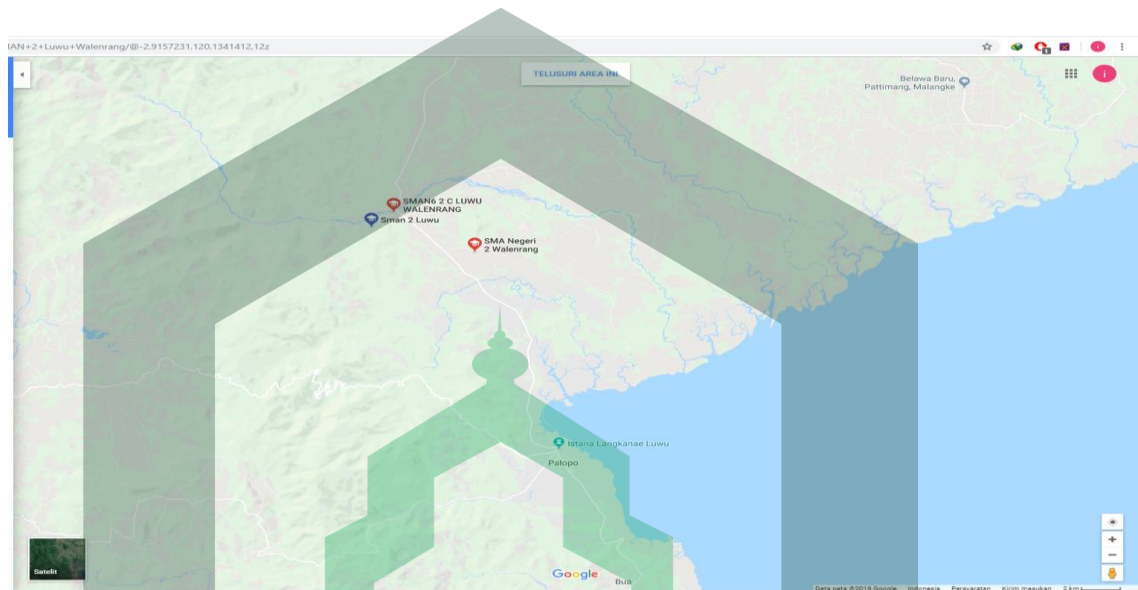
X : Motivasi Kerja Guru

Y : Kinerja Guru

B. Lokasi dan waktu Penelitian

1. Lokasi

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMAN 2 Luwu Walenrang yang terletak di kecamatan Walenrang tengah Kabupaten Luwu. Adapun alamat lengkap SMAN 2 Luwu Walenrang terdapat pada peta di bawah ini.



2. Waktu

Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada tanggal dan waktu seperti dalam tabel (terlampir)

C. *Populasi dan Sampel*

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga obyek dan benda pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.³⁶

Peneliti dalam penelitian ini akan melakukan penelitian populasi, karena yang diambil adalah semua guru. Populasi yang diambil adalah semua guru SMAN 2 Luwu Walenrang dengan jumlah 43 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi terlalu besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.³⁷ Peneliti menggunakan semua guru SMAN 2 Luwu Walenrang yang berjumlah 43 orang sebagai sampel, sehingga peneliti menggunakan teknik sampling nonprobability sampling yaitu sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.³⁸

³⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Koinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 119.

³⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 118

³⁸ Andhita Dessy Wulansari, *Penelitian Pendidikan Suatu Pendekatan Dengan Menggunakan SPSS*, (Yogyakarta: STAIN Po Press, 2012), hal. 43

D. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder

1. Data primer yaitu data yang di buat oleh peneliti dengan maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan dengan menggunakan instrumen. Data yang di peroleh yaitu data, mengenai Motivasi Kerja dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak tertentu yang sangat mendukung penelitian. Data ini nantinya diperoleh dengan cara:

- a. Pencatatan penelitian dengan mencatat laporan-laporan yang ada di lokasi, struktur organisasi dan sejarah berdirinya maupun data guru itu sendiri.
- b. Studi kepustakaan, yaitu metode pengumpulan data dengan membaca referensi yang berhubungan dengan objek penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data/ Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan data merupakan langkah paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data. Dalam penelitian kuantitatif dengan rancangan non eksperimen, pengumpulan data dilakukan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena

yang diteliti.³⁹ Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik angket, interview, observasi, dan dokumentasi, yang sebagian tidak terstruktur sebagai penunjang untuk kelengkapan analisis data penelitian.

1. Angket

Angket disusun berdasarkan indikator variabel penelitian yang telah dibahas berdasarkan literatur pada kajian teori. Suharsimi Arikunto dalam tesis Masniar mengemukakan bahwa angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui.⁴⁰ Dalam hal ini, teknik angket dimaksudkan untuk mengumpulkan data tentang aspek kepuasan kerja guru dalam memotivasi kerja guru pada SMAN 2 Luwu Walenrang.

Penelitian ini, butir-butir instrument angket yang disajikan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, dan persepsi tentang variabel yang diteliti. Jawaban setiap item menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif: (SL), selalu (S) Sering, (Kd) kadang-kadang, (J) jarang, dan (TP) tidak pernah. Pemberian bobot terhadap pernyataan positif dimulai dari 4, 3, 2, 1 sedangkan pernyataan negatif pemberian bobot dimulai dari 1, 2, 3, dan 4.⁴¹

³⁹Masniar, *Tesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, (IAIN Palopo 2016), h. 55.

⁴⁰Masniar *ibid*, ha.56

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta,2011), hal 123.

Tabel 3.1: Aternatif jawaban

No	Alternative Jawaban	Nilai
1	Selalu	5
2	Sering	4
3	Kadang-kadang	3
4	Jarang	2
5	Tidak pernah	1

Pada penelitian ini, sebelum angket digunakan terlebih dahulu instrumen angket diuji coba. Dalam hal ini uji validitas dan reliabilitas. Menurut Sugiono, validitas berarti instrumen tersebut dapat digunakan apa yang seharusnya diukur.⁴² Suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur.⁴³ Uji Validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pada angket. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan yaitu uji validitas isi oleh beberapa ahli dan uji validitas item. Validitas isi adalah instrumen yang berbentuk tes yang sering digunakan untuk mengukur Kerja Guru. Sedangkan validitas item merupakan hal yang paling penting dalam pengukuran.

Validitas ini menggunakan kisi-kisi instrumen. Dalam kisi-kisi tersebut terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolak ukur dan butir soal (item) pertanyaan atau pernyataan yang telah dijabarkan dalam indikator. Dengan kisi-kisi

⁴²Sugiono, *Ibid.*, h. 121.

⁴³Riduwan, *Pengantar Statistik*, (Bandung: Alfabeta, 2011, h. 106.

instrumen itu maka pengujian validitas dapat dilakukan dengan mudah dan sistematis.⁴⁴ Jumlah tenaga ahli yang digunakan minimal tiga orang atau validator untuk divalidasi. Validator diberikan lembar validasi setiap instrumen untuk diisi dengan tanda centang (✓) pada skala *likert* 1-5 seperti berikut ini:

- Skor 1 : Tidak Pernah
 Skor 2 : Jarang
 Skor 3 : Kadang-Kadang
 Skor 4 : Sering
 Skor 5 : Selalu

Data hasil validasi dikonsultasikan dengan ahli untuk instrumen angket yang berupa pertanyaan atau pernyataan dianalisis dengan berlandaskan teori yang akan diukur tentang aspek-aspek, memberi keputusan dan mempertimbangkan masukan, komentar dan saran-saran dari validator. Instrumen dapat digunakan tanpa perbaikan, ada perbaikan, dan mungkin dirombak total. Hasil analisis tersebut dijadikan pedoman untuk merevisi instrumen angket. Selanjutnya berdasarkan lembar validasi yang telah diisi oleh validator tersebut dapat ditentukan validitasnya dengan rumus statistik *Aiken's* berikut:

$$V = \frac{\sum s}{[n(c-1)]}$$

Keterangan:

$$S = r - lo$$

Lo = Angka penilaian validitas yang terendah (misalnya 1).

⁴⁴Sugiono, Ibid., h. 129.

C = Angka penilaian validitas tertinggi (misalnya 5).

R = Angka yang diberikan oleh penilai.⁴⁵

Selanjutnya hasil perhitungan validitas isi setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi sebagai berikut:⁴⁶

Tabel 3.2: Interpretasi Validitas Isi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sebelum lembar angket digunakan, terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas isi dengan memilih 2 validator ahli yang memiliki kompetensi dalam bidang pendidikan untuk mengisi format validasi. Adapun validator ahli yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Validator Instrumen Penelitian

No.	Nama	Pekerjaan
1	ALIMUDDIN, S.Ud., M.Pd.I	Dosen
2	NILAM PERMATASARI, S.Pd., M.Pd.	Dosen

Pada validitas isi digunakan rumus *Aiken's*, adapun dari validitas yang dilakukan oleh ketiga validator yaitu nilai V (*Aiken's*) pada angket kepuasan kerja diperoleh dari rumus $V = \frac{6}{[2(5-1)]} = 0,75$ begitu pula dengan item konstruksi dan seterusnya. Nilai koefisien *Aiken's* berkisar antara 0-1. Koefisien sebesar 1(item1)

⁴⁵Azwar,2012: 113 *Teori Validitas Aiken's*, Hendryadi (2014), diakses pada tanggal 11 Januari 2018, pada pukul 16.08.

⁴⁶Sugiono, *Ibid.*, h. 184.

dan lainnya sudah dianggap memiliki validitas isi yang memadai (valid). Nilai V (Aiken's) pada angket motivasi kerja guru diperoleh dari rumus $V = \frac{6}{[2(5-1)]} = 0,75$ begitu pula dengan item kontruksi dan seterusnya. Nilai koefisien Aiken's berkisar antara 0-1. Koefisien sebesar 1 item 1) dan lainnya sudah dianggap memiliki validitas isi yang memadai (valid). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat di tabel (terlampir).

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa instrumen tersebut dapat diketahui bahwa semua item pada variabel kepuasan kerja memiliki *corrected item-total correlation* $> r_{tabel}(0,75)$, sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah valid.

Lebih lanjut, syarat lain yang juga penting bagi seorang peneliti adalah reliabilitas. Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya. Reliabel artinya dapat di percaya, jadi dapat diandalkan.⁴⁷ Untuk mencari reliabilitas item untuk angket dapat digunakan rumus *Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen.

⁴⁷Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cet. XIV; (Jakarta: Rineka Cipta, 2010)., h. 221.

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal.

$\sum \delta_b^2$ = Jumlah varians butir.

δ_t^2 = Varians total.⁴⁸

Adapun tolak ukur untuk menginterpretasikan derajat reliabilitas instrumen yang diperoleh adalah sebagai berikut:⁴⁹

Tabel 3.4: Interpretasi Reliabilitas

Koefisien Korelasi	Kriteria Reliabilitas
$0,80 < r \leq 1,00$	Sangat Tinggi
$0,60 < r \leq 0,80$	Tinggi
$0,40 < r \leq 0,60$	Cukup
$0,20 < r \leq 0,40$	Rendah
$0,00 < r \leq 0,20$	Sangat Rendah

1. Interview atau Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Dalam penelitian ini melakukan komunikasi secara langsung dengan orang yang bersangkutan.⁵⁰ Dalam penelitian ini menggunakan metode mengambil data menggunakan format pertanyaan yang terencana dan diajukan secara lisan kepada responden dengan tujuan-tujuan tertentu. Wawancara dilakukan secara tatap muka diantara peneliti dan responden. Wawancara ini untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja guru, motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMAN 2 Luwu Walenrang

⁴⁸Suharsimi Arikunto., *Ibid*, h. 239.

⁴⁹M. Subana dan Sudrajat, *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*, Cet. II; (Bandung: Pustaka Setia, 2005), h. 30.

⁵⁰Sugiono, *Ibid.*, h. 140.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu gugus data sehingga memberikan informasi yang berguna.⁵¹ Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, median modus, variansi, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, dan tabel distribusi frekuensi, dan lain-lain.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah syarat-syarat yang harus dipenuhi pada model regresi, diantaranya sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil penelitian berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan software IMB SPSS Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas dan tidak, sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka data tersebut berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05) maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

⁵¹Ronald E. Walpole, *Statistik Deskriptif*, Hendra Setya Raharja (29 April 2017), diakses pada tanggal 12 Januari 2018, pada pukul 06.24.

2. Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui sifat hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) merupakan suatu garis lurus (linier). Rumus yang digunakan dalam uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS, sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

F_h	= Hasil hitung
R	= Koefisien korelasi ganda
k	= Jumlah variabel independen
n	= Jumlah anggota sampel

Hasil F_{hitung} kemudian dikonsultasikan dengan F_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%. Dalam hal ini berlaku ketentuan bila F_h lebih besar dari F_t , maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05, maka hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) dinyatakan tidak linear. Sebaliknya apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05, maka hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) dinyatakan linear.

3. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk memperoleh asumsi bahwa sampel penelitian berawal dari kondisi yang sama atau homogen. Uji homogenitas

dilakukan dengan menyelidiki apakah sampel mempunyai varians yang sama atau tidak. Dalam penelitian ini, untuk diuji homogenitas maka penelitian menggunakan *software IBM SPSS*. Jika nilai signifikansi yang diperoleh $> \alpha$ maka variansi setiasampel homogenitas.

4. Uji hipotesis

Uji hipotesis yaitu metode yang dilakukan untuk mengambil keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan maupun dari observasi. Adapun rumus yang digunakan dalam uji hipotesis ini yaitu analisis regresi sederhana dengan rumus sebagai berikut.

1. Persamaan Regresi

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta atau bilangan harga X=0

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel independen⁵²

⁵²Sugiono, *ibid*, hal.188

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Statistik deskriptif digunakan untuk mendiskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, median, modus, variansi, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain.

a. Hasil Motivasi kerja guru

Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan skor variabel motivasi kerja guru (X) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor motivasi kerja guru yang menunjukkan skor rata-rata adalah 86,29 dan varians sebesar 7.57 dengan standar deviasi sebesar 3.75 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 85.88, skor terendah 83.53. dan skor tertinggi 94.12. Hal ini digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Motivasi Kerja

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	43
Rata-rata	86.29
Median	85.88
Std. Deviation	2.75
Variance	7.57
Range	10.59
Minimum	83.53
Maximum	94.12

Jika skor motivasi kerja guru dikelompokkan kedalam empat kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase motivasi kerja guru. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas.⁵³ Jadi, skor motivasi kerja guru dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif.⁵⁴ Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase motivasi kerja guru adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Perolehan Persentase Kategorisasi
Motivasi Kerja Guru

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
66-70	Kurang Baik	0	0%
71-80	Cukup Baik	0	0%
81-90	Baik	40	93%
91-100	Sangat Baik	3	7%
Jumlah		43	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, thn 2018

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel motivasi kerja guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum guru SMA Negeri 2 Luwu yang memiliki motivasi kerja guru pada kategori Kurang Baik diperoleh persentase 0% dengan frekuensi sampel 0 orang. Sedangkan kompetensi manajerial pada kategori cukup baik diperoleh persentase sebesar 0% dengan frekuensi sampel 0 orang, motivasi kerja guru pada kategori

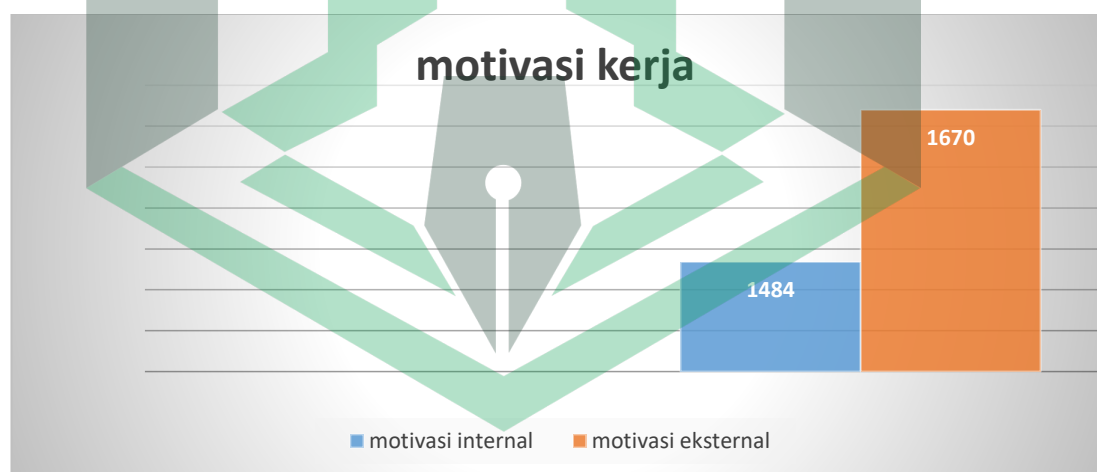
⁵³J. Suprianto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Ibid. h.63

⁵⁴ Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, Ibid. h. 35.

baik diperoleh persentase 93% karena frekuensi sampel 40 dan motivasi kerja guru pada kategori sangat baik diperoleh persentase 7 % karena frekuensi sampel 3.

Berdasarkan Tabel 4.3 dan 4.4 tersebut, dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja guru SMA Negeri 2 Luwu termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 40 orang dan hasil persentase 93%. Adapun skor rata-rata yaitu 86.29. Tingginya hasil persentase motivasi kerja guru dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Untuk melihat hasil variable motivasi kerja, peneliti melakukan perbandingan untuk setiap indikator yang terdapat pada variable motivasi kerja guru. Adapun indikator dari motivasi kerja guru yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Berikut ini diagram perbandingan indikator pada variable motivasi kerja guru:



Gambar 4.1 Perbandingan Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan diagram diatas dapat diketahui indikator pada variable motivasi kerja guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa variable motivasi kerja guru pada indikator motivasi internal memperoleh nilai sebesar 1484 dan motivasi eksternal memperoleh nilai sebesar 1670.

hasil perbandingan indikator motivasi kerja diatas motivasi yang sangat berpengaruh adalah motivasi eksternal dengan nilai sebesar 1670. Sehingga dapat di simpulkan bahwa di SMAN 2 walenrang yang lebih berpengaruh dalam memotivasi guru dalam melakukan tugasnya yaitu motivasi eksternal karena hubungan antar guru yang sangat baik sehingga guru lebih sering memperoleh pujian dan perhatian dari orang lain, guru mendapatkan imbalan yang baik yang membuat guru lebih bersemangat lagi dalam melakukan pekerjaannya, adanya dorongan dari atasan (kepala sekolah) yang langsung berkomunikasi dengan guru untuk memberikan stimulus seperti memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, dan kondisi kerja yang baik memberikan guru kepuasan dalam bekerja.

b. Hasil Kinerja Guru

Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan skor variabel kinerja guru (Y) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor Kinerja guru yang menunjukkan skor rata-rata adalah 86,45 dan varians sebesar 5,30 dengan standar deviasi sebesar 2.30 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 86,15 skor terendah 83,08 dan skor tertinggi 91,54. Hal ini digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Guru

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	43
Rata-rata	86.45
Median	86.15
Std. Deviation	2.30
Variance	5.30
Range	8.46
Minimum	83,08
Maximum	91.54

Jika skor kinerja guru dikelompokkan kedalam empat kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase kinerja guru. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas.⁵⁵ Jadi, kinerja guru dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif.⁵⁶

Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase kinerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Perolehan Persentase Kategorisasi
Kinerja Guru

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
61-70	Kurang Baik	0	0%
71-80	Cukup Baik	0	0%
81-90	Baik	41	95%
91-100	Sangat Baik	2	5%
Jumlah		43	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, thn 2018

Berdasarkan tabel di tersebut, dapat di kemukakan hasil angket pada variabel kinerja guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum guru SMA Negeri 2 Luwu yang memiliki kinerja guru pada kategori Kurang Baik diperoleh persentase 0% dengan frekuensi sampel 0 orang. Sedangkan kinerja guru pada ketegori cukup baik diperoleh persentase sebesar 0% dengan frekuensi sampel 0 orang, kinerja guru pada kategori baik diperoleh persentase 95%

⁵⁵ J. Suprianto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, (Cet I; Erlangga, 2000) h.63

⁵⁶ Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan, Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006) h. 35.

karena frekuensi sampel 41 dan kinerja guru pada kategori sangat baik diperoleh persentase 5% karena frekuensi sampel 2.

Berdasarkan Tabel 4.5 dan 4.6 tersebut, dapat dijelaskan bahwa kinerja guru pada SMA Negeri 2 Luwu termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 41 orang dan hasil persentase 95%. Adapun skor rata-rata yaitu 88,45. Tingginya hasil persentase kinerja guru dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Untuk melihat hasil dari variable kinerja guru, peneliti melakukan perbandingan untuk setiap indikator yang terdapat pada variable kinerja guru. Adapun indikator dari kinerja guru yaitu, membuat perencanaan dan persiapan mengajar kemudian, menguasai materi pembelajaran, menguasai metode dan strategi mengajar, memberikan tugas-tugas kepada siswa, mengelola kelas, dan melakukan penilaian atau evaluasi. Berikut ini diagram perbandingan pada variable kinerja guru.



Gambar 4.2 Perbandingan indikator Kinerja Guru

Berdasarkan diagram diatas dapat diketahui indikator pada variable kinerja guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa variable kinerja guru pada indikator membuat perencanaan dan persiapan mengajar memperoleh nilai sebesar 1280, menguasai materi pembelajaran memperoleh nilai sebesar 557, metode belajar dan strategi mengajar memperoleh nilai sebesar 556, memberikan tugas-tugass kepada siswa memperoleh nilai sebesar 560, mengelola kelas memperoleh nilai sebesar 1308, dan melakukan penilaian atau evaluasi memperoleh nilai sebesar 572.

Berdasarkan hasil perbandingan indikator kinerja guru diatas yang sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja guru adalah dalam mengelola kelas dengan nilai 1308. Sehingga dapat di simpulkan bahwa Guru di SMAN 2 luwu walenrang telah mampu melakukan penanganan dan pengawasan pada lingkungan kelas, dan mampu mengorganisasir lingkungan yang baik di dalam kelas sehingga tujuan pendidikan dapat terapai. Lingkungan yang baik yaitu lingkungan yang bersifat menantang dan merangsang siswa untuk belajar, memberikan rasa aman dan kepuasan dalam mencapai tujuan.

2. Uji persyaratan analisis data

a) Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan salah satu uji persyaratan analisis data dengan tujuan untuk mengetahui distribusi data dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini adalah data yang memiliki distribusi normal. Untuk menguji normalitas data dari kepuasan kerja, motivasi kerja guru

dan kinerja guru digunakan pengolahan data melalui program SPSS (*Statistical Product and Service Solition*) ver 22 for windows (*telampir*).

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, uji normalitas data dengan menggunakan *one-sample kolmogorov-smirnov test* dapat dikemukakan bahwa *lilliefors significance correction* dari nilai kepuasan kerja, motivasi kerja guru, dan kinerja guru diperoleh nilai signifikan sebesar 0,04. Sehingga dapat disimpulkan bahwa signifikan untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,14. Dengan demikian, data pada variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja guru serta kinerja guru berdistribusi normal.

b) Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang linear secara signifikan antara variabel penelitian. Uji linearitas digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi. Pengujiannya dapat dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Ver. 22 for windows (*telampir*). menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 0.05. Variabel penelitian dikatakan saling memiliki hubungan yang linear bila kurang dari 0.05. Berdasarkan hasil analisis data (*lampiran*) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.488 lebih besar dari 0.05. Maka dapat dijelaskan bahwa ada hubungan linear secara signifikan anatar variabel kepuasan kerja (X) dengan variabel kinerja guru (Y).

c) Uji homogenitas

Uji homogenitas varians merupakan persyaratan dalam analisis data untuk menguji sampel yang digunakan apakah berasal dari varians yang sama atau

homogen. Uji homogenitas varians dapat diuji melalui program *SPSS vers. 20 (telampir)*.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika taraf signifikansi $\geq 0,05$ maka H_0 diterima. Artinya sampel yang digunakan berasal dari varians yang homogen.
- b. jika taraf signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya sampel yang digunakan berasal dari varians yang tidak homogen.

Berdasarkan analisis data uji homogenitas varians diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,082. Dengan demikian taraf signifikansi ($0,082 \geq 0,05$) maka H_0 diterima sehingga sampel dinyatakan berasal dari varians yang homogen.

3. Pengujian Hipotesis

(a) Pengujian hipotesis pengaruh signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Luwu.

Hasil analisis pengujian hipotesis dilakukan dengan mencari pengaruh motivasi kerja guru (X) terhadap kinerja guru (Y) di SMA Negeri 2 Luwu. Hal ini dilakukan dengan menggunakan pengolahan data melalui program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Ver. 22 for windows

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.092	8.971		2.128	.042
Motivasi Kerja	.773	.100	.815	7.709	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel analisis motivasi kerja guru (X), terhadap kinerja guru (Y) menghasilkan konstanta “ α ” sebesar 19.092 dan koefisien regresi “ Bx_1 ” sebesar 773 persamaan regresinya yaitu: $Y = \alpha + Bx_1$ atau $Y = 19.092 + 0.773x_2$ Pengujian keberartian antara motivasi kerja guru (X2) terhadap kinerja guru(Y) dapat disimpulkan melalui persamaan regresi $Y = 19.092 + 0.773x_2$ menunjukkan kenaikan setiap satu skor pada motivasi kerja guru (X) menyebabkan kenaikan sebesar pada skor hasil kinerja Guru (Y) pada konstanta sebesar $19.092 + 0.773$

Pengujian signifikansi koefisien regresi berganda dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi sehingga dapat digeneralisasikan atau berlaku untuk populasi. Adapun langkah pengujiannya, yaitu dengan menentukan hipotesis. Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_0 : motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Luwu.

H_a : motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Luwu.

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.888 ^a	.788	.783	1.07210	.788	152.709	1	41	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Pengujian tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ yang berarti bahwa untuk mengambil keputusan untuk menolak hipotesis yang benar sebesar 5% atau 0,05. Adapun hasil analisis melalui tabel model summary menunjukkan koefisien perolehan nilai determinan.

Berdasarkan tabel di atas, analisis regresi sederhana terhadap motivasi kerja guru (X) terhadap kinerja guru (Y) menunjukkan koefisien korelasi r_y sebesar 0,888. Hasil pengujian keberartian koefisien dengan menggunakan uji t diperoleh bahwa $t_{hitung} = 7.709$ signifikan pada taraf nyata 0,000. Adapun t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan $n = 43$ maka $df = n-2$ yaitu $43-2 = 41$. Jadi, nilai $t_{tabel} = 1.683$.⁵⁷ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} 7.709 \geq t_{tabel} 2.128$ dengan $\alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh aspek motivasi kerja guru (X) dan kinerja guru (Y).

Pengaruh antara motivasi kerja guru (X) dan kinerja guru (Y) didukung oleh koefisien R^2 (R Square) sebesar 0.88,8 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan anatar aspek motivasi kerja guru (X) dan kinerja guru (Y) didukung oleh koefisien determinasi sebesar 0.888%. Hal ini berarti bahwa 67% motivasi kerja guru (X) terhadap kinerja guru (Y) yang dijelaskan oleh variasi aspek melalui persamaan $Y = 19.092 + 0.773X$

B. Pembahasan

1. Deskripsi Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri 2 Luwu Walenrang

Berdasarkan hasil uji validitas isi diperoleh 29 item pertanyaan angket yang valid untuk diberikan kepada 43 responden yang berasal dari guru di SMA 2 Luwu. Berdasarkan penyebaran angket kepada 43 responden, dapat diketahui bahwa motivasi kerja guru dikatakan baik dengan frekuensi sampel 40 orang dan hasil persentase 93%. Adapun skor rata-ratanya yaitu 86.45. Hal ini berarti motivasi kerja guru di SMA Negeri 2 luwu lebih berpengaruh terhadap kinerja guru. Faktor

⁵⁷ Wiratna Sujarweni, SPSS untuk Penelitian, "Tabel distribusi t", h. 244.

berikutnya adalah faktor semangat dalam menghadapi tugas yang berat, yang tentunya akan sangat berbeda-beda antara satu guru dengan lainnya.

Faktor berikutnya adalah perbedaan sikap guru dalam menanggapi adanya *reward and punishment*. Ada guru yang senang dan setuju dengan adanya penghargaan dan hukuman karena memandang itu sebagai sebuah konsekuensi dari adanya aturan. Tetapi ada guru yang kurang setuju dengan hal itu karena sangat condong kepada alasan-alasan manusiawi. Kinerja guru di SMA Negeri 2 Luwu dipengaruhi oleh berbagai faktor antara, penyediaan sumber daya manusia yang cukup, komunikasi yang efektif, dan tersedianya perlengkapan-perengkapan. Apabila motivasi kerja hanya memberikan kontribusi terhadap kinerja guru, hal ini berarti ada faktor lain yang memberikan pengaruh lebih besar terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Luwu. komunikasi yang efektif lebih memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Luwu. SMA Negeri 2 Luwu terus maju dan berkembang terbukti dengan jumlah siswa yang terus meningkat secara signifikan dalam tiga tahun terakhir.

Sebagai sebuah satuan kerja tersendiri, rekrutmen guru yang dilakukan oleh SMA Negeri 2 Luwu bukan suatu hal yang sulit. SMA Negeri 2 Luwu dapat merekrut guru PNS yang dipandang kompeten sesuai dengan kebutuhan. Di samping itu, komunikasi di SMA Negeri 2 Luwu berjalan efektif baik antara sesama siswa, sesama guru, antara guru dengan siswa, antara guru dengan pimpinan, dengan komite, dengan *stake holder*, dan yang paling utama adalah komunikasi dengan wali murid yaitu melalui adanya paguyuban wali murid di setiap kelas. Melalui paguyuban inilah wali murid aktif memberikan masukan dan mengutarakan

apa yang menjadi harapan dan keinginan mereka tentang pendidikan anak-anaknya. Wali murid, komite, pimpinan, dan para guru saling mendukung dalam setiap kegiatan yang bersifat meningkatkan kinerja guru

2. Deskripsi Kinerja Guru di SMA negeri 2 luwu Walenrang

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan di SMAN 2 Luwu kinerja guru merupakan kinerja yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitanya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam program semester maupun persiapan mengajar, kinerja guru di SMAN Luwu sangat bagus karena didukungnya kepuasan kerja guru yang didapat dan kepala sekolah yang selalu memotivasi guru sehingga kinerja guru disekolah tersebut sangat baik

3. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Luwu Walenrang

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di SMA 2 Luwu dengan perolehan persentase kategorisasi kinerja guru di SMA 2 Luwu, menunjukkan bahwa secara umum di SMA Negeri 2 Luwu menurut hasil jawaban angket dari responden yang dijadikan sampel penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru yang cukup baik dalam melaksanakan tugasnya memiliki presentase 93%. Selain itu, kinerja guru yang baik dalam melaksanakan tugasnya memiliki presentase 95%. Dengan demikian, berdasarkan hasil ini maka dapat dijelaskan bahwa kinerja guru di SMA Negeri 2 Luwu berada dalam kategori cukup baik dalam melaksanakan tugasnya. Sejalan dengan Iskandar, ada beberapa faktor-faktor dominan dalam peningkatan

kinerja guru di sekolah yaitu dengan melibatkan lima faktor yang dominan, seperti: Kepala sekolah, Siswa, Guru, Kurikulum, Jaringan kerjasama⁵⁸

Sejalan dengan pernyataan Karsidi, menjelaskan Yang dimaksud mutu dalam pendidikan adalah suatu keberhasilan proses belajar mengajar yang menyenangkan dan memberikan kenikmatan bagi siswa sebagai pengguna jasa layanan pendidikan.

Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja guru dalam lingkup pendidikan dapat mencakup input, proses dan output. Masukan atau input pendidikan merupakan bahan-bahan yang diperlukan untuk membuat suatu generasi yang disebut sebagai manusia seutuhnya. Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. dan harus memperhatikan nilai-nilai yang hidup sebagai kepuasan kerja. kepuasan kerja sangat berperan terhadap peningkatan keefektifan sekolah. Selain itu, guru dalam menjalankan tugas dalam mengelola sekolah harus memiliki motivasi. Motivasi kerja guru terdiri dari dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal Dengan adanya faktor tersebut akan mampu meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan uraian tersebut, untuk peningkatan kualitas sekolah harus dimulai dari internal sekolah itu sendiri yaitu harus memperhatikan nilai-nilai yang hidup sebagai kepuasan kerja. Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak hanya didukung oleh lengkapnya sarana dan prasarana, guru yang berkualitas ataupun input siswa yang baik, tetapi kepuasan kerja sangat berperan terhadap

⁵⁸Iskandar (2009), tesis *Minat Dan Motivasi Siswa Mendorong Peningkatan Mutu Pendidikan* diakses pada tanggal 1 april 2018, pukul 17.00.

peningkatan keefektifan sekolah. kepuasan kerja merupakan jiwa (spirit) sebuah sekolah yang memberikan makna terhadap kegiatan kependidikan sekolah tersebut, jika kepuasan kerja lemah, maka ia tidak kondusif bagi pembentukan sekolah efektif. Sebaliknya kepuasan kerja kuat maka akan menjadi fasilitator bagi peningkatan sekolah efektif.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Setelah melaksanakan penelitian berdasarkan prosedur yang di rencanakan maka di peroleh kesimpulan yang sejalan dengan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di SMA Negeri 2 Luwu terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja guru (X) terhadap variabel kinerja guru (Y) sebesar 78,8%. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja guru (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y).
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru di SMA negeri 2 luwu dikatakan dalam katagori baik presentase 95% dan frekuensi 41 orang.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja guru (X) terhadap variabel kinerja guru (Y).

B. Implikasi Penelitian

Adapun implikasi penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi kerja guru berperan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya disekolah, disarankan kepada bapak atau ibu guru supaya tetap meningkatkan motivasi kerjanya disekolah agar tetap menjadi guru profesional
2. Dinas pendidikan sebaiknya memberikan bantuan perlengkapan pembelajaran dan sarana prasarana pendidikan yang memadai sehingga proses pembelajaran dapat terlaksana dengan baik.

Guru mampu bekerja sama dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada disekolah sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efesien sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan.

Penulis menyadari dalam melakukan penelitian ini jauh dari kesempurnaan, sehingga peneliti berikutnya perlu menggali lebih jauh lagi tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru



DAFTAR PUSTAKA

- Adhianti Pratiwi Kusumawardani, *Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja*, Yogyakarta, 2016
- Agustin Eri, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan, Tegal*, 2015
- Agustin Eri, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Semarang*, 2015
- Agustinari Titiek, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru Yogyakarta*, 2012
- Ahmadiansah Reza, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru*, UKSW, 2016
- Anwar A. A Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung*: Remaja Rosdakarya, 2000
- Arifin Zainal, *Menjadi Guru Profesional Isu Dan Tantangan Masa Depan*, Universitas Pendidikan Indonesia 2013
- Arikunto Suharsimi, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Cet. IX; Jakarta: Pt Bumi Aksara, 2009
- Arnesia Ayu Permata, *Kemampuan Komunikasi Interpersonal Yang Buruk Jurnal Komunikasi Antarpribadi* Protect View
- Asnawi, *Semangat Kerja Dan Gaya Kepemimpinan*, Universitas Persada Indonesia 1999
- Astiti Putri, *Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honor Yogyakarta* 2015
- Azwar, 2012: 113 *Teori Validitas Aiken's*, Hendryadi 2014, diakses pada tanggal 11 Januari 2018
- B. Hamzah Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Bumi Aksara, Jakarta 2008
- Dessy Andhita Wulansari, *Penelitian Pendidikan Suatu Pendekatan Dengan Menggunakan SPSS*, Yogyakarta: STAIN Po Press, 2012
- Duha Thimotius, *Perilaku Organisasi Yogyakarta*, 2016
- Eka Mario Danordono, *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru*. Yogyakarta, 2010

Eka Titin Ardiana, Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Ponogoro, Madiun 2017

EL-Faradis Fayruzah, Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi kerja terhadap Kinerja guru di Tarbiyatul Muallimien Al-Amien Prenduan, UIN Malang, 2016

furqon Febri artadi, pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap Kinerja karyawan Yogyakarta, 2015

Hardiyanti Siti, *Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMKN 2 Tangerang Selatan* Jakarta, 2018

Hasil Observasi, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru, SMA 8 Luwu Utara, 2017

Hayati Erni Nasution, Said Musadi, dan Faisal, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh Jurnal Magister Manajemen Fak. Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah, Aceh 2018

Herijiulianti Eliza, Pendidikan Kesehatan Gigi

Lailatul Rizka Fitriya, Amsal Masitha, Nazmah Zahiroh, Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Dan Kinerja Karyawan Perusahaan Abc Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo 2017

Masniar, Tesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru, IAIN Palopo 2016

Mutmainah Ekayanti, *ekonometrika*, Laporan Penelitian, Palopo: IAIN, 2018

Nogi.S Hessel Tangkilisan, Manajemen public Jakarta 2015

Nurrohmah Khaniffah, Pengaruh Kondisi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Nova Furniture Di Boyolali Universitas Muhammdiyah Surakarta 2015

Nurul Luthfi Hidayathi, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Semarang, 2015

Riduwan, Pengantar Statistik, Bandung: Alfabeta, 2011

Ridwan dan Akson, *Rumus data dalam Analisis Statistik*, Cet. 2; Bandung: Alfabeta, 2007

Saepul Asep Hamdi, Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan, Yogyakarta, Cv Budi utama, 2014

Saga Aldila Prabu dan Dewie Tri Wijayanti, Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya) (Universitas Negeri Surabaya, 2016

Sarinah, dkk., Pengantar Manajemen, Yogyakarta: Deepublish, 2017

Siregar Syofian, Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014

Sri Endang Astuti, Bahan Dasar untuk Pelayanan Konseling,

Subana M. dan Sudrajat, Dasar-dasar Penelitian Ilmiah, Cet. II; Bandung: Pustaka Setia, 2005

Sugiono, Metode Penelitian Koinasi, Bandung: Alfabeta, 2013

Sugiono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D, Bandung: Alfabeta, 2012

Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D, Bandung: Alfabeta, 2011

Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Cet. XIV; Jakarta: Rineka Cipta, 2010

Sulistiani Linda, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru, Surakarta, 2015

Susanto Yohanes, Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi, Yogyakarta, 2017

Suwardi dan Amin Wahyudi, Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan, dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai di Upt Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Sukoharjo 2010

Suyanto M., Revolusi Organisasi Dengan Memberdayakan Kecerdasan Spiritua, Yogyakarta, 2006

Syahidan, <https://elearningmath27.wordpress.com/2014/05/28/materi-statistika-1-korelasi/>.

Titi Melani Suhaji. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja, Semarang; Sriwijaya, 2012

Walpole Ronald E., Statistik Deskriptif, Hendra Setya Raharja 29 April 2017, diakses pada tanggal 12 Januari 2018

Yusuf Nurdin, Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan
Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo Gorontalo
development Review, Gorontalo 2018





PEMERINTAH KABUPATEN LUWU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Alamat : Jl. Opu Daeng Risaju No. 1, Belopa Telpun : (0471) 3314115

Nomor : 227/PENELITIAN/17.05/DPMTSP/VII/2019
Lamp : -
Sifat : Biasa
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada
Yth. Kepala SMAN 2 Walenrang
di -
Tempat

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo : 1993/In.19/FTIK/HM.01/07/2019 tanggal 16 Juli 2019 tentang permohonan Izin Penelitian. Dengan ini disampaikan kepada saudara (i) bahwa yang tersebut di bawah ini :

Nama : Widya Iswara
Tempat/Tgl Lahir : Palopo / 15 Oktober 1997
Nim : 15.0206.0034
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Purangi
Kelurahan Purangi
Kecamatan Wara Timur

Bermaksud akan mengadakan penelitian di daerah/instansi Saudara (i) dalam rangka penyusunan "Skripsi " dengan judul :

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMAN 2 WALENRANG

Yang akan dilaksanakan di **SMAN 2 WALENRANG** , pada tanggal **17 Juli 2019 s/d 31 Juli 2019**

Sehubungan hal tersebut di atas pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan sbb :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan harus melaporkan kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan.
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil penelitian kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
5. Surat Izin akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.



Diterbitkan di Kabupaten Luwu
Pada tanggal : 17 Juli 2019
Kepala Dinas



LUTHER BIJA, SH. MH
Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP : 19630617 199203 1 010

Tembusan :

1. Bupati Luwu (sebagai Laporan) di Belopa;
2. Kepala Kesbangpol dan Linmas Kab. Luwu di Belopa;
3. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo ;
4. Mahasiswa (i) Widya Iswara;
5. Arsip.