

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA STAF TATA USAHA PADA SMP NEGERI DI KOTA PALOPO

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Pendidikan
(S.Pd) Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*

Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Institut Agama Islam Negeri Palopo



Oleh

SILVA
NIM. 15 0206 0016

Pembimbing:

- 1. Dra. Hj. Nursyamsi, M.Pd.I**
- 2. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd**

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

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA STAF TATA USAHA PADA SMP NEGERI DI KOTA PALOPO

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Pendidikan
(S.Pd) Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Insitut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

SILVA
NIM. 15 0206 0016

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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Silva
Nim : 15 0206 0016
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi, atau duplikasi dari tulisan dan karya orang lain, yang saya akui sebagai hasil tulisan serta pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi adalah karya saya sendiri, selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

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

Palopo, Februari 2020

Yang membuat pernyataan,



Silva
NIM. 15.0206.0016

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Staf Tata Usaha Pada SMP Negeri di Kota Palopo yang ditulis oleh Silvia Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 15 0206 0016, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang dimunaqasyahkan pada hari Selasa, tanggal 19 Oktober 2021 bertepatan dengan 12 Rabiul Awal 1443 H telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Palopo, 2021

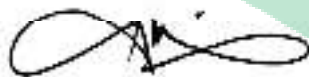
TIM PENGUJI

- | | |
|---------------------------------|---|
| 1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. | Ketua Sidang () |
| 2. Dr. Kartini, M.Pd. | Penguji I () |
| 3. Alimuddin, S.Hd., M.Pd. | Penguji II () |
| 4. Dra. Hj. Nursyamsi, M.Pd.I | Pembimbing I () |
| 5. Sumardin Raupa, S.Pd., M.Pd. | Pembimbing II () |

Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



Dr. Nurdin Kaso, M.Pd.

NIP. 19681231 199903 1 014

Ketua Program Studi

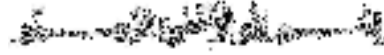
Manajemen Pendidikan Islam



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

NIP. 19690615 200604 2 004

PRAKATA



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

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Staf Tata Usaha Pada SMP Negeri di Kota Palopo” setelah melalui proses yang panjang.

Shalawat serta salam atas Nabiullah Muhammad SAW, para keluarga, sahabat dan para pengikut beliau hingga sampai akhir zaman. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang manajemen pendidikan islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Pirol, M. Ag, selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I,II, dan III IAIN Palopo.
2. Bapak Dr. Nurdin Kaso, M.Pd. selaku Dekan Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo beserta Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.

3. Ibu Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. selaku ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo yang telah banyak memberikan motivasi serta mencurahkan perhatiannya dalam memberikan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Ibu Dra.Hj.Nursyamsi, M.Pd.I .dan Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd., yang masing-masing sebagai pembimbing I dan II yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak ibu dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak H. Madehang, S.Ag., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta karyawan dan karyawan dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, terkhususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
7. Kepala sekolah, Para Staff tata usaha diseluruh SMP Negeri di Kota Palopo yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
8. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tersayang ayahanda M.Akbar dan ibunda Bunga Rosi yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya,
9. Teruntuk Zulkifli selaku suami tercinta yang selalu memberikan dukungan, pengertian,dan doa dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
10. Semua saudara-saudariku yang selama ini mendoakanku. Mudah-mudahan Allah swt, mengumpulkan kita dalam surga-Nya kelak.

11. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2015 kelas A & B, terkhusus: Siti Saleha, Andi Muh.Adi agung.S, Rosna, Satriani, Hamriani, Anggun Setiawati yang selama ini selalu bersedia membantu, memberi dorongan berupa semangat bangkit, serta senantiasa memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

12. Seluruh sahabat dan adik-adik junior asrama putri IAIN palopo terkhusus kepada: Riska Jasmin, Munirin, Hizratul laily, Sarda Akbar, Rosmala Dewi, Andi Marwah, Risma, Santi, Aisyah Amalia. Terimakasih atas dukungan dan motivasinya selama ini, yang telah bersamaku dalam suka dan duka selama berada di asrama.

Teriring doa, semoga amal kebaikan serta keikhlasan pengorbanan mereka mendapat pahala yang setimpal dari Allah swt.

Palopo, Februari 2020

Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

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

1. *Konsonan*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ža	Ž	Zet dengan titik di bawah

ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda(°).

2. Vokal

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

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

Tanda Vokal	Nama	Latin	Keterangan
أ	<i>Fathah</i>	A	<i>Ā</i>
إ	<i>Kasrah</i>	I	<i>ī</i>
أ	<i>Ḍammah</i>	U	<i>Ū</i>

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Nama	Tanda	Huruf Latin	Nama
يَ	<i>fathah dan ya</i>	Ai	a dan i
وُ	<i>fathah dan wau</i>	Au	a dan u

Contoh

كَيْفَ :*kaifa*

وَهْلَ :*hauला*

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
أ... ...ئ	<i>fathah dan alif atau ya</i>	Ā	a dan garis di atas
يِ	<i>kasrah dan ya</i>	ī	i dan garis di atas
وُ	<i>dammah dan wau</i>	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : mata

رَمَى : rama

قِيلَ : qīla

يَمُوتُ : yamūtu

4. *Tā' marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu: *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t].

Sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

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

Contoh:

رَوْضَةَ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fādilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. *Syaddah (Tasydīd)*

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

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقَّ : *al-haqq*

نُعَم : *nu'ima*

عَدُوٌّ : *'aduwwun*

Jika huruf *ber-tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (ـِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٌّ : 'Alī (bukan 'Aliyy atau 'Aly)

عَرَبِيٌّ : 'Arabī (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

6. Kata Sandang

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

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (*az-zalزالah*)

الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. Hamzah

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

Contoh:

تَأْمُرُونَ : ta 'murūna

النُّوعُ : al-nau'

يَسْأَلُ : syai 'un

أَمْرٌ : umirt

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'ān), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Syarhal-Arba'in al-Nawawi

Risalah fi Ri'ayah al-Maslahah

9. Lafaz al-Jalalah (الله)

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

Contoh:

بِإِلَهِ اللَّهِ دَائِمٌ بِإِلَهِ اللَّهِ billāh

Adapun *tā' marbūtah*di akhir kata yang disandarkan kepada *Lafz al-jllālah*, ditransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ

: *hum fi rahmatillāh*

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 mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi 'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qur'an

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī ' al-Islāmī

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:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan: Zaīd, Nasr Hāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

QS= Al-quran Surah

HR= Hadis Riwayat

SWT.= *Subhanallah wata'ala*

SAW.= *sallallāhu 'alaihi wa sallam*

As= *'alaihi al-salām*

QS .../...: 7= *QS al-Hasyr /59: 7*



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PRAKATA.....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR KUTIPAN AYAT	xxii
DAFTAR KUTIPAN HADITS	xxiii
ABSTRAK	xxiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat penelitian	3
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	5
B. Landasan Teori	7
1. Motivasi Kerja.....	7

2. Kinerja Staff Tata Usaha	14
C. Kerangka Pikir	17
D. Hipotesis Penelitian.....	19
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	20
B. Lokasi Penelitian	22
C. Definisi Operasional Variabel	22
D. Populasi dan Sampel	22
E. Tehnik Pengumpulan Data	25
F. Instrumen Penelitian.....	26
G. Uji Validitas Reliabilitas	27
H. Sumber Data	33
I. Tehnik Analisis Data.....	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	38
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	38
2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif	40
3. Analisis statistik inferensial (uji asumsi klasik).....	69
4. Uji Hipotesis	71
B. Pembahasan Hasil Penelitian	75
BAB V PENUTUP	
A. Simpulan	81
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.2 : Populasi Pegawai di SMP Negeri Kota Palopo	23
Tabel 3.3 : Rincian Populasi Penelitian Staf Tata Usaha.....	25
Tabel 3.4 : Validator Instrumen Penelitian	27
Tabel 3.5 : Interpretasi Validasi isi.....	29
Tabel 3.6 : Uji Validasi Motivasi Kerja.....	29
Tabel 3.7 : Validasi Instrumen Kinerja Staf Tata Usaha	30
Tabel 3.8 : Hasil <i>Cronbach's Alpha</i> Motivasi Kerja.....	32
Tabel 3.8 : Hasil <i>Cronbach's Alpha</i> Kinerja Staf Tata Usaha	32
Tabel 3.9 : Kategorisasi Nilai Motivasi Kerja dan Kinerja Staf Tata Usaha	34
Tabel 4.1 : Data Lokasi SMP Negeri di Kota Palopo	38
Tabel 4.2 : Keadaan Staf Tata Usaha Pada SMP Negeri 1 Palopo	39
Tabel 4.3: Keadaan Staf Tata Usaha Pada SMP Negeri 2 Palopo	39
Tabel 4.4 : Keadaan Staf Tata Usaha Pada SMP Negeri 3 Palopo	39
Tabel 4.5 : Keadaan Staf Tata Usaha pada SMP Negeri 4 Palopo	39
Tabel 4.6: Keadaan Staf Tata Usaha pada SMP Negeri 5 Palopo	39
Tabel 4.7 : Keadaan Staf Tata Usaha pada SMP Negeri 6 Palopo	39
Tabel 4.8 : Keadaan Staf Tata Usaha pada SMP Negeri 7 Palopo	39
Tabel 4.9 :Keadaan Staf Tata Usaha pada SMP Negeri 8 Palopo	40
Tabel 4.10 : Keadaan Staf Tata Usaha pada SMP Negeri9 Palopo	40
Tabel 4.11 : Keadaan Staf Tata Usaha pada SMP Negeri10Palopo	40
Tabel 4.12 : Keadaan Staf Tata Usaha pada SMP Negeri11Palopo	40
Tabel 4.13 : Keadaan Staf Tata Usaha pada SMP Negeri12Palopo	40
Tabel 4.14 : Statistik Motivasi Kerja	41
Tabel 4.15 : Perolehan Persentase Kategorisasi Motivasi Kerja di SMP Negeri1 palopo.....	44
Tabel 4.16 : Perolehan Persentase Kategorisasi Motivasi Kerja di SMP Negeri2 palopo.....	45
Tabel 4.17 : Perolehan Persentase Kategorisasi Motivasi Kerja di SMP Negeri 3palopo	46

Tabel 4.18: Perolehan Persentase Kategorisasi Motivasi Kerja di SMP Negeri4 palopo.....	47
Tabel 4.19: Perolehan Persentase Kategorisasi Motivasi Kerja di SMP Negeri5 palopo.....	48
Tabel 4.20 : Perolehan Persentase Kategorisasi Motivasi Kerja di SMP Negeri6 palopo	49
Tabel 4.21 :Perolehan Persentase Kategorisasi Motivasi Kerja di SMP Negeri7 palopo	50
Tabel 4.22 :Perolehan Persentase Kategorisasi Motivasi Kerja di SMP Negeri8 palopo	51
Tabel 4.23 :Perolehan Persentase Kategorisasi Motivasi Kerja di SMP Negeri9 palopo	52
Tabel 4.24 :Perolehan Persentase Kategorisasi Motivasi Kerja di SMP Negeri10 palopo	53
Tabel 4.25 :Perolehan Persentase Kategorisasi Motivasi Kerja di SMP Negeri11 palopo	54
Tabel 4.26 :Perolehan Persentase Kategorisasi Motivasi Kerja di SMP Negeri12 palopo	55
Tabel 4.27 :Perolehan Persentase Kategorisasi Motivasi Kerja Pada SMP Negeri Palopo.....	56
Tabel 4.28 : Statistik Dekskriptif Kinerja Staf Tata Usaha.....	57
Tabel 4.29 :Perolehan Hasil Presentase kategorisasi Kinerja Staf Tata Usaha di SMP Negeri1 palopo	60
Tabel 4.30 : Perolehan Hasil Presentase kategorisasi Kinerja Staf Tata Usaha di SMP Negeri 2 palopo	61
Tabel 4.31 :Perolehan Hasil Presentase kategorisasi Kinerja Staf Tata Usaha di SMP Negeri 3 palopo	61
Tabel 4.32 : Perolehan Hasil Presentase kategorisasi Kinerja Staf Tata Usaha di SMP Negeri 4 palopo	62
Tabel 4.33 : Perolehan Hasil Presentase kategorisasi Kinerja Staf Tata Usaha di SMP Negeri 5 palopo	63

Tabel 4.34 : Perolehan Hasil Presentase kategorisasi Kinerja Staf Tata Usaha di SMP Negeri 6 palopo	63
Tabel 4.35 : Perolehan Hasil Presentase kategorisasi Kinerja Staf Tata Usaha di SMP Negeri 7 palopo	64
Tabel 4.36 : Perolehan Hasil Presentase kategorisasi Kinerja Staf Tata Usaha di SMP Negeri 8 palopo	65
Tabel 4.37 : Perolehan Hasil Presentase kategorisasi Kinerja Staf Tata Usaha di SMP Negeri 9 palopo	65
Tabel 4.38 : Perolehan Hasil Presentase kategorisasi Kinerja Staf Tata Usaha di SMP Negeri 10 palopo	66
Tabel 4.39: Perolehan Hasil Presentase kategorisasi Kinerja Staf Tata Usaha di SMP Negeri 11 palopo	67
Tabel 4.40 : Perolehan Hasil Presentase kategorisasi Kinerja Staf Tata Usaha di SMP Negeri 12 palopo	67
Tabel 4.41 : Perolehan Hasil Presentase kategorisasi Kinerja Staf Tata Usaha..	68
Tabel 4.42 : Uji Normalitas.....	69
Tabel 4.43 : Keputusan Uji Normalitas Data.....	70
Tabel 4.44 : Uji Linearitas	71
Tabel 4.45 : Hasil Analisis Regresi Sederhana	72
Tabel 4.46 : Koefisien Nilai Determinan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Staf Tata Usaha	73
Tabel 4.47 : Koefisien Regresi Sederhana	74
Tabel 4.48 : Koefisien Regresi Sederhana	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2: Kerangka Pikir	18
Gambar 3.1: Desain Penelitian <i>Expost Facto</i>	21



DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 QS. At- Taubah/9: 105.....11



DAFTAR HADIS

Hadis tentang Motivasi Kerja.....13



ABSTRAK

Silva, 2021. “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Staf Tata Usaha Pada SMP Negeri di Kota Palopo*”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Hj. Nursyamsi dan Sumardin Raupu.

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Staf Tata Usaha Pada SMP Negeri di Kota Palopo. Penelitian ini bertujuan untuk; Mengetahui Motivasi Kerja pada SMP Negeri di Kota Palopo; untuk Mengetahui kinerja Staf Tata Usaha Pada SMP Negeri di Kota Palopo; untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Staf Tata Usaha pada SMP Negeri di Kota Palopo.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif menggunakan regresi sederhana dengan bantuan *SPSS For Windows Versi 20* dan jenis penelitian ini adalah *expos facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah staf tata usaha SMP Negeri Kota Palopo. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh sebanyak 51 staf tata usaha. Metode pengumpulan data dengan menggunakan instrument angket yaitu pengumpulan data berupa pernyataan untuk memperoleh tanggapan dari sejumlah responden yang divalidasi oleh tim pakar yang disusun menggunakan skala liker. Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan uji hipotesis.

Hasil penelitian secara analisis data bahwa motivasi kerja pada SMP Negeri di Kota Palopo termasuk pada kategori sangat baik diperoleh persentase 98% dengan frekuensi sampel 50 orang. Sedangkan kategori baik diperoleh persentase 2% dengan frekuensi sampel 1 orang. Kurang baik diperoleh persentase 0% dengan frekuensi 0 orang. Rendah diperoleh persentase 0% dengan frekuensi 0 orang. Sangat rendah diperoleh persentase 0% dengan frekuensi 0 orang. Adapun motivasi kerja terhadap kinerja staf tata usaha ada peningkatan didukung oleh nilai R Square sebesar 0,628%. Hal ini motivasi kerja (X) terhadap kinerja staf tata usaha (Y) mempunyai pengaruh sebesar 62,8%. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja staf tata usaha.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Staf Tata Usaha

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Motivasi kerja mempengaruhi atau mendorong seseorang terhadap kelompok kerja agar mau melaksanakan sesuatu yang di tetapkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi sangat penting karena dengan motivasi ini di harapkan pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi.¹

Sebagaimana pendapat Didin Kurniadin dan Imam Machali bahwa motivasi dapat memacu seseorang bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga berpengaruh pada pencapaian individu, kelompok, maupun organisasi. Akibatnya, motivasi juga akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.²

Kinerja diidentikkan dengan hasil kerja atau prestasi kerja. Amstrong dan Baron (dalam buku Wibowo yang berjudul manajemen kinerja) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan suatu tujuan strategi organisasi. Kinerja dapat dipengaruhi oleh kompetensi,

¹Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, (Cet, 1; Jakarta : Bumi Aksara, 2001), 216.

²Didin Kurniadin, Imam Machali, *Manajamene Pendidikan Konsep Dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Yogyakarta : Ar-Ruzz Media,2012), 336.

kepemimpinan, dan motivasi sehingga berdampak pada prestasi kerja pegawai. Dengan meningkatnya kinerja pegawai maka akan memperoleh keuntungan baik. Semakin besar kinerja pegawai maka prestasi kerja juga akan semakin cepat tercapai sehingga produktivitas dan tujuan lembaga pendidikan akan tercapai.³

Permasalahan yang sering muncul terkadang pemberian motivasi tidaklah mudah. Hal ini dikarenakan di dalam diri setiap pegawai ada keinginan dan harapan yang berbeda dari setiap pegawai. Jika pimpinan dapat memahami persoalan motivasi maka suatu organisasi akan mendapatkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan. Motivasi kerja dan kinerja pada umumnya bukanlah merupakan hal yang baru. Sudah banyak hasil penelitian menunjukkan pemberian motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.⁴

Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi, diantaranya rendahnya motivasi kerja pegawai yaitu dengan masih banyaknya pegawai yang hadir tidak tepat waktu. Akibatnya, terkadang sasaran kerja pegawai yang dibuat setiap akhir tahun belum maksimal. Mencermati hal tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada SMP Negeri Di Kota Palopo*.⁵

³Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2007), 7.

⁴Hasibuan Malayu, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2003), 4.

⁵Hasil Observasi Pada SMP Negeri Di Kota Palopo, 21, Oktober 2017.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah tingkat motivasi kerja staf tata usaha pada SMP Negeri dikota Palopo ?
2. Bagaimanakah tingkat kinerja staf tata usaha pada SMP Negeri dikota Palopo?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja staf tata usaha pada SMP Negeri dikota Palopo ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat motivasi kerja staf tata usaha pada SMP Negeri dikota Palopo.
2. Mengetahui tingkat kinerja staf tata usaha pada SMP Negeri dikota Palopo.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja staf tata usaha pada SMP Negeri dikota Palopo.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang jelas tentang ada tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja staf tata usaha pada SMP Negeri dikota palopo. Informasi tersebut diharapkan mampu memberikan manfaat secara praktis maupun teoritis yaitu:

1. Manfaat teoretis

Manfaat teoretis yang diharapkan adalah dapat memberi informasi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia pada kaitannya memberikan motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja staf tata usaha.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi lembaga pendidikan: sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi sekolah dalam menilai dan mengevaluasi kinerja staf tata usaha dan dalam membuat kebijakan-kebijakan di masa yang akan datang.
- b. Staf tata usaha: dapat dijadikan bahan referensi dalam meningkatkan peran di dalam penyelenggaraan sekolah guna untuk mencapai hasil yang maksimal untuk meningkatkan mutu pendidikan.
- c. Pembaca: agar pembaca dapat mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja staf tata usaha.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian ini tidak terlepas dari data pendukung yang penulis gunakan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian. Data pendukung ialah penelitian terdahulu yang relevan dan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Dapat dilihat pada uraian berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Tapala yang berjudul “ *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara.e-journal katalogis* “ hasil penelitiannya menyatakan hasil bahwa Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.¹

2. Yoengyong Rahsel dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjajaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD)*”. Tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat motivasi kerja dan kinerja pegawai serta seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Administrasi Umum UNPAD. Metode penelitian yang digunakan adalah deksriptif survey dan eksplanatory survey. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada bagian administrasi umum UNPAD yang berjumlah 225 orang sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 65 orang dan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan regresi linear.²

3. Fricilia Runtuwene penelitian dengan judul “*pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa*

²Yoengyong Rahsel, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjajaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD*, Jurnal Manajemen Magister ,No.2,(Juli 2016), 1.

Selatan” dengan sampel 52 pegawai hasil yang didapat bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.³

Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdapat pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian

No	Penelitian Terdahulu yang Relevan	Persamaan	Perbedaan	
			Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang
1.	Penelitian yang dilakukan oleh Tapala pada tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara.e-journal katalogis “	Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Lokasi Penelitian Yaitu Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju.	Lokasi Penelitian yaitu seluruh SMP Negeri dikota Palopo.
2.	Yoengyong Rahsel dalam penelitiannya pada tahun 2016 yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjajaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD)”.	Tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja	Lokasi Penelitian Yaitu Universitas Padjajaran Bandung (UNPAD) dan jenis Metode Penelitian yang digunakan adalah	Lokasi Penelitian yaitu Seluruh SMP Negeri dikota Palopo. Dan metode penelitian yang digunakan adalah metode

³Rido Sanjaya,”Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam”,*Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*”,(Tahun 2018)
<http://repository.radenintan.ac.id.114>.

			terhadap kinerja pegawai.	deksriptif survey dan eksplanatoy.	kuantitatif.
3.	Penelitian Runtuwene dengan judul <i>“pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Kabupaten Selatan”</i> .	Fricilia penelitian <i>“pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Minahasa Selatan”</i> .	Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Lokasi penelitian yaitu badan kepegawaian daerah Minahasa Selatan.	Lokasi penelitian yaitu seluruh SMP Negeri dikota Palopo.

Berdasarkan ketiga penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketiga penelitian tersebut relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Relevansinya adalah sama-sama melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

B. Landasan Teori

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian motivasi kerja

Motivasi berasal dari bahasa Latin, *Movere* yang berarti dorongan atau daya pe nggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi sangat penting karena dengan motivasi ini di harapkan

pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi.⁴

Berikut ini di paparkan beberapa pengertian motivasi menurut para ahli, yaitu:

- 1) Abraham Sperring, mengemukakan bahwa "*motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment*". (Motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri).
- 2) Sukanto dan Handoko, mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.
- 3) Wahjosumidjo, motivasi dapat diartikan sebagai suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.⁵

Selain pengertian tersebut, Hadari Nawawi mengemukakan, motivasi berarti dorongan sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu, biasanya motif itu diwujudkan dalam berbagai tindak tanduk seseorang, Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan, dengan pengertian tercapainya

⁴Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, (Cet, 1; Jakarta: Bumi Aksara, 2001), 216.

⁵Amirullah, Haris Budiyono, *Pengantar Manajemen* (Cet, 1; Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), 218.

tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.⁶

Motivasi sebagai proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, misalnya faktor ekstern seperti lingkungan kerja, pimpinan, dan kepemimpinan. Selain itu motivasi juga ditentukan oleh faktor intern yang melekat pada diri setiap orang seperti pembawaan, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan, atau harapan. Ilyas mengartikan motivasi sebagai suatu kondisi kejiwaan dan seseorang berupa aneka keinginan, harapan, dorongan, dan kebutuhan yang membuat seseorang melakukan sesuatu untuk mengurangi kesenjangan yang dirasakannya.⁷

Selanjutnya, Malayu S.P Hasibuan mendefinisikan kerja sebagai sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan.⁸

Berdasarkan pengertian motivasi dan kerja, penulis membatasi motivasi kerja sebagai dorongan atau semangat yang sangat mempengaruhi kebutuhan suatu pekerjaan agar seseorang lebih giat untuk bekerja guna memenuhi keinginannya.

Untuk memotivasi pegawai, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi para pegawai, agar dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari sehingga para pegawai lebih bersemangat untuk bekerja. Adapun indikator motivasi kerja dalam penelitian ini

⁶Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gunung Agung, 2000), 351.

⁷Didin Kurniadin, Imam Machali, *Manajamene Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2012), 333.

⁸ Didin Kurniadin, Imam Machali, *Manajamen Pendidikan*, 218.

merujuk pada pendapat *Peterson* dan *Plowman* mencakup *the desire to live* (keinginan untuk hidup), *the desire for possession* (keinginan untuk memiliki sesuatu), *the desire for power* (keinginan akan kekuasaan), dan *the desire for recognition* (keinginan akan pengakuan). Sebagaimana yang dijelaskan sebagai berikut :

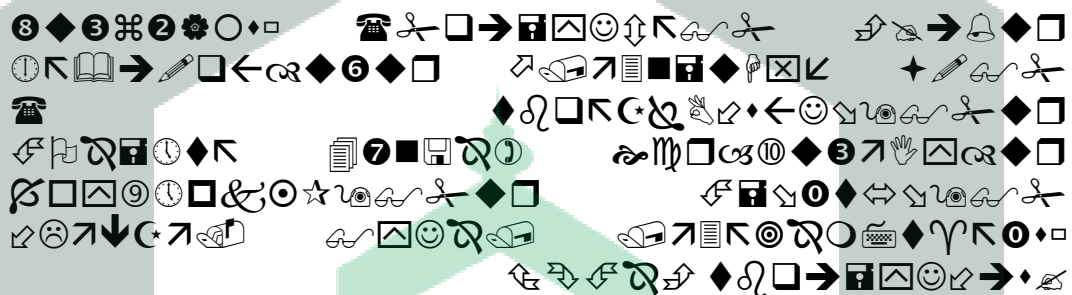
- a) *The desire to live* (keinginan untuk hidup) merupakan keinginan utama setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- b) *The desire for possession* (keinginan untuk memiliki sesuatu) merupakan keinginan manusia yang kedua dan salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- c) *The desire for power* (keinginan akan kekuasaan), merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki dan mendorong orang mau bekerja
- d) *The desire for recognition* (keinginan akan pengakuan) merupakan keinginan jenis terakhir dan juga mendorong orang untuk bekerja.⁹

Ada beberapa jenis motivasi, diantaranya :

- a. Motivasi positif (*intensif positif*) manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi baik ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

⁹Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar*, 217.

- b. Motivasi negatif (intensif negatif) manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi negative semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.¹⁰ Adapun ayat yang berkaitan tentang motivasi kerja yaitu QS. At-Taubah/9: 105



Terjemahnya:

dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."¹¹

Berikut dipaparkan beberapa teori motivasi, diantaranya :

a. Teori kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan

¹⁰ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar*, 222.

¹¹Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahnya, Lajnah Pentashinam Mushaf Al-Qur'an*. (Bandung : Sygma Examedia Arkanleema, 2009), 203.

menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi maka semangat bekerjanya pun akan semakin baik pula.

b. Teori proses

Teori proses pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan, bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan pimpinan. Apabila di perhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang di perolehnya. Jika bekerja baik saat ini maka hasilnya akan diperoleh baik untuk hari esok. Jadi hasil yang dicapai tercermin dalam bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang hasil hari ini merupakan kegiatan kemarin.

c. Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat di pertahankan. Bonus kelompok tergantung pada tingkat produksi

kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.¹²

¹²Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar*, 234.

Dalam meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja, pimpinan sebaiknya berusaha memahami motivasi pegawai dengan selalu memikirkan usaha-usaha apa yang dilakukannya. Secara superficial, motivasi di tingkatkan melalui rancangan pekerjaan yang jelas, pemberian sistem imbalan yang efektif, dan melalui supervisi dan kepedulian (supervision).¹³

Motivasi seseorang akan timbul karena didorong oleh kebutuhannya, baik dalam bekerja maupun dalam kebutuhan pribadinya. Dengan demikian, kebutuhan berperan penting dalam motivasi untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Sebagaimana sabda Rasulullah SAW :

حَدَّثَنَا إِبْرَاهِيمُ بْنُ مُوسَى أَخْبَرَنَا عَيْسَى بْنُ يُونُسَ عَنْ ثَوْرٍ عَنْ خَالِدِ بْنِ مَعْدَانَ عَنْ الْمُقْدَامِ رَضِيَ اللَّهُ
عَنْ رَسُولِ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ
مَا أَكَلْتُ أَحَدًا طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ

Terjemahnya :

“Telah menceritakan kepada kami Ibrahim bin Musa telah mengabarkan kepada kami 'Isa bin Yunus dari Tsaur dari Khalid bin Ma'dan dari Al Miqdam radhiallahu'anhu dari Rasulullah ﷺ bersabda: Tidak ada seorang yang memakan satu makananpun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud 'alaihissalam memakan makanan dari hasil usahanya sendiri”.(HR. Bukhari no. 1930)¹⁴

¹³Azhar Arsyad, *Pokok pokok Manajemen Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*, (Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2003), 70.

¹⁴Abu Abdullah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim *Albukhari Alja'fi*, (Kitab: Jual Beli Juz 3 ; Darul Fikri: Bairut-Libanon,1981), 8.

2. Kinerja Staf Tata Usaha

a. Pengertian kinerja staf tata usaha

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja mencakup bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Amstrong dan Baron mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Wibowo mendefinisikan kinerja sebagai tindakan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, kinerja berbicara tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.¹⁵ Berdasarkan pengertian tersebut, penulis membatasi kinerja sebagai kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian.¹⁶ Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Indikator kinerja dalam penelitian ini merujuk pada teori Hersey,

¹⁵Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada, 2007), 7.

¹⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 76.

Blanchard, dan Johnson mencakup tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, dan peluang. Berikut penjelasannya :

- 1) Tujuan, merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin di capai di masa yang akan datang, dengan demikian tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.
- 2) Standar, merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang di inginkan dapat di capai.
- 3) Umpan balik, merupakan masukan yang di pergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kerja.
- 4) Alat atau sarana, merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.
- 5) Kompetensi, merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk menjalankan pekerjaan yang di berikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
- 6) Motif, merupakan alasan atau pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

- 7) Peluang, Pegawai perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak dan mengambil satu waktu yang tersedia.¹⁷

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kerja terdapat deviasi dari rencana yang telah di tentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai dengan jadwal yang di tentukan atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang di harapkan. Untuk melakukan pengukuran tersebut, di perlukan adanya ukuran kinerja sehingga di perlukan adanya ukuran kinerja. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Ridwan Isya Luthfi, mengutarakan bahwa dalam mengukur kinerja dari seorang pegawai, mempertimbangkan hal-hal berikut:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya).
- c. Ketepatan,waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.¹⁸

Oleh karena itu, orang yang melakukan pengukuran kinerja perlu memenuhi persyaratan, diantaranya dalam posisi mengamati perilaku dan kinerja yang menjadi kepentingan individu, mampu memahami tentang dimensi atau gambaran kinerja, mempunyai pemahaman tentang format skala dan instrumennya, serta harus termotivasi untuk melakukan pekerjaan rutin secara

¹⁷Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 77-80.

¹⁸Ridwan Isya Luthfi, Dkk, " Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya,Kantor Perwakilan Surabaya," *Jurnal Administrasi Bisnis* 13,No.1, (Tahun 2014):<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/> 3.

sadar. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu Gaji, Lingkungan kerja, Budaya organisasi, Kepemimpinan, Motivasi kerja, Disiplin kerja, Kepuasan kerja.

Mangkunegara mengemukakan factor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

- a. Faktor Kemampuan (ability). Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan nyata (knowledge skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- b. Faktor Motivasi (Motivation). Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁹

C. Kerangka Pikir

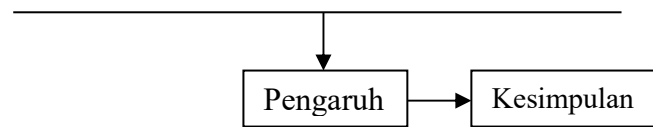
Sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan penting dalam kegiatan operasional suatu organisasi. Hal ini ditunjukkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi melalui keberadaan pegawai yang berkualitas. Dalam upaya untuk mencapai tujuan, pimpinan harus dapat meningkatkan motivasi kerja pegawainya. Pemberian motivasi tersebut tentunya akan memberikan dampak pada pencapaian tujuan suatu organisasi.

¹⁹Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 320.

Pada dasarnya hal yang mendorong timbulnya motivasi dalam diri adalah adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Tiap staf tata usaha memiliki prioritas kebutuhan yang berbeda-beda. Staf tata usaha yang termotivasi untuk memenuhi kebutuhannya akan bekerja lebih giat yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal.

Berdasarkan kajian teori yang telah di paparkan pada bagian atas, maka hal tersebut menjadi perhatian peneliti untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja staf tata usaha pada SMP Negeri dikota Palopo maka, dapat di gambarkan dalam bentuk kerangka pikir sebagai berikut :





D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih perlu di uji. Oleh karena itu, hipotesis berfungsi sebagai kemungkinan untuk menguji kebenaran suatu teori. Jika hipotesis sudah diuji terbukti kebenarannya maka hipotesis tersebut menjadi suatu teori. Jadi, sebuah hipotesis di turunkan dari suatu teori yang sudah ada, kemudian di uji kebenarannya dan pada akhirnya memunculkan teori baru. Fungsi hipotesis yaitu untuk menguji kebenaran suatu teori, memberikan gagasan baru untuk mengembangkan suatu teori, dan memperluas pengetahuan peneliti mengetahui suatu gejala yang sedang di pelajari.²⁰

Berdasarkan asumsi-asumsi diatas, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja staf tata usaha pada SMP Negeri dikota Palopo.

Sedangkan untuk keperluan statistik, hipotesis dirumuskan:

$$H_0: \beta = 0 \text{ lawan } H_1: \beta \neq 0$$

Keterangan:

H_0 = Hipotesis nol tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja staf tata usaha.

H_1 = Hipotesis alternatif terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja staf tata usaha.

²⁰Jonathan Sarwono, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*, (Cet; Yogyakarta: Andi, 2006), 65.

β = Nilai parameter pengaruh.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan dalam penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yang lazim digunakan dalam penelitian yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja staf tata usaha pada SMP Negeri dikota Palopo. Pendekatan metode dalam suatu penelitian dimaksudkan untuk mempermudah penelitian yang dilakukan untuk memperjelas sasaran yang ingin dicapai dengan apa yang diharapkan oleh peneliti.

Dengan ini peneliti menggunakan pendekatan antara lain :

a) Pendekatan pedagogik

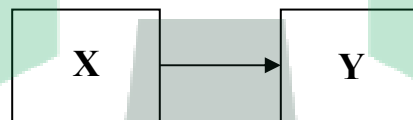
Pendekatan pedagogik, yaitu pendekatan edukatif dan kekeluargaan kepada objek penelitian sehingga mereka tidak merasa canggung untuk terbuka dalam rangka pemberian data, informasi, pengalaman, serta bukti-bukti yang di tanyakan oleh peneliti kepada responden yang dibutuhkan.

b) Pendekatan sosiologis

Pendekatan sosiologis, yaitu usaha mempelajari permasalahan yang berhubungan dengan skripsi ini di dasarkan pada fenomen –fenomena dan kenyataan –kenyataan sosial.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *expost facto* dengan menggunakan regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel X (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja staf tata usaha) dan menggunakan alat bantu statistik bersifat inferensial dan deskriptif. Berikut dipaparkan beberapa definisi dari *expost facto* merupakan penelitian dimana variabel-variabel bebas telah terjadi ketika peneliti mulai pengamatan variabel terikat dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini keterkaitan antar variabel bebas maupun variabel terikat telah terjadi secara alami dan peneliti dengan *setting* tersebut ingin melacak kembali jika dimungkinkan apa yang dimungkinkan menjadi faktor penyebabnya. Kerangka desain penelitian *expost facto* yang bersikap kuantitatif deskriptif yang menggunakan alat bantu ilmu statistic dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1. Desain Penelitian Expost facto

Keterangan :

X = motivasi kerja

Y = kinerja staf tata usaha

\longrightarrow = Pengaruh.¹

¹Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Cet.II;Jakarta:Bumi Aksara, 2004), 165.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan diseluruh SMP Negeri yang ada dikota Palopo. Alasan peneliti memilih SMP Negeri dikota Palopo karena berdasarkan hasil observasi, yang menunjukkan bahwa kinerja staf tata usaha masih kurang baik.

C. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari adanya salah pengertian dan salah persepsi dalam memahami judul, maka penulis mengemukakan beberapa definisi operasional.

1. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang sangat mempengaruhi kebutuhan suatu pekerjaan agar seseorang lebih giat untuk bekerja guna memenuhi keinginnya. Adapun indikator motivasi kerja dalam penelitian ini merujuk pada pendapat *Peterson* dan *Plowman* mencakup *the desire to live* (keinginan untuk hidup), *the desire for possession* (keinginan untuk memiliki sesuatu), *the desire for power* (keinginan akan kekuasaan), dan *the desire for recognition* (keinginan akan pengakuan).
2. Kinerja Staf tata usaha adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang staf tata usaha dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini meliputi tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, dan peluang.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.²

Populasi dalam penelitian ini adalah staf tata usaha pada SMP Negeri dikota palopo pada tahun 2018/2019 Terdiri dari 103 staf tata usaha. Berikut rincian populasi penelitian :

Tabel 3.2 Populasi Penelitian

Nama SMP	Jumlah Staf tata usaha
SMP Negeri 1 Palopo	10
SMP Negeri 2 Palopo	9
SMP Negeri 3 Palopo	15
SMP Negeri 4 Palopo	8
SMP Negeri 5 Palopo	5
SMP Negeri 6 Palopo	14
SMP Negeri 7 Palopo	7
SMP Negeri 8 Palopo	12
SMP Negeri 9 Palopo	5
SMP Negeri 10 Palopo	5
SMP Negeri 11 Palopo	5
SMP Negeri 12 Palopo	8
Jumlah	103

2. Sampel penelitian

Sampel dapat diartikan sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Untuk menentukan jumlah sampel dengan menggunakan teknik *simple random sampling* dengan rumus *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

²Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, XVIII (Bandung: Alfabeta, 2003).

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir.

Dari jumlah populasi tersebut dengan tingkat kelonggaran ketidak telitian ditetapkan sebesar 10% maka dengan menggunakan rumus Solvin diatas diperoleh sampel sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{103}{1 + 103(10\%)^2} = \frac{103}{1 + 103(0,01)} = \frac{103}{1 + 1,03} = \frac{103}{2,03} = 50,74$$

Dalam penelitian ini, ditetapkan sampel sebesar 51 orang sebagai sampel penelitian yang berarti diatas batas sampel minimal yang kehendaki rumus Solvin.

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini digunakan *multistage random sampling* (Proporsional Berimbang dan Acak). Untuk menentukan besarnya jumlah subjek yang ditetapkan pada setiap sub populasi maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$F_i = \frac{N_i}{n} \times 51$$

Keterangan :

F_i = Sampel setiap kelas

N_i = Sub populasi kelas i

n = Jumlah populasi

Tentang besarnya jumlah sub populasi dan sampel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.3 Sampel Penelitian

Nama SMP	Jumlah Staf tata usaha
SMP Negeri 1 Palopo	4
SMP Negeri 2 Palopo	6
SMP Negeri 3 Palopo	5
SMP Negeri 4 Palopo	3
SMP Negeri 5 Palopo	5
SMP Negeri 6 Palopo	3
SMP Negeri 7 Palopo	4
SMP Negeri 8 Palopo	5
SMP Negeri 9 Palopo	4
SMP Negeri 10 Palopo	5
SMP Negeri 11 Palopo	4
SMP Negeri 12 Palopo	3
Jumlah	51

E. Tehnik Pengumpulan Data

Berdasarkan penelitian ini, beberapa tehnik pengumpulan data yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

1. Angket

Angket adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Metode ini dilakukan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan tertulis dengan harapan responden dapat segera memberikan jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.³ Dalam hal ini, angket yang digunakan untuk mengetahui variabel motivasi kerja dan kinerja staf tata usaha pada SMP Negeri dikota palopo. Adapun format kisi-kisi angket X dan Y dapat dilihat dalam bentuk lampiran.

³ST. Sunarto. *Metode Penelitian*. (Semarang: UNNES PRESS, 2012), 82.

2. Observasi

Observasi dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap pelaksanaan, dan menilai seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja staf tata usaha.

3. Dokumentasi

Untuk melengkapi data awal diperlukan pengumpulan data dengan menggunakan teknik dokumentasi yang berkaitan data tentang jumlah staf tata usaha pada sekolah SMP Negeri dikota Palopo dan beberapa aspek lain yang berkaitan dengan penyusunan skripsi ini.

F. Instrumen Penelitian

Instrument dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket. Angket disusun berdasarkan indikator variabel penelitian yang telah dibahas berdasarkan kajian teori. Penggunaan angket dimaksudkan untuk mengumpulkan sejumlah data tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja staf tata usaha pada SMP Negeri di kota palopo.

Butir-butir instrumen angket dalam penelitian ini disajikan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap dan presepsi tentang masing-masing variabel yang diteliti. Jawaban setiap item yang digunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif yaitu: untuk variabel motivasi kerja (SS) sangat setuju, (S) setuju, (KS) kurang setuju, (TS) tidak setuju, (STS) sangat tidak setuju, untuk kinerja pegawai, (SS) sangat setuju, (S) setuju, (KS) kurang setuju, (TS) tidak setuju, (STS) sangat tidak setuju. Pemberian bobot

terhadap pertanyaan positif dimulai dari 54321, sedangkan pertanyaan negatif 12345.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji validitas

Sebelum angket digunakan terlebih dahulu instrumen angket diuji coba. Dalam hal ini uji validitas dan reliabilitas. Suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Uji Validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner atau angket. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.⁴ Validitas ini dapat dibantu dengan menggunakan kisi-kisi instrumen. Dalam kisi-kisi tersebut terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolak ukur dan butir soal (*item*) pertanyaan atau pernyataan yang telah dijabarkan dalam indikator. Dengan kisi-kisi instrumen itu maka pengujian validitas dapat dilakukan dengan mudah dan sistematis. Jumlah tenaga ahli yang digunakan minimal tiga orang atau validator untuk divalidasi. Adapun validator yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Validator Instrumen Penelitian

No	Nama	Pekerjaan
1	Lisa Aditya Dwiwansyah Musa, S.Pd., M.Pd.	Dosen
2	Nur Rahmah, M.Pd.	Dosen

Sumber Data : Dosen Validator Angket.

Validator diberikan lembar validasi setiap instrumen untuk diisi dengan tanda centang (✓) pada skala *likert* 1-4 seperti berikut ini:

⁴Riduwan, *Pengantar Statistik*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 106.

- Skor 1 : Sangat Setuju
 Skor 2 : Setuju
 Skor 3 : Tidak Setuju
 Skor 4 : Sangat Tidak Setuju

Data hasil validasi dikonsultasikan dengan ahli untuk instrumen angket yang berupa pertanyaan atau pernyataan dianalisis dengan berlandaskan teori yang akan diukur tentang aspek-aspek, memberi keputusan dan mempertimbangkan masukan, komentar dan saran-saran dari validator. Selanjutnya berdasarkan lembar validasi yang telah diisi oleh validator tersebut dapat ditentukan validitasnya dengan rumus statistik *Aiken's* berikut:⁵

Keterangan:

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

$S = r - lo$
 n = banyaknya validator
 lo = Angka penilai validitas yang terendah (misalnya 1).
 c = Angka penilaian validitas tertinggi (misalnya 5)
 r = Angka yang diberikan oleh penilai.⁶

Selanjutnya hasil perhitungan validitas isi setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi sebagai berikut:⁷

⁵Syaifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), 113.

⁶Azwar, 2012: 113 *Teori Validitas Aiken's*, Hendryadi (2014), diakses pada tanggal 11 Januari 2018, pada pukul 16.08.

⁷Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. (Bandung: Alfabeta, 2010), 184.

Tabel 3.5 Interpretasi Validitas Isi

Interval	Interprestasi
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

Adapun ringkasan hasil uji validitas motivasi kerja, dapat dilihat pada tabel 3.7 dibawah ini :

Tabel 3.6 Uji Validasi Instrumen Motivasi Kerja

No	Aspek yang dinilai	Nilai Validator		Skala Rater		Σs	V
		I	II	SI	S II		
1	Petunjuk pengisian dalam bahasa yang jelas	4	4	3	3	6	0,75
2	Pernyataan- Pernyataan yang dibuat pada instrumen motivasi kerja sesuai dengan indikator penelitian	4	4	3	3	6	0,75
3	Pernyataan- pernyataan dalam instrumen motivasi kerja sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai	4	4	3	3	6	0,75
4	Pernyataan- pernyataan dalam instrumen motivasi kerja tidak mengandung makna yang ganda	3	5	3	4	7	0,87
5	Instrumen motivasi kerja menggunakan format penilaian	4	5	3	4	7	0,87

	yang sederhana dan mudah dipahami						
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen motivasi kerja sesuai dengan kaidah EYD bahasa indonesia yang baik dan benar	4	5	3	4	7	0,87
	Rata-Rata	4	5	3	4	7	0,87

Berdasarkan uji validasi tersebut yang dilakukan oleh kedua validator yaitu nilai V (Aiken's) pada instrumen motivasi kerja disetiap item pernyataan maka diperoleh hasil V yang tertera pada tabel tersebut dengan nilai rata-rata dari setiap hasil V adalah 0,87 Interpretasi Validitas Isi pada tabel tersebut, maka tingkat kevaliditasan berada pada 0,80 – 1,00 sehingga tingkat hubungannya sangat kuat.

Adapun ringkasan hasil uji validitas kinerja staf tata usaha, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.7 Uji Validasi Instrumen Kinerja Staf Tata Usaha

No	Aspek yang dinilai	Nilai Validator		Skala Rater		Σs	V
		I	II	SI	S II		
1	Petunjuk pengisian dalam bahasa yang jelas	4	4	3	3	6	0,75
2	Pernyataan- Pernyataan yang dibuat pada instrumen motivasi kerja sesuai dengan indikator penelitian	4	4	3	3	6	0,75
3	Pernyataan- pernyataan dalam	4	4	3	3	6	0,75

	instrumen motivasi kerja sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai						
4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen motivasi kerja tidak mengandung makna yang ganda	3	5	3	4	7	0,87
5	Instrumen motivasi kerja menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami	4	5	3	4	7	0,87
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen motivasi kerja sesuai dengan kaidah EYD bahasa indonesia yang baik dan benar	4	5	3	4	7	0,87
Rata-Rata		4	5	3	4	7	0,87

Dari Interpretasi Validitas Isi pada tabel tersebut, maka tingkat kevaliditasan berada pada 0,80 – 1,00 sehingga tingkat hubungannya sangat valid.

2. Uji Realibitas

Menurut Adalwiah reabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk mengetahui suatu alat ukur itu reliabel dapat diuji dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Dimana satu variabel reliabel jika

memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.⁸ Apabila variabel mempunyai *cronbach' alpha* > 0,60 maka variabel tersebut dinyatakan reliabel, sebaliknya *cronbach alpha* < 0,60 maka variabel tersebut tidak reliabel, Atau *Croanbach's alpha* lebih besar dari r tabel. Semakin nilai alphanya mendekati 1 maka nilai reliabilitasnya semakin terpercaya.

Tingkat reliabel suatu variabel atau konstruk penelitian dapat dilihat dari uji statistik *Croanbach alpha* (*a*). Variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Croanbach alpha* > 0,60, atau lebih besar dari r tabel. Semakin nilai alphanya mendekati 1 maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.8 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	r tabel 5% (51)	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,699	0,279	Reliabel
2	Kinerja Staf tata usaha	0,762	0,279	Reliabel

Dari tabel tersebut terlihat bahwa semua variabel motivasi kerja dan kinerja staf tata usaha semuanya reliabel, hal ini terlihat dari nilai *Cronbach Alpha* variabel motivasi kerja (X) memperoleh nilai 0,699, dan kinerja staf tata usaha (Y) sebesar 0,762 lebih besar dari 0,06 maka dinyatakan reliabel.

⁸Adalwiah, (2015). *Metode Penelitian* (<http://etheses.uinmalang.ac.id> diakses 09 Januari 2018)

H. Sumber Data

Adapun dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek darimana data diperoleh.⁹ Peneliti menulis dengan menggunakan dua sumber data yaitu :

1. Data primer, yaitu sumber data yang langsung didapatkan oleh peneliti dalam proses penelitian melalui instrumen penelitian yang digunakan. Adapun yang merupakan data primer dalam penelitian ini adalah perolehan angket motivasi kerja (X) dan kinerja staf tata usaha (Y) pada SMP Negeri dikota palopo.

2. Data sekunder, merupakan data yang yang diperoleh melalui studi dokumentasi perolehan dokumen pribadi/resmi, referensi yang memiliki relevansi dengan fokus penelitian. Adapun data sekunder dalam penelitian ini yaitu data yang didapatkan dari sumber yang berhubungan seperti staf tata usaha sekolah.

I. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Dekskriptif

Statistik deksriptif adalah metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu gugus data sehingga memberikan informasi yang berguna.¹⁰ Statistik deksriptif digunakan untuk mendeksripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, median modus, variansi, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimun, tabel distribusi frekuensi, dan lain-lain.

⁹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Suatu Pendekatan Praktik*, 129.

¹⁰Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. (Bandung: Alfabeta, 2010), 184.

Selanjutnya hasil perhitungan deskriptif ini setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi sebagai berikut:

Tabel 3.9 Kategorisasi Nilai Motivasi Kerja dan Kinerja Staf Tata Usaha

Rentang % skor	Kategori
80-100	Sangat baik
60-79	Baik
40-59	Cukup baik
20-39	Rendah
0-19	Sangat rendah

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis data sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas kolmogrov smirnov merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS ver.20*.

Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas dan tidak normalitas sebagai berikut:

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

jika nilai signifikansi $< \alpha (0,05)$ maka data penelitian tidak berdistribusi normal.¹¹

2) Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui sifat hubungan antara variabel independen (bebas) dengan dependen (terikat) merupakan suatu garis lurus (linier).

Dasar pengambilan keputusan memenuhi linieritas dan tidak linieritas adalah sebagai berikut:

Jika nilai *deviation from linearity* Sig, $> 0,05$, maka ada hubungan yang linear secara signifikansi antara variabel independent dengan variabel dependent.

Jika nilai *deviation from linearity* Sig, $< 0,05$, maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent.

Hasil F hitung kemudian dikonsultasikan dengan F tabel dengan taraf signifikansi 5%. Dalam hal ini berlaku ketentuan bila F hitung lebih besar dari F tabel maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Apabila F hitung $< F$ tabel dengan taraf signifikansi 0,05, maka hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) dinyatakan tidak linear. Sebaliknya apabila F hitung $> F$ tabel dengan taraf signifikansi 0,05, maka hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) dinyatakan linear.¹²

¹¹Sahid Raharjo, "SPSS Indonesia," dalam <http://www.spss.com/2014/01/ujinormalitas-kolmogrov-smirnov-spps.html>, diakses 20 januari 2017 pukul 20.00 WIB.

¹²Sahid Raharjo, "SPSS Indonesia," dalam <http://www.spss.com/2014/01/ujinormalitas-kolmogrov-smirnov-spps.html>, diakses 20 januari 2017 pukul 23.00 WIB.

Demi kemudahan dalam uji linearitas, peneliti menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 20 for windows.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengambil keputusan berdasarkan analisis data, baik dari percobaan maupun dari observasi. Adapun rumus yang digunakan dalam uji hipotesis ini yaitu analisis regresi linear sederhana.

a. Analisis Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yaitu pengaruh motivasi kerja (variabel X) terhadap kinerja staf tata usaha (variabel Y) dengan menggunakan persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b (X)$$

Dimana:

a = konstanta

b = koefisien regresi

Y = Variabel dependen (variabel tak bebas)

X = Variabel independen (variabel bebas)

Syarat kelayakan yang harus terpenuhi saat menggunakan regresi linear sederhana adalah:

- a) Jumlah sampel yang digunakan harus sama
- b) Jumlah variabel bebas (X) adalah 1 (satu)
- c) Nilai residual harus berdistribusi normal

- d) Terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas (X) dengan variabel tergantung (Y)
 - e) Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
- b. Uji hipotesis membandingkan nilai Sig dengan 0,05

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan melihat nilai signifikansi sebagai adalah:

- a) Jika nilai signifikansi (sig.) lebih kecil $<$ dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y).
 - b) Jika nilai signifikansi (sig.) lebih besar $>$ dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y).
- c. Uji hipotesis membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel

Uji hipotesis ini sering disebut juga dengan uji t, dimana dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah:

- a) Jika nilai t_{hitung} lebih besar $>$ t_{tabel} maka ada pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y).
 - b) Jika nilai t_{hitung} lebih kecil $<$ dari t_{tabel} maka tidak ada pengaruh.¹³
- d. Melihat besar pengaruh variabel X terhadap Y

Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja staf tata usaha (Y) dalam analisis regresi linear sederhana. model analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) vers.20. Dalam analisis regresi linear sederhana tersebut penulis menggunakan uji t.

¹³Sahid Raharjo, 46.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Tabel 4.1 Data Lokasi SMP Negeri di Kota Palopo

No.	Nama Sekolah	Alamat	Kecamatan
1.	SMP Negeri 1 Palopo	Jl. A. Pangerang No. 2 Palopo	Wara Utara
2.	SMP Negeri 2 Palopo	Jl. Simpursiang No. 12 Palopo, Tomarunding	Wara Utara
3.	SMP Negeri 3 Palopo	Jl. Andi Kambo Palopo, Salekoe	Wara Timur
4.	SMP Negeri 4 Palopo	Jl. Andi Kambo Malatunrung,	Wara Timur
5.	SMP Negeri 5 Palopo	Jl. Dr Ratulangi Balandai	Bara
6.	SMP Negeri 6 Palopo	Jl. Pongsimpin	Mungkajang Kota Palopo
7.	SMP Negeri 7 Palopo	Jl. Andi Pangerang No. 6 Palopo	Wara Utara
8.	SMP Negeri 8 Palopo	Jl. Dr Ratulangi No. 66	Bara
9.	SMP Negeri 9 Palopo	Jl. Dr Ratulangi Km 11. Maroangin	Telluwana
10.	SMP Negeri 10 Palopo	Jl. Yogie S memed Songka,	Wara Selatan
11.	SMP Negeri 11 Palopo	Jl. Veteran Km 10 Battang,	Wara barat
12.	SMP Negeri 12 Palopo	Jl. Pendidikan kel.Sumarambu	Telluwana

Sumber Data: Dokumentasi Kantor Dinas Pendidikan kota Palopo, September 2016.

Tabel 4.2 Keadaan Staf Tata Usaha pada SMP Negeri 1 Palopo

Jumlah Staf Tata Usaha			Tingkat Pendidikan		
PNS	Non PNS	Jumlah	SMA	D3	S1
1	3	4	1	3	1

Tabel 4.3 Keadaan Staf Tata Usaha pada SMP Negeri 2 Palopo

Jumlah Staf Tata Usaha			Tingkat Pendidikan	
PNS	Non PNS	Jumlah	D3	S1
2	4	6	5	1

Tabel 4.4 Keadaan Staf Tata Usaha pada SMP Negeri 3 Palopo

Jumlah Staf Tata Usaha			Tingkat Pendidikan	
PNS	Non PNS	Jumlah	D3	S1
1	4	5	3	2

Tabel 4.5 Keadaan Staf Tata Usaha pada SMP Negeri 4 Palopo

Jumlah Staf Tata Usaha			Tingkat Pendidikan		
PNS	Non PNS	Jumlah	SMA	D3	S1
-	3	3	-	1	2

Tabel 4.6 Keadaan Staf Tata Usaha pada SMP Negeri 5 Palopo

Jumlah Staf Tata Usaha			Tingkat Pendidikan	
PNS	Non PNS	Jumlah	D3	S1
1	4	5	4	2

Tabel 4.7 Keadaan Staf Tata Usaha pada SMP Negeri 6 Palopo

Jumlah Staf Tata Usaha			Tingkat pendidikan	
PNS	Non PNS	Jumlah	D3	S1
-	3	3	1	2

Tabel 4.8 Keadaan Staf Tata Usaha pada SMP Negeri 7 Palopo

Jumlah Staf Tata Usaha			Tingkat Pendidikan	
PNS	Non PNS	Jumlah	D3	S1
1	3	4	2	2

Tabel 4.9 Keadaan Staf Tata Usaha pada SMP Negeri 8 Palopo

Jumlah Staf Tata Usaha			Tingkat Pendidikan	
PNS	Non PNS	Jumlah	D3	S1
-	5	5	4	1

Tabel 4.10 Keadaan Staf Tata Usaha pada SMP Negeri 9 Palopo

Jumlah Staf Tata Usaha			Tingkat Pendidikan	
PNS	Non PNS	Jumlah	D3	S1
-	4	4	1	3

Tabel 4.11 Keadaan Staf Tata Usaha pada SMP Negeri 10 Palopo

Jumlah Staf Tata Usaha			Tingkat Pendidikan	
PNS	Non PNS	Jumlah	D3	S1
2	3	5	1	4

Tabel 4.12 Keadaan Staf Tata Usaha pada SMP Negeri 11 Palopo

Jumlah Staf Tata Usaha			Tingkat Pendidikan	
PNS	Non PNS	Jumlah	D3	S1
-	4	4	1	3

Tabel 4.13 Keadaan Staf Tata Usaha pada SMP Negeri 12 Palopo

Jumlah Staf Tata Usaha			Tingkat Pendidikan	
PNS	Non PNS	Jumlah	D3	S1
-	3	3	1	2

2. Analisis Statistik Deskriptif

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

a. Deskripsi Variabel (X) Motivasi Kerja

Hasil analisis yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja yang diperoleh berdasarkan penyebaran angket sesuai dengan indikator masing-masing sebagai berikut:

Tabel 4.14 Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Motivasi Kerja

		Statistics											
		SMP_1	SMP_2	SMP_3	SMP_4	SMP_5	SMP_6	SMP_7	SMP_8	SMP_9	SMP_10	SMP_11	SMP_12
N	Valid	4	6	5	3	5	3	4	5	4	5	4	3
	Missing	8	6	7	9	7	9	8	7	8	7	8	9
	Mean	91.00	91.33	88.80	92.00	92.00	90.67	95.00	88.00	84.00	90.40	92.00	85.33
	Std. Error of Mean	1.915	1.909	2.332	2.309	1.265	3.528	1.000	1.789	3.266	2.993	2.309	2.667
	Median	90.00	92.00	88.00	92.00	92.00	92.00	96.00	88.00	84.00	92.00	92.00	88.00
	Std. Deviation	3.830	4.676	5.215	4.000	2.828	6.110	2.000	4.000	6.532	6.693	4.619	4.619
	Variance	14.667	21.867	27.200	16.000	8.000	37.333	4.000	16.000	42.667	44.800	21.333	21.333
	Range	8	12	12	8	8	12	4	8	16	16	8	8
	Minimum	88	84	84	88	88	84	92	84	76	80	88	80
	Maximum	96	96	96	96	96	96	96	92	92	96	96	88
	Sum	364	548	444	276	460	272	380	440	336	452	368	256

Sumber data: Hasil angket pada SMP Negeri di Kota Palopo menggunakan aplikasi *spps ver.20*

Tabel motivasi kerja tersebut menunjukkan jumlah responden (N) adalah 51, pada seluruh sekolah di SMP Negeri dikota palopo, berikut penjelasannya:

- 1) Pada SMP Negeri 1 palopo Dari 4 responden ini nilai terkecil (Minimum) adalah 88 dan nilai motivasi kerja terbesar (Maximum) adalah 96. Nilai

yang menjadi sampel penelitian mempunyai skor rata-rata 91,00 dengan variansi 14,667 dan standar deviasi 3,830 dari skor ideal 100.

- 2) pada SMP Negeri 2 palopo dari 6 responden nilai terkecil (Minimum) adalah 84 dan nilai motivasi kerja terbesar (Maximun) adalah 96. Adapun nilai yang menjadi sampel penelitian mempunyai skor rata-rata 91,33 dengan variansi 21,867 dan standar deviasi 4,676 dari skor ideal 100.
- 3) Pada SMP Negeri 3 palopo dari 5 responden nilai terkecil (Minimum) adalah 84 dan nilai motivasi kerja terbesar (Maximun) adalah 96, dan nilai yang menjadi sampel penelitian mempunyai skor rata-rata 88,80 dengan variansi 27,200 dan standar deviasi 5,215 dari skor ideal 100.
- 4) Pada SMP Negeri 4 palopo dari 3 responden nilai terkecil (Minimum) adalah 88 dan nilai motivasi kerja terbesar (Maximun) adalah 96, dan nilai yang menjadi sampel penelitian mempunyai skor rata-rata 92,00 dengan variansi 16,00 dan standar deviasi 4,00 dari skor ideal 100.
- 5) Pada SMP 5 palopo dari 5 responden nilai terkecil (Minimum) adalah 88 dan nilai motivasi kerja terbesar (Maximun) adalah 96, dan nilai yang menjadi sampel penelitian mempunyai skor rata-rata 92,00 dengan variansi 8,00 dan standar deviasi 2,828 dari skor ideal 100.
- 6) Pada SMP Negeri 6 palopo dari 3 responden nilai terkecil (Minimum) adalah 84 dan nilai motivasi kerja terbesar (Maximun) adalah 96, dan nilai yang menjadi sampel penelitian mempunyai skor rata-rata 90,67 dengan variansi 37,333 dan standar deviasi 6,110 dari skor ideal 100.

- 7) Pada SMP Negeri 7 palopo dari 4 responden nilai terkecil (Minimum) adalah 92, dan nilai motivasi kerja terbesar (Maximun) adalah 96, dan nilai yang menjadi sampel penelitian mempunyai skor rata-rata 95,00 dengan variansi 4,000 dan standar deviasi 2,000 dari skor ideal 100.
- 8) Pada SMP Negeri 8 palopo dari 5 responden nilai terkecil (Minimum) adalah 84, dan nilai motivasi kerja terbesar (Maximun) adalah 92, dan nilai yang menjadi sampel penelitian mempunyai skor rata-rata 88,00 dengan variansi 16,000 dan standar deviasi 4,000 dari skor ideal 100.
- 9) Pada SMP Negeri 9 palopo dari 4 responden nilai terkecil (Minimum) adalah 76, dan nilai motivasi kerja terbesar (Maximun) adalah 92, dan nilai yang menjadi sampel penelitian mempunyai skor rata-rata 84,00 dengan variansi sebesar 42,667 dan standar deviasi 6,532 dari skor ideal 100.
- 10) Pada SMP Negeri 10 palopo Dari 5 responden nilai terkecil (Minimum) adalah 80, dan nilai motivasi kerja terbesar (Maximun) adalah 96, dan nilai yang menjadi sampel penelitian mempunyai skor rata-rata 90,40 dengan variansi sebesar 44,800 dan standar deviasi 6,693 dari skor ideal 100.
- 11) Pada SMP Negeri 11 palopo dari 4 responden nilai terkecil (Minimum) adalah 88, dan nilai motivasi kerja terbesar (Maximun) adalah 96, dan nilai yang menjadi sampel penelitian mempunyai skor rata-rata 92,00 dengan variansi sebesar 21,333 dan standar deviasi 4,619 dari skor ideal 100.
- 12) Pada SMP Negeri 12 palopo dari 3 responden nilai terkecil (Minimum) adalah 80, dan nilai motivasi kerja terbesar (Maximun) adalah 88, dan nilai

yang menjadi sampel penelitian mempunyai skor rata-rata 85,33 dengan variansi sebesar 21,333 dan standar deviasi 4,619 dari skor ideal 100.

Jika skor variabel hasil angket pembelajar langsung dikelompokkan dalam 5 kategori maka diperoleh distribusi dan presentase seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.15 Perolehan Presentase Kategorisasi Motivasi Kerja di SMP Negeri 1 Palopo

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
80-100	Sangat Baik	2	50%
60-79	Baik	1	25%
40-59	Kurang Baik	1	25%
20-39	Rendah	0	0%
0-19	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah		4	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, thn 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dikemukakan hasil angket pada variabel motivasi kerja di SMP Negeri 1 palopo yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada kategori kurang baik diperoleh persentase 25% dengan frekuensi 1 orang. Sedangkan kategori baik diperoleh persentase 25% dengan frekuensi 1 orang. Motivasi kerja pada kategori sangat baik pada kategori sangat baik diperoleh persentase 50% dengan frekuensi 2 orang.

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwasanya motivasi kerja di SMP Negeri 1 Palopo termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi sampel 2 orang dari hasil persentase 50%. Adapun skor rata-rata 91,00. Tingginya hasil persentase motivasi kerja dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Tabel 4.16 Perolehan Presentase Kategorisasi Motivasi Kerja di SMP Negeri 2 Palopo

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
80-100	Sangat Baik	2	33%
60-79	Baik	2	33%
40-59	Kurang Baik	1	17%
20-39	Rendah	1	17%
0-19	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah		6	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dikemukakan hasil angket pada variabel motivasi kerja di SMP Negeri 2 palopo yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada kategori rendah diperoleh persentase 17% dengan frekuensi 1 orang. Sedangkan kategori kurang baik diperoleh persentase 17% dengan frekuensi 1 orang. Motivasi kerja pada kategori sangat baik diperoleh persentase 33% dengan frekuensi 2 orang.

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwasanya motivasi kerja di SMP Negeri 2 Palopo termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi sampel 2 orang dari hasil persentase 33%. Adapun skor rata-rata 91,33. Tingginya hasil persentase motivasi kerja dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Tabel 4.17 Perolehan Presentase Kategorisasi Motivasi Kerja di SMP Negeri 3 Palopo

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
80-100	Sangat Baik	2	40%
60-79	Baik	1	20%
40-59	Kurang Baik	1	20%
20-39	Rendah	1	20%
0-19	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah		5	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat dikemukakan hasil angket pada variabel motivasi kerja di SMP Negeri 3 palopo yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada kategori rendah diperoleh persentase 20% dengan frekuensi 1 orang. Sedangkan kategori kurang baik diperoleh persentase 20% dengan frekuensi 1 orang. Motivasi kerja pada kategori baik diperoleh persentase 20% dengan frekuensi 1 orang dan motivasi kerja pada kategori sangat baik diperoleh persentase 40% dengan frekuensi 2 orang.

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwasanya motivasi kerja di SMP Negeri 3 Palopo termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi sampel 2 orang dari hasil persentase 40%. Adapun skor rata-rata 88,80. Tingginya hasil persentase motivasi kerja dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Tabel 4.18 Perolehan Presentase Kategorisasi Motivasi Kerja di SMP Negeri 4 Palopo

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
80-100	Sangat Baik	2	40%
60-79	Baik	1	30%
40-59	Kurang Baik	1	30%
20-39	Rendah	0	0%
0-19	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah		4	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat dikemukakan hasil angket pada variabel motivasi kerja di SMP Negeri 4 palopo yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada kategori rendah diperoleh persentase 0% dengan frekuensi 0 orang. Sedangkan kategori kurang baik diperoleh persentase 30% dengan frekuensi 1 orang. Motivasi kerja pada kategori baik diperoleh persentase 30% dengan frekuensi 1 orang dan motivasi kerja pada kategori sangat baik diperoleh persentase 40% dengan frekuensi 2 orang.

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwasanya motivasi kerja di SMP Negeri 4 Palopo termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi sampel 2 orang dari hasil persentase 40%. Adapun skor rata-rata 92,00. Tingginya hasil persentase motivasi kerja dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Tabel 4.19 Perolehan Presentase Kategorisasi Motivasi Kerja di SMP Negeri 5 Palopo

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
80-100	Sangat Baik	1	20%
60-79	Baik	3	60%
40-59	Kurang Baik	1	20%
20-39	Rendah	0	0%
0-19	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah		5	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dikemukakan hasil angket pada variabel motivasi kerja di SMP Negeri 5 palopo yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada kategori rendah diperoleh persentase 0% dengan frekuensi 0 orang. Sedangkan kategori kurang baik diperoleh persentase 20% dengan frekuensi 1 orang. Motivasi kerja pada kategori baik diperoleh persentase 60% dengan frekuensi 3 orang dan motivasi kerja pada kategori sangat baik diperoleh persentase 20% dengan frekuensi 1 orang.

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwasanya motivasi kerja di SMP Negeri 5 Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 3 orang dari hasil persentase 60%. Adapun skor rata-rata 92,00. Tingginya hasil persentase motivasi kerja dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Tabel 4.20 Perolehan Presentase Kategorisasi Motivasi Kerja di SMP Negeri 6 Palopo

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
80-100	Sangat Baik	1	34%
60-79	Baik	1	33%
40-59	Kurang Baik	1	33%
20-39	Rendah	0	0%
0-19	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah		3	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dikemukakan hasil angket pada variabel motivasi kerja di SMP Negeri 6 palopo yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada kategori rendah diperoleh persentase 0% dengan frekuensi 0 orang. Sedangkan kategori kurang baik diperoleh persentase 33% dengan frekuensi 1 orang. Motivasi kerja pada kategori baik diperoleh persentase 33% dengan frekuensi 1 orang dan motivasi kerja pada kategori sangat baik diperoleh persentase 34% dengan frekuensi 1 orang.

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwasanya motivasi kerja di SMP Negeri 6 Palopo termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi sampel 1 orang dari hasil persentase 34%. Adapun skor rata-rata 90,67. Tingginya hasil persentase motivasi kerja dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Tabel 4.21 Perolehan Presentase Kategorisasi Motivasi Kerja di SMP Negeri 7 Palopo

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
80-100	Sangat Baik	3	75%
60-79	Baik	1	25%
40-59	Kurang Baik	0	0%
20-39	Rendah	0	0%
0-19	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah		4	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dikemukakan hasil angket pada variabel motivasi kerja di SMP Negeri 7 palopo yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada kategori rendah diperoleh persentase 0% dengan frekuensi 0 orang. Sedangkan kategori kurang baik diperoleh persentase 0% dengan frekuensi 0 orang. Motivasi kerja pada kategori baik diperoleh persentase 25% dengan frekuensi 1 orang dan motivasi kerja pada kategori sangat baik diperoleh persentase 75% dengan frekuensi 3 orang.

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwasanya motivasi kerja di SMP Negeri 7 Palopo termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi sampel 3 orang dari hasil persentase 75%. Adapun skor rata-rata 95,00. Tingginya hasil persentase motivasi kerja dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Tabel 4.22 Perolehan Presentase Kategorisasi Motivasi Kerja di SMP Negeri 8 Palopo

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
80-100	Sangat Baik	2	40%
60 -79	Baik	2	40%
40-59	Kurang Baik	1	20%
20-39	Rendah	0	0%
0-19	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah		5	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dikemukakan hasil angket pada variabel motivasi kerja di SMP Negeri 8 palopo yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada kategori rendah diperoleh persentase 0% dengan frekuensi 0 orang. Sedangkan kategori kurang baik diperoleh persentase 20% dengan frekuensi 1 orang. Motivasi kerja pada kategori baik diperoleh persentase 40% dengan frekuensi 2 orang dan motivasi kerja pada kategori sangat baik diperoleh persentase 40% dengan frekuensi 2 orang.

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwasanya motivasi kerja di SMP Negeri 8 Palopo termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi sampel 2 orang dari hasil persentase 40%. Adapun skor rata-rata 88,00. Tingginya hasil persentase motivasi kerja dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Tabel 4.23 Perolehan Presentase Kategorisasi Motivasi Kerja di SMP Negeri 9 Palopo

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
80-100	Sangat Baik	2	50%
60-79	Baik	1	25%
40-59	Kurang Baik	1	25%
20-39	Rendah	0	0%
0-19	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah		4	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dikemukakan hasil angket pada variabel motivasi kerja di SMP Negeri 9 palopo yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada kategori rendah diperoleh persentase 0% dengan frekuensi 0 orang. Sedangkan kategori kurang baik diperoleh persentase 25% dengan frekuensi 1 orang. Motivasi kerja pada kategori baik diperoleh persentase 25% dengan frekuensi 1 orang dan motivasi kerja pada kategori sangat baik diperoleh persentase 50% dengan frekuensi 2 orang.

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwasanya motivasi kerja di SMP Negeri 9 Palopo termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi sampel 2 orang dari hasil persentase 50%. Adapun skor rata-rata 84,00. Tingginya hasil persentase motivasi kerja dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Tabel 4.24 Perolehan Presentase Kategorisasi Motivasi Kerja di SMP Negeri 10 Palopo

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
80-100	Sangat Baik	2	40%
60-79	Baik	1	20%
40-59	Kurang Baik	1	20%
20-39	Rendah	1	20%
0-19	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah		5	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dikemukakan hasil angket pada variabel motivasi kerja di SMP Negeri 10 palopo yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada kategori rendah diperoleh persentase 20% dengan frekuensi 1 orang. Sedangkan kategori kurang baik diperoleh persentase 20% dengan frekuensi 1 orang. Motivasi kerja pada kategori baik diperoleh persentase 20% dengan frekuensi 1 orang dan motivasi kerja pada kategori sangat baik diperoleh persentase 40% dengan frekuensi 1 orang.

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwasanya motivasi kerja di SMP Negeri 10 Palopo termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi sampel 2 orang dari hasil persentase 40%. Adapun skor rata-rata 90,40. Tingginya hasil persentase motivasi kerja dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Tabel 4.25 Perolehan Presentase Kategorisasi Motivasi Kerja di SMP Negeri 11 Palopo

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
80-100	Sangat Baik	2	50%
60-79	Baik	2	50%
40-59	Kurang Baik	0	0%
20-39	Rendah	0	0%
0-19	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah		4	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dikemukakan hasil angket pada variabel motivasi kerja di SMP Negeri 11 palopo yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada kategori rendah diperoleh persentase 0% dengan frekuensi 0 orang. Sedangkan kategori kurang baik diperoleh persentase 0% dengan frekuensi 0 orang. Motivasi kerja pada kategori baik diperoleh persentase 50% dengan frekuensi 2 orang dan motivasi kerja pada kategori sangat baik diperoleh persentase 50% dengan frekuensi 2 orang.

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwasanya motivasi kerja di SMP Negeri 11 Palopo termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi sampel 2 orang dari hasil persentase 50%. Adapun skor rata-rata 92,00. Tingginya hasil persentase motivasi kerja dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Tabel 4.26 Perolehan Presentase Kategorisasi Motivasi Kerja di SMP Negeri 12 Palopo

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
80-100	Sangat Baik	2	67%
60-79	Baik	1	33%
40-59	Kurang Baik	0	0%
20-39	Rendah	0	0%
0-19	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah		3	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dikemukakan hasil angket pada variabel motivasi kerja di SMP Negeri 12 palopo yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada kategori rendah diperoleh persentase 0% dengan frekuensi 0 orang. Sedangkan kategori kurang baik diperoleh persentase 0% dengan frekuensi 0 orang. Motivasi kerja pada kategori baik diperoleh persentase 33% dengan frekuensi 1 orang dan motivasi kerja pada kategori sangat baik diperoleh persentase 67% dengan frekuensi 2 orang.

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwasanya motivasi kerja di SMP Negeri 12 Palopo termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi sampel 2 orang dari hasil persentase 67%. Adapun skor rata-rata 85,33. Tingginya hasil persentase motivasi kerja dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Adapun hasil perolehan persentasi motivasi kerja pada SMP Negeri di kota palopo dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.27 Perolehan presentase kategorisasi motivasi kerja

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
80-100	Sangat Baik	50	98%
60-79	Baik	1	2%
40-59	Kurang Baik	0	0%
20-39	Rendah	0	0%
0-19	Sangat rendah	0	0%
Jumlah		51	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, thn 2019

Tabel diatas menunjukkan hasil angket pada variabel motivasi kerja pada SMP Negeri dikota palopo yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum motivasi kerja pada kategori sangat tidak baik diperoleh presentase 0% dengan frekuensi 0 orang. Sedangkan kategori rendah diperoleh presentase 0% dengan frekuensi sampel 0 orang. Motivasi kerja pada kategori kurang baik diperoleh presentase 0% dengan frekuensi sampel 0 orang untuk kategori baik diperoleh presentase 2% dengan frekuensi sampel 1 orang dan untuk kategori sangat baik diperoleh presentase 98% dengan frekuensi sampel 50 orang.

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi sampel 50 orang dan hasil presentase 98%. Adapun skor rata-rata yaitu 90.12 .Tingginya hasil presentasi motivasi kerja dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

b. Deskripsi Variabel (Y) Kinerja Staf Tata Usaha

Hasil analisis yang berakitan dengan variabel kinerja staf tata usaha yang diperoleh berdasarkan penyebaran angket sesuai dengan indikator masing-masing sebagai berikut:

Tabel 4.28 Perolehan Hasil Analisis Statistik Dekskriptif Kinerja Staf Tata Usaha

		Statistics											
		SMP 1	SMP 2	SMP 3	SMP 4	SMP 5	SMP 6	SMP 7	SMP 8	SMP 9	SMP 10	SMP 11	SMP_1 2
N	Valid	4	6	5	3	5	3	4	5	4	5	4	3
	Missi ng	8	6	7	9	7	9	8	7	8	7	8	9
	Mean	87.00	85.83	85.60	86.67	83.80	84.67	90.50	83.80	81.25	86.60	87.75	80.67
	Std. Error of Mean	3.136	2.023	3.043	3.383	.735	2.603	1.893	1.715	1.493	3.203	2.562	1.333
	Median	85.50	83.50	82.00	89.00	85.00	85.00	92.00	85.00	81.00	89.00	88.00	82.00
	Std. Deviation	6.272	4.956	6.804	5.859	1.643	4.509	3.786	3.834	2.986	7.162	5.123	2.309
	Variance	39.333	24.567	46.300	34.333	2.700	20.333	14.333	14.700	8.917	51.300	26.250	5.333
	Range	13	11	13	11	3	9	8	9	7	15	11	4
	Minimum	82	82	80	80	82	80	85	80	78	78	82	78
	Maximum	95	93	93	91	85	89	93	89	85	93	93	82
	Sum	348	515	428	260	419	254	362	419	325	433	351	242

Sumber Data : Hasil angket di SMP Negeri Kota Palopo Menggunakan aplikasi *spss ver. 20*

Tabel kinerja staf tata usaha diatas menunjukkan bahwa responden (N) menunjukkan jumlah sebesar 51, dari 51 responden kinerja staf tata usaha pada seluruh sekolah SMP Negeri di kota palopo, dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pada SMP Negeri 1 palopo dengan jumlah responden 4 ini nilai kinerja staf tata usaha pada sampel penelitian mempunyai skor rata-rata 87,00 dengan variansi 39,333 dan standar deviasi 6,272 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai sebesar 13, skor terendah 82 dan skor tertinggi 95.

- 2) Kemudian pada SMP Negeri 2 palopo dengan jumlah responden 6 nilai kinerja staf tata usaha pada sampel penelitian memiliki skor rata-rata 85,83, dengan variansi 24,567 dan standar deviasi 4,956 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor dicapai sebesar 11, skor terendah 82 dan skor tertinggi 93.
- 3) Adapun jumlah responden pada SMP Negeri 3 palopo adalah 5 responden nilai kinerja staf tata usaha pada sampel penelitian memiliki skor rata-rata 85,60 dengan variansi 46,300 dan standar deviasi 6,804 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor dicapai sebesar 13, skor terendah 80 dan skor tertinggi 93.
- 4) Jumlah responden pada SMP Negeri 4 palopo adalah 3 responden nilai kinerja staf tata usaha pada sampel penelitian memiliki skor rata-rata 86,67 dengan variansi 34,333 dan standar deviasi 5,859 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor dicapai 11, skor terendah 80 dan skor tertinggi 91.
- 5) Lalu pada SMP Negeri 5 palopo jumlah responden adalah 5 nilai kinerja staf tata usaha pada sampel penelitian memiliki skor rata-rata 83,80 dengan variansi 2,700 dan standar deviasi 1,643 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor dicapai sebesar 3, skor terendah 82 dan skor tertinggi 85.
- 6) Pada SMP Negeri 6 palopo jumlah reponden adalah 3 nilai kinerja staf tata usaha pada sampel penelitian memiliki skor rata-rata 84,67 dengan variansi 20,333 dan standar deviasi 4,509 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor dicapai sebesar 9, skor terendah 80 dan skor tertinggi 89.

- 7) Jumlah responden pada SMP Negeri 7 palopo adalah 4 nilai kinerja staf tata usaha pada sampel penelitian memiliki skor rata-rata 90,50 dengan variansi 14,333 dan standar deviasi 3,786 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor dicapai sebesar 8, skor terendah 85 dan skor tertinggi 93.
- 8) Adapun jumlah responden pada SMP Negeri 8 palopo adalah 5 nilai kinerja staf tata usaha pada sampel penelitian memiliki skor rata-rata 83,80 dengan variansi 14,700 dan standar deviasi 3,834 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor dicapai sebesar 9, skor terendah 78 dan skor tertinggi 89.
- 9) Pada SMP Negeri 9 palopo jumlah responden adalah 4 nilai kinerja staf tata usaha pada sampel penelitian memiliki skor rata-rata 81,25 dengan variansi 8,917 dan standar deviasi 2,986 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor dicapai sebesar 7, skor terendah 78 dan skor tertinggi 85.
- 10) Pada SMP Negeri 10 jumlah responden adalah 5 nilai kinerja staf tata usaha pada sampel penelitian memiliki skor rata-rata 86,60 dengan variansi 51,300 dan standar deviasi 7,162 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor dicapai sebesar 15, skor terendah 78 dan skor tertinggi 93.
- 11) Lalu jumlah responden di SMP Negeri 11 palopo adalah 4 nilai kinerja staf tata usaha pada sampel penelitian memiliki skor rata-rata 87,75 dengan variansi 26,250 dan standar deviasi 5,123 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor dicapai 11, skor terendah 82 dan skor tertinggi 93.
- 12) Jumlah responden pada SMP Negeri 12 palopo adalah 3 nilai kinerja staf tata usaha pada sampel penelitian memiliki skor rata-rata 80,67 dengan

variansi 5,333 dan standar deviasi 2,309 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor dicapai 4, skor terendah 78 dan skor tertinggi 82.

Jika skor variabel hasil angket kinerja staf tata usaha dikelompokkan dalam 5 kategori maka diperoleh distribusi dan presentase seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.29 Perolehan Presentase Kategorisasi Kinerja Staf Tata Usaha di SMP Negeri 1 Palopo

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
80-100	Sangat Baik	2	50%
60-79	Baik	1	25%
40-59	Kurang Baik	1	25%
20-39	Rendah	0	0%
0-19	Sangat tidak baik	0	0%
Jumlah		4	100%

Sumber: Hasil analisis angket di SMP Negeri 1 Palopo menggunakan aplikasi *spss ver.20*

Berdasarkan tabel tersebut dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kinerja staf tata usaha yang diperoleh dari sampel penelitian pada SMP Negeri 1 palopo menunjukkan bahwa kinerja staf tata usaha pada kategori sangat tidak baik diperoleh persentase 0 dengan frekuensi 0. Pada kategori rendah diperoleh persentase 0% dengan frekuensi 0. Sedangkan kategori kurang baik diperoleh persentase 25% dengan frekuensi sampel 1 orang. Kinerja pegawai pada kategori baik diperoleh persentase 25% dengan frekuensi 1 orang. Untuk kategori sangat baik diperoleh persentase 50% dengan frekuensi 2 orang.

Tabel 4.30 Perolehan Presentase Kategorisasi Kinerja Staf Tata Usaha di SMP Negeri 2 Palopo

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
80-100	Sangat Baik	2	50%
60-79	Baik	1	16%
40-59	Kurang Baik	1	16%
20-39	Rendah	1	16%
0-19	Sangat tidak baik	0	0%
Jumlah		5	100%

Sumber: Hasil analisis angket di SMP Negeri 2 Palopo menggunakan aplikasi *spss ver.20*

Berdasarkan tabel tersebut dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kinerja staf tata usaha yang diperoleh dari sampel penelitian pada SMP Negeri 2 palopo menunjukkan bahwa kinerja staf tata usaha pada kategori sangat tidak baik diperoleh persentase 0% dengan frekuensi 0. Pada kategori rendah diperoleh persentase 16% dengan frekuensi 1 orang. Sedangkan kategori kurang baik diperoleh persentase 16% dengan frekuensi sampel 1 orang. Kinerja staf tata usaha pada kategori baik diperoleh persentase 16% dengan frekuensi 1 orang. Untuk kategori sangat baik diperoleh persentase 50% dengan frekuensi 2 orang.

Tabel 4.31 Perolehan Presentase Kategorisasi Kinerja Staf Tata Usaha di SMP Negeri 3 Palopo

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
80-100	Sangat Baik	2	40%
60-79	Baik	1	20%
40-59	Kurang Baik	2	40%
20-39	Rendah	0	0%
0-19	Sangat tidak baik	0	0%
Jumlah		5	100%

Sumber: Hasil analisis angket di SMP Negeri 3 Palopo menggunakan aplikasi *spss ver.20*

Berdasarkan tabel tersebut dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kinerja staf tata usaha yang diperoleh dari sampel penelitian pada SMP Negeri 3 palopo menunjukkan bahwa kinerja staf tata usaha pada kategori sangat tidak baik diperoleh persentase 0% dengan frekuensi 0. Pada kategori rendah diperoleh persentase 0% dengan frekuensi 0. Sedangkan kategori kurang baik diperoleh persentase 40% dengan frekuensi sampel 2 orang. Kinerja staf tata usaha pada kategori baik diperoleh persentase 20% dengan frekuensi 1 orang. Untuk kategori sangat baik diperoleh persentase 40% dengan frekuensi 2 orang.

Tabel 4.32 Perolehan Presentase Kategorisasi Kinerja Staf Tata Usaha di SMP Negeri 4 Palopo

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
80-100	Sangat Baik	1	34%
60-79	Baik	1	33%
40-59	Kurang Baik	1	33%
20-39	Rendah	0	0%
0-19	Sangat tidak baik	0	0%
Jumlah		3	100%

Sumber: Hasil analisis angket di SMP Negeri 4 Palopo menggunakan aplikasi *spss ver.20*

Berdasarkan tabel tersebut dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kinerja staf tata usaha yang diperoleh dari sampel penelitian pada SMP Negeri 4 palopo menunjukkan bahwa kinerja staf tata usaha pada kategori sangat tidak baik diperoleh persentase 0% dengan frekuensi 0. Pada kategori rendah diperoleh persentase 0% dengan frekuensi 0. Sedangkan kategori kurang baik diperoleh persentase 33% dengan frekuensi sampel 1 orang. Kinerja staf tata usaha pada kategori baik diperoleh persentase 33% dengan frekuensi 1 orang. Untuk kategori sangat baik diperoleh persentase 34% dengan frekuensi 1 orang.

Tabel 4.33 Perolehan Presentase Kategorisasi Kinerja Staf Tata Usaha di SMP Negeri 5 Palopo

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
80-100	Sangat Baik	2	40%
60-79	Baik	3	60%
40-59	Kurang Baik	0	0%
20-39	Rendah	0	0%
0-19	Sangat tidak baik	0	0%
Jumlah		5	100%

Sumber: Hasil analisis angket di SMP Negeri 5 Palopo menggunakan aplikasi *spss ver.20*

Berdasarkan tabel tersebut dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kinerja staf tata usaha yang diperoleh dari sampel penelitian pada SMP Negeri 5 palopo menunjukkan bahwa kinerja staf tata usaha pada kategori sangat tidak baik diperoleh persentase 0% dengan frekuensi 0. Pada kategori rendah diperoleh persentase 0% dengan frekuensi 0. Sedangkan kategori kurang baik diperoleh persentase 0% dengan frekuensi sampel 0. Kinerja staf tata usaha pada kategori baik diperoleh persentase 60% dengan frekuensi 3 orang. Untuk kategori sangat baik diperoleh persentase 40% dengan frekuensi 2 orang.

Tabel 4.34 Perolehan Presentase Kategorisasi Kinerja Staf Tata Usaha di SMP Negeri 6 Palopo

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
80-100	Sangat Baik	1	34%
60-79	Baik	1	33%
40-59	Kurang Baik	1	33%
20-39	Rendah	0	0%
0-19	Sangat tidak baik	0	0%
Jumlah		3	100%

Sumber: Hasil analisis angket di SMP Negeri 6 Palopo menggunakan aplikasi *spss ver.20*

Berdasarkan tabel tersebut dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kinerja staf tata usaha yang diperoleh dari sampel penelitian pada SMP Negeri 5 palopo menunjukkan bahwa kinerja staf tata usaha pada kategori sangat tidak baik diperoleh persentase 0% dengan frekuensi 0. Pada kategori rendah diperoleh persentase 0% dengan frekuensi 0. Sedangkan kategori kurang baik diperoleh persentase 33% dengan frekuensi sampel 1 orang. Kinerja staf tata usaha pada kategori baik diperoleh persentase 33% dengan frekuensi 1 orang. Untuk kategori sangat baik diperoleh persentase 33% dengan frekuensi 1 orang.

Tabel 4.35 Perolehan Presentase Kategorisasi Kinerja Staf Tata Usaha di SMP Negeri 7 Palopo

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
80-100	Sangat Baik	1	25%
60-79	Baik	1	25%
40-59	Kurang Baik	2	50%
20-39	Rendah	0	0%
0-19	Sangat tidak baik	0	0%
	Jumlah	4	100%

Sumber: Hasil analisis angket di SMP Negeri 7 Palopo menggunakan aplikasi *spss ver.20*

Berdasarkan tabel tersebut dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kinerja staf tata usaha yang diperoleh dari sampel penelitian pada SMP Negeri 5 palopo menunjukkan bahwa kinerja staf tata usaha pada kategori sangat tidak baik diperoleh persentase 0% dengan frekuensi 0. Pada kategori rendah diperoleh persentase 0% dengan frekuensi 0. Sedangkan kategori kurang baik diperoleh persentase 50% dengan frekuensi sampel 2 orang. Kinerja staf tata usaha pada kategori baik diperoleh persentase 25% dengan frekuensi 1 orang. Untuk kategori sangat baik diperoleh persentase 25% dengan frekuensi 1 orang.

Tabel 4.36 Perolehan Presentase Kategorisasi Kinerja Staf Tata Usaha di SMP Negeri 8 Palopo

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
80-100	Sangat Baik	2	40%
60-79	Baik	2	40%
40-59	Kurang Baik	1	20%
20-39	Rendah	0	0%
0-19	Sangat tidak baik	0	0%
Jumlah		5	100%

Sumber: Hasil analisis angket di SMP Negeri 8 Palopo menggunakan aplikasi *spss ver.20*

Berdasarkan tabel tersebut dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kinerja staf tata usaha yang diperoleh dari sampel penelitian pada SMP Negeri 8 palopo menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada kategori sangat tidak baik diperoleh persentase 0% dengan frekuensi 0. Pada kategori rendah diperoleh persentase 0% dengan frekuensi 0. Sedangkan kategori kurang baik diperoleh persentase 20% dengan frekuensi sampel 1 orang. Kinerja staf tata usaha pada kategori baik diperoleh persentase 40% dengan frekuensi 2 orang. Untuk kategori sangat baik diperoleh persentase 40% dengan frekuensi 2 orang.

Tabel 4.37 Perolehan Presentase Kategorisasi Kinerja Staf Tata Usaha di SMP Negeri 9 Palopo

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
80-100	Sangat Baik	1	25%
60-79	Baik	1	25%
40-59	Kurang Baik	1	25%
20-39	Rendah	1	25%
0-19	Sangat tidak baik	0	0%
Jumlah		4	100%

Sumber: Hasil analisis angket di SMP Negeri 9 Palopo menggunakan aplikasi *spss ver.20*

Berdasarkan tabel tersebut dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kinerja staf tata usaha yang diperoleh dari sampel penelitian pada SMP Negeri 8 palopo menunjukkan bahwa kinerja staf tata usaha pada kategori sangat tidak baik diperoleh persentase 0% dengan frekuensi 0. Pada kategori rendah diperoleh persentase 25% dengan frekuensi 1 orang. Sedangkan kategori kurang baik diperoleh persentase 25% dengan frekuensi sampel 1 orang. Kinerja staf tata usaha pada kategori baik diperoleh persentase 25% dengan frekuensi 1 orang. Untuk kategori sangat baik diperoleh persentase 25% dengan frekuensi 1 orang.

Tabel 4.38 Perolehan Presentase Kategorisasi Kinerja Staf Tata Usaha di SMP Negeri 10 Palopo

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
80-100	Sangat Baik	1	20%
60-79	Baik	1	20%
40-59	Kurang Baik	1	20%
20-39	Rendah	2	40%
0-19	Sangat tidak baik	0	0%
Jumlah		5	100%

Sumber: Hasil analisis angket di SMP Negeri 10 Palopo menggunakan aplikasi *spss ver.20*

Berdasarkan tabel tersebut dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kinerja staf tata usaha yang diperoleh dari sampel penelitian pada SMP Negeri 8 palopo menunjukkan bahwa kinerja staf tata usaha pada kategori sangat tidak baik diperoleh persentase 0% dengan frekuensi 0. Pada kategori rendah diperoleh persentase 40% dengan frekuensi 2 orang. Sedangkan kategori kurang baik diperoleh persentase 20% dengan frekuensi sampel 1 orang. Kinerja staf tata usaha pada kategori baik diperoleh persentase 20% dengan frekuensi 1 orang. Untuk kategori sangat baik diperoleh persentase 20% dengan frekuensi 1 orang.

Tabel 4.39 Perolehan Presentase Kategorisasi Kinerja Staf Tata Usaha di SMP Negeri 11 Palopo

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
80-100	Sangat Baik	1	25%
60-79	Baik	1	25%
40-59	Kurang Baik	1	25%
20-39	Rendah	1	25%
0-19	Sangat tidak baik	0	0%
Jumlah		4	100%

Sumber: Hasil analisis angket di SMP Negeri 11 Palopo menggunakan aplikasi *spss ver.20*

Berdasarkan tabel tersebut dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kinerja staf tata usaha yang diperoleh dari sampel penelitian pada SMP Negeri 11 palopo menunjukkan bahwa kinerja staf tata usaha pada kategori sangat tidak baik diperoleh persentase 0% dengan frekuensi 0. Pada kategori rendah diperoleh persentase 25% dengan frekuensi 1 orang. Sedangkan kategori kurang baik diperoleh persentase 25% dengan frekuensi sampel 1 orang. Kinerja staf tata usaha pada kategori baik diperoleh persentase 25% dengan frekuensi 1 orang. Untuk kategori sangat baik diperoleh persentase 25% dengan frekuensi 1 orang.

Tabel 4.40 Perolehan Presentase Kategorisasi Kinerja Staf Tata Usaha di SMP Negeri 12 Palopo

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
80-100	Sangat Baik	1	34%
60-79	Baik	2	66%
40-59	Kurang Baik	0	0%
20-39	Rendah	0	0%
0-19	Sangat tidak baik	0	0%
Jumlah		3	100%

Sumber: Hasil analisis angket di SMP Negeri 12 Palopo menggunakan aplikasi *spss ver.20*

Berdasarkan tabel tersebut dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kinerja staf tata usaha yang diperoleh dari sampel penelitian pada SMP Negeri 12 palopo menunjukkan bahwa kinerja staf tata usaha pada kategori sangat tidak baik diperoleh persentase 0% dengan frekuensi 0. Pada kategori rendah diperoleh persentase 0% dengan frekuensi 0. Sedangkan kategori kurang baik diperoleh persentase 0% dengan frekuensi sampel 0. Kinerja staf tata usaha pada kategori baik diperoleh persentase 66% dengan frekuensi 2 orang. Untuk kategori sangat baik diperoleh persentase 34 % dengan frekuensi 1 orang.

Tabel 4.41 Perolehan Presentase Kategorisasi Kinerja Staf Tata Usaha

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
0-19	Sangat Tidak Baik	0	0%
20-39	Rendah	0	0%
40-59	Kurang Baik	0	0%
60-79	Baik	3	6%
80-100	Sangat Baik	48	94%
Jumlah		51	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, thn 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kinerja staf tata usaha yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa kinerja staf tata usaha pada kategori sangat tidak baik diperoleh presentase 0% dengan frekuensi 0 orang. Sedangkan kategori rendah diperoleh presentase 0% dengan frekuensi sampel 0 orang. Motivasi kerja pada kategori kurang baik diperoleh presentase 0% dengan frekuensi sampel 0 orang untuk kategori baik diperoleh presentase 6% dengan frekuensi sampel 3 orang dan untuk kategori sangat baik diperoleh presentase 94% dengan frekuensi sampel 48 orang.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja staf tata usaha termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi sampel 48 orang dan hasil presentase 94%. Adapun skor rata-rata yaitu 85.41. Tingginya hasil presentasi motivasi kerja dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

3. Analisis Statistik Inferensial

Sebelum dilakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis, sebagai berikut:

a. Uji normalitas

Uji normalitas motivasi kerja terhadap kinerja staf tata usaha dengan bantuan SPSS ver.20 menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.42 uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.08996070
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.112
	Negative	-.132
Kolmogorov-Smirnov Z		.945
Asymp. Sig. (2-tailed)		.334

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji *one sample kolmogrov smirnov test* diperoleh angka probabilitas atau *Asymp. Sig(2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 (karena

menggunakan taraf signifikan 5%) untuk pengambilan keputusan dengan menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05 maka hasil distribusi data adalah normal.
2. Jika *Asymp. Sig (2-tailed)* < 0,05 maka hasil distribusi data adalah tidak normal.

Tabel 4.43 Keputusan Uji Normalitas Data

No	Nama Variabel	Nilai <i>Asymp Sig(2-tailed)</i> Unstandardized Residual	Taraf Signifikansi	Keputusan
1	Motivasi Kerja	0,334	0.05	Normal
2	Kinerja Staf Tata Usaha		0.05	Normal

Berdasarkan hasil keputusan tersebut diketahui nilai signifikansi 0,334 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa semua data berdistribusi normal.

b. Uji linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *deviation from linearty* SPSS ver.20. pada taraf signifikasi (*lineary*) lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.44 Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Staf tata usaha * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	870.722	5	174.144	19.038	.000
		Linearity	804.960	1	804.960	87.999	.000
		Deviation from Linearity	65.762	4	16.440	1.797	.146
Within Groups			411.631	45	9.147		
Total			1282.353	50			

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi = 0.146 lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja staf tata usaha terdapat hubungan yang linier secara signifikan.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mencari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja staf tata usaha pada SMP Negeri di kota palopo. hasil analisis pengujian dilakukan untuk mencari pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja staf tata usaha (Y) pada SMP Negeri di kota palopo dengan menggunakan pengolahan data melalui *program spssverss. 20 di windows (terlampir)* Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dan Variabel dependen (Y).

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Linier Sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variable independen (X) dan variable dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel.

a) Membuat persamaan regresi linier sederhana

Secara umum rumus persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = a + bX$.

Sementara untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut kita dapat berpedoman pada output yang berada pada output yang berada pada coefficients berikut:

Tabel 4.45 Hasil analisis regresi linier sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.260	7.840		1.819	.075
) Motivasi Kerja	.790	.087	.792	9.090	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Staf tata usaha

a = angka konstan dari *unstandardized coefficients*. Dalam kasus nilainya sebesar 14,260. Angka merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada motivasi kerja (X), maka kinerja staf tata usaha (Y) adalah sebesar 0,790.

b = angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0,790. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat motivasi kerja (X), maka kinerja staf tata usaha akan meningkat sebesar 0,790.

Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja staf tata usaha (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 14,260 + 0,790 X$.

b) Uji hipotesis membandingkan nilai signifikansi dengan 0,05

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan melihat nilai signifikansi (sig.) hasil output SPSS adalah :

- 1.) Jika nilai signifikansi (sig.) < dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada pengaruh secara signifikansi antara motivasi kerja (X) terhadap kinerja staf tata usaha (Y).
- 2) Sebaliknya, jika nilai signifikansi (sig.) > dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada pengaruh secara signifikansi antara motivasi kerja (X) terhadap kinerja staf tata usaha (Y).

Tabel 4.46 Koefisien Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.260	7.840		1.819	.075
Motivasi Kerja	.790	.087	.792	9.090	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Staf Tata Usaha

Berdasarkan *output* tersebut diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,075 > probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti bahwa “Ada pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja (X) terhadap kinerja staf tata usaha (Y)”.

c) Uji hipotesis membandingkan T_{hitung} dengan T_{tabel}

Pengujian hipotesis ini sering disebut dengan uji t, dimana dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah:

- (1) Jika nilai t hitung > dari t tabel maka ada pengaruh secara signifikansi antara motivasi kerja (X) terhadap kinerja staf tata usaha (Y).

- (2) Jika nilai t hitung $<$ dari t tabel maka tidak ada pengaruh secara signifikansi antara motivasi kerja (X) terhadap kinerja staf tata usaha (Y).

Tabel 4.47 Koefisien Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.260	7.840		1.819	.075
Motivasi Kerja	.790	.087	.792	9.090	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Staf tata Usaha

Berdasarkan *output* diatas diketahui nilai t hitung sebesar 9,090. Karena nilai t hitung sudah ditemukan, maka langkah selanjutnya kita akan mencari nilai t tabel. Adapun rumus dalam mencari t tabel adalah:

$$\begin{aligned}
 T_{\text{tabel}} &= (a/2 : n-k-1) \\
 &= 0,05/2; 51-2-1) \\
 &= (0,25 ; 48) \text{ (lihat tabel distribusi)} \\
 &= 2,011
 \end{aligned}$$

Karena nilai hitung sebesar 9,090 lebih besar dari t tabel 2,011, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa “Ada pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja (X) terhadap kinerja staf tata usaha (Y).

- d) Melihat besar pengaruh variabel X terhadap Y (Koefisien Determinasi)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja staf tata usaha (Y) dalam analisis linier sederhana, dapat berpedoman pada nilai R Square atau R^2 yang terdapat pada output spss sebagai berikut:

Tabel 4.48 Koefisien Regresi Sederhana

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.628	.620	3.121

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Staf Tata Usaha

Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai R Square sebesar 0,628. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja staf tata usaha (Y) adalah 6,28% sedangkan 37,2% kinerja staf tata usaha dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Setelah melakukan penelitian secara langsung dengan menyebabkan angket yang diajukan kepada staf tata usaha pada SMP Negeri di seluruh kota palopo, dan diisi oleh para staf tata usaha tersebut, maka tujuan yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah menjawab rumusan masalah sebagai berikut:

1. Tingkat motivasi kerja di SMP Negeri Palopo

Dari hasil perolehan persentase menggunakan aplikasi spss ver.20 tingkat motivasi kerja pada SMP Negeri 1 palopo berada pada kategori sangat baik 50% dari hasil perolehan analisis statistik deksriptif motivasi kerja sangat mendorong aktivitas staf tata usaha untuk meningkatkan kinerja sehingga mengarah pada tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan perolehan persentase motivasi kerja pada SMP Negeri 2 palopo berada pada kategori baik 33% dimana motivasi kerja sangat berperan terhadap aktivitas para staf tata usaha. Adapun perolehan persentase tingkat motivasi kerja pada SMP Negeri 3 palopo pada kategori sangat baik 40% disebabkan adanya dorongan serta keinginan bagi staf tata usaha dalam

melaksanakan aktivitas. Selanjutnya dari hasil perolehan persentase motivasi kerja pada SMP Negeri 4 palopo berada pada kategori kurang baik 33% dikarenakan sarana maupun prasarana yang tidak memadai sehingga kurangnya semangat para staf tata usaha. Lalu hasil perolehan persentase tingkat motivasi kerja pada SMP Negeri 5 palopo berada pada kategori baik 60% dimana motivasi kerja sangat berpengaruh karena adanya semangat, dorongan serta dukungan dari pimpinan serta sarana dan prasarana yang memadai sehingga pegawai dapat bekerja dengan sungguh-sungguh, Adapun hasil perolehan persentase pada SMP Negeri 6 palopo berada pada kategori baik 33% sehingga sangat berpengaruh terhadap kualitas staf tata usaha, Sedangkan perolehan persentase tingkat motivasi kerja pada SMP Negeri 7 palopo berada pada kategori sangat baik 75% dimana bertambahnya dukungan dari kepala sekolah sehingga menimbulkan semangat bagi para staf tata usaha, kemudian hasil perolehan persentase tingkat motivasi kerja pada SMP Negeri 8 palopo berada pada kategori sangat baik 40% dikarenakan adanya keinginan yang dimiliki oleh staf tata usaha untuk mau bekerja, dan hasil perolehan tingkat motivasi kerja pada SMP Negeri 9 palopo berada pada kategori sangat baik 50% disebabkan karena para staf tata usaha memiliki semangat untuk mau bekerja, adapun hasil perolehan persentase tingkat motivasi kerja pada SMP Negeri 10 palopo berada pada kategori sangat baik 40% karena para staf tata usaha harus memenuhi kebutuhan hidup dengan cara bekerja, setelah itu hasil perolehan persentase tingkat motivasi kerja pada SMP Negeri 11 palopo berada pada kategori baik 50% disebabkan para pegawai mengupayakan diri untuk naik jabatan dan disenangi oleh pimpinan, lalu hasil perolehan persentase tingkat

motivasi kerja pada SMP Negeri 12 palopo berada pada kategori sangat baik 66% disebabkan karena para staf tata usaha setelah memiliki dorongan serta dukungan dari pimpinan sehingga mereka memiliki keinginan untuk mau bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada SMP Negeri di kota palopo melalui penyebaran angket yang telah divalidasi, kepada 51 staf tata usaha yang berasal dari SMP Negeri di kota palopo. Dari hasil penelitian perolehan persentase menggunakan aplikasi spss ver.20 berada pada kategori sangat baik 98% dari hasil perolehan analisis statistik deksriptif dikarenakan pimpinan selalu memberikan dorongan serta dukungan kepada para staf tata usaha agar timbul semangat dari dalam diri mereka dan sarana maupun prasarana cukup memadai sehingga sangat membantu para staf tata usaha dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Gambaran kinerja staf tata usaha di SMP Negeri palopo

Kinerja staf tata usaha di SMP Negeri 1 palopo dari hasil penelitian perolehan persentase 50% termasuk dalam kategori sangat baik dari hasil perolehan analisis statistik deksriptif. Karena adanya dorongan sehingga staf tata usaha dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, lalu dari hasil penelitian di SMP Negeri 2 palopo berada pada kategori sangat baik 50% disebabkan tujuan para staf tata usaha yang hendak dicapai sehingga kinerja staf tata usaha meningkat, kemudian perolehan kinerja staf tata usaha pada SMP Negeri 3 palopo berada pada kategori sangat baik 40% dimana kinerja staf tata usaha meningkat karena mendapatkan perhatian dari kepala sekolah, sedangkan perolehan kinerja staf tata usaha pada SMP Negeri 4 palopo berada pada kategori sangat baik 34%

disebabkan karena staf tata usaha memanfaatkan waktu dengan baik dalam melaksanakan tugasnya, adapun perolehan kinerja staf tata usaha pada SMP Negeri 5 palopo berada pada kategori sangat baik 40% karena para staf tata usaha diberikan fasilitas dalam menyelesaikan pekerjaannya, lalu perolehan kinerja staf tata usaha pada SMP Negeri 6 palopo berada pada kategori sangat baik 34% dimana para staf tata usaha diberi masukan oleh kepala sekolah dalam mengukur kinerja mereka, lalu perolehan kinerja staf tata usaha pada SMP Negeri 7 palopo berada pada kategori kurang baik 50% disebabkan karena fasilitas yang akan digunakan tidak memadai serta para staf tata usaha tidak tepat waktu datang kesekolah, sedangkan perolehan kinerja staf tata usaha pada SMP Negeri 8 palopo berada pada kategori sangat baik 40% dimana sarana dan prasarana sangat menunjang staf tata usaha dalam mencapai tujuan kinerja, adapun perolehan kinerja staf tata usaha pada SMP Negeri 9 palopo berada pada kategori baik 25% hal tersebut disebabkan karena staf tata usaha memperoleh perhatian yang baik dari kepala sekolah sehingga meningkatkan semangat untuk bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik, lalu perolehan persentase kinerja staf tata usaha pada SMP Negeri 10 palopo berada pada kategori rendah 40% disebabkan karena staf tata usaha tidak memanfaatkan waktu dengan baik serta sarana maupun prasarana yang tidak memadai dan kurangnya motivasi dari kepala sekolah, sedangkan perolehan kinerja staf tata usaha pada SMP Negeri 11 palopo berada pada kategori sangat baik 25% dimana pekerjaan diberikan kepada staf tata usaha sesuai dengan kemampuan sehingga kinerja dapat meningkat, adapun perolehan kinerja staf tata usaha pada SMP Negeri 12 palopo berada pada kategori

baik 66% karena para staf tata usaha selalu diberikan dorongan oleh kepala sekolah serta mereka disiplin waktu sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

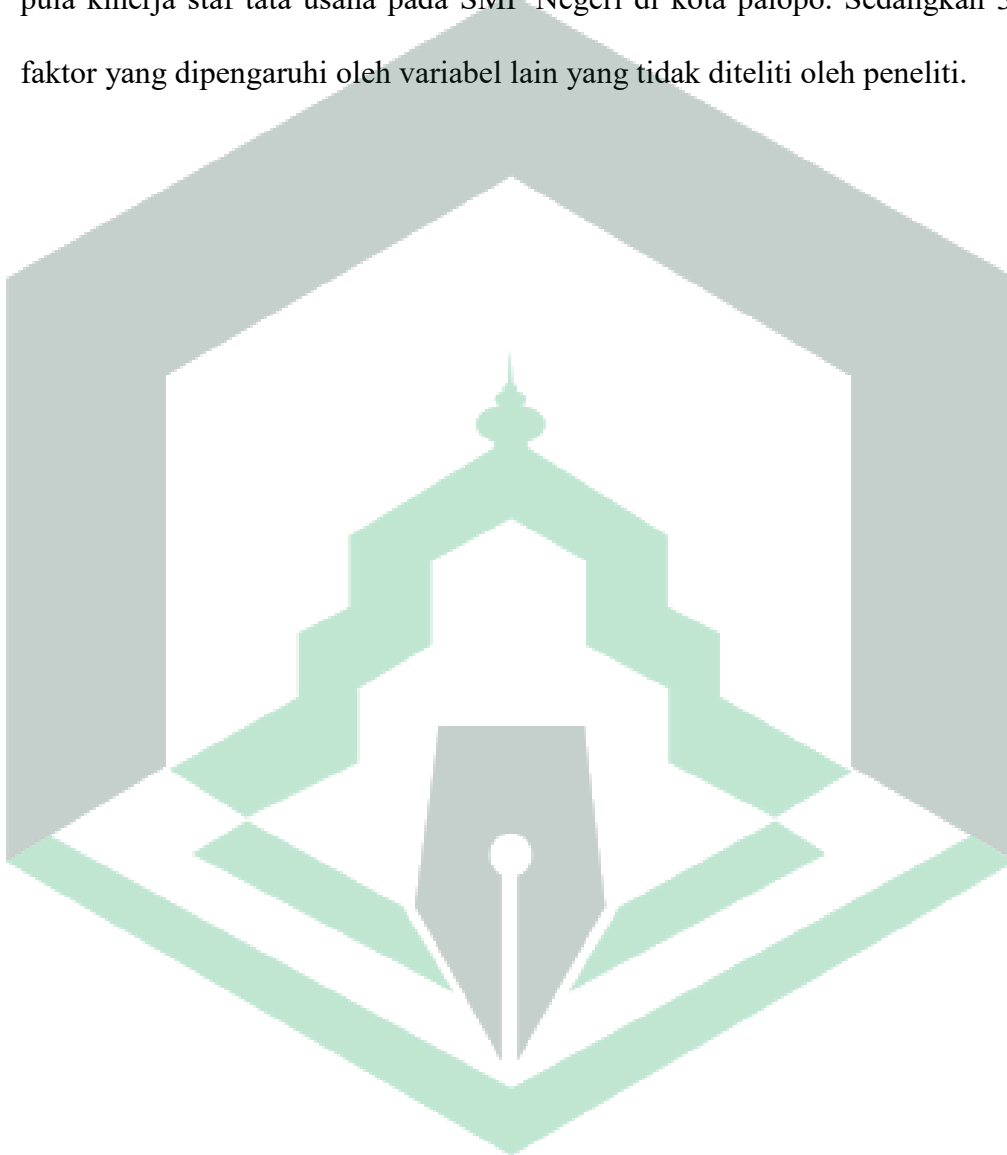
Kinerja staf tata usaha merupakan tindakan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, kinerja berbicara tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada SMP Negeri di kota Palopo melalui penyebaran angket yang telah divalidasi kepada 51 orang yang berasal dari para staf tata usaha di SMP Negeri kota Palopo. Berdasarkan hasil penyebaran angket dari 51 responden tersebut dapat diketahui bahwa kinerja staf tata usaha dapat dikatakan sangat baik dengan frekuensi sampel 48 orang dari hasil presentase 94%.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja staf tata usaha pada SMP Negeri di kota palopo

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada SMP Negeri di kota palopo dengan penyebaran angket kepada 51 responden maka, hasil pengolahan data diketahui nilai t hitung sebesar 9,090 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,011, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti bahwa “ ada pengaruh secara signifikansi antara motivasi kerja (X) terhadap kinerja staf tata usaha (Y). Dan hipotesis altrnatife (H_a) yaitu ada pengaruh secara

signifikansi antara motivasi kerja terhadap kinerja staf tata usaha pada SMP Negeri dikota palopo diterima. Dengan koefisien determinan 62,8% berpengaruh secara positif, yang berarti jika semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja staf tata usaha pada SMP Negeri di kota palopo. Sedangkan 37,2% faktor yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Setelah menguraikan hasil penelitian tersebut, maka diperoleh kesimpulan yang sejalan dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja pada SMP Negeri di kota palopo berada pada kategori sangat baik dengan perolehan persentase 98%.
2. Kinerja staf tata usaha pada SMP Negeri di kota palopo berada pada kategori sangat baik dengan perolehan persentase 94%.
3. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja (X) terhadap kinerja staf tata usaha (Y) pada SMP Negeri di kota palopo. Hal ini dapat dilihat t hitung sebesar 9,090 sementara t tabel sebesar 2,011 untuk taraf signifikansi 5%. Karena t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa “Ada pengaruh secara signifikansi antara motivasi kerja (X) terhadap kinerja staf tata usaha (Y). Hal ini didukung dengan nilai R Square sebesar 62,8% berpengaruh positif, yang berarti jika semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja staf tata usaha pada SMP Negeri di kota palopo. Sedangkan 37,2% faktor yang dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

B. Saran

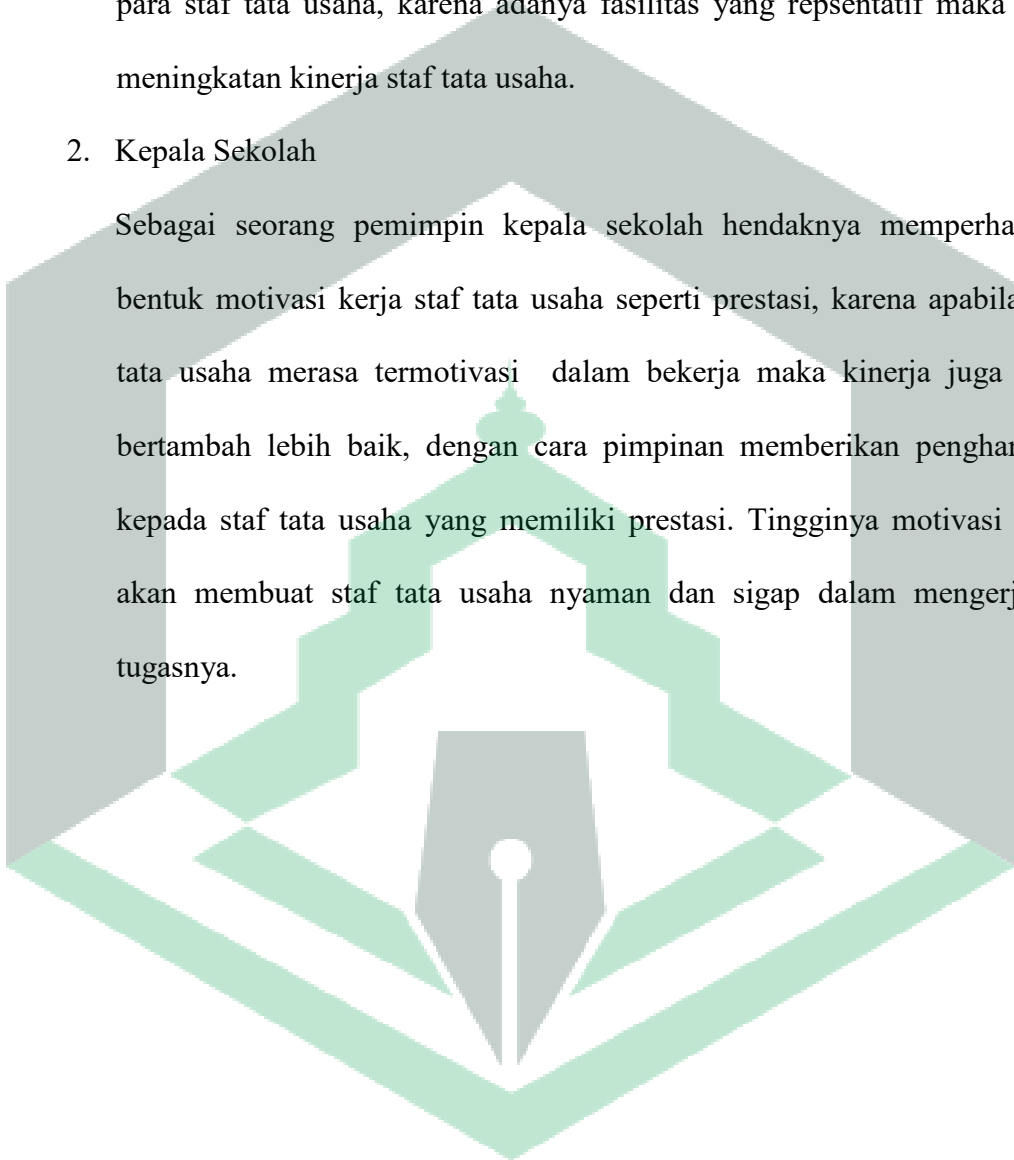
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada SMP Negeri di kota Palopo, maka demi peningkatan dan perbaikan kinerja staf tata usaha penulis mengajukan saran sebagai berikut :

1. Bagi sekolah

Sekolah hendaknya mengupayakan untuk memberikan fasilitas yang lebih baik dan menciptakan lingkungan yang nyaman demi menunjang kinerja para staf tata usaha, karena adanya fasilitas yang representatif maka akan meningkatkan kinerja staf tata usaha.

2. Kepala Sekolah

Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah hendaknya memperhatikan bentuk motivasi kerja staf tata usaha seperti prestasi, karena apabila staf tata usaha merasa termotivasi dalam bekerja maka kinerja juga akan bertambah lebih baik, dengan cara pimpinan memberikan penghargaan kepada staf tata usaha yang memiliki prestasi. Tingginya motivasi kerja akan membuat staf tata usaha nyaman dan sigap dalam mengerjakan tugasnya.



DAFTAR PUSTAKA

Arsyad, Azhar, *Pokok pokok Manajemen Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*, Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2003.

Agustin, Eri, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan*, Semarang : PGSD Universitas Negeri Semarang, 2015.

Abu Abdullah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim *Albukhari Alja'fi*, Kitab: Jual Beli Juz 3 ; Darul Fikri: Bairut-Libanon,1981.

Arikunto,Suharsimi, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Edisi Revisi VIII, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

Ashari, Santoso, Purbayu Budi, *Analisis statistic dengan Microsoft Excel & SPSS*, Yogyakarta : Andi offset, 2005.

Didin Kurniadin, Imam Manchali, *Manajemen Pendidikan Konsep Dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2012.

Hasibuan, Malayu, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Cet, I; Jakarta : Bumi Aksara, 2001.

Hasil Observasi Pada SMP Negeri di Kota Palopo,21,Oktober2017.

Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Cet, 1; Jakarta : Bumi Aksara, 2001.

Haris Budiyo, Amirullah, *Pengantar Manajemen*, Cet, 1: Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004.

Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Luthfi, Ridwan Isya dkk, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 13 No. 1 Agustus 2014.

Machali, Imam, Kurniadin, Didin, *Manajamene Pendidikan Konsep Dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2012.

Malayu, Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta : Bumi Aksara, 2003.

M. Subana, dkk, *Statistik Pendidikan*, Cet. I; Bandung: Pustaka Setia, 2000.

Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gunung Agung, 2000, h. 351.

P. Siagian, Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.

Rahsel, Yoengyong, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjajaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD)", *Jurnal Manajemen Magister* ,No.2,(Juli 2016).

Riduwan. *Pengantar Statistika*, Bandung: Alfabeta, 2011.

Ridwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan: Peneliti Pemula*, Cet. 1; Bandung: Alfabeta, 2009.

Sanjaya, Rido, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam", *Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*", (Tahun 2018): <http://repository.radenintan.ac.id>.

Sarwono, Jonathan, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*, Cet; Yogyakarta: Andi, 2006.

Setiawan, Kiki Cahaya, *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*. PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 2 2015.

Sastrohadiwiryo, Siswanto, *Manajemen Tenaga kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Cet.II; Jakarta: Bumi Aksara, 2004.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2008.

ST. Sunarto. *Metode Penelitian*, Semarang: UNNES PRESS, 2012.

Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Cet.I; Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

Sugiyono, *statistic untuk penelitian*, Cet.23; Bandung: Alfabeta, 2013.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2007.



L

A

M

P

I

R

A

N

KISI KISI INSTRUMEN PENELITIAN MOTIVASI KERJA

No.	Indikator	Pernyataan	Butir		Jumlah
			Positif	Negatif	
1.	Keinginan untuk hidup	1.1 keinginan yang dimiliki oleh seorang pegawai 2.2 mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.	4		2
			5		
2.	Keinginan untuk memiliki sesuatu	2.1 keinginan pegawai untuk semangat bekerja		1	1
3.	Keinginan akan kebebasan	3.1 keinginan untuk memiliki pilihan	3		1
4.	Keinginan untuk pengakuan	4.1 keinginan bahwa seseorang untuk mau bekerja	2		1
Jumlah			4	1	5

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN KINERJA PEGAWAI

No	Indikator	Pernyataan	Butir		Jumlah
			Positif	Negatif	
1	Tujuan	1.1 Tujuan pegawai yang akan di capai pada masa yang akan datang	6		2
		1.2 pegawai menajakkan arah kinerja yang di lakukan	4		
2	Standar	2.1 Ukuran tujuan yang ingin di capai pegawai	3		1
3	Uraian hasil	3.1 pegawai memperoleh masukan untuk di gunakan dalam mengukur kerja dan standar kinerja	2		2
		3.2 mengadakan evaluasi terhadap kinerja dan hasilnya dapat di lakukan perbaikan kerja pegawai	5		
4	Alat atau sarana	4.1 fasilitas atau perlengkapan yang di gunakan pegawai untuk membantu menyelesaikan pekerjaan	9		2
		4.2 faktor pendorong untuk pencapaian tujuan	7		
5	Kompetensi	5.1 ketrampilan yang di miliki pegawai untuk melakukan pekerjaan yang di berikan kepadanya dengan baik.	11		1
6	Motif	6.1 pendorong pegawai untuk melakukan sesuatu	10		1
7	Peluang	7.1 Pegawai mendapatkan perhatian lebih banyak		1	

ANGKET PENELITIAN MOTIVASI KERJA

Identitas Responden

(Responden tidak perlu menulis nama)

1. No. Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : (pria/wanita), usia : tahun

Petunjuk Pengisian (Dimohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk mengisi angket)

Penelitian dilakukan dengan memberi tanda checklist (✓) pada kolom yang sesuai matriks uraian aspek yang dinilai. Penilaian menggunakan skala dengan empat alternatif sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)

Setuju (S)

Kurang Setuju (KS)

Tidak Setuju (ST)

Sangat Tidak Sesuai (STS)

Pernyataan Positif

Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5, Setuju (S) diberi nilai 4, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1.

Pernyataan Negatif

Untuk pernyataan negatif, Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi nilai 5, Tidak Sesuai (TS) diberi nilai 4, Kurang Sesuai (KS) diberi nilai 3, Sesuai (S) diberi nilai 2, Sangat Sesuai (SS) diberi nilai 1.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	T S	STS
1.	Saya diharapkan memiliki kompetensi untuk masa bekerja		✓			
2.	Saya meminati ketiduran belajar dengan bekerja		✓			
3.	Saya memiliki semangat untuk bekerja		✓			
4.	Saya berprestasi untuk naik level jabatan		✓			
5.	Setelah memiliki dorongan saya berkeinginan untuk bekerja		✓			

Respon:

ANGKET PENELITIAN KINERJA PEGAWAI

Identitas Responden

(Responden tidak perlu menulis nama)

1. No. Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : (pria/wanita), usia: tahun

Petunjuk Pengisian (Dimohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk mengisi angket)

Penelitian dilakukan dengan memberi tanda checklist (✓) pada kolom yang sesuai matriks uraian aspek yang dinilai. Penilaian menggunakan skala dengan empat alternatif sebagai berikut:

Sangat Setuju(SS)

Setuju (S)

Kurang Setuju (KS)

Tidak Setuju (ST)

Sangat Tidak Sesuai (STS)

Pernyataan Positif

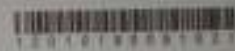
Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5, Setuju (S) diberi nilai 4, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1.

Pernyataan Negatif

Untuk pernyataan negatif, Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi nilai 5, Tidak Sesuai (TS) diberi nilai 4, Kurang Sesuai (KS) diberi nilai 3, Sesuai (S) diberi nilai 2, Sangat Sesuai (SS) diberi nilai 1.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memiliki tujuan yang hendak dicapai		✓			
2.	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya harus sesuai dengan kemampuan	✓				
3.	Pekerjaan saya diukur sesuai dengan standar yang ditetapkan		✓			
4.	Saya diberikan masukan untuk mengukur kinerja		✓			
5.	Setiap kinerja yang selesai di adakan evaluasi agar dapat dilakukan perbaikan kerja		✓			
6.	Saya diberikan fasilitas untuk menyelesaikan pekerjaan		✓			
7.	Sarana untuk bekerja sangat menunjang saya untuk mencapai tujuan		✓			
8.	Saya dibarengkan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik	✓				
9.	Saya sangat terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan	✓				
10.	Saya mempersiapkan perbaikan dari situasi		✓			
11.	Waktu yang diberikan kepada saya dimanfaatkan dengan baik		✓			

Responden



PEMERINTAH KOTA PALOPO
 DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. S.H.M. Hasbi No. 3 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telp. : (0411) 325445

ASLI

IZIN PENELITIAN
 NOMOR: 1021/RDPMPTSPM/2019

DASAR HUKUM :

- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan IPTEK;
- Peraturan Menteri Nomor 94 Tahun 2011 tentang Pedoman Nasional Akreditasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Nomor 7 Tahun 2014;
- Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Penelitian dan Studi Penelitian di Kota Palopo;
- Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Penyelenggaraan Penelitian dan Studi Penelitian Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama	SILVA
Nama Kelamin	Pelengkap
Alamat	Balaroa Kota Palopo
Pekerjaan	Mahasiswa
NIM	15 0256 2019

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SMP NEGERI DI KOTA PALOPO

Lokasi Penelitian	SMP NEGERI SE-KOTA PALOPO
Lamanya Penelitian	23 Juli 2019 s.d. 23 Oktober 2019

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

- Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kindly melapor pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
 - Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adab akademik.
 - Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
 - Menghasilkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
 - Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.
- Demiikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditentukan di Kota Palopo
 Pada tanggal: 24 Juli 2019
 a.n Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
 -Sekretaris-

MUSLIMIN HASIM, SE
 Pangkat : Pembina
 NIP : 19731202 200003 1 004



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
FAKULTAS TARBIYAH & ILMU KEGURUAN

Jl. Agatis Telp. 0471-322076 Fax 0471-325195 Kota Palopo
Email: ftk@iainpalopo.ac.id Web: www.ftk-iainpalopo.ac.id

Nomor : 0976 /In.19/FTIK/HM.01/07/2019

11 Juli 2019

Lampiran : -

Perihal : **Permohonan Surat Izin Penelitian**

Yth. Kepala Badan Kesbangpol dan Linmas
Kota Palopo
di -
Palopo

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa mahasiswa (i) kami, yaitu :

Nama	: Silva
NIM	: 15 0206 0016
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Semester	: VIII (delapan)
Tahun Akademik	: 2018/2019
Alamat	: -

akan melaksanakan penelitian dalam rangka penulisan skripsi pada lokasi SMP Negeri Kota Palopo dengan judul: **"Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SMP Negeri Di Kota Palopo"**. Untuk itu kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan menerbitkan Surat Izin Penelitian.

Demikian surat permohonan ini kami ajukan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.



Dr. Nardin K. M.Pd.
NIP 19681231 199903 1 014



PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 2 PALOPO



KETERANGAN PENELITIAN

NGMOR : 421.3 / 201 / SMP.02 / IX / 2019

Yang bertanggung di bawah ini :


Nama : Drs. H. IMRAN
NIP : 19611231 198602 1 051
Jabatan : Kepala SMP Negeri 2 Palopo
Alamat : Jl. A. Sempurwang No. 12

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : SILVA
NIM : 150216011
Tempat / Tgl lahir : Tarso, 16 April 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Jenjang Program : Strata Satu (S.1)

Benar telah melaksanakan Penelitian di SMP Negeri 2 Palopo dalam rangka Penyusunan Skripsi sebagai Mahasiswa pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SMP NEGERI DI KOTA PALOPO" Mulai pada Tanggal 23 Juli s/d 23 Oktober 2019.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 09 September 2019
Kepala SMP Negeri 2 Palopo

Drs. H. IMRAN
NIP. 19611231 198602 1 051



PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 1 PALOPO

Alamat : Jl. Andi Pereng No.2 Palopo - Sulawesi Selatan Telp.0471-21058 Fax. 0471-21058
Website : <http://www.sman1palopo.sulawesi.go.id> email : sman1palopo@telkom.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 142.3/166/SMP.01/IX/2019

1. Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SUWARNITA SAGO GANI, SE,MM
NIP : 19781011 200502 2 009
Rangkat/Gol. : Pembina, IV/a
Jabatan : Ptt.Kepala Sekolah


Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : SILVA
NIM : 15.0206.0016
Jenis Kelamin : Perempuan

2. Bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian pada SMP Negeri 1 Palopo pada Tanggal 23 Juli s.d 23 Oktober 2019, dengan judul PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SMP NEGERI 1 DI KOTA PALOPO
3. Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Palopo, - 5 September 2019

Ptt.Kepala Sekolah,


SUWARNITA SAGO GANI, SE,MM
Pangkat : Pembina
NIP. 19781011 200502 2 009



PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 3 PALOPO

SURAT KETERANGAN TELAH MENKLITI
Nomor : 421.3/717/SMP.03/XII/2019

1. Yang bertanda tangan di bawah ini :

- a. Nama : Drs. H. BASRI M., M.Pd.
b. Jabatan : Kepala SMP Negeri 3 Palopo

dengan ini menerangkan bahwa :

- a. Nama : SILVA
b. Jenis Kelamin : Perempuan
c. NIM : 1502060016
d. Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
e. Alamat : Balantia Kota Palopo

2. Telah selesai melakukan penelitian di SMP Negeri 3 Palopo dari tanggal 23 Juli 2019 s/d 23 Oktober 2019 guna penyusunan skripsi yang berjudul
" PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KIBERJA PEGAWAI PADA SMP NEGERI DI KOTA PALOPO "

3. Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 16 Desember 2019
Kepala Sekolah

Drs. H. BASRI M., M.Pd.
Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP. 196712311995121017



PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 4 PALOPO

Alamat: Jl. Arah Ranso Telo, 04711 22132 Palopo

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: 421.3.DK5/SMP/04/IX/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMP Negeri 4 Palopo

Nama	Drs. TAMRIN
NIP	19610607 199503 1 004
Pangkat/Gol	Pembina Tk.I, IV/b
Jabatan	Kepala Sekolah

Memerangkan bahwa:


Nama	SILWA
Jenis kelamin	Perempuan
Nim	150206016
Pekerjaan	Mahasiswa

Telah melakukan penelitian di SMP Negeri 4 Palopo dalam rangka penyusunan karya tulis ilmiah (Skripsi) dengan judul **"PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SMP NEGERI DI KOTA PALOPO"** tanggal 23 Juli s.d. 09 September 2019

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan selamanya

Palopo, 9 September 2019

Kepala Sekolah,


Drs. TAMRIN
NIP. 19610607 199503 1 004



PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 5 PALOPO
Jalan Domba Telapan (0471) 23349 Palopo

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : 421.2/72/SMP.3/X/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **BAHRUM SATRIA, S.Pd., MM**
N.I.P. : 19670618 199503 1 007
Pekerjaan : Kepala SMP Negeri 5 Palopo

Menyatakan bahwa yang tertera namanya di bawah ini :

Nama : **SILVA**
NIM : 150206 0016
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan : Mahasiswa
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Demikian telah melakukan penelitian kepada kami selama dalam penelitiannya dimulai tanggal 23 Agustus sd 23 September 2019 di SMP Negeri 5 Palopo. Dalam rangka penelitian Skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada SMP Negeri di Kota Palopo".

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 01 Oktober 2019



BAHRUM SATRIA, S.Pd., MM
NIP. 19670618 199503 1 007



PEMERINTAH KOTA PALOPO

DINAS PENDIDIKAN

SMP NEGERI 6 PALOPO

Alamat : Jln. Poongsimpin Telp. (0471) 23559 Kota Palopo



SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.3/236/SMPN.06/XI/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMP Negeri 6 Palopo, menerangkan bahwa :

Nama	SILVA
NIM	15 0206 0016
Tempat / Tanggal Lahir	Taeen, 16 April 1998
Fakultas	Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi	Tarbiyah dan Ilmu Keperawatan

Bene telah mengadakan Penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi mulai tanggal 23 Juli s/d 23 Oktober 2019 dengan judul :

" PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SMP NEGERI DI KOTA PALOPO "

Demikian Surat Keterangan ini diberikan ini untuk digunakan dengan seperlunya.

Palopo, 15 November 2019
Kepala Sekolah,



SUKAWATI UMAR, S.Pd, M.Si, M.Pd
NIP. 19730417 200012 2 001



PEMERINTAHAN KOTA PALOPO
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 7 PALOPO
Alamat : Jl. Andi Pangeran No. 6 Kota Palopo

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : 169/424/SMPN.7/IX/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MUH. ARIFIN, S.Pd
NIP : 19700828 199512 1 001
Jabatan : Kepala Sekolah
Sekolah : SMP Negeri 7 Palopo

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya dibawah ini :

Nama : SILVA
NIM : 15 0206 0016
Tempat/Tgl Lahir : Tanere, 16 April 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan : Mahasiswa
Fakultas/ Jurusan : FTIK / Manajemen Pendidikan Islam
Jenjang Program : S1

Benar telah melaksanakan Penelitian di SMP Negeri 7 Palopo dalam rangka penyusunan Skripsi sebagai Mahasiswa pada Institut Agama Islam Negeri Palopo (IAIN), dengan judul " **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SMP NEGERI DI KOTA PALOPO** " Mulai dari Tanggal 23 Juli 2019 s.d 23 Oktober 2019.

Demikian surat keterangan ini kami berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 12 September 2019

Kepala Sekolah,

MUH. ARIFIN, S.Pd
NIP. 19700828 199512 1 001



PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 8 PALOPO

Jalan Dr. Buntari No. 88 Kelurahan Palopo III Kecamatan Palopo Kota Palopo 91471 20221

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: 421.3/098/NMPN.8/X/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Palopo, dengan ini menerangkan bahwa:

Nama	: SILVA
NIM	: 1502060016
Tempat / Tgl Lahir	: Tarempa, 16 April 1998
Jenis Kelamin	: Perempuan
Pekerjaan	: Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Palopo
Fakultas	: Tarbiyah
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Alamat	: Balantala

Adalah benar telah melaksanakan penelitian di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Palopo pada tanggal 23 Juli s/d 23 Oktober 2019 untuk kepentingan penulisan skripsi dengan judul "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SMP NEGERI DI KOTA PALOPO".

Demikian Surat Keterangan ini kami berikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.





PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 9 PALOPO
Alamat : Jalan Dr. Ratulangi Km.11 Kota Palopo



SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.3/122/SMPN.09/DK/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SMP Negeri 9 Palopo menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : SILVA
NIM : 1502060016
Tempat /tg/ lahir : Tarant, 16 April 1998
Jenis Kelamin : Perempuan

Yang bersangkutan telah selesai melakukan penelitian dari tanggal 23 Juli s/d 23 Oktober 2019 pada SMP Negeri 9 Palopo, guna Penyusunan Skripsi dengan judul :

"PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SMP NEGERI DI KOTA PALOPO"

Demikian surat keterangan ini kami berikan pada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya



Palopo, 24 September 2019

SMP.197.20412.199702.1.001



PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 10 PALOPO
Alamat: Jl. Merdeka, SanghaKp. Wana Selatan. ☎(0471)-3310631

SURAT KETERANGAN

Nomor: 421.3/086/SMPN.10/IX/2019

Yang Bertanda Tangan Di bawah Ini, Kepala SMPN 10 Palopo :

Nama : Drs. Abdul Aziz
NIP : 19630715 199412 1 007
Pangkat / Gol : Pembina TK. I/IV/b
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SMP Negeri 10 Palopo

Dengan ini menerangkan bahwa :

No	Nama Mahasiswa	NIM	Ket
1	Silva	15 0206 0016	Mahasiswa IAIN

Benar telah melaksanakan penelitian dalam rangka penulisan skripsi dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada SMP Negeri di Kota Palopo, dengan baik pada tanggal 23 Juli – 23 Oktober 2019.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 30 September 2019

Kepala SMPN 10 Palopo

Drs. Abdul Aziz

NIP 19630715 199412 1 007



PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 11 PALOPO

Alamat : Jl. Sultan Hassanudin Km. 09 Palopo / Poros Taraja 191815

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN
Nomor : 421.3/054/SMPN-11/X/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SURJADI RAHMAT, S. Ag., M.Pd.I.
NIP : 19730516 200902 1 001
Pangkat/Golongan : Penata Tk. I, III/d
Jabatan : Kepala Sekolah

Menyatakan bahwa mahasiswa penelitian yang tersebut namanya di bawah ini


Nama : SILVA
NIM : 15 90206 0016
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendid. Islam
Alamat : Halanda Kota Palopo

Adalah benar telah melakukan penelitian di SMP Negeri 11 Palopo pada tanggal 21 Juli s/d 23 Oktober 2019 dengan judul "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SMPN 11 PALOPO".

Demikian Surat Keterangan ini di buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 20 Oktober 2019
Kepala Sekolah,




SURJADI RAHMAT, S. Ag., M.Pd.I.
NIP. 19730516 200902 1 001



PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 12 PALOPO

Jl. Pendidikan Kelurahan Samsambu Kecamatan Talluwasu Kota Palopo

SURAT KETERANGAN


Nomor: 421.3/44/SMPN.12/X/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMP Negeri 12 Palopo dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: SILVA
Tempat/Tanggal lahir	: Tareo, 16 April 1998
Jenis Kelamin	: Perempuan
Pekerjaan	: Mahasiswa
NIM	: 14.0206.0016
Semester	: IX (sembilan)
Program Studi	: Pendidikan

Benar telah melaksanakan penelitian di SMP Negeri 12 Palopo, sejak Tgl. 23 Juli sd 23 Oktober 2019 yang berjudul "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SMP NEGERI DI KOTA PALOPO".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 24 Oktober 2019
Kepala Sekolah

WAGIRAN S. Pd., M. Eng.
NIP. 196702191991031005

DOKUMENTASI



Dokumentasi penyebaran angket di SMP Negeri 1 Palopo



Dokumentasi bersama pegawai di SMP Negeri 2 Palopo



Dokumentasi bersama pegawai SMP Negeri 3 Palopo



Dokumentasi penyebaran angket pada pegawai di SMP Negeri 4
Palopo



Dokumentasi bersama pegawai di sekolah SMP Negeri 5 Palopo



Dokumentasi bersama pegawai di SMP Negeri 6 palopo



Dokumentasi bersama pegawai di SMP Negeri 7 Palopo



Dokumentasi bersama pegawai di SMP Negeri 8 Palopo



Dokumentasi bersama pegawai di SMP Negeri 9 Palopo



Dokumentasi bersama pegawai SMP Negeri 10 Palopo



Dokumentasi bersama pegawai SMPN 11 Palopo

RIWAYAT HIDUP



Silva Akbar. Lahir di Keppe pada tanggal 16 April 1998, merupakan anak keempat dari lima bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama M. Akbar dan Ibu Bunga Rosi. Adapun jenjang pendidikan yang telah ditempuh penulis yakni pendidikan sekolah tingkat dasar (SD) tepatnya di SDN 353 Patalabunga dan dinyatakan tamat pada tahun 2009. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di tingkat SMP tepatnya di MTS (Madrasah Tsanawiyah) Keppe dan dinyatakan tamat pada tahun 2012. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan di tingkat SMA tepatnya di MA (Madrasah Aliyah) Rantebelu dan dinyatakan tamat pada tahun 2015. Akhirnya, Pada tahun 2015 atas izin Allah SWT penulis memilih untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang Strata Satu (SI) di **INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO** Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Dengan melalui berbagai macam rintangan Pada akhirnya penulis berhasil menyelesaikan studi pada tahun 2021. Puji syukur penulis telah menyelesaikan karya tulis ilmiah (SKRIPSI) sebagai salah satu syarat perkuliahan dengan judul skripsi ***“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMP Negeri di Kota Palopo”***. Penulis berharap dapat meraih cita-cita yang diinginkan, Aamiin. Demikianlah riwayat hidup penulis.