

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
GURU DI SMA NEGERI 1 POREHU KABUPATEN
KOLAKA UTARA**

Skripsi

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



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
GURU DI SMA NEGERI 1 POREHU KABUPATEN
KOLAKA UTARA**

Skripsi

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



Oleh

NURUL MUSDALIFA
18 0206 0155

Pembimbing:

- 1. Hj Nursaeni, S.Ag., M.Pd.**
- 2. Lilis Suryani, S.Pd., M.Pd.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurul Musdalifa

Nim : 18 0206 0155

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

Bilamana dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administrasi atas perbuatan saya dan gelar akademik yang saya diperoleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk sebagaimana mestinya.

Palopo,
Yang membuat pernyataan



Nurul Musdalifa
NIM. 18 02026 0155

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini berjudul: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Porehu Kabupaten Kolaka Utara yang ditulis oleh Nurul Musdalifa Nomor Induk Mahasiswa 18 0206 0155, Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Kamis, tanggal 29 September 2022 bertepatan dengan 3 Rabiul Awal 1444 Hijriah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan tim penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

Palopo, 4 Oktober 2022

TIM PENGUJI

- | | |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Sumardin Raupu, S.Pd., M. Pd. | Ketua Sidang () |
| 2. Dr. H. Hisban Thaha, M.Ag. | Penguji I () |
| 3. Alimuddin, S.Ud., M.Pd.I. | Penguji II () |
| 4. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. | Pembimbing I () |
| 5. Lilis Suryani, S.Pd., M.Pd. | Pembimbing II () |

Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam




Dr. Nurdin Kaso, M.Pd.
NIP. 19681231 199903 1 014




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

Dr. H. Hisban Thaha, M.Ag.
Alimuddin, S.Ud., M.Pd.I.
Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.
Lilis Suryani, S.Pd., M.Pd.

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp :

Hal : Skripsi an. Nurul Musdalifa

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK)

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 : Nurul Musdalifa
NIM : 18 0206 0155
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Porehu Kabupaten Kolaka Utara

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

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum wr. wb

1. *Dr. H. Hisban Thaha, M.Ag.*
Penguji I ()
tanggal :
2. *Alimuddin, S.Ud., M.Pd.I.*
Penguji II ()
tanggal :
3. *Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.*
Pembimbing I/Penguji ()
tanggal :
4. *Lilis Suryani, S.Ag., M.Pd.*
Pembimbing II/Penguji ()
tanggal :

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan saksama skripsi yang berjudul: “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Porehu Kabupaten Kolaka Utara“.

Yang ditulis oleh :

Nama : Nurul Musdalifa
Nim : 18 0206 0155
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidika Islam

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk dilanjutkan pada ujian/seminar hasil penelitian.

Demikian persetujuan ini dibuat.

Pembimbing I



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

Tanggal:

Pembimbing II



Lilis Suryani, S.Pd, M.Pd.

Tanggal:

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

Lilis Suryani, S.Pd., M.Pd.

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp : Draft Skripsi

Hal : Kelayakan ujian draft skripsi

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK)

Di Palopo

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Nurul Musdalifa
NIM : 18 0206 0155
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Porehu Kabupaten Kolaka Utara

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian/seminar hasil penelitian.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum wr. wb

Pembimbing I



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

Tanggal:

Pembimbing II



Lilis Suryani, S.Pd., M.Pd.

Tanggal:

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ

وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ آمِينَ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt., yang telah melimpahkan segala rahmat, hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Sholawat dan salam senantiasa penulis haturkan kepada Nabi Muhammad saw., kepada para keluarga, sahabat dan para pengikut-pengikutnya.

Penulis dalam penyusunan skripsi yang berjudul ‘‘Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Porehu Kabupaten Kolaka Utara’’, 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 orangtua yang tercinta ayahanda Mustabi dan ibunda Kaminong yang telah mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil, dan atas segala jerih payah, pengorbanan, serta doa senantiasa diberikan kepada penulis. Dan juga kepada saudara dan keluarga yang selalu memberikan dukungan. Sungguh penulis sadar bahwa tidak mampu 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. Prof. 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 Kaso, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo, beserta Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan, Dr. 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 Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo beserta Staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. dan Lilis Suryani, S.Pd, M.Pd. selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Dr. H. Hisban Thaha, M.Ag. dan Alimuddin, S.Ud., M.Pd.I. Selaku Dosen Penguji I dan Penguji II.
6. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd. selaku Dosen Penasehat Akademik.
7. Seluruh Dosen beserta seluruh Staf Pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Madehang, S.Ag., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan

dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.

9. Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Porehu, beserta Guru-Guru dan Staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.

10. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2018 (Khususnya MPI kelas D), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini. Mudah- mudahan bernilai dan mendapatkan pahala dari Allah SWT. Aamiin.

11. Seluruh pihak yang membantu peneliti dalam penyelesaian penulisan skripsi ini dan tidak dapat disebutkan satu persatu. Mudah-mudahan skripsi ini bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah SWT. Aamiin Allahumma Aamiin

Palopo,
Penulis

Nurul Musdalifa

PEDOMAN TRANSILITERASI ARAB DAN SINGKATAN

1. *Transliterasi Arab Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	es dengan titik di atas
ج	Ja	J	Je
ح	Ha	Ḥ	ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ḍ	zet dengan titik di atas
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	Ṣ	es dengan titik di bawah
ض	Dad	ḍ	de dengan titik di bawah
ط	Ta	Ṭ	te dengan titik

			di bawah
ظ	Za	z	zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Apostrofterbalik
غ	Ga	G	Ge
ف	Fa	F	Ef

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya, tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir maka ditulis dengan tanda (‘).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti halnya vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, maka transliterasinya adalah sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	Fathah	A	A
اِ	Kasrah	I	I
اُ	Dhammah	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf. Transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي	fathah dan ya	Ai	a dan i
اُو	kasrah dan waw	Au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ : *kaifa* bukan *kayfa*

هَوَّلَ

: *hauła* bukan *hawla*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ و	<i>fathah dan alif, fathah dan waw</i>	Ā	a dan garis di atas
يِ	<i>kasrah dan ya</i>	ī	i dan garis di atas
يُ	<i>dhammah dan ya</i>	ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *mâta*

رَمَى : *ramâ*

يَمُوتُ : *yamûtu*

4. Ta Marbûtah

Transliterasi untuk *ta marbûtah* ada dua, yaitu *ta marbûtah* yang hidup atau mendapat *harakat fathah, kasrah dan dhammah*, transliterasinya adalah (t). Sedangkan *ta marbûtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah (h).

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbûtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbûtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-afâl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madânah al-fâḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), maka dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : rabbanâ

نَجَّيْنَا : najjaânâ

الْحَقُّ : al-ḥaqq

الْحَجُّ : al-ḥajj

نُعَمُّ : nu'ima

عَدُوُّ : 'aduwwun

Jika huruf *ى* bertasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (سى), maka ditransliterasikan seperti huruf *maddah* (â).

Contoh:

عَلِيٌّ : 'ali (bukan 'aliyy atau 'aly)

عَرَسِيٌّ : 'arasi (bukan 'arasiyy atau 'arasy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *al* (*alif lam ma'arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasikan seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : al-syamsu (bukanasy-syamsu)

الزَّلْزَلَةُ : al-zalzalah (bukanaz-zalzalalah)

الفَلْسَفَةُ : al-falsafah

أَلْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi *apostrof* (‘) hanya berlaku bagi huruf *hamzah* yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila huruf *hamzah* terletak di awal kata, maka tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab ia berupa *alif*.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْءُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab Yang Lazim Digunakan Dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata *al-Qur'an* (dari *al-Qur'an*), *alhamdulillah*, dan *munaqasyah*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fi al-Qur'an al-Karîm

Al-Sunnah qabl al-tadwîn

9. Lafaz Aljalâlah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍâf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf *hamzah*.

Contoh:

دِينُ اللهِ : *dînullah*

بِالله : *billâh*

Adapun *ta marbûtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafẓ al-jalâlah*, ditransliterasi dengan huruf (t).

Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fi rahmatillâh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa ma Muhammadun illa rasul
Inna awwala baitin wudi'a linnasi lallazi bi Bakkata mubarakan
Syahru Ramadan al-laz\i unzila fih al-Qur'an
Naşr al-Din al-Tūsi
Naşr Hāmid Abū Zayd
Al- Tūfi
Al-Maşlahah fi al-Tasyri' al-Islāmi

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abu> (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abu al-Walid Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al-Walid Muhammad (bukan: Rusyd, Abu al-Walid Muhammad Ibnu)
Nasr Hamid Abu Zaid, ditulis menjadi: Abu Zaid, Nasr Hamid (bukan: Zaid, Nasr Hamid Abu)

saw. = allallâhu 'alaihi wa sallam
a.s = alaihi al-salam
Q.S = Qur'an, Surah
H = Hijrah
M = Masehi
SM = Sebelum Masehi

- l. = Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w. = Wafat tahun
QS .../...: 4= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/: 4
HR = Hadis Riwayat



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	v
NOTA DINAS PENGUJI	vi
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	vii
NOTA DINAS PEMBIMBING	vii
PRAKATA	viii
PEDOMAN TRANSLITER RAB DAN SINGKATAN	xii
DAFTAR ISI	xix
DAFTAR KUTIPAN AYAT	xxi
DAFTAR TABEL	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
ABSTRAK	xxiv
ABSTRACT	xxv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN TEORI	7
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	7
B. Landasan Teori.....	9
1. Motivasi Kerja.....	9
2. Kinerja Guru.....	18
C. Kerangka Pikir	28

D. Hipotesis Penelitian.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
C. Definisi Oprasional Variabel	33
D. Populasi dan Sampel	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Instrumen Penelitian.....	37
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	39
H. Teknik Analisis Data.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	48
1. Profil Sekolah SMA Negeri 1 Porehu Kabupaten Kolaka Utara	48
2. Visi dan Misi SMA Negeri 1 Porehu Kabupaten Kolaka Utara.....	49
B. Hasil Penelitian	49
1. Karakteristik Responden	49
2. Uji Statistik Deskriptif.....	52
3. Uji Asumsi Klasik	54
4. Uji Hipotesis.....	57
C. Pembahasan.....	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	66

DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan ayat 1 QS Al Hasyr ayat 18.....	19
-----------------------------------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Langkah Mengembangkan Instrumen.....	38
Tabel 3.2. Nama Validator Instrumen.....	40
Tabel 3.3. Interpretasi Validasi Isi	41
Tabel 3.4. Validitas Data Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja.....	41
Tabel 3.5. Validitas Data Angket Untuk Variabel Kinerja Guru.....	42
Tabel 3.6. Indeks Validitas.....	42
Tabel 3.7. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja	44
Tabel 3.8. Uji Reliabilitas Kinerja Guru	44
Tabel 3.9. Indeks Reliabilitas.....	45
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden	50
Tabel 4.2. Usia Responden.....	50
Tabel 4.3. Pendidikan Terakhir Responden	51
Tabel 4.4. Lama Bekerja Responden	51
Tabel 4.5. Uji Statistik Deskriptif Motivasi Kerja.....	52
Tabel 4.6. Perolehan Presentase Kategorisasi Motivasi Kerja.....	53
Tabel 4.7. Uji Statistik Deskriptif Kinerja Guru.....	53
Tabel 4.8. Perolehan Presentase Kategorisasi Kinerja Guru.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Angket Penelitian	67
Lampiran 2. Lembar Validasi	73
Lampiran 3. Surat Izin Penelitian.....	79
Lampiran 4. Surat Keterangan Telah Meneliti.....	80
Lampiran 5. Dokumentasi di Sekolah.....	81
Lampiran 6. Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Guru.....	82
Lampiran 7. Riwayat Hidup Peneliti.....	86



ABSTRAK

Nurul Musdalifa, 2022 “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Porehu Kabupaten Kolaka Utara”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Nursaeni dan Lilis Suryani.

Skripsi ini membahas tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Porehu Kabupaten Kolaka Utara. Adapun masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Porehu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Porehu Kabupaten Kolaka Utara.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode *ex post facto* dan analisis statistik yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri 1 Porehu Kabupaten Kolaka Utara dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Porehu Kabupaten Kolaka Utara dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $7.282 > t_{tabel} 2.032$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y). Artinya semakin besar motivasi yang diberi, akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Begitupun sebaliknya, semakin besar kinerja guru yang dihasilkan, hal tersebut erat kaitannya dengan motivasi yang diberikan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Guru

ABSTRACT

Nurul Musdalifa, 2022 , "The Influence of Work Motivation on Teacher Performance at SMA Negeri 1 Porehu, North Kolaka Regency". Thesis of Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Nursaeni and Lilis Suryani.

This thesis discusses the influence of work motivation on teacher performance at SMA Negeri 1 Porehu, North Kolaka Regency. The formulation of the problem in this study is whether there is an influence of motivation on teacher performance at SMA Negeri 1 Porehu. This study aims to determine the effect of motivation on teacher performance at SMA Negeri 1 Porehu, North Kolaka Regency.

The type of research used in this research is quantitative research with ex post facto method and statistical analysis used is simple linear regression. The population in this study were teachers of SMA Negeri 1 Porehu North Kolaka Regency with a sampling technique using a census.

The results showed that there was a significant influence between the motivation variable and teacher performance at SMA Negeri 1 Porehu, North Kolaka Regency with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t_{count} value of $7.282 > t_{\text{table}} 2.032$, so it can be concluded that the motivation variable (X) has an effect on the performance variable. Teacher (Y). This means that the greater the motivation given, it will affect the teacher's performance. Vice versa, the greater the teacher's performance produced, it is closely related to the motivation given.

Keywords: Work Motivation, Teacher Performance

تجويد البحث

نور المزدلفة، 2022. " تأثير التحفيز على أداء المعلم في المدرسة العالية الحكومية الواحدة فوريهو بالمقاطعة كولاكا الشمالية". رسالة شعبة ادارة تدريس الاسلام، كلية التربية وعلوم التعليمية في الجامعة الاسلامية الحكومية فالوفو. بإشراف نور سايني و ليلس سورياني.

يبحث هذا البحث عن تأثير التحفيز على أداء المعلم في المدرسة العالية الحكومية الواحدة فوريهو بالمقاطعة كولاكا الشمالية. اما اسئلة البحث في هذا البحث ماذا تأثير التحفيز على أداء المعلم في المدرسة العالية الحكومية الواحدة فوريهو بالمقاطعة كولاكا الشمالية. الأهداف في هذا البحث لمعرفة أداء المعلم في المدرسة العالية الحكومية الواحدة فوريهو بالمقاطعة كولاكا الشمالية. نوع البحث.

نوع البحث المستخدم في هذا البحث هو البحث الكمي بأثر رجعي والتحليل الإحصائي المستخدم هو الانحدار الخطي البسيط. كان المجتمع في هذه البحث من معلم في المدرسة العالية الحكومية الواحدة فوريهو بالمقاطعة كولاكا الشمالية بتقنية التغطية باستخدام التعداد. أظهرت النتائج أن هناك تأثيراً معنوياً بين متغير الدافع وأداء المعلم في المدرسة العالية الحكومية الواحدة فوريهو بالمقاطعة كولاكا الشمالية بقيمة معنوية $0.05 < 0.000$ وقيمة $7.282 - 2.032$ ، لذلك يمكن الاستنتاج أن متغير الدافع (X) له تأثير على متغير أداء المعلم. (Y). هذا يعني أنه كلما زاد الدافع المعطى ، زاد أداء المعلم. وبالعكس ، فكلما زاد أداء المعلم ، كان مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بالدوافع المقدمة.

الكلمات المفتاحية: التحفيز، أداء المعلم.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Motivasi guru adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sedangkan menurut Bereleson menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang agar mengarah tercapainya tujuan organisasinya.¹ Peranan motivasi guru, baik internal maupun eksternal, sangat penting bagi terciptanya guru yang profesional. Karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Sehingga motivasi ini menciptakan serta menentukan suatu keberhasilan sekolah. Karena adanya motivasi guru yang tinggi.

Motivasi kerja memiliki peranan sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, karena dengan motivasi guru dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Yang dimaksud dengan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan efisien dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi terhadap kinerja guru sangat mempengaruhi pekerjaan seorang guru untuk bisa lebih baik.²

¹ Bereleson, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*, (Jakarta : Gaung Persada Press, 2019). 55.

² Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT. Bumi Aksara ,2018).144.

Ketika melaksanakan tugas, guru dipengaruhi oleh dorongan diri dalam diri individu dan dari luar individu. Dorongan yang dimaksud adalah motivasi. Motivasi bisa mendorong seorang guru bekerja dengan profesional, tekun dan penuh dengan kedisiplinan, sehingga tujuan organisasi bisa tercapai yaitu menciptakan suasana yang kondusif dalam organisasi. Tidak setiap guru bersedia mengekspresikan kemampuannya secara penuh karenanya masih diperlukan dorongan dari pihak luar.³

Memberikan motivasi terhadap guru berarti menggerakkan guru untuk melakukan sesuatu atau ingin melakukan sesuatu. Di dalam kegiatan belajar mengajar peranan motivasi baik internal maupun eksternal sangat diperlukan. Dengan motivasi, guru dapat mengembangkan aktivitas dan inisiatif, dapat mengarahkan dan memelihara ketekunan dalam melakukan kegiatan.⁴

Mewujudkan penyelenggaraan pembelajaran yang baik, motivasi kerja dari guru menjadi faktor yang menentukan. Motivasi yang dimaksud adalah keinginan atau dorongan yang tumbuh dari dalam diri guna melaksanakan kegiatan belajar mengajar secara baik dan benar. Keberhasilan pendidikan secara sederhana dapat sebagai kesediaan untuk melaksanakan tujuan lembaga pendidikan yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Seseorang yang memiliki motivasi yang rendah akan cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya,

³ Nuro Ilmania, Skripsi “*Pengaruh Reward Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hasyim Surabaya*” (Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya, 2016), 18.

⁴ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004), 158.

sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu, maka akan dapat meningkatkan kinerja.⁵

Kinerja guru sangat menentukan kualitas pendidikan dikarenakan guru ialah sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran berlangsung. Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang untuk mencapai tujuannya. Guru merupakan komponen utama dalam melaksanakan pendidikan yang ada di sekolah, karena kinerja memberikan kontribusi terhadap kemajuan sekolah tersebut. Guru harus mengikuti perkembangan zaman, jika tidak maka dengan itu bisa-bisa murid atau siswa lebih pintar dari guru, karena ilmu bisa saja diperoleh kapan dan dimana saja.⁶

Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi dari kepala sekolah untuk guru yang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik dalam pendidikan yang mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya dalam pendidikan.

Seorang guru dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika dilihat dari caranya menyelesaikan tugasnya maupun dalam pelaksanaan menjalankan

⁵ Ana Widyastuti, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), 32.

⁶ Elisabeth Nikki Yessika Donida, “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru*” (Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2018, 3.

tugasnya. Kemudian hasil dari kinerja guru adalah menciptakan peserta didik agar sesuai dengan tujuan pendidikan yang diinginkan dan mampu meningkatkan prestasi belajar siswa.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Porehu Kabupaten Kolaka Utara sudah berjalan dengan baik, namun kinerja guru masih terdapat beberapa kekurangan seperti kurangnya motivasi, sehingga guru masih kurang disiplin dalam proses pembelajaran. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Porehu Kabupaten Kolaka Utara”

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan pemaparan latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : Apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Porehu Kabupaten Kolaka Utara?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini, yaitu: Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Porehu Kabupaten Kolaka Utara

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam perkembangan teori dan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru (tenaga pendidikan dan kependidikan) dan mendapatkan perhatian dalam kajian ilmiah dalam manajemen sumberdaya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk lembaga pendidikan, mengetahui pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja pada tenaga pendidikan serta kependidikan dilembaga yang mana bisa dipakai pertimbangan untuk menajemen guna menyusun kebijakan.
- b. Untuk tenaga pendidik serta kependidikan, supaya tenaga pendidik serta kependidikan lebih menambah kinerjanya agar prestasi kerja juga naik diiringi dengan hasil yang diterima.
- c. Untuk peneliti, bisa memecahkan masalah mengenai besar atau tidaknya pengaruh yang dialami antara pemberian motivasi kerja terhadap kinerja guru atau tenaga pendidikan serta kependidikan
- d. Bagi pembaca, bisa selaku wawasan pengetahuan terkait pengaruh motivasi kerja dengan kinerja guru atau tenaga pendidikan serta kependidikan dan juga bisa digunakan selaku tinjauan penelitian kedepannya.
- e. Bagi akademis, penelitian ini diharapkan dapat membantu penulis dan pihak lain yang berkepentingan untuk dapat lebih memahami terkait dengan teori yang ada. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi

peneliti lain sehingga dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Syaiful Eddy, dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru dan ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru.¹

Adapun persamaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian Ex-Post Fakto dan Pendekatan kuantitatif. Adapun perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 1 Porehu Kabupaten Kolaka Utara sedangkan penelitian terdahulu melakukan penelitian di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah.

2. Titin Eka Ardiana, dengan judul penelitian “Pengaruh kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru akuntansi. Hasil penelitian ini

¹ Syaiful Eddy, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah”, *Jurnal Pendidikan*, Vol. 4, No. 3, (2020), 216. <https://scholar.google.co.id>

menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh secara positif terhadap guru akuntansi.²

Adapun persamaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama melakukan penelitian di jenjang pendidikan SMA atau SMK sederajat. Adapun perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian Ex-Post Fakto. Sedangkan penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian *proportional random sampling*.

3. Raudhatul Jannah, dengan judul penelitian “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru PAUD di Kota Depok”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja guru pendidikan anak usia dini ditinjau dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja para guru akan semakin baik. Kinerja guru dapat ditingkatkan ketika para guru mempunyai motivasi kerja yang lebih baik.³

Adapun persamaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti tentang guru. Adapun perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian ini menggunakan penelitian Ex-Post Fakto sedangkan

² Titin Eka Ardiana, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun”, *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, Vol. 17 No. 02, (2017). 27. <https://scholar.google.co.id>

³ Raudhatul Jannah, “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru PAUD di Kota Depok”, *Jurnal Obsesi*, Vol. 4, No.1, (2020), 224. <https://obsesi.or.id>

penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan jenis penelitian kausal. Dan perbedaan lainnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

B. Landasan Teori

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas demi tercapainya suatu tujuan.⁴ Menurut Siswanto yang dikutip oleh Syaiful B. dan Yuni C.N mengemukakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong aktivitas, dan membimbing atau menuntun perilaku untuk mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Kebutuhan ini merupakan hasil dari berbagai hubungan. Kebutuhan dapat berupa fisik, biologis dan sosial ekonomi. Namun, yang lebih penting adalah kebutuhan psiko sosial seperti penghargaan, pengakuan, keamanan, perlindungan, jaminan sosial dan lain-lain.⁵

Motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti menggerakkan. Motivasi adalah hasil dari banyak proses di dalam atau di luar individu, yang mengarah pada sikap antusias ketika melakukan aktivitas tertentu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya

⁴ Harbeng Masni, "Strategi Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa", *Jurnal Digdaya* Vol. 5, No. 1, (2015). 36.

⁵ Syaiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Keuasan Kerja Karyawan", *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 18, No. 1 (2017). 11.

yang sekarang. Ada yang mengartikan motivasi sebagai sebuah alasan, dan ada juga yang mengartikan motivasi sama dengan semangat. Secara umum definisi atau pengertian motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif.⁶ Adapun definisi motivasi menurut pendapat para ahli:

Menurut Uno motivasi adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁷ Menurut Abdorrahman Gintings motivasi adalah hasil sejumlah proses, yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasmen dan persitensi dalam hal melaksanakan kegiatan kegiatan tertentu.⁸ Menurut Wasty Soemanto motivasi adalah suatu perubahan internal seseorang yang ditandai oleh dorongan efektif serta reaksi-reaksi mennggapai tujuan.⁹ Sesuai pernyataan Purwa Atmaja Prawira motivasi yaitu suatu keterampilan yang bisa membimbing individu atau kelompok guna mengambil tindakan untuk menggapai keberhasilan. Sehingga memungkinkan suatu kelompok atau individu melakukan sesuatu untuk menggapai suatu tujuan.¹⁰

⁶ Djaali, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018) , 101.

⁷ Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 71.

⁸ Abdorrahman Gintings, *Esensi Praktis Belajar dan Pembelajaran*, (Bandung: Humaniora, 2018), 88.

⁹ Westy Soemanto, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2019), 206.

¹⁰ Purwa Atmaja Prawira, *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru*, (Jogjakarta: Ar Ruz Media, 2017), 319.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dijelaskan motivasi merupakan suatu dorongan dari pemimpin atau kepala sekolah, dalam hal ini kepala sekolah memotivasi seorang guru agar mampu termotivasi untuk mengerjakan sejumlah pekerjaan atau amanah yang telah diberikan kepadanya dan tak terlepas dari pengaruh internal dan pengaruh eksternal dalam lembaga pendidikan.

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

Kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan dasar atau kebutuhan yang paling rendah dari manusia. Sebelum seseorang menginginkan kebutuhan di atasnya, 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 mengakhiri hubungan kerja.

3) Kebutuhan berkelompok

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 makhluk social yang selalu ingin berkelompok dengan orang lain. Kebutuhan berafiliasi dengan orang lain pada prinsipnya agar dirinya diterima dan disayang orang lain. Kebutuhan ini dapat direalisasikan dengan masuknya karyawan dalam berbagai organisasi atau perkumpulan, misalnya menjadi anggota organisasi massa, politik, atau 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.¹¹

Berdasarkan paparan tersebut 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 dua macam yang dikenal, yaitu:

1) Motivasi intrinsik (dari dalam diri individu)

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 dipengaruhi oleh lingkungan luar.

2) Motivasi ekstrinsik (dari lingkungan)

Yang dimaksud motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh adanya rangsangan atau dorongan dari luar. Rangsangan tersebut

¹¹ Masniar, *Tesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, 31

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.¹² Oleh sebab itu motivasi bisa di dapat dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan.

Berdasarkan paparan tersebut disimpulkan bahwa ada dua macam motivasi yaitu motivasi yang bisa didapatkan dari dalam diri sendiri dan bisa di dapat dari lingkungan sekitar. Motivasi yang di dapat dari dalam diri bisa berupa kemauan diri untuk berubah begitupun dengan motivasi yang di dapat dari lingkungan sekitar.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Didalam motivasi ada beberapa faktor-faktor proses psikologis yang ada dalam diri seseorang yang akan menciptakan motivasi yang dipengaruhi dengan beragam faktor. Berikut adalah beberapa faktor motivasi yang terbagi menjadi dua (internal dan eksternal), antara lain:

1) Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor motivasi yang asalnya ada pada dalam diri seorang individu. Motivasi internal ini muncul sebab adanya keinginan dari seseorang agar mempunyai prestasi serta tanggungjawab di dalam kehidupannya.

Beberapa hal yang termasuk ke dalam faktor internal yaitu:

a) Harga diri dan prestasi motivasi yang ada pada diri seseorang guna

¹² Eliza Herijiulianti, *Pendidikan Kesehatan Gigi VI*

mengembangkan kreativitas serta mengerahkan energi guna meraih prestasi untuk meningkatkan harga dirinya.

- b) Harapan sesuatu yang hendak diraih oleh seseorang di waktu yang akan datang untuk mempengaruhi sikap serta perasaan subjektif orang terkait.
- c) Kebutuhan setiap orang pasti mempunyai kebutuhan untuk menjalani kehidupannya, sehingga orang tersebut akan termotivasi dalam melakukan sesuatu agar bisa memenuhi kebutuhan hidupnya.
- d) Kepuasan kerja, motivasi yang ada pada diri seseorang sebab bisa mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.
- e) Tanggung jawab, motivasi yang ada pada diri seseorang supaya dapat bekerja dengan baik serta berhati-hati agar menghasilkan suatu hal yang berkualitas.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor motivasi yang asalnya dari luar diri seorang individu. Motivasi eksternal ini muncul sebab adanya peranan dari luar. Sebagai contoh, organisasi yang menuntut perilaku seseorang dalam menjalani kehidupannya. Ini sejalan dengan teori motivasi menurut Weiner motivasi adalah sebuah kondisi internal yang dapat memberikan semangat untuk dapat bertindak, mampu mendorong seseorang mencapai tujuan tertentu, dan membuat seseorang dapat tetap tertarik dalam suatu kegiatan tertentu. Pada umumnya, fungsi dari motivasi ialah menjadi pendorong maupun daya tarik di dalam seorang individu agar mau mengerjakan suatu tindakan dengan tingkat antusiasme atau semangat yang tinggi.¹³

¹³ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004), 162-163.

e. Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Intensitas tinggi
- 2) Penghargaan
- 3) Pendorong
- 4) Kesempatan kerja
- 5) Lingkungan
- 6) Ekspektasi dan nilai
- 7) Daya tarik
- 8) Arah dan tujuan
- 9) Ketekunan
- 10) Ulet menghadapi kualitas
- 11) Tidak cepat bosan dalam bekerja
- 12) Tindakan
- 13) Antusiasime

f. Prinsip-prinsip Motivasi

Surya mengemukakan tujuh prinsip motivasi yang dapat dijadikan acuan diantaranya yaitu :

- 1) Prinsip kompetisi, yaitu persaingan secara sehat baik inter maupun antar pribadi.
- 2) Prinsip Pemacu, yaitu dorongan untuk melakukan berbagai tindakan akan terjadi apabila ada pemacu tertentu.

- 3) Prinsip Ganjaran dan Hukuman, yaitu dorongan agar dapat menimbulkan ganjaran dan tidak menyebabkan hukuman.
- 4) Kejelasan dan Kedekatan Tujuan, yaitu makin jelas dan makin dekat suatu tujuan maka akan makin mendorong seseorang untuk melakukan tindakan.
- 5) Pemahaman Hasil, yaitu hasil yang dicapai seseorang dapat memberikan motif untuk melakukan tindakan selanjutnya.
- 6) Pengembangan Minat, yaitu motivasi akan meningkat apabila memiliki minat yang besar dalam melakukan tindakannya.
- 7) Lingkungan yang Kondusif, yaitu lingkungan yang kondusif dapat menumbuhkan motif untuk berperilaku dengan baik dan produktif.¹⁴

Berbeda dengan pendapat Surya, menurut Hamalik ada beberapa prinsip motivasi yaitu sebagai berikut :

- 1) Pujian lebih efektif daripada hukuman
- 2) Semua kebutuhan psikologis yang bersifat dasar harus mendapat pemuasan
- 3) Motivasi yang berasal dari individu lebih efektif daripada motivasi yang dipaksakan dari luar.
- 4) Perbuatan yang sesuai dengan keinginan memerlukan usaha penguatan.
- 5) Tugas-tugas yang bersumber dari diri sendiri akan menimbulkan minat yang lebih besar untuk mengerjakannya ketimbang bila dipaksakan.
- 6) Motivasi muda menjalar dan menyebar luas terhadap orang lain.
- 7) Pemahaman yang jelas tentang tujuan akan merangsang motivasi.

¹⁴ Mohamad Surya, *Psikologi Guru : Konsep dan Aplikasi*, (Bandung : Alfabeta 2014), 58.

- 8) Pujian-pujian yang datang dari luar (*external reward*) kadang-kadang diperlukan dan cukup efektif untuk merangsang minat yang sebenarnya.
- 9) Teknik dan prosedur kinerja yang bermacam-macam efektif untuk memelihara minat.
- 10) Minat khusus yang dimiliki oleh individu berdaya guna untuk mempelajari hal yang lainnya.
- 11) Tekanan dari kelompok umumnya lebih efektif dalam memotivasi.
- 12) Tugas yang terlalu sukar dapat mengakibatkan frustrasi sehingga dapat menuju kepada demoralisasi.
- 13) Tiap individu memiliki tingkat frustrasi dan toleransi yang berbeda.¹⁵

Berdasarkan kedua prinsip yang dikemukakan para ahli maka, dapat disimpulkan bahwa dalam mewujudkan berbagai upaya untuk memberikan motivasi adalah melalui beberapa prinsip. Prinsip tersebut diantaranya adalah prinsip kompetisi, pemacu, ganjaran, kejelasan, pemahaman hasil, minat, lingkungan yang kondusif, kebutuhan, pujian, tekanan, teknik dan kebutuhan. Pada dasarnya prinsip motivasi ini bisa berasal dari dalam individu maupun dari luar individu.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja yaitu hasil kerja seseorang yang erat kaitannya dengan tujuan strategis sekolah, kepuasan, serta konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Oleh sebab itu, kinerja berkaitan dengan pelaksanaan tugas serta hasil yang diperoleh dari tugas-tugas tersebut. Kinerja diartikan sebagai apa yang dilakukan dan bagaimana hal

¹⁵ Oemar Hamalik, *Kurikulum dan Pembelajaran*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2014), 114.

itu dilakukan.¹⁶

Kinerja yaitu pencapaian yang dicapai oleh seseorang yang melakukan pekerjaan atau tugas selama periode waktu tertentu berdasarkan dengan standar serta persyaratan yang di tetapkan guna pekerjaan itu.¹⁷

Kinerja Guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaanya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.¹⁸

Sebagaimana tercantum dalam Al Qur'an surat Al-Hasyr/59:18,

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ۝

Terjemahnya :

“Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatkannya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan“.¹⁹

Ayat tersebut menjadi bukti bahwa Al Qur'an memandang bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

¹⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja, Edisi III* (Jakarta : Rajawali Pers, 2018), 7.

¹⁷ Muhammad Ilyas Ismail, “*Guru Sebuah Identitas*” (Cet. 1; Makassar: Alauddin University Press, 2016), 67.

¹⁸ Ondi Saondi dan Aris Suherman, “*Etika Profesi Keguruan*“, (Bandung: PT Revika Aditama, 2019), 21

¹⁹ Al-qur'an dan terjemahan surah Al-Hasyr/59:18

Nurul Astuty menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.²⁰

Sedangkan menurut Hary Susanto menyatakan bahwasanya kinerja yaitu seberapa baik seseorang ketika mengerjakan tugas.²¹

Berdasarkan beberapa definisi yang diungkapkan, maka dapat disimpulkan definisi kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang ada pada organisasi baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif, berdasarkan dengan tugas serta tanggung jawab masing-masing.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing (*ta'lim*) mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.²²

Kinerja guru yaitu prestasi yang dicapai oleh guru yang mengerjakan tugas atau kerjanya sesuai standar selama periode tertentu. Kinerja guru tidak lepas dari kemampuan bawaan serta harus dikuasai. Kemampuan seorang guru yaitu elemen penting dalam menentukan tingkat kemampuan seorang guru dalam mengerjakannya

²⁰ Nurul Astuty, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara", *Jurnal Kependidikan Triadik*, Vol. 13, No. 1, April, (2017), 36.

²¹ Hary Susanto, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan", *Jurnal Pendidikan*, Vol 2, No. 2, Juni, (2017), 200.

²² Abd. Rahman Getteng, *Menuju Guru Profesional dan Ber-etika*, (Cet. VIII; Jogjakarta: Penerbit Graha Guru, 2018), 19.

tugasnya selaku seorang guru, yang merupakan hasil kerja serta bisa diekspresikan melalui kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik.²³ Adapun pendapat menurut para ahli yang berkaitan dengan kinerja guru diantaranya yaitu:

Menurut Mohammad As'ad kinerja guru merupakan *successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatannya.²⁴ Menurut Suharsimi Arikunto kinerja guru merupakan kegiatan mengajar yang dilaksanakan melalui prosedur yang tepat, yaitu membuat persiapan mengajar berupa menyusun persiapan tertulis, mempelajari pengetahuan yang akan dipraktikkan di kelas, menyiapkan media, dan alat-alat pengajaran lainnya.²⁵ Menurut Mattala kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam program pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban guru disekolah.²⁶

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dijelaskan kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan amanah yang telah diberikan agar menjadi penilaian yang menjadi butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan dan jabatannya dan perilaku yang ditampilkan oleh seorang guru dan dapat dinyatakan bahwa kinerja

²³ Supardi, *Kinerja Guru*, Edisi I (Cet. II; Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), 54.

²⁴ Mohammad As'ad, *Psikologi Industri*, (Jakarta: Liberty, 2017), 24.

²⁵ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pembelajaran*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2018), 243.

²⁶ Mattala, *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*, (Makassar: Celebes Media Prakasa, 2018), 4.

guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerja tersebut.

Guru memiliki tugas yang beragam seperti tugas dibidang profesi, bidang kemanusiaan, dan bidang kemasyarakatan.²⁷ Selain menjalankan tugasnya guru juga memiliki peran dan fungsi yang berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah. Menurut Mulyasa peran dan fungsi guru meliputi:

- 1) Sebagai pendidik dan pengajaran, bahwa setiap guru harus memiliki kestabilan emosi, ingin memajukan siswa, bersikap realitas, jujur dan terbuka serta peka terhadap perkembangan, terutama inovasi pendidikan. Untuk mencapai semua itu, guru harus memiliki pengetahuan yang luas, menguasai berbagai jenis pembelajaran, menguasai teori dan praktek pendidikan, serta menguasai kurikulum dan metodologi pembelajaran
- 2) Sebagai pengelola pembelajaran, bahwa setiap guru harus mampu dan menguasai berbagai metode pembelajaran dan memahami situasi belajar mengajar di dalam maupun di luar kelas.
- 3) Sebagai administrator, setiap guru akan dihadapkan pada berbagai tugas administrasi, sehingga harus memiliki pribadi yang jujur, teliti, rajin, serta memahami strategi dan manajemen pendidikan.
- 4) Sebagai pemimpin, bahwa setiap guru adalah pemimpin, yang harus memiliki kepribadian, menguasai ilmu kepemimpinan, prinsip hubungan antar manusia, teknik berkomunikasi serta menguasai berbagai aspek kegiatan organisasi

²⁷ Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2017). 79.

sekolah.

- 5) Sebagai anggota, bahwa setiap guru harus pandai bergaul dengan masyarakat. Seorang guru harus menguasai psikologi sosial, memiliki pengetahuan tentang hubungan sosial, memiliki hubungan antar manusia, memiliki keterampilan membina kelompok, keterampilan bekerjasama, dalam kelompok, dan menyelesaikan tugas bersama dalam kelompok.²⁸

Guru menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan siswa dan berperan penting dalam proses pembelajaran. Maka dari itu, guru dituntut untuk memiliki kompetensi dasar dan proses belajar mengajar. Sebagaimana dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 10 tentang guru dan dosen dijelaskan bahwa kompetensi yang dipersyaratkan sebagai guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.²⁹

1) Kompetensi pedagogik

Menurut Mulyasa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran siswa yang sekurang-kurangnya meliputi pemahaman wawasan atau landasan pendidikan, pemahaman terhadap siswa, pengembangan kurikulum, perancangan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, pengembangan siswa untuk mengaktualisasi potensi yang dimilikinya.³⁰

²⁸ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012) 19.

²⁹ Depdiknas, Undang-Undang Republik Indonesianomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2005).

³⁰ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), 75.

2) Kompetensi kepribadian

Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir b dalam Mulyasa dikemukakan bahwa “kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi siswa, dan berakhlak mulia”.³¹

3) Kompetensi profesional

Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir c dalam Mulyasa dikemukakan bahwa kompetensi profesional adalah “kemampuan penguasaan materi pembelajaran serta luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing siswa memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan”.³²

4) Kompetensi sosial

Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir d dalam Mulyasa dikemukakan bahwa kompetensi sosial adalah “kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali siswa dan masyarakat sekitar”.³³

³¹ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, 117.

³² Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, 135.

³³ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, 139.

b. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci, guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Terdapat berbagai model instrumen yang dapat dipakai dalam penilaian kinerja guru. Namun demikian, ada dua model yang paling sesuai dan dapat digunakan sebagai instrumen utama, yaitu mengukur penilaian dan hasil observasi. Skala penilaian mengukur penampilan atau perilaku orang lain melalui pernyataan perilaku dalam suatu komitmen atau kategori yang memiliki makna atau nilai. Observasi merupakan cara mengumpulkan data yang bisa digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat dinikmati baik dalam situasi yang alami maupun situasi buatan, tingkah laku guru dalam mengajar, merupakan hal yang paling cocok dinilai dengan observasi.

Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Bagi para guru, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensinya. Bagi sekolah hasil penilaian para guru sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan.

c. Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru memiliki manfaat bagi sekolah karena dengan penilaian ini akan memberikan tingkat pencapaian dari standar, ukuran atau kriteria yang telah ditetapkan sekolah. Sehingga kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam seorang guru dapat diatasi serta akan memberikan umpan balik kepada guru tersebut.

Penilaian kinerja guru tidak dimaksudkan untuk mengkritik dan mencari kesalahan, melainkan sebagai dorongan bagi guru dalam pengertian konstruktif guna mengembangkan diri menjadi lebih profesional dan pada akhirnya nanti akan meningkatkan kualitas pendidikan peserta didik. Hal ini menuntut perubahan pola pikir serta perilaku dan kesadaran guru untuk merefleksikan diri secara berkelanjutan.³⁴

d. Karakteristik Kinerja Guru

Seorang guru yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki karakteristik, yaitu :

- 1) Berorientasi pada prestasi seseorang yang memiliki kinerja tinggi akan melakukan pekerjaan secara maksimal. Diharapkan dengan melakukan pekerjaan secara maksimal akan memperoleh prestasi yang baik.
- 2) Memiliki pengendalian diri yang baik, salah satu karakteristik guru yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki pengendalian diri yang baik. Ia dapat menempatkan emosi sesuai situasi yang tepat.
- 3) Kompetensi, jika seorang guru memiliki kompetensi sebagai pendidik baik akan mendukung kinerjanya untuk menjadi lebih baik.

³⁴LI Ahmad <http://Journal.Uin-alauddin.ac.id/index.php/idarah/article/download/4133/3818> (2017) diakses pada tanggal 22 September 2020

- 4) Memiliki percaya diri, seorang guru yang memiliki kinerja yang baik biasanya memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi dimanapun ia berada.³⁵

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Mulyasa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu:

- 1) Sikap mental berupa motivasi, disiplin dan etika kerja.
- 2) Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas.
- 3) Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas dengan baik.
- 4) Manajemen, diartikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga kependidikan
- 5) Hubungan industrial
- 6) Tingkat penghasilan yang memadai
- 7) Gizi dan Kesehatan
- 8) Jaminan sosial yang diberikan dinas pendidikan kepada tenaga kependidikan dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.
- 9) Lingkungan dan suasana kerja yang baik
- 10) Teknologi yang dipakai secara tepat.³⁶

³⁵ Arif Tri Handoko “ *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dabin Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang* ” (Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2017), 25.

³⁶ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), 139.

f. Indikator Kinerja Guru

Kinerja dapat diamati dari kemampuan dalam melaksanakan tugasnya, yaitu sebagai berikut :

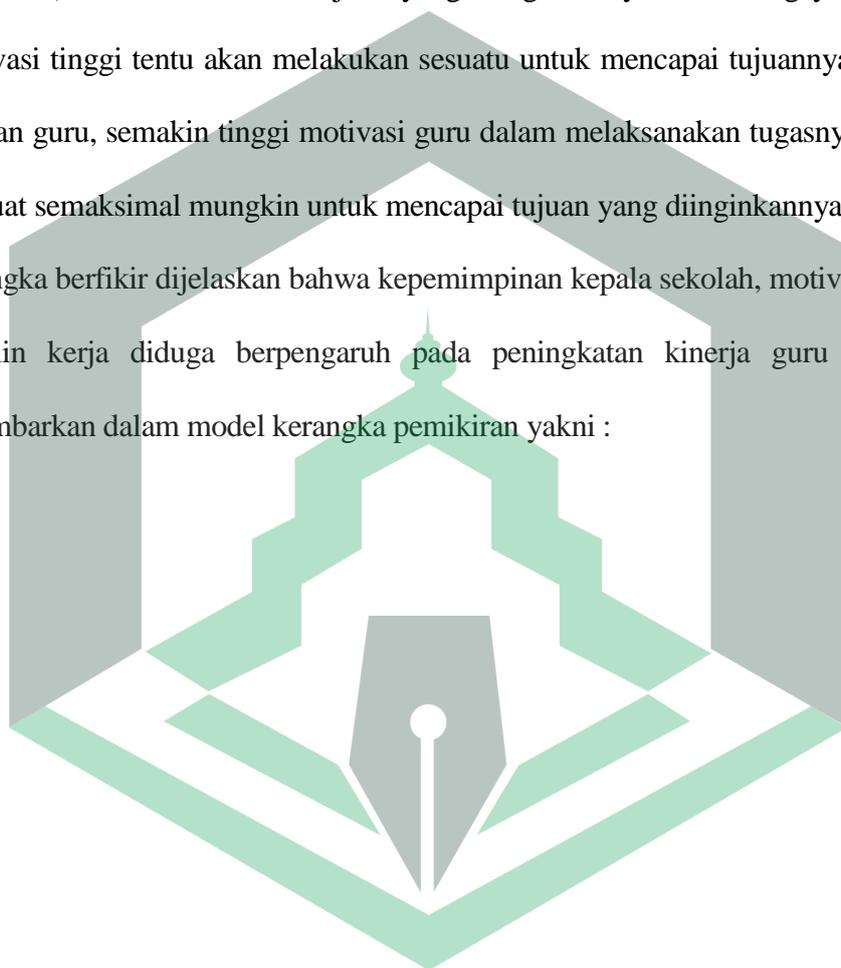
- 1) Profesionalisme
- 2) Perilaku
- 3) Prestasi
- 4) Kualitas dan kuantitas
- 5) Berinisiatif
- 6) Merencanakan proses belajar mengajar
- 7) Menguasai bahan pelajaran
- 8) Disiplin dalam mengajar³⁷

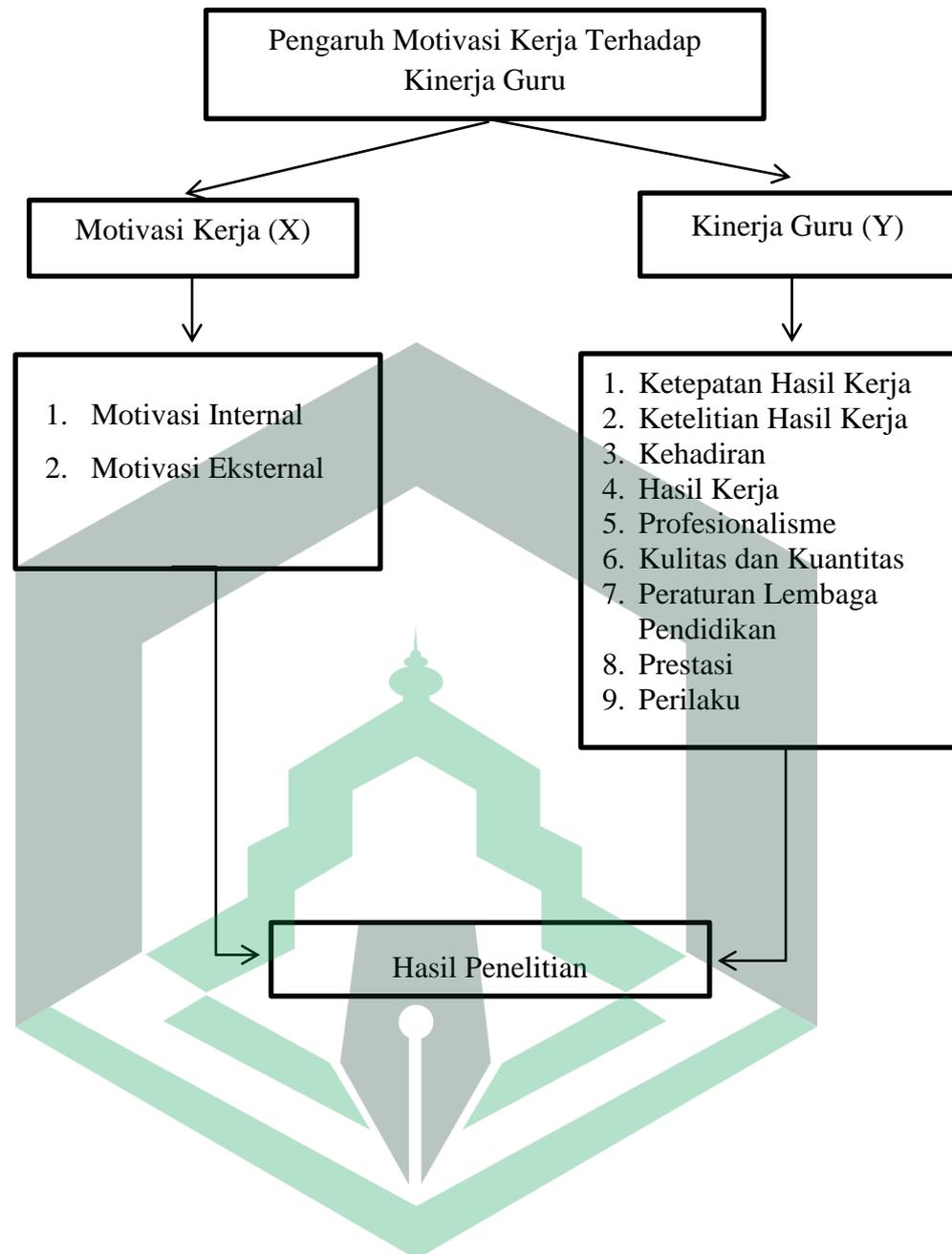
C. Kerangka Pikir

Dalam rangka menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas melalui pendidikan, maka meningkatkan kualitas tenaga kependidikan perlu ditingkatkan. kinerja guru adalah prestasi yang dicapai oleh guru dapat dilihat dari indikator berupa ketepatan hasil kerja, ketelitian hasil kerja, kehadiran, hasil kerja, profesionalime, kualitas dan kuantitas, peraturan lembaga pendidikan, prestasi dan prilaku dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi-kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan itu sendiri.

³⁷ Nana Sudjana, "*Dasar-dasar proses belajar mengajar*", (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 1987), 19.

Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh motivasi yang dimiliki oleh guru, karena kinerja guru merupakan interaksi antara kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh seseorang. Motivasi merupakan dorongan yang ada di individu baik dorongan dari dalam diri individu itu sendiri (internal) maupun dorongan dari luar individu (eksternal) untuk melakukan tujuan yang diinginkannya. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi tentu akan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuannya. Begitupun dengan guru, semakin tinggi motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya tentu akan berbuat semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Dari uraian kerangka berfikir dijelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja diduga berpengaruh pada peningkatan kinerja guru yang dapat digambarkan dalam model kerangka pemikiran yakni :





D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah sebuah jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis dari penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Porehu Kabupaten Kolaka Utara adalah sebagai berikut:

H1 : Ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Porehu Kabupaten Kolaka Utara.

H0 : Tidak ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Porehu Kabupaten Kolaka Utara.



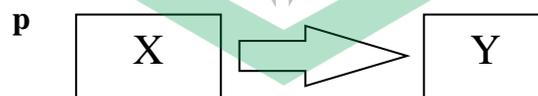
BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode ex post facto dengan pendekatan kuantitatif. Ex-post facto yaitu jenis penelitian yang hanya menggambarkan data berdasarkan hasil yang diperoleh dilapangan tanpa memberikan perlakuan terhadap responden atau hubungan sebab akibat yang tidak dimanipulasi. Adapun data ini diperoleh menggunakan angka dan analisisnya menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian kuantitatif ini terdapat variabel bebas (X) yaitu Motivasi Kerja dan variabel terikatnya (Y) yaitu Kinerja Guru. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Porehu Kabupaten Kolaka Utara menjadi judul penelitian dengan mencari pengaruh diantara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru perlakuannya berlangsung secara ilmiah.

Desain penelitiannya dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X = Motivasi Kerja

Y = Kinerja guru

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMA Negeri 1 Porehu Jl. Poros Porehu Desa Sarambu Kecamatan Porehu Kabupaten Kolaka Utara Provinsi Sulawesi Tenggara. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Maret hingga Mei Tahun ajaran 2022.



C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dimaksudkan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Berikut ini definisi operasional variabel motivasi kerja dan kinerja guru.

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang dimiliki guru untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu. Dorongan ini ada yang berasal dari dalam dan dari luar yang ada pada seseorang guru untuk melakukan sesuatu kegiatan yang dapat terlihat dari dimensi internal dan eksternal.

a. Motivasi internal dengan indikator:

- 1) Ketekunan
- 2) Ulet menghadapi kualitas (tidak lekas putus asa)

- 3) Tidak cepat bosan dalam bekerja
 - 4) Arah dan tujuan
 - 5) Ekspektasi dan nilai
 - 6) Tindakan
 - 7) Antusiasisme
- b. Motivasi eksternal dengan indikator:

- 1) Kesempatan kerja
- 2) Intensitas tinggi
- 3) Lingkungan
- 4) Penghargaan
- 5) Pendorong
- 6) Daya tarik

2. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Adapun indikator kinerja guru yaitu:

- 1) Ketepatan hasil kerja
- 2) Ketelitian hasil kerja
- 3) Kehadiran
- 4) Hasil kerja
- 5) Profesionalisme
- 6) Kualitas dan kuantitas
- 7) Peraturan lembaga pendidikan
- 8) Prestasi

9) Perilaku

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

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.¹ Dalam penelitian ini populasinya adalah guru di SMA Negeri 1 Porehu Kabupaten Kolaka Utara yang berjumlah 36 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian-bagian keseluruhan yang menjadi objek penelitian yang sebenarnya untuk memilih individu-individu dalam sampel yang disebut dengan sampling.² Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi 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. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Pengertian tersebut dapat dipahami bahwa sampel adalah pengambilan sebagian dari jumlah populasi yang dianggap bisa mewakili dengan menggunakan

¹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 135.

² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Cet. IV; (Bandung; Alfabeta, 2013), 122-124.

metode penelitian. Dalam penelitian ini mengambil sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus, mengingat bahwa jumlah guru sebanyak 36 orang di SMA Negeri 1 Porehu Kabupaten Kolaka Utara.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan penyajian serangkaian pertanyaan atau permintaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penelitian ini menggunakan metode angket agar responden dapat langsung menuangkan jawabannya sesuai dengan daftar pertanyaan item-item angket yang sesuai dengan keadaan sebenarnya. Angket ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Porehu Kabupaten Kolaka Utara.

Angket dalam penelitian ini menerapkan *Skala Liker* yang memiliki empat alternatif pilihan jawaban yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), dan Tidak Setuju (TS). Adapun bobot yang diberikan terhadap pernyataan positif mulai dari 4, 3, 2, 1 sedangkan terhadap pernyataan negatif bobot yang akan diberikan mulai dari 1, 2, 3, 4.

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan mempelajari data-data yang telah didokumentasikan. Peneliti menyelidiki peraturan-peraturan, dokumen, catatan harian dan sebagainya³

Pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini dilakukan melalui catatan dan pernyataan tertulis yang berisi informasi terkait pernyataan penelitian.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya, dalam mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Dalam upaya mengakuratkan data penelitian, penulis menggunakan metode pengumpulan data, metode penelitian ini berfungsi sebagai alat sarana untuk memperoleh data dan informasi yang dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

Penelitian ini menggunakan 4 (empat) alternative pilihan jawaban yang disediakan dalam angket yang telah dimodifikasi dari *skala Likert* yaitu:

Sangat Setuju	(diberi skor 4)
Setuju	(diberi skor 3)
Kurang Setuju	(diberi skor 3)
Tidak Setuju	(diberi skor 1)

³Suharsimi Arikunto, “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*” (Cet. VIII; Jakarta: Rineka Cipta, 2016), 17

Pemberian skor di atas diberikan jika pertanyaan bersifat positif dan sebaliknya bila pertanyaan bersifat negatif. Penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data lapangan, penulis menggunakan metode pengumpulan data yaitu:

1. Lembar Angket adalah sebuah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner (angket) yang disusun dalam bentuk model Skala Likert. Penulis disini menggunakan angket yakni responden tinggal memilih alternatif jawaban yang telah disediakan adapun alternatif jawabannya sebagai berikut:

Tabel 3.1 Langkah Mengembangkan Instrumen

Variabel	Aspek	Indikator	Item	
			Positif	Negatif
Motivasi Kerja	Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	Intensitas tinggi	1, 2, 3, 7, 9	4, 5
		Penghargaan		
		Pendorong	17, 20, 21	
		Kesempatan Kerja		
	Lingkungan	6, 14, 22, 24, 25	15, 26	
	Eksprestasi dan nilai			
	Daya Tarik			
	Kebutuhan akan penghargaan	Arah dan tujuan	8, 11, 12, 13, 16, 18, 19, 23, 27	10
Ketekunan				
Ulet menghadapi kualitas (tidak lekas putus asa)				
Tidak cepat bosan bekerja				

		Tindakan		
		Antusiasisme		
Kinerja Guru	Ketepatan waktu atau disiplin	Ketepatan hasil kerja	1, 2, 4, 9, 16, 22, 29, 31, 33	-
		Ketelitian hasil kerja		
		Kehadiran		
	Kualitas kerja	Prestasi	3, 6, 12, 13, 14, 15, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 28, 32, 34	-
		Hasil kerja		
		Profesionalisme		
		Kualitas dan kuantitas		
	Ketelitian hasil kerja	Peraturan lembaga pendidikan	5, 7, 11, 18, 19, 30, 35	8, 10, 17, 27
		Prestasi		
		Perilaku		

2. Format catatan dokumentasi yang ditentukan untuk pengambilan data langsung. Situs penelitian mencakup gambar atau foto-foto dan data yang relevan dengan penelitian.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji Validitas yaitu dengan menggunakan validasi konstruk merupakan pengujian dalam hal ini setelah instrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berdasarkan teori tertentu, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan ahli. Dengan cara ini butir-butir instrumen penelitian ini telah mencakup seluruh kawasan isi objek yang hendak diukur untuk mendapatkan penelitian apakah instrumen tersebut dapat digunakan tanpa perbaikan.

Adapun pengujian validasi dapat dilakukan oleh beberapa ahli atau validator, antara lain sebagai berikut:

Tabel 3.2 Nama Validator Instrumen

No.	Nama	Pekerjaan
1.	Dr. Hj. Sitti Amrah, S.Ag., M.Pd.I	Dosen
2.	Firmansyah, S.Pd., M.Pd	Dosen

Peneliti memberikan lembar validasi setiap instrumen untuk diisi tanda centang pada skala Likert 1-4 seperti berikut ini:

Skor 4: Sangat Setuju

Skor 3: Setuju

Skor 2: Kurang Setuju

Skor 1: Tidak Setuju

Selanjutnya dari hasil analisis tersebut dijadikan pedoman untuk merevisi instrumen kuesioner dan lembar validasi yang telah diisi oleh validator yang kemudian ditemukan validasinya dengan rumus *Aiken's* sebagai berikut:

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

Keterangan:

S = r-lo

r = Skor yang diberikan oleh validator

lo = Skor penilaian validator terendah

n = Banyaknya validator

c = Skor penilaian validator tertinggi

Selanjutnya hasil perhitungan validitas yang dilakukan penelitian ini setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi yang dapat dilihat di bawah ini.⁴

Tabel 3.3 Interpretasi Validasi Isi

Interval	Interpretasi
0.00 – 0.199	Sangat Tidak Valid
0.20 – 0.399	Tidak Valid
0.40 – 0.599	Kurang Valid
0.60 – 0.799	Valid
0.80 – 1.00	Sangat Valid

Pada validasi isi dengan menggunakan rumus *Aiken's*, maka keluaran hasil validasi kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4 Validitas Data Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja

Validator	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6
	Skor S					
Validator 1	3 2	3 2	3 2	3 2	4 2	3 2
Validator 2	3 2	3 2	3 2	3 2	4 2	3 2
S	4	4	4	4	4	4
V	0.67	0.67	0.67	0.67	0.5	0.67

Hasil tersebut diperoleh nilai rata-rata V (*Aiken's*) sebesar 0.67. Jika dibandingkan dengan menggunakan interpretasi maka *Aiken's* dari validitas ini pada variabel motivasi kerja dapat dikatakan Valid. Sedangkan untuk variabel kinerja guru dapat dilihat pada tabel 3.5 sebagai berikut:

⁴ Hasril Ridwan dan Sunarto, "Pengantar Statistik Untuk Pendidikan Sosial, Ekonomi dan Bisnis", (Bandung: Alfabeta, 2010), 81.

Tabel 3.5 Validitas Data Angket Untuk Variabel Kinerja Guru

Validator	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6
	Skor S					
Validator 1	3 2	3 2	3 2	3 2	4 2	3 2
Validator 2	3 2	3 2	3 2	3 2	4 2	3 2
S	4	4	4	4	4	4
V	0.67	0.67	0.67	0.67	0.5	0.67

Pada tabel tersebut dapat dilihat nilai rata-rata V (*Aiken's*) sebesar 0.67. Jika dibandingkan dengan menggunakan interpretasi maka *Aiken's* dari validitas ini pada variabel kinerja guru dapat dikatakan Valid.

Suatu skala pengukuran dapat dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis *product moment* dari Pearson, yakni dengan mendaklamasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor alat ukur.

Menurut Sugiono item yang dinyatakan valid adalah apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Adapun hasil analisa uji statistik dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 21 dengan tingkat error 0.005 diperoleh kesimpulan indeks validitas untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.6 Indeks Validitas

Angket	Jumlah Item	Jumlah Item	Indeks Validitas
	Valid	Gugur	
Motivasi Kerja	22	5	0.075 – 1
Kinerja Guru	28	7	0.033 – 1

Hasil uji validitas kedua alat ukur yaitu angket motivasi kerja dan angket kinerja guru, diketahui bahwa angket motivasi yang terdiri dari 27 item terdapat 22 item yang valid dan 5 item (1, 2, 4, 8 dan 21) yang gugur dimana indeks validitas berada pada rentang 0.075 – 1. Sedangkan pada angket kinerja guru yang terdiri dari 35 item diketahui 28 item yang valid dan 7 item (1, 5, 7, 23, 28, 29, dan 31) yang gugur dengan indeks validitas berada pada rentang 0.033 – 1.

2. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah instrumen yang dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data. Jika instrumen yang digunakan sudah dapat dipercaya (reliable) akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.⁵ Daftar pernyataan angket dinyatakan reliabel jika jawaban tetap sama dari waktu ke waktu dan angket dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Crombach's Alfa* lebih dari 0.60 atau > 0.6.

Adapun kategori koefisien reliabilitas adalah sebagai berikut:

0.80 – 1.00: Reliabilitas Sangat Tinggi

0.60 – 0.80: Reliabilitas Tinggi

0.40 – 0.60: Reliabilitas Sedang

0.20 – 0.40: Reliabilitas Rendah

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 199.

Adapun hasil uji Reliabilitas angket adalah sebagai berikut:

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

<i>Reliability Statistic</i>	
<i>Crombach's Alfa</i>	<i>N of Items</i>
0.777	27

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 21

Hasil uji reliabilitas tersebut *Crombach's Alfa* sebesar 0.777. Sehingga lebih besar dari 0.60. Dengan demikian dapat dinyatakan angket reliabel dan memiliki reliabilitas sangat tinggi.

Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Kinerja Guru

<i>Reliability Statistic</i>	
<i>Crombach's Alfa</i>	<i>N of Items</i>
0.724	35

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 21

Hasil tabel uji reliabilitas tersebut *Crombach's Alfa* sebesar 0.724. Sehingga lebih besar dari 0.60. Dengan demikian dapat dinyatakan angket reliabel dan memiliki reliabilitas sangat tinggi.

Suatu skala pengukuran dapat dikatakan reliabel apabila adanya konsistensi dan stabilitas nilai pada hasil skala pengukuran tertentu. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Berikut hasil analisa uji statistik dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 21 diperoleh indeks reliabilitas (*Alpha*) seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.9 Indeks Reliabilitas

Angket	Jumlah Item Reliabel	Jumlah Item Gugur	Indeks Reliabilitas (<i>Alpha</i>)
Motivasi Kerja	22	5	0.777
Kinerja Guru	28	7	0.724

Hasil tabel yang merupakan hasil uji reliabilitas kedua alat ukur yaitu angket motivasi kerja dan angket kinerja guru, diketahui bahwa reliabilitas untuk angket motivasi kerja berdasarkan nilai *cronbach's Alpha* adalah 0.777. Sedangkan reliabilitas untuk angket kinerja guru berdasarkan nilai *cronbach's Alpha* adalah 0.724. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument/angket motivasi kerja dan angket kinerja guru yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel karena telah memenuhi syarat, yaitu nilai *cronbach's Alpha* > 70

H. Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kajian dalam analisis data merupakan pengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik dengan bantuan komputer program SPSS versi 21.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis data deskriptif didasarkan pada distribusi jawaban responden terhadap konsep keseluruhan yang akan diukur. Berdasarkan distribusi jawaban

responden, tren akan diturunkan dari semua jawaban yang tersedia. Tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk mendeskripsikan data seperti mean, standar deviasi, dan varians. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif dengan menggunakan *program SPSS for Windows* versi 21 terlihat bahwa jawaban subjek memiliki skor terendah, skor tertinggi, statistik penjumlahan, rata-rata, standar deviasi dan varians.

Adapun langkah-langkah dalam analisis statistik deskriptif yakni sebagai berikut:

a. Menghitung persentase (%) Skor capaian responden

Untuk mengkaji permasalahan dalam penelitian ini maka dilakukan pengelolaan data hasil skor capaian responden yang didasarkan hasil dari masing-masing item pertanyaan untuk setiap indikator dengan formulasi rumus persentase sebagai berikut :

$$Pr = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

Pr = Presentas capaian responden

F = Jumlah jawaban responden

N = Jumlahresponden

100% = Jumlah tetap

Selanjutnya akan diakumulasikan untuk menentukan skorbagi setiap sub indikator, kemudian skor setiap indikator diakumulasikan lagi guna mendapatkan skor pada setiap indikator penelitian. Dari skor setiap indikator kemudian

diakumulasikan kembali untuk menentukan total variabel yang diteliti atau untuk menjawab permasalahan dalam penelitian: Untuk menentukan skor setiap sub variabel indikator maka digunakan formasi rumus sebagai berikut :

$$Pr = \frac{Sc}{Si} \times 100\%$$

Keterangan :

- Pr = Prestasi capaian
- Sc = Jumlah skor capaian
- Si = Jumlah skor ideal
- 100% = Jumlah tetap

2. Analisis Regresi Sederhana

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Regresi sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi, variabel dependen menerangkan variabel independennya. Secara matematis model analisis regresi sederhana dapat di rumuskan sebagai berikut.⁶

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen (variabel tak bebas)
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X = Variabel independen (variabel bebas)

⁶ J.Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi* Edisi 7, (Jakarta:Erlangga,2009.), 176.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Sekolah SMA Negeri 1 Porehu Kabupaten Kolaka Utara

SMA Negeri 1 Porehu Kabupaten Kolaka Utara adalah salah satu lembaga pendidikan yang ada di Provinsi Sulawesi Tenggara dan merupakan lembaga pendidikan yang berada di jalan poros Porehu No.16 Desa Sarambu Kecamatan Porehu Kabupaten Kolaka Utara yang dibawa naungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka Utara

Identitas SMA Negeri 1 Porehu

Nama Sekolah	: SMA Negeri 1 Porehu
NPSN/NSS	: 69892823
Bentuk Pendidikan	: SMA
Status Sekolah	: Negeri
Status Kepemilikan	: Pemerintah Daerah
SK Pendirian Sekolah	: 034/12/2012
Tanggal SK Pendirian	: 2012-10-27
SK Izin Operasional	: 420/432 Tahun 2012
Tanggal SK Izin Operasional	: 20012-11-03
Alamat	: Jl Poros Porehu
Desa	: Sarambu
Kecamatan	: Porehu
Kabupaten	: Kolaka Utara

Provinsi : Sulawesi Tenggara

Kepala Sekolah : Andi Ahmad, S.Pd., M.Pd.

Akreditasi Sekolah : B

2. Visi dan Misi SMA Negeri 1 Porehu Kabupaten Kolaka Utara

a. Visi

Unggul, intelektual dan berkepribadian dan mampu bersaing serta berwawasan global dan lingkungan

b. Misi

- 1) Mewujudkan lulusan yang cerdas, memiliki SDM dan Intaq yang memadai serta memiliki kemampuan atau kesanggupan kerja tinggi
- 2) Mendorong aktivitas dan kreatifitas secara optimal kepada seluruh komponen sekolah terutama para siswa
- 3) Mewujudkan sekolah yang berwawasan global mampu bersaing dengan sekolah lokal dan nasional
- 4) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif sehingga kecerdasan siswa terus di asah agar terciptanya kecerdasan intelektual dan emosional yang mantap.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian.

Berikut disajikan tabel profil responden :

a) Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Laki-laki	12	38,7%
Perempuan	24	61,3%
Total	36	100%

Hasil identifikasi menurut jenis kelamin responden, akan dilihat jumlah distribusi responden guru laki-laki dan perempuan. Berdasarkan tabel di atas, dari 36 responden, jumlah responden laki-laki sebanyak 12 orang (38,7%) dan responden perempuan sebanyak 24 orang (61,3%). Maka dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh responden guru berjenis kelamin perempuan.

b) Usia Responden

Tabel 4.2. Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
20-30	13	45 %
31-40	11	35 %
41-50	9	15 %
>51	3	5 %
Total	36	100 %

Hasil identifikasi menurut usia responden, akan dilihat jumlah distribusi responden guru berusia 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun dan lebih dari 51 tahun. Berdasarkan tabel di atas, dari 36 responden, jumlah responden yang berumur 20-30 tahun sebanyak 13 orang (45%), responden yang berumur 31-40 tahun sebanyak 11 orang (35%), jumlah responden yang berumur 41-50 tahun sebanyak 9 orang (15%) dan responden yang berumur lebih dari 51 tahun

sebanyak 3 orang (5%). Maka dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh responden berusia 20-30 tahun.

c) Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.3. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
S1	34	98 %
S2	2	2 %
Total	36	100%

Hasil identifikasi menurut pendidikan terakhir responden, akan dilihat jumlah distribusi responden guru berpendidikan terakhir S1 dan berpendidikan terakhir S2. Berdasarkan tabel di atas, dari 36 responden, jumlah responden yang bergelar S1 sebanyak 34 orang (98%), dan responden yang bergelar S2 sebanyak 2 orang yaitu guru matematika dan guru bahasa Indonesia (2%). Maka dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh responden berpendidikan terakhir S1.

d) Lama Bekerja Responden

Tabel 4.4. Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
0-5	10	37 %
6-10	12	47 %
16-20	11	13 %
>20	3	3 %
Total	36	100%

Hasil identifikasi menurut lama bekerja responden, akan dilihat jumlah distribusi responden guru dengan lama bekerja 0-5 tahun, 6-10 tahun, 16-20 tahun dan lebih dari 20 tahun. Berdasarkan tabel di atas, jumlah responden yang telah

bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 10 orang (37%), responden yang telah bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 12 orang (47%), responden yang telah bekerja selama 16-20 tahun sebanyak 11 dan responden yang telah bekerja lebih dari 20 tahun sebanyak 3 (3%). Maka dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh responden yang telah bekerja 6-10 tahun.

2. Uji Statistik Deskriptif

a. Statistik Deskriptif Variabel X (Motivasi Kerja)

Tabel 4.5 Uji Statistik Deskriptif Motivasi Kerja

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
MOTIVASI KERJA	36	61	77	2471	68.64	5.205	27.094
Valid N (listwise)	36						

Hasil Olah data *spss vers.21*

Hasil analisis statistik deskriptif yang berkaitan dengan skor variabel motivasi kerja (X) diperoleh gambaran karakteristik distribusi yang dapat dilihat pada tabel 4.5 dimana skor motivasi kerja yang menunjukkan skor rata-rata 68.64 dan varians sebesar 27.094 dengan standar deviasi sebesar 5.205 dari skor terendah 61 dan skor tertinggi 77. Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase motivasi kerja yang jika skor motivasi kerja dikelompokkan ke dalam 5 kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan presentase motivasi sebagai berikut :

Tabel 4.6 Perolehan Presentase Kategorisasi Motivasi Kerja

Interval	Interprestasi
$82,3 < r \leq 100$	Sangat Tinggi
$62,5 < r \leq 82,3$	Tinggi
$43,8 < r \leq 62,5$	Cukup
$25,0 < r \leq 43,8$	Rendah
$0,00 < r \leq 0,20$	Sangat Rendah

Hasil dari tabel tersebut, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel motivasi kerja yang diperoleh dari sampel penelitian merujuk pada kategori tinggi dengan memperoleh skor rata-rata yaitu 68.64. Tingginya hasil presentase motivasi kerja dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

b. Statistik Deskriptif Variabel Y (Kinerja Guru)

Tabel 4.7 Uji Statistik Deskriptif Kinerja Guru

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
KINERJA GURU	36	80	104	3400	94.44	7.565	57.225
Valid N (listwise)	36						

Hasil Olah data *spss vers.21*

Hasil analisis statistik deskriptif yang berkaitan dengan skor variabel kinerja guru (Y) diperoleh gambaran karakteristik distribusi yang dapat dilihat pada tabel 4.7 dimana skor kinerja guru yang menunjukkan skor rata-rata 94.44 dan varians sebesar 57.225 dengan standar deviasi sebesar 7.565 dari skor terendah 80 dan skor tertinggi 104. Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase kinerja guru yang jika skor kinerja guru dikelompokkan ke dalam 5 kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi

frekuensi dan presentase kinerja guru sebagai berikut :

Tabel 4.8. Perolehan Presentase Kategorisasi Kinerja Guru

Interval	Interprestasi
$82,3 < r \leq 100$	Sangat Tinggi
$62,5 < r \leq 82,3$	Tinggi
$43,8 < r \leq 62,5$	Cukup
$25,0 < r \leq 43,8$	Rendah
$0,00 < r \leq 0,20$	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kinerja guru yang diperoleh dari sampel penelitian merujuk pada kategorisasi sangat tinggi dengan memperoleh skor rata-rata yaitu 94.44. Dapat dilihat pada tabel 4.7.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas (*Kolmogorof-Smirnov*)

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data dari masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak berdasarkan rumus *Kolmogorov Smirnov* dengan melihat nilai *Asymp. Sig.* Apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal, sebaliknya apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05 maka data berdistribusi normal. Dengan bantuan *SPSS* versi 21 hasil uji normalitas ditunjukkan oleh tabel berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.72834595
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.079
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel output “*One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test*”, maka nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk keseluruhan variabel penelitian adalah $0.200 > 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

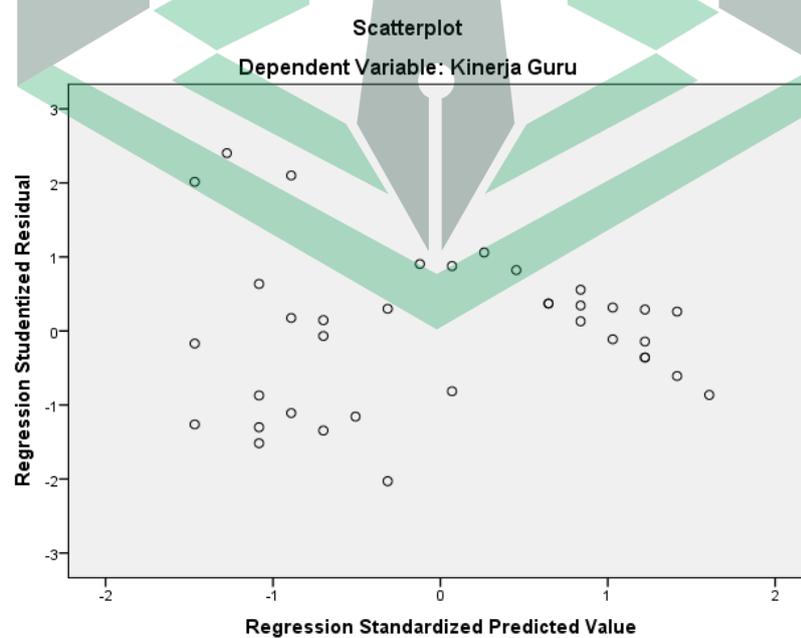
Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan mengkalsifikasikan variabel tersebut bersifat linier atau tidak. Apabila nilai $Sig < 0.05$ maka hubungannya tidak linier, sebaliknya apabila nilai $Sig > 0.05$ maka hubungannya bersifat linier. Setelah dilakukan perhitungan dengan bantuan SPSS versi 21, berikut tabel hasil uji linieritas:

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between Groups	(Combined)	1572.056	16	98.253	4.333	.002
Motivasi Kerja		Linearity	1220.385	1	1220.385	53.820	.000
		Deviation from Linearity	351.671	15	23.445	1.034	.465
Within Groups			430.833	19	22.675		
Total			2002.889	35			

Hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel output "*Coefficients*", nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah $0.562 > 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau asumsi uji heteroskedastisitas sudah terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas (*Scatterplot*)



Hasil gambar *Scatterplot* dapat kita ketahui bahwa persebaran titik-titik data tidak hanya berkumpul di atas atau di bawah, melainkan juga menyebar pada sekitaran angka 0. Selain itu, titik-titik data juga tidak membentuk pola tertentu. Sehingga data terhindar dari gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Variables Entered/Removed

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

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Tabel menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan serta metode yang digunakan. Dalam hal ini variabel yang dimasukkan adalah variabel Motivasi kerja sebagai variabel Independent dan Kinerja Guru sebagai variabel Dependent serta metode yang digunakan adalah metode Enter.

b. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.609	.598	4.797

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel menjelaskan besarnya nilai korelasi/ hubungan (R) yaitu sebesar 0.781. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar

0.609, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Guru) adalah sebesar 60.9%.

c. ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1220.385	1	1220.385	53.026	.000 ^b
	Residual	782.504	34	23.015		
	Total	2002.889	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Dari output tersebut diketahui bahwa nilai F hitung = 53.026 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja guru atau dengan kata lain ada pengaruh variabel Motivasi Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

d. Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.579	10.723		1.546	.131
	Motivasi Kerja	1.134	.156	.781	7.282	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Diketahui nilai Constant (a) sebesar 16.579, sedangkan nilai Motivasi (b/ koefisien regresi) sebesar 1.134. Sehingga persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 16.579 + 1.134X$$

Berikut terjemahan dari persamaan di atas:

- Konstanta sebesar 16.579, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kinerja Guru adalah sebesar 16.579.
- Koefisien regresi X sebesar 1.134 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Motivasi Kerja, maka nilai Kinerja Guru bertambah sebesar 1.134. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Pengambilan Keputusan dalam Uji Regresi Sederhana:

- Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel *Coefficients*, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y).
- Berdasarkan nilai t, diketahui nilai t_{hitung} sebesar $7.282 > t_{tabel} 2.032$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

C. Pembahasan

Motivasi dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam satu perilaku. Motivasi adalah proses menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan.

Salahsatu aktivitas yang mungkin membutuhkan motivasi adalah proses belajar mengajar di sekolah. Terkhusus proses mengajar, hal ini tentunya berfokus pada

kinerja guru dalam mengsucceskan cita-cita bangsa demi mendapatkan generasi masa depan yang cerdas dan unggul dalam berbagai bidang keahlian. Adapun kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar. Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai. Kompetensi guru merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar yang merupakan hasil kerja dan dapat diperlihatkan melalui suatu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa hubungan motivasi dan kinerja guru sangat erat. Hal ini dikarenakan dengan adanya motivasi, maka kinerja guru dapat dicapai secara optimal.

Hal ini juga berlaku di SMA Negeri 1 Porehu Kabupaten Kolaka Utara dimana motivasi yang dimiliki oleh guru disana sangat mempengaruhi kinerja guru tersebut. Fenomena ini dapat dibuktikan dengan melihat absensi kehadiran guru, prestasi yang dimiliki oleh siswa, dan peringkat sekolah. Selain itu, salah satu faktor yang mungkin menjadi penyebab berpengaruhnya motivasi terhadap kinerja guru adalah dikarenakan bekerja sebagai guru merupakan profesi yang mulia dan setiap negara membutuhkan guru demi kemajuan dan kesejahteraan negara tersebut..

Hasil peneltian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pernyataan didukung oleh pendapat Randal S.Schuler, Susan E bahwa salah satu strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru yaitu motivasi. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1

Porehu Kabupaten Kolaka Utara karena guru sudah meningkatkan kinerjanya dengan meningkatkan motivasi baik itu dari dalam maupun dari luar dengan baik.

Hal ini dibuktikan dari nilai analisis regresi sederhana yaitu berdasarkan nilai signifikansi dari tabel *Coefficients*, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Atau berdasarkan nilai t, diketahui nilai t_{hitung} sebesar $7.282 > t_{tabel} 2.032$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Porehu Kabupaten Kolaka Utara, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerja guru. Hal itu dibuktikan dari hasil analisis regresi linear sederhana, diketahui nilai $t_{hitung} = 7.282$ sedangkan $t_{tabel} = 2.032$. Karena $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja guru.

B. Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan terkait hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Sekolah

Bagi SMA Negeri 1 Porehu Kabupaten Kolaka Utara, diharapkan untuk dapat mempertahankan kinerja guru yang telah dicapai dan senantiasa melakukan evaluasi pembelajaran secara berkala demi kemajuan proses pendidikan di masa yang akan datang.

2. Bagi Akademis

Bagi kalangan akademisi, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi dan kinerja guru. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel lain

yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja guru, seperti disiplin, budaya, kompensasi, pendidikan dan pelatihan, serta variabel lainnya yang terkait.



DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana, Titin Eka “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun*”, Jurnal Akuntansi dan Pajak , Vol. 17 No. 02, (2017)
- As’ad, Mohammad. *Psikologi Industri*, Jakarta: Liberty, 2017.
- Astuty, Nurul. “*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara*” Jurnal Kependidikan Triadik Vol. 13, No. 1 (2017)
- Berelson. “*Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*, Jakarta : Gaung Persada Press, 2019
- Depdiknas, Undang-Undang Republik Indonesianomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2005).
- Djaali. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- Eddy, Syaiful. “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah*” Jurnal Pendidikan Vol. 4, No. 3 (2020)
- Getteng, Abd Rahman. *Menuju Guru Profesional dan Ber-etika*. Jogjakarta: Graha Guru, 2018.
- Gintings, Abdorrahman. *Esensi Praktis Belajar dan Pembelajaran*. Bandung: Humaniora, 2018.
- Hamalik, Oemar. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2018
- Ilmania, Nuro. “*Pengaruh Reward Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hasyim Surabaya*”. *Skripsi*. Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya, 2016.
- Jannah, Raudhatul. “*Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru PAD di Kota Depok*” Jurnal Obsesi Vol. 4, No. 1 (2020)
- Masniar. *Tesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, 2017.
- Mattala. *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*, Makassar: Celebes Media Prakasa, 2018.
- Mulyasa, “*Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*”, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012
- Prawira, Purwa Atmaja. *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru*. Jogjakarta: Ar Ruz Media, 2017.

- Sarwono, J. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006
- Soemanto Westy. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2019.
- Setyanto, G.G. Pengaruh *self-regulated learning* dan Pola Asuh Orang Tua Terhadap Prokrastinasi Akademik Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. *Skripsi*, 2014.
- Sudjana, Nana. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Suharsimi A. *Manajemen Pembelajaran*, Jakarta: Rineka Cipta, 2018.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi Mixed Methods*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2017.
- Susanto, Hary. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan" *Jurnal Pendidikan* Vol. 2, No. 2 (2017)
- Susanto, A. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan*, Jakarta: Prenada Media, 2021.
- Uno. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Perss, 2018.
- Widyastuti, Ana. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020.



Lampiran 1. Angket Penelitian

Instrumen Penelitian Motivasi Kerja

Dalam angket ini ada empat alternatif jawaban, yaitu sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan *)
4. Lama Bekerja : Tahun
5. Pangkat/Golongan :

*) Coret yang tidak perlu

Bacalah pernyataan berikut dengan cermat, kemudian pilihlah satu alternatif jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda **centang** (✓) menurut bapak/ibu yang paling tepat.

Instrumen Motivasi Kerja

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1.	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu.				
2.	Saya melakukan hal yang terbaik dalam tugas saya, meskipun harus mengorbankan urusan lain.				
3.	Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, saya kerjakan dengan baik.				
4.	Terlambat dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang biasa bagi saya.				
5.	Bagi saya, meninggalkan tugas untuk keperluan keluarga merupakan hal yang Biasa				

6.	Tugas merupakan bagian dari hidup saya.				
7.	Saya senang bekerja dengan keadaan apapun, walaupun fasilitas sekolah kurang memenuhi.				
8.	Saya memilih cara termudah meskipun hasilnya tidak maksimal dalam menyelesaikan tugas.				
9.	Saya bersedia menerima pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidup saya				
10.	Tugas-tugas yang saya hadapi, membuat saya tidak bersemangat lagi.				
11.	Saat berhadapan dengan tugas yang amat berat, saya terdorong untuk bekerja lebih giat				
12.	Saya berusaha untuk selalu tekun dalam bekerja.				
13.	Saya termotivasi untuk bekerja lebih baik, saat hasil pekerjaan saya dipuji oleh orang lain.				
14.	Saya merasa senang apabila pekerjaan saya mendapat perhatian dari atasan.				
15.	Saya mau melakukan pekerjaan ini hanya karena uang/gaji.				
16.	Penghargaan atau prestasi yang saya peroleh, mendorong saya bekerja lebih giat.				
17.	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik.				
18.	Saya bersedia mengerjakan tugas tambahan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.				
19.	Saya dapat melakukan pekerjaan bukan hanya untuk kepentingan diri sendiri tetapi juga untuk kepentingan sekolah.				
20.	Saya mendapat dukungan moril dari teman apabila ada masalah dalam pekerjaan.				

21.	Teman sekerja dapat mendorong saya untuk bekerja dengan baik.				
22.	Saya mendapat pujian dari teman apabila saya berhasil dalam pekerjaan.				
23.	Saya mau membantu guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.				
24.	Saya belajar dari teman yang telah berhasil untuk meningkatkan keterampilan saya.				
25.	Kedisiplinan ditekankan kepada seluruh guru.				
26.	Saya hanya bisa bekerja dengan suasana yang kondusif.				
27.	Saya berusaha mengikuti semua aturan dan tata tertib sekolah yang berlaku dengan				

Instrumen Penelitian Kinerja Guru

Dalam angket ini ada empat alternatif jawaban, yaitu sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

Identitas Responden

1. Nama :
 2. Umur : Tahun
 3. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan *)
 4. Lama Bekerja : Tahun
 5. Pangkat/Golongan :
- *) Coret yang tidak perlu

Bacalah pernyataan berikut dengan cermat, kemudian pilihlah satu alternatif jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda **centang** (✓) menurut bapak/ibu yang paling tepat.

Instrumen Kinerja Guru

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1.	Saya dapat memahami karakteristik belajar siswa dengan baik.				
2.	Saya dapat memahami potensi yang ada pada siswa.				
3.	Saya dapat memahami tingkat kecerdasan siswa dengan baik.				
4.	Saya selalu mempersiapkan diri sebelum melaksanakan kegiatan mengajar.				
5.	Saya menyiapkan rencana pembelajaran sebelum mengajar.				
6.	Saya sangat berhati-hati dalam menjelaskan materi ajaran, untuk menghindari penjelasan konsep yang keliru.				
7.	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi.				
8.	Hasil-hasil pekerjaan siswa yang telah dinilai, saya kembalikan sebagai balikan untuk melihat dimana kelemahannya.				
9.	Saya selalu membuat penilaian terhadap ujian yang diberikan kepada siswa.				
10.	Agar materi ajaran dapat diselesaikan sesuai kalender akademik, maka saya membuat rencana pertemuan dari awal sampai akhir.				
11.	Data-data siswa saya atur dengan sebaik				

	mungkin.				
12.	Saya mengarahkan potensi yang ada pada siswa dengan mengadakan latihan.				
13.	Setiap keputusan yang saya ambil, saya pikirkan secara matang.				
14.	Saya tidak mudah terpancing emosi dalam proses pembelajaran.				
15.	Ketika menghadapi masalah pribadi, saya tidak membawanya ke pekerjaan saya.				
16.	Setiap pembelajaran yang saya lakukan, saya selalu memberikan penjelasan mengenai manfaat dari pembelajaran yang telah saya sampaikan.				
17.	Saya merasa sebagai guru yang ditakuti oleh siswa.				
18.	Saya berusaha melakukan perbuatan yang menjadi panutan siswa.				
19.	Saya tidak pernah berbohong ketika bekerja.				
20.	Saya tidak pernah melakukan kekerasan kepada siswa.				
21.	Materi pelajaran yang saya ajarkan, diminati oleh siswa.				
22.	Saya bukan hanya mengajar tetapi juga Mendidik kepribadian siswa kearah yang lebih baik dalam melaksanakan tugas saya sebagai guru.				
23.	Saya memberikan materi-materi baru yang disesuaikan dengan perkembangan belajar siswa dalam proses pembelajaran.				
24.	Pada awal semester saya mengadakan tes kemampuan akademik untuk melihat karakteristik siswa.				

25.	Saya menggunakan metode dalam pelaksanaan pembelajaran.				
26.	Metode pengajaran yang saya gunakan, diterapkan dengan baik.				
27.	Saya hanya menggunakan metode ceramah pada setiap pelajaran				
28.	Saya berusaha menggunakan media pembelajaran dalam kegiatan pembelajaran.				
29.	Saya memberikan hukuman/sanksi terhadap siswa yang sering lupa mengerjakan tugas.				
30.	Siswa yang dapat menjawab pertanyaan dengan baik, langsung saya berikan penguatan.				
31.	Saya berusaha memberikan tugas, jika ada kelas yang gurunya berhalangan hadir.				
32.	Saya minta kepada teman untuk menilai segala kekurangan saya dalam mengajar				
33.	Saya melakukan kunjungan ke rumah orang tua siswa yang anaknya memiliki masalah dalam proses belajar.				
34.	Saya menerima segala masukan dan kritikan yang membangun dari masyarakat sekitar demi kemajuan sekolah.				
35.	Saya dapat bekerja sama dengan masyarakat untuk menyelesaikan masalah yang ada di sekolah.				

Lampiran 2. Lembar Validasi

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti:
 1. TS = Tidak Setuju
 2. KS = Kurang Setuju
 3. S = Setuju
 4. SS = Sangat Setuju
4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan Lengkap
Nama Validator : *Firmanyah, S.Pd., U.Pd.*
Intansi : *IAM Rutogo.*

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		4	3	2	1
		SS	S	KS	TS
1.	Petunjuk pengisian dalam instrumen pengaruh motivasi terhadap kinerja guru ditulis dalam bahasa yang jelas		✓		
2.	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sesuai dengan indikator penelitian		✓		
3.	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrumen pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai		✓		
4.	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen pengaruh motivasi terhadap kinerja guru tidak mengandung makna yang ganda		✓		
5.	Instrumen pengaruh motivasi terhadap kinerja guru menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami	✓			
6.	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sesuai dengan kaidah PUEBI yang baik dan benar		✓		

Saran:

Keputusan

Petunjuk : Silahkan Bapak/Ibu berikan tanda centang (✓) pada kolom A, B, atau C. Huruf A, B atau C mempunyai arti sebagai berikut:

A = Layak selanjutnya untuk digunakan untuk penelitian pada SMA NEGERI KABUPATEN KOLAKA UTARA tanpa revisi.

B = Layak selanjutnya untuk digunakan untuk penelitian pada SMA NEGERI KABUPATEN KOLAKA UTARA dengan revisi.

C = Tidak layak digunakan untuk penelitian pada SMA NEGERI KABUPATEN KOLAKA UTARA tanpa revisi.

A	B	C
✓		

Palopo, 8 Maret 2022



Firmansyah, S. Pd., M.Pd.
NIP. 19900901 202012 1 010

**LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN PENGARUH MOTIVASI
TERHADAP KINERJA GURU**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (√), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti:

1. TS = Tidak Setuju
2. KS = Kurang Setuju
3. S = Setuju
4. SS = Sangat Setuju

4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan Lengkap

Nama Validator : Dr. H.S. Siti Amrah, S.Ag., M.Pd.
Intansi : IAIN Palopo

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		4	3	2	1
		SS	S	KS	TS
1.	Petunjuk pengisian dalam instrumen pengaruh motivasi terhadap kinerja guru ditulis dalam bahasa yang jelas		✓		
2.	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sesuai dengan indikator penelitian		✓		
3.	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrumen pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai		✓		
4.	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen pengaruh motivasi terhadap kinerja guru tidak mengandung makna yang ganda		✓		
5.	Instrumen pengaruh motivasi terhadap kinerja guru menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami	✓			
6.	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sesuai dengan kaidah PUEBI yang baik dan benar		✓		

Saran:

Keputusan

Petunjuk : Silahkan Bapak/Ibu berikan tanda centang (✓) pada kolom A, B, atau C. Huruf A, B atau C mempunyai arti sebagai berikut:

A = Layak selanjutnya untuk digunakan untuk penelitian pada SMA NEGERI KABUPATEN KOLAKA UTARA tanpa revisi.

B = Layak selanjutnya untuk digunakan untuk penelitian pada SMA NEGERI KABUPATEN KOLAKA UTARA dengan revisi.

C = Tidak layak digunakan untuk penelitian pada SMA NEGERI KABUPATEN KOLAKA UTARA tanpa revisi.

A	B	C
✓		

Palopo, 9 Maret 2022


Dr. Hj. Sitti Amrah, S.Ag., M.Pd.I.
NIP. 19741026 201001 2 003

Lampiran 3. Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN KOLAKA UTARA
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
Kompleks Perkantoran Pemda Kabupaten Kolaka Utara

Lasusua, 21 Maret 2022

Nomor : 070 / 045 / 2022
 Lampiran : -
 Penhal : Izin Penelitian

K e p a d a
 Yth. Kepala SMA Negeri 1 Porehu
 Kabupaten Kolaka Utara
 Di-

T e m p a t

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo, Nomor : 0477/n.19.F/TK/HM.01/03/2022 tanggal 07 Maret 2022 Perihal tersebut di atas maka bersama ini disampaikan bahwa :

Nama : **NURUL MUSDALIFA**
 NIM : 18 0206 0155
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo
 Lokasi Penelitian : SMA Negeri 1 Porehu Kabupaten Kolaka Utara

Bermaksud untuk melakukan penelitian/pengambilan data di Daerah/Kantor Saudara dalam rangka penyusunan KTI /Skripsi /Tesis/ Disertasi, dengan judul :

"Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMAN Kabupaten Kolaka Utara"

yang akan dilaksanakan dari tanggal 22 Maret 2022 sampai selesai.

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

1. Senantiasa menjaga keamanan dan ketertiban serta mentaati peraturan perundang - undangan yang berlaku;
2. Tidak mengadakan kegiatan lain yang bertentangan dengan rencana semula;
3. Dalam setiap kegiatan di lapangan agar pihak peneliti senantiasa berkoordinasi dengan pemerintah setempat;
4. Wajib menghormati Adat-Istiadat yang berlaku di daerah setempat;
5. Menyerahkan 1 (satu) rangkap foto copy hasil penelitian kepada Bupati Kolaka Utara Cq. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Kolaka Utara;
6. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian surat izin penelitian ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

a.n. BUPATI KOLAKA UTARA
 KEPALA BALITBANG
 KABUPATEN KOLAKA UTARA



KOMASMUR, S.S., M.Si
 Pembina Tk. I, Gol. IV/b
 NIP.19650702 198512 1 001

Tembusan :

1. Bupati Kolaka Utara (sebagai laporan) di Lasusua;
2. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo di Palopo;
3. Kepala Kementerian Agama Kolaka Utara di Lasusua;
4. Kepala UPT Dikbud Prov. Sultra di Lasusua;
5. Mahasiswa yang bersangkutan di Tempat;
6. Perlinggal.

Lampiran 4. Surat Keterangan Telah Meneliti



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGGARA
DINAS PENDIDIKAN
SMA NEGERI 1 POREHU

Alamat : JL. Poros Porehu No. 16 Desa Sarambu Kec. Porehu Kab. Kolaka Utara

SURAT KETERANGAN SELESAI MENELITI
Nomor. 800 / 042 / 2022

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : ANDI AHMAD, S.Pd., M.Pd.
NIP : 19700830199802 1 003
Jabatan : Plt. Kepala SMA Negeri 1 Porehu

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Nurul Musdalifa
NIM : 1802060155
Asal Perg. Tinggi : Institut Agama Islam Negeri Palopo
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Telah melakukan penelitian di SMA Negeri 1 Porehu terhitung mulai tanggal 22 maret 2022 sampai selesai dengan judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Porehu Kabupaten Kolaka Utara"

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

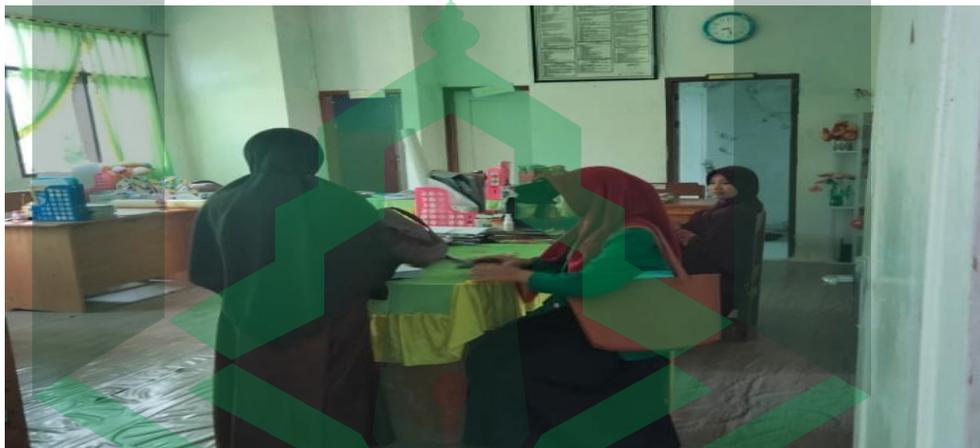
Porehu, 27 April 2022

Kepala Sekolah



ANDI AHMAD, S.Pd., M.Pd.
NIP: 19700830199802 1 003

Lampiran 5. Dokumentasi di Sekolah



Lampiran 6. Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

1. Tabulasi Data Angket Motivasi Kerja

No Resp	No Item Pertanyaan																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	4	1	4	4	4	1	4	3	3	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4
2	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4
3	3	1	4	4	4	2	3	4	4	2	2	4	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3
4	4	2	3	4	3	2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4
5	4	2	4	4	3	2	4	3	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3
6	3	1	3	3	4	1	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	4	3	2	3
7	4	1	4	4	3	1	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3
8	3	2	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4
9	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	1	3	4	3	4	4	3	3	3	3	1	4
10	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3
11	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	3	4	3	2	4
12	3	1	3	4	4	2	4	4	2	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	2	1	4
13	4	2	4	3	2	1	3	3	4	3	1	2	4	4	3	3	3	3	4	4	1	3
14	3	2	4	4	3	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
15	4	1	3	3	3	1	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3
16	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4
17	3	2	3	4	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3

18	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	
19	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	1	3	4	3	4	3	4	4	3	3	1	3	
20	4	4	4	4	4	4	3	1	3	2	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3	
21	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
22	4	3	4	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	
23	3	3	3	3	3	3	4	1	4	3	3	4	4	3	4	4	1	3	4	3	4	4	4	4	3	4	1	4	
24	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	
25	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
26	4	2	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	4	2	3	1	4	
27	3	3	4	3	3	2	3	1	3	3	4	3	2	3	4	3	1	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	
28	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	
29	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	1	4	
30	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	
31	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	
32	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	4	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3
33	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4
34	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	2	2	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	4
35	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4
36	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	



Nurul Musdalifa, Lahir di Ponggi pada tanggal 28 Desember 1998. Penulis merupakan anak ke Lima dari Lima bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Mustabi dan ibu bernama Kaminngong. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Desa Sarambu, Kecamatan Porehu Kabupaten Kolaka Utara. Penulis menempuh pendidikan dimulai di SD Negeri 1 Ponggi dan lulus Pada tahun 2011. Kemudian di tahun yang sama penulis menempuh pendidikan di SMP Negeri 2 Batu Putih hingga lulus pada tahun 2014. Pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Lasusua dan lulus pada tahun 2017. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan pada tahun 2018 di bidang yang ditekuni yaitu di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Contact person penulis: nurulmusdalifa28@gmail.com