



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI MAN BARUMUN TENGAH
KABUPATEN PADANG LAWAS**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Syarat-syarat dan Melengkapi Tugas-tugas
Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
dalam Bidang Pendidikan Agama Islam*

Oleh:

MISDARIANI HARAHAHAP

NIM. 13 310 0187

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

PADANGSIDIMPUAN

2017



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI MAN BARUMUN TENGAH
KABUPATEN PADANG LAWAS**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Syarat-syarat dan Melengkapi Tugas-tugas
Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
dalam Bidang Pendidikan Agama Islam*

Oleh:

MISDARIANI HARAHAP
NIM. 13 310 0187

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

Pembimbing I

Dra. Asnah, M.A

NIP. 19651223 199103 2 001

Pembimbing II

Erna Ikawati, M. Pd

NIP. 19791205 200801 2 012



**FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2017

Hal : Skripsi
a.n.Misdariani Harahap
Lampiran : 7 (Tujuh) Eksemplar

Padangsidimpuan, 06Juni 2017
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Tarbiyah dan
Ilmu Keguruan
Di_
Padangsidimpuan


Assalamualaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi **a.n. Misdariani Harahap** yang berjudul: **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MAN BARUMUN TENGAH KABUPATEN PADANG LAWAS”**, maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Padangsidimpuan.

Seiring dengan hal di atas maka saudara tersebut sudah dapat menjalani siding Munaqosyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

PEMBIMBING I



Dra. Asnah, M.A
NIP. 19651223 199103 2 001

PEMBIMBING II



Erna Ikawati, M.Pd
NIP. 19791205 200801 2 012

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Saya yang bertandatangan di bawahini:

Nama : MISDARIANI HARAHAHAP
NIM : 13 310 0187
Fakultas/Jurusan : TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN/PAI-5
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MAN BARUMUN TENGAH KABUPATEN PADANG LAWAS**

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyusun skripsi sendiri tanpa ada bantuan yang tidak sah dari pihak lain. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tentang kode etik mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 06 Juni 2017

Saya yang menyatakan,



MISDARIANI HARAHAHAP
NIM. 13 310 0187

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan
bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MISDARIANI HARAHAHAP
Nim : 13 310 0187
Jurusan : Pendidikan Agama Islam
Fakultas : Tarbiyah Ilmu Keguruan
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan **hak bebas royaltif noneksklusif** (Non-Exelusive Royalti-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Man Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas** Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas Royaltif Noneksklusi ini Institute Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan mengalih media mengelola dalam bentuk pangkalan data, merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai dan sebagai Pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan
Pada tanggal : 06 Juni 2017
Yang menyatakan



MISDARIANI HARAHAHAP
NIM: 13 310 0187

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SARJANA**

NAMA :MISDARIANI HARAHAP
NIM :13 310 0187
JUDUL SKRIPSI :PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI
MAN BARUMUN TENGAH KABUPATEN PADANG LAWAS

Ketua



Drs. Abdul Sattar Daulay, M.Ag
NIP. 19680517 199303 1 003

Sekretaris

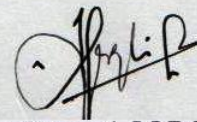


Erna Ikawati, M. Pd
NIP. 19791205 200801 2 012

Anggota Penguji



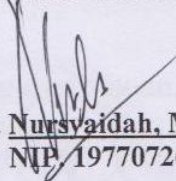
1. Drs. Abdul Sattar Daulay, M.Ag
NIP.19680517 199303 1 003



2. Erna Ikawati, M.Pd
NIP. 19791205 200801 2 012



3. Dr. Magdalena, M. Ag
NIP. 19740319 200003 2 001



4. Nursvaidah, M. Pd
NIP. 19770726 200312 2 001

Dilaksanakan	: Padangsidempuan
Di	: Ruang Sidang Munaqasyah
Tanggal/Waktu	: 14 Juni 2017/13.00 Wib s.d selesai
Hasil/Nilai	: 76,25 (B)
Indeks Prestasi Kumulatif (IPK)	: 3,55
Predikat	: Cumlaude



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4, 5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

**Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI MAN BARUMUN TENGAH
KABUPATEN PADANG LAWAS**
Nama : MISDARIANI HARAHAH
NIM : 13 310 00187
Fakultas/Jurusan : TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN/ PAI-5

Telah diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd.)

Padangsidimpuan, 20 Juni 2017

Dekan



Hj. Zulhingga, S.Ag., M.Pd.
NIP. 19720702 199703 2003

ABSTRAK

Nama : Misdariani Harahap

Nim : 13 310 0187

Judul : "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas."

Adapun masalah yang dibahas dalam skripsi ini ialah mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas. Masalah yang menjadi pembahasan adalah tentang latar belakang permasalahan dalam skripsi yaitu kinerja guru yang masih minim seperti sering tidak hadir pada jam kerja, ketika mengajar sering meninggalkan ruangan dan membiarkan siswanya ribut di kelas, hal ini disebabkan motivasi ekstrinsik guru seperti gaji guru yang kurang memadai kebutuhan karena belum sertifikasi dan bagaimana motivasi kerja dan kinerja guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas, dan apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi dan kinerja guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas dan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori motivasi oleh Maslow yang mengemukakan adanya lima tingkatan kebutuhan pokok manusia, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan perlindungan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan akan aktualisasi diri.

Untuk menelaah permasalahan di atas, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampelnya adalah seluruh guru di MAN Barumun Tengah yang berjumlah 45 orang, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Instrumen pengumpulan data yang penulis gunakan adalah angket. Sementara, pengolahan dan analisis data dilakukan dengan analisis statistik yaitu dengan rumus *product moment* dan regresi sederhana.

Berdasarkan penelitian bahwa motivasi kerja guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata 53%. Kinerja guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata 50,8%. Kemudian untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, maka nilai t_{hitung} akan dikonsultasikan kepada t_{tabel} dengan melihat tabel berdasarkan jumlah sampel 45 pada taraf signifikansi 5% diperoleh t_{hitung} sebesar 0,86 t_{tabel} 1,679, dan apabila dilihat kepada tabel interpretasi korelasi diperoleh bahwa antara variabel bebas dan terikat tidak mempunyai pengaruh yang kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji syukur kehadiran Allah swt, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian shalawat serta salam senantiasa tucurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad saw., beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas, dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti berterima kasih kepada:

1. Ibu Dra. Asnah, MA, pembimbing I, dan Ibu Erna Ikawati, M. Pd, pembimbing II, yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepala sekolah dan guru-guru MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas yang telah membantu peneliti dalam pengumpulan data yang diperlukan dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Yusri Fahmi, S. Ag. M. Hum. Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL, selaku Rektor IAIN Padangsidempuan, serta bapak wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak wakil Rektor Bidang Administrasi Perencanaan dan Keuangan dan Bapak wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Hubungan Institusi yang telah memberi kemudahan administrasi dalam penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Zulhimma S.Ag., M. Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Padangsidempuan selanjutnya kepada Bapak Drs. H. Abdul Sattar Daulay, M. Ag. selaku Ketua Jurusan Pendidikan Agama Islam, serta seluruh dosen yang telah memberikan sejumlah ilmu pengetahuan, selama mengikuti program pendidikan strata satu di IAIN Padangsidempuan.
6. Penghargaan dan terima kasih yang tak ternilai kepada Ayahanda Panggonang Harahap dan Ibunda tercinta Defrina Siregar yang telah membimbing dan memberikan dukungan moril dan materil demi kesuksesan studi sampai saat ini, serta memberi doa yang tiada lelahnya dan berjuang demi kami anak-anaknya hingga bisa menjadi apa yang diharapkan.
7. Tak lupa terima kasih kepada kakak Siti Anna Sari Harahap, serta Adindaku (Asrani Roma Ito Harahap, Hanun Harahap, dan Nur Sahida Harahap), serta kakak Arti Damisa, S.H.I, M.E.I, yang telah memberikan dukungan kepada peneliti dalam penulisan skripsi ini.
8. Juga tidak lupa bagi sahabat-sahabat saya Masrohana Harahap, Delisma Harahap, Fitri Suryani Pohan, Mariani Siregar, Nur Hasanah dan seluruh teman PAI-5 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini.

Sebagai ucapan terima kasih, peneliti hanya mampu berdoa, semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti, diterima di sisi-Nya dan dijadikannya sebagai amal saleh serta mendapatkan imbalan yang setimpal. Akhirnya, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan bagi peneliti khususnya. Amin.

Padangsidempuan, 28 April 2017

MISDARIANI HARAHAAP
NIM. 13 310 0187

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING.....	ii
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Defenisi Operasional.....	9
E. Rumusan Masalah.....	9
F. Tujuan Penelitian.....	10
G. Manfaat Penelitian.....	10
H. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kerangka Teori.....	12
1. Motivasi.....	12
a. Pengertian Motivasi.....	12
b. Motivasi Kerja.....	13
c. Macam- macam Motivasi.....	17
d. Tujuan Motivasi.....	19
e. Teori Motivasi.....	19

2. Kinerja Guru.....	21
a. Pengertian Kinerja.....	21
b. Kinerja Guru.....	22
c. Standar Kinerja Guru.....	24
d. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	26
B. Kajian Terdahulu.....	27
C. Kerangka Pikir.....	29
D. Hipotesis.....	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
B. Jenis Penelitian.....	31
C. Populasi dan Sampel.....	32
1. Populasi.....	32
2. Sampel.....	32
D. Instrument Pengumpulan Data.....	32
E. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	36
F. Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	47
B. Pengujian Hipotesis.....	53
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	58
D. Keterbatasan Penelitian.....	59
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 : Penetapan Skor Alternative Jawaban Kuesioner.....	27
Tabel 2 : Kisi-Kisi Angket.....	27
Tabel 3: Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	31
Tabel 4 : Hasil Uji Validitas Kinerja Guru.....	32
Tabel 5 : Hasil Uji Realibilitas Motivasi Kerja.....	34
Tabel 6 : Hasil Uji Realibilitas Kinerja Guru.....	34
Tabel 7 : Table Interpretasi Hasil Pencapaian.....	37
Table 8 : Skor-Skor Variable Motivasi Kerja.....	45
Table 9 : Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja.....	46
Table 10 : Skor-Skor Variable Kinerja Guru.....	48
Table 11 : Distribusi Frekuensi Kinerja Guru.....	49
Table 12 : Pengujian Korelasi, Koefisien Determinasi, Uji T Dan Regresi.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Angket Penelitian
- Lampiran 2 : Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja
- Lampiran 3 : Jawaban Responden Variabel Kinerja Guru
- Lampiran 4 : Daftar Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja
- Lampiran 5 : Daftar Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Motivasi melibatkan proses yang memberikan energi, mengarahkan dan mempertahankan perilaku. Dengan demikian perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang mengandung energi, memiliki arah dan dapat dipertahankan.¹ Motivasi kerja guru berarti dorongan dan semangat guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru dengan baik.

Pada hakikatnya dalam kehidupan manusia, selalu terjadi berbagai aktivitas. Salah satu aktivitas ditunjukkan dalam gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya. Seseorang itu bekerja karena bekerja itu merupakan kondisi bawaan seperti bermain atau istirahat untuk aktif dan melakukan sesuatu. Jadi, bekerja adalah sebuah bentuk aktifitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Sebagai seorang pakar psikologi, Maslow mengemukakan adanya lima tingkatan kebutuhan pokok manusia dalam bukunya sardiman. Kelima tingkatan pokok kebutuhan inilah yang kemudian dijadikan pengertian kunci dalam mempelajari motivasi manusia.² Adapun kelima tingkatan kebutuhan pokok yang dimaksud adalah sebagai berikut:

¹John W. Santrock, *Psikologi Pendidikan* diterjemahkan dari *Education Psychology* oleh Diana Angelica (Jakarta: Salemba Humanika, 2011), hlm. 199.

² Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: PT. Rajagrafindo, 2001), hlm. 78.

- a) Kebutuhan Fsiologis: kebutuhan ini merupakan kebutuhan dasar, yang bersifat primer dan vital, yang menyangkut fungsi-fungsi biologis dasar dari organisme manusia seperti kebutuhan akan pangan, sandang dan papan, kesehatan fisik, kebutuhan seks, dan sebagainya.
- b) Kebutuhan rasa aman dan perlindungan (*safety dan scurity*) seperti terjamin keamanannya, terlindung dari bahaya dan ancama penyakit, perang, kemiskinan, kelaparan, perlakuan tidak adil dan sebagainya.
- c) Kebutuhan sosial (*social needs*) yang meliputi antara lain kebutuhan akan dicintai, diperhitungkan sebagai pribadi, diakui sebagai anggota kelompok, rasa setia kawan, kerja sama.
- d) Kebutuhan akan penghargaan (*estern needs*), termasuk kebutuhan dihargai karena prestasi, kemampuan, kedudukan atau status, pangkat dan sebagainya.
- e) Kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization*) seperti antara lain kebutuhan mempertinggi potensi-potensi yang dimiliki, pengembangan diri secara maksimum, kreatifitas dan ekspresi diri.³

Tingkatan atau hirarki kebutuhan dari Maslow ini tidak dimaksud sebagai suatu kerangka yang dapat dipakai setiap saat, tetapi lebih merupakan kerangka acuan yang dapat digunakan sewaktu-waktu bilamana diperlukan untuk memprakirakan tingkat kebutuhan mana yang mendorong seseorang yang akan dimotivasi bertindak melakukan sesuatu.

³ *Ibid.*, hlm. 78.

Didalam kehidupan sehari-hari kita dapat mengamati bahwa kebutuhan manusia itu berbeda-beda. Faktor-faktor yang mempengaruhi adanya perbedaan tingkat kebutuhan itu antara lain: latar belakang pendidikan, tinggi rendahnya kedudukan, pengalaman masa lampau, pandangan atau falsafah hidup, cita-cita dan harapan masa depan, dari tiap individu.⁴

Berdasarkan urutan tingkat kebutuhan menurut teori Maslow, kehidupan tiap manusia dapat dijelaskan sebagai berikut: pada mulanya kebutuhan manusia yang paling mendesak adalah kebutuhan fisiologis seperti pangan, sandang, papan dan kesehatan. Jika kebutuhan-kebutuhan fisiologis ini terpenuhi, maka kebutuhan-kebutuhan berikutnya yang mendesak ialah kebutuhan akan rasa aman dan terlindung. Apabila kebutuhan ini pun terpenuhi sehingga tidak dirasakan lagi sebagai kebutuhan yang mendesak, maka timbul kebutuhan berikutnya yang dirasakan mendesak, yaitu kebutuhan sosial seperti ingin masuk organisasi kemasyarakatan, ikut aktif dalam perkumpulan arisan keluarga dan sebagainya. Jika kebutuhan sosial ini pun terpenuhi sehingga tidak terasa lagi sebagai kebutuhan mendesak, timbul kebutuhan lain yang dirasakan mendesak, yaitu kebutuhan akan penghargaan atau *prastise*. Demikian seterusnya sampai kepada tingkat kebutuhan aktualisasi diri: ingin menjadi orang ternama, terkenal diseluruh negara atau dunia.⁵

⁴ *Ibid.*, hlm. 78.

⁵ *Ibid.*, hlm. 78.

Motivasi kerja memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, karena dengan motivasi guru dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Yang dimaksud dengan motivasi disini adalah hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Jadi konsep motivasi diterapkan kedalam konteks kerja, maka seorang yang motivasi kerjanya tinggi ditandai dengan:

1. Menyukai tugas kantor yang menuntut tanggung jawab pribadi.
2. Mencari situasi dimana pekerja memperoleh umpan balik dengan segera baik dari pimpinan maupun teman sejawat.
3. Senang bekerja sendiri, sehingga kemampuan menanggihkan diri dapat dikedepankan.
4. Senang bersaing mengungguli prestasi bekerja orang lain.
5. Memiliki kemampuan menanggihkan pemuasan keinginan demi pekerjaan.
6. Tidak tergugah sekedar mendapatkan uang, status, atau keuntungan lainnya.⁶

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih, mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Tanpa guru, proses pembelajaran tidak akan lengkap dan tujuan pendidikan sulit tercapai.⁷ Motivasi kerja penting bagi guru karena motivasi merupakan kondisi fisiologis yang terdapat di dalam diri pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Aktivitas yang dimaksud dapat berupa aktivitas pekerja, karyawan pimpinan dan lain-lain.

⁶ Djali, *Psikologi Pendidikan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara 2011), hlm. 113.

⁷Departemen Pendidikan Nasional, *Undang-undang Guru dan Dosen* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2006), hlm.3.

Dengan demikian konsep motivasi dapat diterapkan dalam bidang administrasi pendidikan, antara lain untuk motivasi kerja dan motivasi bekerja.

Pada hakikatnya dalam kehidupan manusia, selalu terjadi berbagai aktivitas, salah satu aktivitas dalam gerakan yang dinamakan kerja.⁸

Pelaksanaan kinerja, guru gsebagai ujung tombak dalam pelaksanaan pendidikan, guru patuh dan taat atas segala peraturan dan kebijaksanaan dalam organisasi untuk melaksanakan pekerjaan, guru dapat memberikan pelayanan yang maksimal sesuai dengan bidang pekerjaan.⁹

Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Dalam melakukan pekerjaan, biasanya seseorang tidak selamanya hanya dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik seperti pemenuhan keuangan semata, tetapi motivasi instrinsik merupakan hal yang tidak dapat diabaikan, motivasi intrinsik tersebut antara lain kebanggaan akan dirinya dapat melakukan sesuatu pekerjaan yang orang lain belum tentu mampu melakukannya, kecintaan terhadap pekerjaan itu, atau minat yang besar terhadap tugas atau pekerjaan yang yang dilakukannya selama ini.

Motivasi kerja memberikan dorongan terhadap para guru agar kinerja guru yang dihasilkan dapat lebih maksimal. Namun yang dijumpai di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas motivasi kerja guru berbeda antara guru yang lain hal ini disebabkan karena sertifikasi guru dimana guru yang sudah sertifikasi

⁸ Djali, *Op. Cit.*, hlm.113.

⁹ Hadirja Parada, *Wawasan Tugas dan Tenaga Guru dan Pembinaan Pendidikan Agama Islam* (Jakarta: Friska Agung Insani, 2002), hlm. 25.

tampak lebih tinggi motivasinya dibandingkan guru yang belum sertifikasi. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi ditandai dengan bertanggung jawab dalam bekerja, hadir tepat waktu sedangkan guru yang motivasinya rendah ditandai dengan sering terlambat pada jam kerja, ketika mengajar sering meninggalkan ruangan dan membiarkan siswanya ribut di kelas. Dalam hal ini tampak bahwa kinerja guru yang dihasilkan masih minim. Hal ini diduga karena motivasi ekstrinsik yaitu seperti gaji yang kurang memadai karena sebagian guru belum sertifikasi, akan tetapi sebagian guru memiliki motivasi intrinsik maupun motivasi intrinsik, hal ini ditandai dengan tepat waktu pada jam kerja, bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, selalu memeriksa tugas-tugas siswa.¹⁰

Berdasarkan wawancara peneliti dengan beberapa guru di MAN Barumun Tengah mengatakan bahwa guru di MAN Barumun Tengah belum semua guru memiliki motivasi yang tinggi akan tetapi hanya sekedar melaksanakan tugas, namun masih ada guru yang memiliki motivasi yang tinggi dan bukan hanya sekedar melaksanakan tugas akan tetapi ingin berprestasi dan unggul.¹¹

Berdasarkan fenomena di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas** ”

¹⁰ Observasi Penelitian di MAN Barumun Tengah Pada Tanggal 21 Agustus 2016.

¹¹ Ibu Irma dan Pak yunus, guru non PNS, wawancara di MAN Barumun Tengah pada tanggal 22 agustus 2016.

B. Identifikasi Masalah

Berbagai faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi atau yang berhubungan erat dengan kinerja guru antara lain faktor motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, Seperti halnya melakukan tugas kantor yang menuntut tanggung jawab pribadi, mencari situasi dimana pekerja memperoleh umpan balik dengan segera baik dari pimpinan maupun teman sejawat, senang bekerja sendiri, sehingga kemampuan menanggihkan diri dapat dikedepankan, senang bersaing mengguguli prestasi bekerja orang lain, memiliki kemampuan menanggihkan pemuasan keinginan demi pekerjaan, tidak tergugah sekedar mendapatkan uang, status, atau keuntungan lainnya.¹² Motivasi kerja memberikan dorongan terhadap para guru agar kinerja guru yang dihasilkan dapat lebih maksimal.

Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala dalam bukunya Maritnis bahwa kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor instrinsik guru (personal/individual) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional.¹³ Uraian rincian faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.

¹² Djali, *Op. Cit.*, hlm. 113.

¹³ Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2010), hlm. 129.

- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.¹⁴

Berdasarkan beberapa pendapat di atas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor intrinsik (personal/individual) yang meliputi, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru, dan faktor ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas tampak banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Namun tidak semua faktor tersebut dikaji dalam penelitian ini karena keterbatasan dana, tenaga, waktu dan kemampuan peneliti. Dengan demikian masalah yang dibahas dalam penelitian ini dibatasi kepada satu faktor saja yaitu faktor motivasi kerja

¹⁴*Ibid.*

D. Definisi Operasional Variabel

Guna menghindari kesalahpahaman dalam memahami judul penelitian, maka dijelaskan definisi operasional guna menerangkan dari judul penelitian “ Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas sebagai berikut:

1. Motivasi kerja adalah keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna pencapaian suatu tujuan.¹⁵ Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas.
2. Kinerja menurut August W. Smith adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.¹⁶ Kinerja yang dimaksud adalah kinerja guru dalam proses pelaksanaan kerja atau hasil dari suatu proses yang dilakukan guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasaan masalah, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas?
2. Bagaimana kinerja guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas?

¹⁵ *Op.,Cit*, hlm. 101.

¹⁶ Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada,2013), hlm. 50.

3. Apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas.
2. Untuk mengetahui kinerja guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas.

G. Manfaat Penelitian

1. Informasi yang diperoleh dari hasil penelitian dapat dimanfaatkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.
2. Sebagai bahan masukan bagi guru-guru untuk meningkatkan kinerja dalam proses belajar mengajar.
3. Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan penulis tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas.
4. Sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang mempunyai keinginan membahas pokok yang sama.

H. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini berdasarkan sistematika sebagai berikut:

Bab pertama adalah pendahuluan, yang memuat latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua adalah kajian teori, yang memuat kajian teori, yang memuat kajian tentang motivasi dan kinerja guru.

Bab ketiga adalah metodologi penelitian, yang memuat tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

Bab keempat adalah hasil penelitian, yang memuat tentang deskripsi data hasil penelitian, pengujian hipotesis, analisis hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian, dan keterbatasan hasil penelitian.

Bab kelima adalah penutup, yang memuat tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Banyak para ahli mengemukakan pengertian motivasi dengan berbagai sudut pandang mereka masing-masing, namun intinya sama, yakni sebagai suatu pendorong kedalam bentuk aktivitas nyata untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandainya dengan timbulnya afektif (perasaan) dan reaksi untuk mencapai tujuan.¹

Motivasi dalam definisi lain adalah memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku. Artinya, perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah dan tahan lama². Motivasi menurut Sumadi Suryabrata yang dikutip oleh Djali adalah keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna pencapaian suatu tujuan.³

¹ Syaiful Bahri Djarmah, *Psikologi Belajar* diterjemahkan oleh Diana Angelica (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2011), hlm. 148.

² John W. Santrock, *Psikologi Pendidikan edisi kedua* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), hlm. 510.

³ Djali, *Psikologi Pendidikan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), hlm. 101.

b. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang memengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi ini mengandung tiga pengertian, yaitu bahwa (1) motivasi mengawali terjadinya perubahan energy pada diri setiap individu; (2) motivasi ditandai oleh adanya rasa atau *feeling*, afeksi seseorang. Dalam hal ini, motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi, dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia; (3) motivasi dirangsang karena adanya tujuan.

Di samping itu, motivasi juga motivasi dapat dinilai sebagai suatu daya dorong (*driving force*) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini, motivasi menunjuk pada gejala yang melibatkan dorongan perbuatan terhadap tujuan tertentu. Jadi, motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi, yaitu tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena rangsangan atau dorongan oleh adanya unsure lain, dalam hal ini

adalah tujuan.⁴ Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan. Sejalan dengan itu, purwanto mengatakan bahwa fungsi motivasi bagi manusia adalah: (1) sebagai motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan, (2) menentukan arah perbuatan, yakni ke arah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita, (3) mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan, dalam hal ini makin jelas tujuan, maka makin jelas pula bentangan jalan yang harus ditempuh, (4) menyeleksi perbuatan diri, artinya menentukan perbuatan mana yang harus dilakukan, yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyampingkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.

Dari beberapa pandangan tentang motivasi sebagaimana disebutkan di atas, semuanya di arahkan pada munculnya dorongan untuk mencapai tujuan. Jika hal tersebut dikaitkan dengan dorongan setiap personal dalam melakukan kegiatannya maka tujuan yang ingin dicapai tidak dapat dilepaskan dengan konsep apa yang dikehendaki pimpinan. Itulah sebabnya Gibson dan kawan-kawan memberikan pandangannya tentang motivasi, sebagai suatu konsep yang dapat digunakan ketika menggerakkan individu untuk memulai dan berperilaku secara langsung, sesuai dengan apa yang dikehendaki pimpinan. Dalam kaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah yang ingin menggerakkan gurunya untuk mengerjakan tugasnya, haruslah

⁴ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm. 64.

mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan. Senada dengan pendapat tersebut, motivasi juga diartikan sebagai keinginan untuk mencurahkan segala tenaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Proses ini dirangsang oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu.

Di dalam kaitan ini, motivasi bukanlah cirri pribadi dalam artian beberapa yang memilikinya, sedangkan yang lainnya tidak. Pandangan seperti itu kurang benar, sebab motivasi adalah akibat dari interaksi dari individu dan situasi. Dengan demikian, motivasi seorang guru akan berbeda dengan motivasi guru lainnya, dan perbedaan motivasi tentunya akan menimbulkan kinerja yang dihasilkan seorang guru. Itulah sebabnya Gibson mengemukakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu.

Berdasarkan pandangan beberapa konsep tentang motivasi di atas, terdapat tiga unsure yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu (1) upaya, (2) tujuan organisasi, dan (3) kebutuhan. Unsure upaya merupakan ukuran intensitas. Dalam hal ini apabila seorang termotivasi dalam melakukan tugasnya ia mencoba sekuat tenaga, agar upaya yang tinggi tersebut menghasilkan kinerja yang tinggi pula.⁵ Oleh karena itu, dalam pemberian motivasi terhadap seseorang diperlukan pertimbangan kualitas dan kuantitas

⁵ *Ibid.*

yang dapat membangkitkan upaya dan di arahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Unsur lainnnya adalah unsure tujuan organisasi. Unsure ini begitu penting, sebab segala upaya yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang semuanya diarahkan pada pencapaian tujuan. Tujuan organisasi dalam suatu organisasi haruslah ditetapkan secara jelas. Kejelasan tujuan akan mengarahkan segala aktivitas dan prilaku personal untuk tercapainya tujuan organisasi. Makin jelas perumusan tujuan organisasi, maka makin mudah setiap personal untuk memahaminya.

Unsur terakhir yang terdapat dalam motivasi adalah kebutuhan. Kebutuhan adalah suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan menciptakan keinginan yang merangsang dorongan-dorongan dalam diri individu untuk mencapainya. Dorongan inilah yang menimbulkan prilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu. Dengan demikian, pemberian motivasi tidak dapat dipisahkan dengan kebutuhan manusia.⁶

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Berbagai ciri yang dapat diamati bagi seseorang yang memiliki motivasi kerja, antara lain sebagai berikut:

⁶ *Ibid.*, hlm. 65-66.

1. Kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan kinerja melalui kelompok.
2. Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sulit.
3. Seringkali terdapat umpan balik yang konkret tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif, dan efisien.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya.

Berdasarkan defenisi di atas dapat dirumuskan konstruk motivasi sebagai berikut. Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁷

c. Macam- macam Motivasi

Berbicara tentang macam atau jenis motivasi ini dapat dilihat berbagai sudut pandang.

1. Motivasi Instrinsik

Motivasi instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi

⁷ *Ibid.*, hlm. 71-72.

instrinsik melahirkan indikator tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.⁸

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar.⁹ Misalnya dalam bidang tugas yang dilakukan guru terkait dengan minatnya dalam melakukan tugas sebagai guru. Minat tersebut timbul dari diri seorang guru untuk melakukan tugas karena berhubungan dengan manfaat yang diperolehnya dari tugas yang dilaksanakan. Motivasi ekstrinsik ini melahirkan indikator sebagai berikut: selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.¹⁰

⁸ *Ibid.*, hlm. 73.

⁹ Djali, *Op. Cit.*, hlm. 87-89.

¹⁰ Hamzah B. Uno, *Op. Cit.*, hlm. 66.

d. Tujuan Motivasi

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

e. Teori Motivasi

Sebagai seorang pakar psikologi, Maslow mengemukakan adanya lima tingkatan kebutuhan pokok manusia. Kelima tingkatan pokok kebutuhan inilah yang kemudian dijadikan pengertian kunci dalam mempelajari motivasi manusia.¹¹ Adapun kelima tingkatan kebutuhan pokok yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan Fsiologis: kebutuhan ini merupakan kebutuhan dasar, yang bersifat primer dan vital, yang menyangkut fungsi-fungsi biologis dasar dari organisme manusia seperti kebutuhan akan pangan, sandang dan papan, kesehatan fisik, kebutuhan seks, dan sebagainya.
- b) Kebutuhan rasa aman dan perlindungan (safety dan scurity) seperti terjamin keamanannya, terlindung dari bahaya dan ancama penyakit, perang, kemiskinan, kelaparan, perlakuan tidak adil dan sebagainya.

¹¹ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: PT. Rajagrafindo, 2001), hlm. 78.

- c) Kebutuhan sosial (social needs) yang meliputi antara lain kebutuhan akan dicintai, diperhitungkan sebagai pribadi, diakui sebagai anggota kelompok, rasa setia kawan, kerja sama.
- d) Kebutuhan akan penghargaan (esteem needs), termasuk kebutuhan dihargai karena prestasi, kemampuan, kedudukan atau status, pangkat dan sebagainya.
- e) Kebutuhan akan aktualisasi diri (self actualization) seperti antara lain kebutuhan mempertinggi potensi-potensi yang dimiliki, pengembangan diri secara maksimum, kreatifitas dan ekspresi diri.¹²

Tingkatan atau hirarki kebutuhan dari Maslow ini tidak dimaksud sebagai suatu kerangka yang dapat dipakai setiap saat, tetapi lebih merupakan kerangka acuan yang dapat digunakan sewaktu-waktu bilamana diperlukan untuk memprakirakan tingkat kebutuhan mana yang mendorong seseorang yang akan dimotivasi bertindak melakukan sesuatu.

Didalam kehidupan sehari-hari kita dapat mengamati bahwa kebutuhan manusia itu berbeda-beda. Faktor-faktor yang mempengaruhi adanya perbedaan tingkat kebutuhan itu antara lain: latar belakang pendidikan, tinggi rendahnya kedudukan, pengalaman masa lampau, pandangan atau falsafah hidup, cita-cita dan harapan masa depan, dari tiap individu.¹³

¹² *Ibid.*, hlm. 78.

¹³ *Ibid.*, hlm. 78.

Berdasarkan urutan tingkat kebutuhan menurut teori Maslow, kehidupan tiap manusia dapat dijelaskan sebagai berikut: pada mulanya kebutuhan manusia yang paling mendesak adalah kebutuhan fisiologis seperti pangan, sandang, papan dan kesehatan. Jika kebutuhan-kebutuhan fisiologis ini terpenuhi, maka kebutuhan-kebutuhan berikutnya yang mendesak ialah kebutuhan akan rasa aman dan terlindung. Apabila kebutuhan ini pun terpenuhi sehingga tidak dirasakan lagi sebagai kebutuhan yang mendesak, maka timbul kebutuhan berikutnya yang dirasakan mendesak, yaitu kebutuhan sosial seperti ingin masuk organisasi kemasyarakatan, ikut aktif dalam perkumpulan arisan keluarga dan sebagainya. Jika kebutuhan sosial ini pun terpenuhi sehingga tidak terasa lagi sebagai kebutuhan mendesak, timbul kebutuhan lain yang dirasakan mendesak, yaitu kebutuhan akan penghargaan atau prestise. Demikian seterusnya sampai kepada tingkat kebutuhan aktualisasi diri: ingin menjadi orang ternama, terkenal diseluruh negara atau dunia.¹⁴

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.¹⁵ Sementara itu, menurut August W. Smith, *performance is output derives from proses, human or therwise*, yaitu kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan

¹⁴ *Ibid*, hlm. 78.

¹⁵ Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru Edisi kedua* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2013), hlm. 50.

manusia.¹⁶ Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.

Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar.

Setiap guru dituntut untuk mempunyai kemampuan dalam menyampaikan pelajaran. Kecakapan dan kemampuan guru untuk mengelola proses pembelajaran merupakan suatu hal yang mesti dimiliki oleh guru dalam menyampaikan materi sekaligus menghantarkan siswa meraih prestasi belajar yang maksimal.

Dalam pelaksanaan kinerja, guru sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan pendidikan, guru patuh dan taat atas segala peraturan dan kebijaksanaan dalam organisasi untuk melaksanakan pekerjaan, guru dapat memberikan pelayanan yang maksimal sesuai dengan bidang pekerjaan.¹⁷

b. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan guru disekolahterkait dengan tugas apa yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya. Dalam hal ini, tugas-tugas rutin sebagai seorang guru adalah

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 50.

¹⁷ Hadirja Parada, *Wawasan Tugas dan Tenaga Guru dan Pembinaan Pendidikan Agama Islam* (Jakarta: Friska Agung Insani, 2002), hlm. 25.

mengadakan perencanaan, pengelolaan, dan pengadministrasian atas tugas-tugas pembelajaran, serta melaksanakan pengajaran.

Beberapa dimensi yang berkaitan dengan variable kinerja guru meliputi: kualitas kerja, kecepatan/ketepatan, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Selanjutnya, kualitas kerja melahirkan indikator antara lain: merencanakan program pengajaran dengan tepat, melakukan penilaian hasil belajar, berhati-hati dalam menjelaskan materi ajaran, menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran. Kecepatan/ ketepatan kerja melahirkan indikator antara lain: menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran, memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa, menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik. Inisiatif dalam kerja melahirkan indikator antara lain: menggunakan media dalam pembelajaran, menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, menyelenggarakan administrasi sekolah dengan baik, menciptakan hal-hal yang baru yang lebih efektif dalam menata administrasi sekolah. Kemampuan kerja melahirkan indikator antara lain: mampu dalam memimpin kelas, mampu mengelola PBM, mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa, menguasai landasan pendidikan. Kemudian komunikasi melahirkan indicator antara lain: melaksanakan layanan bimbingan belajar, mengkomunikasikan hal-hal baru dalam pembelajaran, menggunakan

berbagai teknik dalam mengelola proses belajar mengajar, terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.¹⁸

c. Standar Kinerja Guru

Adapun ukuran dari kinerja menurut T.R. Mitchel dapat dilihat dari *quality of works, promthness, iniatatif and communication*.¹⁹ Keempat komponen tersebut ukuran standar kinerja yang dapat dijadikan dasar untuk mengetahui baik-buruknya atau efektif tidaknya kinerja seorang guru.

Menurut T.R. Mitchel, salah satu ukuran standar kinerja adalah *quality of works*, hal ini diperjelas Ivancevich bahwa ukuran kualitas kinerja guru dapat dilihat dari produktivitas pendidikan yang telah dicapai menyangkut *output* siswa yang dihasilkan.²⁰ Paul Mail dalam buku Rusman mendefinisikan produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.²¹

Hubungan produktivitas dengan kinerja seseorang menurut Sutermeister dalam bukunya Rusman bahwa:

- 1). Produktivitas itu kira-kira 90% bergantung pada prestasi kerja dan 10% tergantung pada teknologi dan bahan yang digunakan.
- 2). Prestasi kerja itu sendiri 80-90% bergantung pada motivasinya untuk bekerja, 10-20% bergantung pada kemampuannya.

¹⁸ Hamzah B. Uno, *Op. Cit.*, hlm. 94.

¹⁹ Rusman, *Op. Cit.*, hlm. 52.

²⁰ *Ibid.*, hlm. 52.

²¹ *Ibid.*, hlm. 52.

3). Motivasi kerja 50% bergantung pada kondisi sosial, 40% bergantung pada kebutuhan-kebutuhannya, 10% bergantung pada kondisi-kondisi fisik.²²

Dari gambaran tersebut dapatlah dikatakan bahwa kualitas pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru sementara kinerja guru sangat bergantung pada motivasi kerja.

Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan, atau kualitas kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. Untuk mencapai hal tersebut seringkali kinerja guru dihadapkan pada berbagai hambatan/kendala sehingga pada akhirnya dapat menimbulkan bentuk kinerja yang kurang efektif. Dengan kata lain, standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang dilaksanakan.²³

Berkenaan dengan standar kinerja guru, Piet A. Sahertian dalam buku *Hadirja Parada* menjelaskan bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti:

- 1) Bekerja dengan siswa secara individual
- 2) Persiapan dan perencanaan pembelajaran
- 3) Pendayagunaan media pembelajaran
- 4) Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar

²² *Ibid*, hlm. 52.

²³ *Ibid*.

- 5) Kepemimpinan yang aktif dari guru.²⁴

d. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala dalam bukunya Maritnis bahwa kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor instrinsik guru (personal/individual) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional.²⁵ Uraian rincian faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

²⁴ Hadirja Parada, *Op. Cit.*, hlm. 51.

²⁵ Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: GP Pres, 2010), hlm. 129.

Untuk menciptakan sistem manajemen kinerja yang efektif, peran manajer sangat menentukan. Dalam manajemen kinerja, manajer bertanggung jawab untuk:

- a. Menciptakan kondisi yang dapat memotivasi guru
- b. Melakukan observasi kinerja
- c. Memperbaharui dan menyesuaikan tujuan, standar kinerja, dan kompetensi kerja apabila terjadi perubahan kondisi.
- d. Memberikan umpan balik atas kinerja bawahan dan pengarahan.
- e. Memfasilitasi *up grading* dan pengembangan kemampuan guru.
- f. Memberikan penguatan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi.²⁶

B. Kajian Terdahulu

Untuk menguatkan penelitian ini, maka ditemukan penelitian yang relevan yaitu:

1. Eri Agustin, skripsi Universitas Negeri Semarang, 2015 dengan judul “ pengaruh motivasi kerja guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan” . Berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Dabin IV hasil yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20 menunjukkan bahwa R sebesar 0,664 dan koefisien determinasi (R Square) sebesar 44.1%. Hal ini menunjukkan bahwa 44,1% kinerja guru Sekolah Dasar dipengaruhi oleh Motivasi kerja. Sedangkan 55,9% dipengaruhi oleh faktor lain

²⁶ *Ibid.*, hlm.131.

yang tidak dibahas dalam penelitian ini. sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain.²⁷

2. Cici Asterya Dewi, skripsi Universitas Semarang, 2012 dengan judul “ pengaruh motivasi kerja guru honorer (studi kasus guru honorer SMA N Rumpun IPS sekecamatan Temanggung)”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa koefisien regresi yang digunakan adalah standardized coefficients karena data berupa kuesioner yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui teknik pengumpulan data primer. Persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 0.381 X$. Berdasarkan persamaan terlihat bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru honorer dengan nilai pengaruh dari standardized coefficients 0,381.²⁸

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian saudari Eri Agustin dan saudari Cici Asterva Dewi adalah dari segi instrumen, lokasi penelitian, dan jenis penelitian, dimana dalam penelitian saudari Eri Agustin yang berjudul pengaruh motivasi kerja guru honorer (studi kasus guru honorer SMA N Rumpun IPS sekecamatan Temanggung) dengan menggunakan instrumen angket dan dokumentasi, sedangkan dalam penelitian ini instrumen yang digunakan hanyalah angket, dan jenis penelitian penelitian yang digunakan saudari tersebut adalah pendekatan kuantitatif jenis survey deskriptif, sedangkan jenis penelitian yang

²⁷ Eri Agustin, “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan” (Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2015), hlm. 71.

²⁸ Cici Asterya, “Pengaruh Motivasi Kerja Guru Honorer; Studi Kasus Guru Honorer SMA N Rumpun IPS Sekecamatan Temanggung” (Skripsi, Universitas Semarang, 2012), hlm. 68.

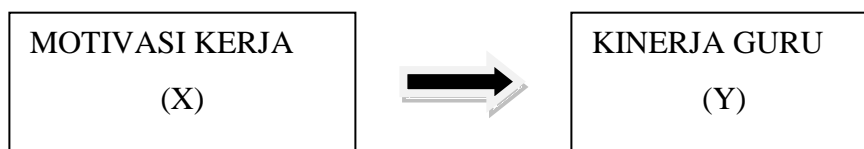
digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitiannya adalah ex post facto. Sedangkan persamaannya dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas motivasi kerja terhadap kinerja guru.

C. Kerangka Pikir

Motivasi dapat meningkatkan kinerja guru, karena dengan motivasi baik itu motivasi intrinsik maupun ekstrinsik seperti memiliki tanggung jawab, memiliki kemampuan yang tangguh akan terdorong untuk melakukan sesuatu dan semangat dalam bekerja. Oleh karena itu guru yang mempunyai motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Semakin besar motivasi yang dimiliki seorang guru semakin baik pula kinerjanya.

Kinerja adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar.

Berdasarkan kerangka teori atau kerangka pikir, maka penulis mengajukan skema atau gambar dalam penelitian ini untuk memudahkan variabel-variabel yang ada dalam pembahasan seperti berikut:



D. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir dapat dirumuskan hipotesis penelitian yaitu: terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MAN Barumun Tengah berlokasi di Binanga Kecamatan Barumun Tengah Jalan Besar Binanga- Gunungtua Kabupaten Padang Lawas. Jarak penelitian ini dari pusat kota \pm 2 km. Pelaksanaan penelitian ini dimulai dari bulan Agustus 2016 sampai dengan April 2017.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan¹.

Adapun metode penelitiannya adalah *ex post facto*. Penelitian *ex post facto* merupakan penelitian yang bertujuan menemukan penyebab yang memungkinkan perubahan perilaku, gejala atau fenomena yang disebabkan oleh

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 8.

peristiwa, perilaku atau hal-hal yang menyebabkan perubahan pada variabel bebas yang secara keseluruhan sudah terjadi.²

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah guru MAN Barumun Tengah, Kabupaten Padang Lawas yang berjumlah empat puluh lima orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³ Pengambilan sampel ini didasarkan kepada pendapat Suharsimi Arikunto bahwa, apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.⁴ Berdasarkan pendapat tersebut maka sampel yang diambil peneliti adalah seluruh guru di MAN Barumun Tengah yang jumlahnya empat puluh lima orang.

D. Instrumen Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada

² *ibid.*, hlm. 38.

³ *Ibid.*, hlm. 80-81.

⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), hlm. 104.

orang lain dengan maksud agar orang lain yang diberi pertanyaan tersebut bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna⁵.

Dalam hal ini peneliti menggunakan skala *likert* dengan menggunakan lima alternatif jawaban berjarak dari skor tertinggi ke skor terendah untuk pertanyaan. Jawaban sangat sering diberi skor 5, sering diberi skor 4, jarang diberi skor 3, hampir tidak pernah diberi skor 2 dan jawaban tidak pernah diberi skor 1.

Tabel 1
Penetapan Skor Alternatif Jawaban Kuisisioner⁶

Alternatif Jawaban	Skor Pertanyaan	Kategori Jawaban
A	5	SS
B	4	S
C	3	J
D	2	HTP
E	1	TP

Selanjutnya dalam penelitian ini peneliti membuat tabel kisi-kisi angket yang dijawab oleh responden sebagai berikut:

Tabel 2
Kisi-kisi Angket

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomor Butir Soal
-----------------	---------------------	------------------	-------------------------

⁵ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm. 102.

⁶ Syukur Kholil, *Metodologi Penelitian Komunikasi* (Bandung: Citapustaka Media, 2006), hlm. 145-146.

1. Motivasi Kerja	1. Motivasi intrinsik	<ul style="list-style-type: none"> - Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas. - Melaksanakan tugas dengan target yang jelas - Memiliki tujuan yang jelas dan menantang - Ada umpan balik atas pekerjaannya. - Memiliki perasaan senang dalam bekerja. - Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain. - Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan. 	<p>1, 2</p> <p>3, 4, 5, 6</p> <p>7, 8, 9</p> <p>10, 11, 12</p> <p>13, 14, 15</p> <p>16, 17, 18</p> <p>19, 20</p> <p>.</p>
	2. Motivasi ekstrinsik	<ul style="list-style-type: none"> - Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya. - Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya. - Bekerja dengan harapan yang ingin memperoleh insentif. - Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan. 	<p>21, 22</p> <p>23, 24</p> <p>25, 26</p> <p>27, 28</p>
1. Kinerja Guru	1. Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Merencanakan program pengajaran dengan tepat. - Melakukan penilaian hasil belajar. - Berhati-hati dalam menjelaskan materi ajaran. 	<p>1, 2</p> <p>3, 4</p> <p>5</p>

		- Menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran.	6
	2. Kecepatan/ Ketepatan Kerja	- Menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran. - Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa. - Menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik.	7 8, 9 10, 11
	3. Inisiatif dalam kerja	- Menggunakan media dalam pembelajaran. - Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran. - Menyelenggarakan administrasi sekolah dengan baik. - Menciptakan hal-hal baru yang lebih efektif dalam menata administrasi sekolah.	12, 13 14, 15 16, 17 18, 19
	4. Kemampuan kerja	- Mampu dalam memimpin kelas. - Mampu mengelola PBM. - Mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa. - Menguasai landasan pendidikan.	20, 21 22, 23 24 25
	5. Komunikasi	- Melaksanakan layanan bimbingan belajar. - Mengomunikasikan hal-hal baru dalam	26, 27 28

		pembelajaran. - Menggunakan berbagai teknik dalam mengelola proses belajar mengajar.	29, 30
		- Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran. ⁷	31, 32

E. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas variabel X dan Y

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuisioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan.⁸

Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi terhadap skor total. Pengujian validitas instrumen dilakukan pada responden dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Untuk mencari validitas angket digunakan rumus korelasi *product moment* dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

⁷ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), hlm. 94.

⁸ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 166.

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi Product

N = Jumlah objek (responden)

$\sum X$ = Jumlah skor variabel X (motivasi kerja)

$\sum Y$ = Jumlah skor variabel Y (kinerja guru)

Selain itu hasil perhitungan uji validitas juga dengan menggunakan program SPSS 22 yang diterapkan pada 45 guru MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas dengan jumlah 28 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja dan 32 butir pertanyaan pada variabel kinerja guru, diperoleh hasil sebagai berikut:

Table 3
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No.	NILAI r_{hitung}	Keterangan	Interprestasi
1	0,479	Instrument valid jika $r_{hitung} \geq$ f_{tabel} dengan taraf signifikan N = 45 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,294$.	Valid
2	0,503		Valid
3	0,668		Valid
4	0,642		Valid
5	0,724		Valid
6	0,464		Valid
7	0,763		Valid
8	0,597		Valid
9	0,652		Valid
10	0,362		Valid
11	0,572		Valid
12	0,489		Valid
13	0,749		Valid
14	0,855		Valid

15	0,634		Valid
16	0,690		Valid
17	0,693		Valid
18	0,655		Valid
19	0,612		Valid
20	0,715		Valid
21	0,767		Valid
22	0,720		Valid
23	0,328		Valid
24	0,578		Valid
25	0,481		Valid
26	0,735		Valid
27	0,694		Valid
28	0,469		Valid

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2017)

Dari tabel di atas terlihat bahwa masing-masing item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X) dinyatakan valid, karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif 0,294. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel motivasi kerja adalah valid.

Tabel 4
Hasil Uji Kinerja Guru (Y)

No.	NILAI r_{hitung}	Keterangan	Interprestasi
1	0,556	Instrument valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan taraf signifikan N = 45 pada taraf signifikan 5%	Valid
2	0,718		Valid
3	0,440		Valid
4	0,773		Valid
5	0,760		Valid
6	0,193		Tidak Valid
7	0,800		Valid
8	0,444		Valid
9	0,773		Valid
10	0,556		Valid

11	0,362	sehingga diperoleh $r_{tabel}=0,294$.	Valid
12	0,440		Valid
13	0,564		Valid
14	0,632		Valid
15	0,672		Valid
16	0,586		Valid
17	0,444		Valid
18	0,193		Tidak Valid
19	0,297		Valid
20	0,444		Valid
21	0,800		Valid
22	0,718		Valid
23	0,425		Valid
24	0,760		Valid
25	0,800		Valid
26	0,773		Valid
27	0,297		Valid
28	0,556		Valid
29	0,440		Valid
30	0,672		Valid
31	0,362		Valid
32	0,773		Valid

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2017)

Dari tabel di atas terlihat bahwa di antara 32 pernyataan untuk variabel Kinerja Guru (Y) terdapat 2 pernyataan yang tidak valid, yaitu nomor 6 dan nomor 18 karena nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$. Maka dari dapat disimpulkan bahwa dari 32 pernyataan tersebut yang valid 30 pernyataan sedangkan 2 pernyataan lagi tidak valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana angket dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan tetap konsisten. Untuk

menguji tingkat keadaan dari masing-masing angket digunakan pengujian Cranbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma h^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

\sum = jumlah varians butir

σ = varians total

Selain itu reliabilitas instrumen dari penelitian ini juga dihitung dengan bantuan komputer SPSS 22 menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* untuk mengetahui apakah data penelitian ini reliabel atau tidak. Adapun r_{tabel} yang digunakan peneliti yaitu taraf signifikan 5% dengan derajat kebebasan $dk = n - 1$ (45) sehingga r_{tabel} diperoleh = 0,294 (tabel r terlampir) untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan tersebut reliabel atau tidak. Untuk mengambil keputusan reliabel atau tidaknya data tersebut dengan membandingkan r_{11} dengan r_{tabel} sebagai berikut:

Jika $r_{11} > r_{tabel}$ berarti reliabel dan

Jika $r_{11} < r_{tabel}$ berarti tidak reliabel.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.740	29

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.749	33

Dari hasil perhitungan tersebut untuk variabel X diketahui bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,740 > 0,294$, dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja (X) reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian, kemudian untuk variabel Y diketahui bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,749 > 0,294$, dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kinerja guru (Y) reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini adalah analisis data statistik, yaitu:

Untuk mengetahui ukuran pemusatan data maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

a. Mean (rata-rata)

Rumus yang digunakan yaitu :

$$M = \frac{fx}{N}$$

Keterangan :

M_x = rata-rata hitung

$\sum f_x$ = Jumlah dari hasil perkalian antara masing-masing skor dengan frekuensinya.

N = Jumlah siswa

b. Median

Rumus yang digunakan yaitu:

$$Mdn = b + \frac{\frac{1}{2N} - f_{kh}}{f_i}$$

Keterangan :

Mdn = Median

b = Batas bawah nyata dari interval yang mengandung media

f_i = Frekuensi asli (frekuensi skor yang mengandung median)

c. Modus

Rumus yang digunakan yaitu:

$$Mo = b + \left(\frac{f_a}{f_a + f_b} \right) x_i$$

Keterangan :

Mo = Modus

b = Batas bawah nyata dari interval yang mengandung

f_a = Frekuensi yang terletak di atas interval yang mengandung modus

f_b = Frekuensi yang terletak di bawah interval yang mengandung modus

i = Kelas interval

d. Standar Deviasi

Standar deviasi digunakan untuk mengetahui penyimpangan atau penyebaran data. Rumus yang digunakan yaitu :⁹

$$SD = \sqrt{\frac{fx^2}{N} - \frac{fx}{N}^2}$$

Keterangan :

SD = Standar Deviasi

fx^2 = Jumlah perkalian antara nilai tengah yang telah dikuadratkan dengan frekuensinya masing-masing.

fx = jumlah perkalian antara nilai tengah dengan frekuensinya masing-masing.

N = Jumlah sampel

Untuk mengetahui interpretasi tingkat variabel x (motivasi kerja) dan variabel y (kinerja guru) maka digunakan standar penilaian sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Pencapaian} = \frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maksimum}} \times 100\%$$

Keterangan:

⁹Anas Sudjono, *Pengantar Statistik Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), hlm.168.

\sum skor perolehan : Jumlah skor hasil pengumpulan data

\sum skor maksimum : (Jumlah responden) x (item soal) x (bobot nilai tertinggi)¹⁰

Tabel 7
Tabel Interpretasi Tingkat Pencapaian

Skor	Interpretasi
81% - 100%	Sangat Baik
61% - 80%	Baik
41% - 60%	Sedang
21% - 40%	Buruk
0% - 20%	Sangat Buruk

Selanjutnya analisis korelasi *product moment* yang digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel yang datanya berbentuk data interval atau rasio yang dirumuskan dengan:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

R_x : koefisien korelasi

$\sum X$: variabel bebas (motivasi kerja)

$\sum Y$: variabel terikat (kinerja guru)

$\sum X^2$: jumlah kuadrat skor butir item variabel bebas

$\sum Y^2$: jumlah kuadrat skor butir item variabel terikat

¹⁰ Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-guru Karyawan dan Peneliti Pemula* (Bandung: Alfabeta, 2005), hlm. 94.

- \sum_{XY} : jumlah produk butir item variabel x dikali produk butir item variabel y
- N : jumlah sampel¹¹

Pengujian lanjut yaitu uji signifikan yang berfungsi untuk mencari hubungan variabel x terhadap variabel y, maka hasil PPM tersebut diuji dengan uji signifikansi dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan:

t_{hitung} : Nilai t

r : Nilai PPM

n : Jumlah sampel

Distribusi (tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (dk = n-2)

Kaidah keputusan : jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti valid, sebaliknya

$t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak valid.

Selanjutnya dengan menggunakan regresi sederhana yang digunakan untuk membangun suatu persamaan yang menghubungkan antara variabel dependen (X)

¹¹ M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik 2* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 234.

dengan variabel independen (Y) dan sekaligus untuk menentukan nilai ramalan atau dugaan.¹² dengan rumus:

$$Y = a + bX$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Jika motivasi kerja (X) nilainya adalah 0 maka kinerja guru (Y) nilainya positif.
- b. jika motivasi kerja mengalami peningkatan maka kinerja guru mengalami peningkatan artinya terjadi pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru, semakin meningkat motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja guru.

Dimana :

Y = subjek variabel terikat yang diproyeksikan

X = variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan

a = nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

$$b = \frac{n \cdot XY - X \cdot Y}{n \cdot X^2 - X^2}$$

$$a = \frac{Y - b \cdot X}{n}$$

¹²Agus Irianto, *Statistik Konsep Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya* (Jakarta: Kencana, 2004), hlm. 158.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Deskripsi data bertujuan untuk memudahkan pemahaman terhadap hasil penelitian, maka data dideskripsikan berdasarkan urutan variabel deskripsi hasil penelitian dimulai dari variabel X (motivasi kerja), variabel Y (kinerja guru) di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas, kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis.

1. Deskripsi Data Motivasi Kerja (Variabel X)

Berdasarkan hasil perhitungan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang tertera dalam angket variabel X mengenai Motivasi Kerja guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang LAwas, dengan menggunakan perhitungan statistik. Maka diperoleh skor-skor variabel motivasi kerja yang ada pada tabel di bawah ini:

Tabel 8
Tabel Skor-skor Variabel Motivasi Kerja (X)

No	Statistik	Variabel X
1	Skor tertinggi	89
2	Skor terendah	59
3	Range	30
4	Jumlah interval	6
5	Interval kelas	5
6	Mean	74,44
7	Median	73
8	Modus	69,05
9	Standar Deviasi	7,25

Dari tabel di atas diketahui bahwa skor-skor (variabel X) motivasi kerja guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas dengan nilai skor tertinggi adalah 89, nilai terendah adalah 59, nilai rentang (R) adalah 30, jumlah banyaknya kelas ada 6, sedangkan interval ada 5, nilai mean adalah 74,44, nilai median adalah 73, nilai modus adalah 69,05, dan standar deviasi adalah 7,25.

Tabel 9
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Interval	Frekuensi Absolute	Frekuensi Relatif (%)
59-63	4	8,89
64-68	4	8,89
69-73	16	35,56
74-78	6	13,33
79-83	8	17,78
84-89	7	15,56
Jumlah	45	100

Dari tabel di atas diketahui bahwa penyebaran skor variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa responden yang berada pada interval kelas 59-63 sebanyak 4 orang (8,89)%, interval kelas 64-68 sebanyak 4 orang (8,89%), interval kelas 69-73 sebanyak 16 orang (35,56%), interval 74-78 sebanyak 6 orang (13,33%), interval kelas 79-83 sebanyak 8 orang (17,8%), dan interval 84-89 sebanyak 7 orang (15,56%).

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat pencapaian variabel X (motivasi kerja) guru di MAN Barumun Tengah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Pencapaian} = \frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maksimum}} \times 100\%$$

Keterangan:

\sum skor perolehan : Jumlah skor hasil pengumpulan data

\sum skor maksimum : (Jumlah responden) x (item soal) x (bobot nilai tertinggi)

$$= \frac{3340}{45 \times 28 \times 5} \times 100\%$$

$$= \frac{3340}{6300} \times 100\%$$

$$= 53\% .$$

Dari perhitungan di atas tingkat pencapaian variabel x (motivasi kerja) bahwa nilai distribusi frekuensi motivasi motivasi (variabel X) guru MAN Barumun Tengah termasuk dalam kategori **sedang**. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis perhitungan yang menunjukkan nilai 53 % berada di antara interval 41% - 60%.

2. Deskripsi Data Kinerja Guru (Variabel Y)

Rangkuman hasil perhitungan jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang tertera dalam angket variabel Y dengan menggunakan perhitungan statistik. Maka diperoleh skor-skor variabel kinerja guru yang ada pada tabel di bawah ini:

Tabel 11
Tabel Skor-skor Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Statistik	Variabel Y
1	Skor tertinggi	97
2	Skor terendah	63
3	Range	34
4	Jumlah interval	6
5	Interval kelas	6
6	Mean	81,1
7	Median	79,24
8	Modus	77,5
9	Standar Deviasi	8,52

Dari tabel di atas diketahui bahwa skor-skor (variabel Y) kinerja guru MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas dengan nilai skor tertinggi adalah 97, nilai terendah adalah 63, rentang (R) adalah 34, jumlah banyaknya kelas ada 6, kelas interval ada 6, nilai mean adalah 81,1, nilai median adalah 79,24 nilai modus adalah 77,5 dan standar deviasi adalah 8,52.

Tabel 12
Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

Interval	Frekuensi Absolute	Frekuensi Relatif (%)
63-68	2	4,44
69-74	7	15,56
75-80	17	37,78
81-86	7	15,56
87-92	5	11,11
93-98	7	15,56
Jumlah	45	100

Dari tabel di atas diketahui bahwa penyebaran skor variabel (Y) kinerja guru ditunjukkan pada distribusi frekuensi pada tabel di atas, menunjukkan bahwa responden yang berada pada interval kelas 63-68 sebanyak 2 orang (4,44 %), interval kelas 69-74 sebanyak 7 orang (15,56 %), interval kelas 75-80 sebanyak 17 orang (37,78%), interval kelas 81-86 sebanyak 7 orang (15,56%), interval kelas 87-92 sebanyak 5 orang (11,11%) interval kelas 93-98 sebanyak 7 orang (15,56%).

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat pencapaian variabel Y (kinerja guru) MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Pencapaian} = \frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maksimum}} \times 100\%$$

Keterangan:

\sum skor perolehan : Jumlah skor hasil pengumpulan data

\sum skor maksimum : (Jumlah responden) x (item soal) x (bobot nilai tertinggi)

$$= \frac{3659}{45 \times 32 \times 5} \times 100\%$$

$$= \frac{3659}{7200} \times 100\%$$

$$= 50,8 \%$$

Dari perhitungan di atas tingkat pencapaian variabel Y (kinerja guru) bahwa nilai distribusi frekuensi kinerja guru MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas termasuk dalam kategori **sedang**. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis perhitungan yang menunjukkan nilai 50,8% berada diantara interval 41% - 60%.

B. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel X dengan variabel Y, maka ditentukan dengan nilai r. Dengan demikian dalam analisis korelasi tersebut peneliti menggunakan rumus korelasi *pearson product moment*.

Tabel 12
Pengujian Korelasi, Koefisien Determinasi, Uji t dan Regresi

No.	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	69	67	4761	4489	4623
2	79	63	6241	3969	4977
3	76	73	5776	5329	5548
4	81	73	6561	5329	5913
5	59	71	3481	5041	4189
6	73	73	5329	5329	5329
7	65	74	4225	5476	4810
8	67	77	4489	5929	5159
9	85	78	7225	6084	6630
10	69	75	4761	5625	5175
11	71	76	5041	5776	5396
12	82	83	6724	6889	6806
13	69	77	4761	5929	5313
14	73	79	5329	6241	5767
15	78	78	6084	6084	6084
16	71	75	5041	5625	5325
17	60	73	3600	5329	4380
18	74	80	5476	6400	5920
19	81	87	6561	7569	7047
20	69	79	4761	6241	5451
21	73	83	5329	6889	6059
22	69	83	4761	6889	5727
23	79	77	6241	5929	6083
24	67	87	4489	7569	5829
25	60	79	3600	6241	4740
26	73	84	5329	7056	6132
27	75	86	5625	7396	6450
28	81	80	6561	6400	6480
29	84	79	7056	6241	6636
30	84	80	7056	6400	6720
31	75	89	5625	7921	6675
32	81	94	6561	8836	7614
33	71	70	5041	4900	4970
34	84	79	7056	6241	6636
35	82	97	6724	9409	7954
36	72	84	5184	7056	6048

37	89	97	7921	9409	8633
38	66	93	4356	8649	6138
39	75	95	5625	9025	7125
40	62	96	3844	9216	5952
41	71	75	5041	5625	5325
42	84	85	7056	7225	7140
43	84	90	7056	8100	7560
44	73	95	5329	9025	6935
45	72	90	5184	8100	6480
Jlh.	3340	3659	249877	300430	271883

Dari table di atas maka diketahui:

$$\sum X = 3340$$

$$\sum Y = 3659$$

$$\sum X^2 = 249877$$

$$\sum Y^2 = 300430$$

$$\sum XY = 271883$$

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

$$r = \frac{45(271883) - 3340(3659)}{\sqrt{45 \times 249877 - (3340)^2} \cdot \sqrt{45 \times 300430 - (3659)^2}}$$

$$r = \frac{12234735 - 12221060}{88865 \times 131069}$$

$$r = \frac{13675}{11647446685}$$

$$r = \frac{13675}{107923,34}$$

$$r = 0,13.$$

Pengujian selanjutnya yaitu uji signifikan untuk mengetahui pengaruh variabel X dengan variabel Y.

Maka

$$\begin{aligned} T_{hitung} &= r \cdot \frac{\overline{n-2}}{1-r^2} \\ &= 0,13 \cdot \frac{\overline{45-2}}{1-(0,13)^2} \\ &= 0,13 \cdot \frac{\overline{43}}{0,98} \\ &= 0,13 \cdot \overline{43,88} \\ &= 0,13 \times 6,62 \end{aligned}$$

$$T_{hitung} = 0,86.$$

Hasil uji signifikan diperoleh t_{hitung} sebesar 0,86 selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1, 679. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $0,86 < 1, 679$, artinya variabel motivasi kerja tidak ada pengaruh yang signifikan dengan kinerja guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas.

Selanjutnya untuk menguji pengaruh yang signifikan maka digunakan rumus regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Sebelumnya digunakan rumus untuk mencari rumus mencari a dan b sebagai berikut:

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} = \frac{45 \times 271883 - 3340 \cdot (3659)}{45 \cdot 300430 - (3340)^2}$$

$$= \frac{12234735 - 12221060}{13519350 - 11155600}$$

$$= \frac{13675}{2363750}$$

$$= 0,005$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n} = \frac{3659 - 0,005 \times 3340}{45}$$

$$= \frac{3659 - 167}{45}$$

$$= \frac{3492}{45}$$

$$= 77,6.$$

maka:

$$Y = a + bX = 77,6 + 0,005.(X)$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 77,6, artinya jika motivasi kerja (X) nilainya adalah 0 maka kinerja guru (Y) nilainya positif yaitu 77,6.
- b. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X) sebesar 0,005, artinya jika motivasi kerja mengalami peningkatan 1% maka kinerja guru mengalami peningkatan sebesar 0,005 Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru, semakin meningkat motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja guru.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini menemukan tidak adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.¹ Namun yang dijumpai dalam penelitian ini tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas.

¹ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm. 71.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas.

Selain itu, peneliti juga menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas. Dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $0,13 < 1,679$, maka hipotesis H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas.

Dengan demikian motivasi kerja yang baik belum tentu merupakan sesuatu yang bisa meningkatkan kinerja guru. Hal ini juga merupakan suatu faktor pendukung disamping faktor lainnya yang menentukan tingginya kinerja guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas.

Seluruh rangkaian penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang ditetapkan dalam metodologi penelitian. Hal ini dimaksudkan agar hasil diperoleh benar-benar objektif dan sistematis. Namun, untuk mendapatkan hasil yang sempurna dari penelitian sangat sulit karena berbagai keterbatasan.

D. Keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian ini sepenuhnya bersumber dari data yang diperoleh peneliti melalui angket yang disebarkan kepada responden. Adapun keterbatasan yang mungkin ditemukan dalam penelitian ini adalah:

1. Keterbatasan waktu yang diberikan pihak sekolah kepada peneliti.
2. Keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti yang masih kurang.

3. Peneliti tidak mampu mengontrol semua guru dalam menjawab angket yang diberikan, apakah guru memang menjawab sendiri atau hanya hanya asal menjawab.
4. Keterbatasan waktu, tenaga, serta dana peneliti yang tidak mencukupi untuk penelitian lebih lanjut. Meskipun penulis menemui hambatan dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis berusaha sekuat tenaga dan pikiran agar penelitian ini berjalan dengan lancar dan memperoleh hasil yang baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab IV dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas ”. Maka diperoleh kesimpulannya sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas menunjukkan bahwa variabel X (motivasi kerja) dengan nilai distribusi frekuensi termasuk dalam kategori **sedang**. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis perhitungan yang menunjukkan nilai 53% berada di antara interval 41% - 600%.
2. Kinerja Guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas, menunjukkan bahwa variabel Y (kinerja guru) bahwa nilai distribusi frekuensi termasuk dalam kategori **sedang**.. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis perhitungan yang menunjukkan nilai 50,8% berada diantara interval 41% - 60%.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $0,86 < 1,679$. Maka

dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis mengajukan sara-saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada guru-guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas agar dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Kepada pihak kepegawaian MAN Barumun Tengah perlu meningkatkan lagi faktor motivasi kerja dengan memperbaiki indicator motivasi kerja yang masih kurang menurut jawaban responden
3. Kepada kepala sekolah agar memperhatikan kinerja para guru. Agar mereka tidak asal-asalan dalam mengajar.
4. Bagi peneliti yang akan datang agar memasukkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru selain variabel motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain-lain.
5. Kepada pemerintah perlu memberikan harapan atau jasmani masa depan sehingga mendorong dan memotivasi guru untuk lebih meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Irianto, *Statistik Konsep Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya*, Jakarta: Kencana, 2004
- Anas sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997.
- Cici Asterya, *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Honorer (Studi Kasus Guru Honorer SMA N Rumpun IPS Sekecamatan Temanggung)*, Skripsi Universitas Semarang, 2012.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Undang-undang Guru dan Dosen*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2006.
- Djali, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara 2011.
- Eri Agustin, *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan*, Skripsi Universitas Negeri Semarang, 2015.
- Hadirja Parada, *Wawasan Tugas dan Tenaga Guru dan Pembinaan Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: Friska Agung Insani, 2002.
- Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015.
- Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- John W. Santrock, *Psikologi Pendidikan Educational Psychologi*, Jakarta: Salemba Humanika, 2011.
- Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi kinerja Guru*, Jakarta: GP Pres, 2010.

Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula* Bandung: Alfabeta, 2010.

Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru Edisi kedua*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2013.

Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* , Jakarta: Rineka Cipta, 2013.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2005.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013

Syaiful Bahri Djarmah, *Psikologi Belajar*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2011.

Syukur Kholil, *Metodologi Penelitian Komunikasi*, Bandung: Citapustaka Media, 2006.

Lampiran: 1

Kuesioner Penelitian

Kepada

Yth Bapak/Ibu Guru

Di Tempat

1. Dengan segala kerendahan hati dan harapan, peneliti mohon kesediaan Bapak/Ibu guru untuk mengisi daftar pernyataan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.
2. Kuesioner ini dibuat untuk memperoleh data yang peneliti butuhkan dalam rangka menyusun skripsi yang merupakan syarat untuk menyelesaikan program studi pada Program Sarjana Pendidikan dalam bidang Ilmu Pendidikan Agama Islam, dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MAN Barumon Tengah Kabupaten Padang Lawas”.
3. Untuk mencapai maksud tersebut, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk Mengisi kuesioner ini dengan memilih jawaban yang telah disediakan.
4. Atas kesediaan Bapak/Ibu guru meluangkan waktu untuk membantu kami mengisi kuesioner ini kami mengucapkan terima kasih.

Peneliti

MISDARIANI HARAHAHAP

Nim. 13 310 0187

A. Petunjuk pengisian kuesioner

Isilah pernyataan di bawah ini dengan memberi tanda (√) dalam salah satu kolom jawaban.

Adapun makna alternatif jawaban yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Keterangan:

SS	S	J	HTP	TP
Sangat Sering	Sering	Jarang	Hampir tidak pernah	Tidak pernah

B. Biodata Responden

1. Nama Responden :

2. Jenis Kelamin :

Wanita

Pria

3. Alamat :

4. Berapakah Usia Anda

Di bawah 25 tahun

Di atas 25 tahun

Contreng (√) salah satu jawaban anda di kotak yang telah disediakan.

Tabel. 1

Angket Tentang Motivasi Kerja

No.	PERNYATAAN	SS	S	J	HTP	TP
1	MOTIVASI INTRINSIK					
1	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya.					
2	Pekerjaan saya adakalanya diselesaikan oleh orang lain.					
3	Saya mengerjakan tugas yang diberikan					

		pimpinan tepat waktu.					
	4	Sebelum melaksanakan suatu pekerjaan, saya terlebih dahulu menentukan target pelaksanaan.					
	5	Saya lebih mengutamakan tugas yang diberikan pimpinan daripada kepentingan pribadi.					
	6	Saya selalu gelisah, jika pekerjaan yang ditugaskan oleh pimpinan belum selesai.					
	7	Tantangan berat yang saya hadapi mendorong saya untuk bekerja keras.					
	8	Saya berusaha mencari informasi untuk mengatasi berbagai tantangan dalam tugas saya.					
	9	Saya terdorong untuk bekerja, karena ada metode kerja baru yang saya dapatkan.					
	10	Saya ingin agar pekerjaan saya selalu ada umpan baliknya.					
	11	Untuk mencapai prestasi yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan.					
	12	Saya menciptakan hal-hal yang baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas.					
	13	Saya senang mengajar karena merupakan sudah tanggung jawab saya.					
	14	Saya suka membimbing siswa yang tidak tuntas belajar.					
	15	Saya merasa gelisah dan sedih ketika tidak bias dating kesekolah.					
	16	Bagi saya, keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama.					
	17	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik.					
	18	Dalam melakukan tugas yang bersifat					

		kompetitif, saya berusaha melebihi teman-teman.					
	19	Bagi saya, keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama.					
	20	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik.					
2	MOTIVASI EKSTRINSIK						
	21	Saya tetap hadir mengajar karena takut gaji saya dipotong jika saya tidak hadir.					
	22	Saya banyak mengharapkan gaji dan honor untuk kepentingan pribadi.					
	23	Saya senang ketika mendapat pujian atas pekerjaan saya.					
	24	Saya bekerja lebih baik ketika mendapat pujian dari hasil kerja saya.					
	25	Dalam melaksanakan tugas, saya selalu mengharapkan tambahan maupun tunjangan.					
	26	Saya bekerja dengan baik agar memperoleh insentif berupa gaji tambahan.					
	27	Saya senang bekerja karena pimpinan selalu memataui setiap pekerjaan bawahannya.					
	28	Saya selalu mengharapkan perhatian dari teman dan atasan ketika saya bekerja.					

Lampiran: 2

Tabel.2
Angket Tentang Kinerja Guru

No.	PERNYATAAN		SS	S	J	HTP	TP
1	KUALITAS KERJA						
	1	Sebelum mengajar saya menyiapkan rencana pelajaran.					
	2	Rencana pengajaran saya, saya susun berdasarkan analisis kemampuan awal siswa.					
	3	Menilai pekerjaan siswa, saya lakukan secara objektif.					
	4	Soal-soal yang diberikan untuk siswa, saya mengambilnya dari bank soal yang sudah ada dan saya sudah pernah ajarkan.					
	5	Dalam menjelaskan materi ajar, saya sangat hati-hati untuk menghindari penjelasan konsep yang keliru.					
	6	Hasil-hasil penelitian tentang perbaikan pembelajaran yang saya ikuti dalam seminar dan say abaca, saya terapkan daalam pembelajaran.					
2	KECEPATAN/KETEPATAN KERJA						
	7	Saya berusaha memberikan materi pelajaran mengacu pada buku-buku terbaru sesuai kurikulum yang berlaku.					
	8	Saya menetapkan materi ajaran berdasarkan karakteristik siswa.					
	9	Untuk melihat karakteristik siswa, pada awal caturwulan saya mengadakan tes kemampuan akademik.					
	10	Agar materi ajaran dapat diselesaikan					

		sesuai kalender akademik, maka saya membuat rencana pertemuan dari awal sampai akhir.					
	11	Jika saya ada pekerjaan lain di sekolah maka ketua kelas, saya minta bantuan untuk menyalin materi di papan tulis.					
3	INISIATIF DALAM KERJA						
	12	Dalam mengajar saya berusaha menggunakan media pembelajaran.					
	13	Media pembelajaran yang saya gunakan, disesuaikan dengan materi pelajaran yang diberikan.					
	14	Biasanya, pembelajaran di kelas saya berikan dalam bentuk kelompok.					
	15	Tugas-tugas individu saya berikan dalam bentuk pekerjaan rumah.					
	16	Data-data siswa saya atur dengann baik.					
	17	Data perkembangan belajar siswa, biasanya saya atur tersendiri sehingga ketika saya butuhkan telah tersedia dengan rapi.					
	18	Semua buku administrasi kelas sesuai pedoman yang dianjurkan, saya siapkan dengan baik.					
	19	Biasanya saya mengatur administrasi sekolah dan kelas dengan menciptakan cara baru yang mudah saya pahami.					
4	KEMAMPUAN KERJA						
	20	Saya berusaha melakukan perbuatan yang menjadi panutan siswa saya.					
	21	Agar siswa dapat menggunakan waktu belajarnya dengan baik , saya membentuk kelompok belajar siswa dan saya memantau kegiatan itu.					

	22	Sebelum memulai pelajaran di kelas, biasanya saya mengajar siswa untuk berdoa bersama					
	23	Setiap kali mengajar, saya adakan Tanya jawab dengan siswa.					
	24	Hasil pekerjaan siswa yang telah dinilai, saya kembalikan sebagai balikan siswa untuk melihat di mana kelemahannya.					
	25	Dalam melaksanakan tugas mengajar, saya berpedoman pada aturan yang sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945.					
5	KOMUNIKASI						
	26	Saya membuat jadwal tersendiri untuk membimbing siswa yang mengalami masalah dalam belajar.					
	27	Bagi siswa yang bermasalah dalam pelajaran tertentu, saya adakan bimbingan khusus					
	28	Siswa-siswi yang pemalu, saya berikan tugas dan hasilnya dibacakan di depan kelas					
	29	Dalam mengajar, saya memmberikan materi-materi yang baru yang sesuai dengan perkembangan belajar siswa.					
	30	Saya menggunakan berbagai teknik dalam mengajar, misalnya memulai pelajaran dengan jalan bertanya terlebih dahulu, lalu menjelaskan materinya.					
	31	Saya minta kepada teman untuk menilai segala kekurangan saya dalam belajar.					
	32	Setiap kali ada masukan untuk perbaikan pengajaran, saya perhatikan dan saya gunakan dalam proses pembelajaran.					

Hasil jawaban pernyataan angket
tentang motivasi kerja

TABULASI ANGKET VARIABEL MOTIVASI GURU (X)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	skor	nilai akhir
1	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	5	97	69
2	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	1	3	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	111	79
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	107	76
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	1	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	114	81
5	3	2	2	1	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	82	59
6	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	1	2	5	4	4	3	3	3	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	102	73
7	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	91	65
8	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	94	67
9	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	119	85
10	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	97	69
11	4	3	3	3	4	4	4	5	3	5	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	100	71
12	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	2	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	115	82
13	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	96	69
14	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	102	73
15	4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	109	78
16	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	99	71
17	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	84	60
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	103	74
19	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	114	81
20	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	5	97	69

21	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	1	2	5	4	4	3	3	3	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4
22	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
23	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	1	3	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4
24	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4
25	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3
26	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	3	4	4	4	5	3	1	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5
28	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
29	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	2	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
30	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	2	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
31	5	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
32	5	4	4	5	5	5	4	4	4	1	1	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	2	4	5	4	4	4
33	5	1	5	4	4	5	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	1	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
35	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3
36	5	4	4	4	5	5	4	4	4	2	1	2	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	2	2	4	4	2	4
37	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4
38	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3
39	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	1	1	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4
40	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2
41	5	1	5	4	4	5	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
42	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	1	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
43	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	2	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
44	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

102
97
111
94
84
102
105
114
117
117
105
114
100
118
115
101
124
93
105
87
100
118
117
102

73
69
79
67
60
73
75
81
84
84
75
81
71
84
82
72
89
66
75
62
71
84
84
73

45	5	4	4	4	5	5	4	4	4	2	1	2	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	2	2	4	4	2	4	101	72
JL	18	16	17	16	17	19	18	19	17	17	10	12	20	19	19	17	17	17	19	18	21	20	19	19	19	19	18	20		
H	0	3	0	9	3	1	4	9	6	4	2	6	5	7	2	5	4	6	5	5	2	9	0	2	0	0	7	6	4676	3340

TABULASI ANGKET VARIABEL Y (KINERJA GURU) YANG VALID

NO.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	SKOR TOTAL	nilai akhir
1	4	3	2	4	4	2	5	3	4	3	4	3	1	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	1	3	4	100	67
2	4	2	1	2	4	1	5	4	3	3	3	2	1	4	3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	2	4	95	63
3	4	2	2	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	109	73
4	5	1	2	4	5	2	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	5	110	73
5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	4	2	2	2	3	3	5	106	71
6	4	1	1	5	4	2	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	5	110	73
7	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	111	74
8	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	115	77
9	5	2	1	4	4	2	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	3	4	117	78
10	4	2	2	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	112	75
11	4	2	2	3	4	2	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	114	76
12	4	2	1	4	4	2	5	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	1	5	4	4	5	4	3	4	124	83
13	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	116	77
14	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	2	4	118	79
15	4	3	3	2	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	1	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	117	78
16	4	2	1	4	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	113	75
17	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	1	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	110	73
18	4	2	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	5	120	80
19	4	3	3	3	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	5	130	87
20	4	3	2	4	4	2	5	3	4	3	4	3	1	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	1	3	4	119	79
21	4	1	1	5	4	2	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	5	125	83

JLH. 177 105 96 142 178 111 178 168 146 167 177 138 126 179 168 194 188 196 156 167 171 175 120 189 188 186 169 167 147 205 5489 3659

Lampiran: 4

DAFTAR DISTRIBUSI FREKUENSI VARIABEL MOTIVASI KERJA

Data Motivasi Kerja

69	79	76	81	59	73	65	67	85	69	71	82
69	73	78	71	60	74	81	69	73	69	79	67
60	73	75	81	84	84	75	81	71	84	82	72
89	66	75	62	71	84	84	73	72			

1. Skor tertinggi = 89

2. Skor terendah = 59

3. Range (R)

$$R = H - L = 89 - 59 = 30$$

4. Jumlah interval

$$K = 1 + 3.3 \log N$$

$$= 1 + 3.3 \log 45$$

$$= 1 + 3.3 (1, 653)$$

$$= 1 + 5, 454$$

$$= 6. 454 \text{ dibulatkan menjadi } 6$$

5. Interval kelas

$$t = \frac{R}{K} = \frac{30}{6} = 5.$$

Interval	f_i	x_i	$f_i x_i$	$x_i - \bar{x}$	$(x_i - \bar{x})^2$	$f_i(x_i - \bar{x})^2$
59-63	4	61	244	-13,44	180,63	722,52
64-68	4	66	264	-8,44	71,23	284,92
69-73	16	71	1136	-3,44	11,83	189,28
74-78	6	76	456	1,56	2,43	14,58
79-83	8	81	648	6,56	43,03	344,24
84-89	7	86	602	11,56	113,63	795,41
Jumlah	45	441	3350	-5,64	422,78	2314,95

1. Mean

$$\bar{x} = \frac{f_i x_i}{f_i}$$

$$= \frac{3350}{45}$$

$$\bar{x} = 74,44$$

2. Median

$$\text{Median} = \text{tb} + \frac{\frac{1}{2}n - F}{f} I$$

Keterangan :

Me = median (nilai tengah) data

Tb = tepi bawah kelas median

n = jumlah semua frekuensi

F = jumlah semua frekuensi sebelum kelas median

f = frekuensi kelas median

I = panjang interval kelas

$$\text{Median} = \text{tb} + \frac{\frac{1}{2}n - F}{f} I$$

$$= 68,5 + \frac{\frac{1}{2}(45) - 8}{16} I$$

$$= 68,5 + \frac{22,5-8}{16} (5)$$

$$= 68,5 + \frac{14,5}{20} (5)$$

$$= 68,5 + 0,90 (5)$$

$$= 68,5 + 4,5$$

$$\text{Median} = 73.$$

3. Modus

$$\text{Mo} = b + \frac{b_1}{b_1+b_2} p$$

Keterangan :

Mo = modus

b = batas bawah kelas interval dengan frekuensi terbanyak

p = panjang kelas interval

b₁ = frekuensi terbanyak dikurangi frekuensi kelas sebelumnya

b₂ = frekuensi terbanyak di kurangi frekuensi kelas sesudahnya

$$\text{Mo} = b + \frac{b_1}{b_1+b_2} p$$

$$= 68,5 + \frac{16-4}{16-4 + (16-6)} 5$$

$$= 68,5 + \frac{12}{12+10} 5$$

$$= 68,5 + 0,55 (5)$$

$$= 68,5 + 2,75$$

$$\text{Modus} = 71,25.$$

4. Standar Deviasi

$$S = \frac{\overline{f_i x_i - x^2}}{(n - 1)}$$

$$= \frac{\overline{2314,95}}{45 - 1}$$

$$= \frac{\overline{2314,95}}{44}$$

$$= \overline{52,61}$$

$$= 7,25.$$

Lampiran: 5

DAFTAR DISTRIBUSI FREKUENSI VARIABEL KINERJA GURU

Data Kinerja Guru

67	63	73	73	71	73	74	77	78	75	76	83
77	79	78	75	73	80	87	79	83	83	77	87
79	84	86	80	79	80	89	94	70	79	97	84
97	93	95	96	75	85	90	95	90			

1. Skor tertinggi = 97

2. Skor terendah = 63

3. Range (R)

$$R = H - L = 97 - 63 = 34$$

4. Jumlah interval

$$K = 1 + 3.3 \log N$$

$$= 1 + 3.3 \log 45$$

$$= 1 + 3.3 (1, 653)$$

$$= 1 + 5, 454$$

$$= 6. 454 \text{ dibulatkan menjadi } 6$$

5. Interval kelas

$$i = \frac{R}{K} = \frac{34}{6} = 5,67 \text{ dibulatkan menjadi } 6.$$

Interval	f_i	x_i	$f_i x_i$	$x_i - \bar{x}$	$(x_i - \bar{x})^2$	$f_i(x_i - \bar{x})^2$
63-68	2	65,5	131	-15,6	243,36	486,72
69-74	7	71,5	500,5	-9,6	92,16	645,12
75-80	17	77,5	1317,5	-3,6	12,96	220,32
81-86	7	83,5	584,5	2,4	5,76	40,32
87-92	5	89,5	447,5	8,4	70,56	352,8
93-98	7	95,5	668,5	14,4	207,36	1451,52
Jumlah	45	883	3649,5	-3,6	632,16	3194,8

1. Mean

$$\begin{aligned}\bar{x} &= \frac{f_i x_i}{f_i} \\ &= \frac{3649}{45} \\ \bar{x} &= 81,1.\end{aligned}$$

2. Median

$$\text{Median} = \text{tb} + \frac{\frac{1}{2}n - F}{f} P$$

Keterangan :

Me = median (nilai tengah) data

Tb = tepi bawah kelas median

n = jumlah semua frekuensi

F = jumlah semua frekuensi sebelum kelas median

f = frekuensi kelas median

I = panjang interval kelas

$$\text{Median} = \text{tb} + \frac{\frac{1}{2}n - F}{f} P$$

$$= 74,5 + \frac{\frac{1}{2}(45) - 9}{17} 6$$

$$= 74,5 + \frac{22,5 - 9}{17} (6)$$

$$= 74,5 + \frac{13,5}{17} \quad (6)$$

$$= 74,5 + 79 \quad (6)$$

$$= 74,5 + 4,47$$

$$\text{Median} = 79,24.$$

3. Modus

$$\text{Mo} = b + \frac{b_1}{b_1 + b_2} p$$

Keterangan :

Mo = modus

b = batas bawah kelas interval dengan frekuensi terbanyak

p = panjang kelas interval

b₁ = frekuensi terbanyak dikurangi frekuensi kelas sebelumnya

b₂ = frekuensi terbanyak di kurangi frekuensi kelas sesudahnya

$$\text{Mo} = b + \frac{b_1}{b_1 + b_2} p$$

$$= 74,5 + \frac{17-7}{17-7 + (17-7)} 6$$

$$= 74,5 + \frac{10}{10+10} 6$$

$$= 74,5 + 0,5 \quad (6)$$

$$= 74,5 + 3$$

$$\text{Modus} = 77,5.$$

4. Standar Deviasi

$$S = \frac{\overline{f_i x_i - x^2}}{(n - 1)}$$

$$= \frac{\overline{3194,8}}{45 - 1}$$

$$= \frac{\overline{3194,8}}{44}$$

$$= \overline{72,60}$$

$$= 8,52.$$



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan T. Rizal Nurdin Km.4,5 Sihitang 22733
Telephone (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : ~~477~~/In.14/E.5/PP.00.9/03/2017 Padangsidimpuan, 14/03/2017
Lamp :
Perihal : Pengesahan Judul dan Pembimbing skripsi
Kepada Yth. **1. Dra. Asnah, M.A** (**Pembimbing I**)
2 Erna Ikawati S.Ag., M,Pd (**Pembimbing II**)
di
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

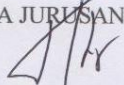
Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil Sidang Tim Pengkaji Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan Judul Skripsi Mahasiswa tersebut dibawah ini sebagai berikut :

Nama : MISDARIANI HARAHAP
Nim : 13 310 0187
Sem/T.Akademik : VIII/ 2017
Fak./Jur-Lokal : FTIK/ Pendidikan Agama Islam (PAI-5)
Judul Skripsi : **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI MAN BARUMUN TENGAH KABUPATEN PADANG LAWAS”**

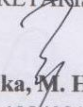
Seiring dengan hal tersebut, kami akan mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu menjadi Pembimbing I dan Pembimbing II penelitian penulisan skripsi yang dimaksud.

Demikian kami sampaikan, atas kesediaan dan kerja sama yang baik dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

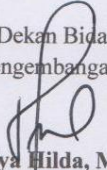
KETUA JURUSAN PAI


Drs. Abdul Sattar Daulay, M. Ag
NIP. 19680517 199303 1 003

SEKRETARIS JURUSAN PAI

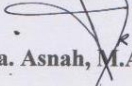

Hamka, M. Hum
NIP. 19840815 200912 1 005

Wakil Dekan Bidang Akademik
Dan Pengembangan Lembaga

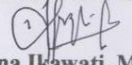

Dr. Lelya Hilda, M.Si
NIP. 19720920 200003 2 002

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA
PEMBIMBING I


Dra. Asnah, M.A
NIP. 19651223 199103 2 001

BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA
PEMBIMBING II


Erna Ikawati, M,Pd
NIP. 19791205 200801 2 012



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : B - 340 /In.14/E.4c/TL.00/04/2017
Hal : Izin Penelitian
Penyelesaian Skripsi.

3 April 2017

Yth. Kepala MAN Barumun Tengah
Kabupaten Padang Lawas

Dengan hormat, Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan menerangkan bahwa :

Nama : Misdariani Harahap
NIM : 13.310.0187
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan/PAI
Alamat : Palopat Pijorkoling

adalah benar Mahasiswa IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul " Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MAN Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas ". Sehubungan dengan itu, kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan data dan informasi sesuai dengan maksud judul di atas. Demikian disampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terimakasih.

a.n Dekan
Wakil Dekan Bid. Akademik

Dr. Lelva Hilda, M.Si
NIP. 19720920 200003 2 002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KAB. PADANG LAWAS
MADRASAH ALIYAH NEGERI BARUMUN TENGAH
Jalan Besar Binanga – Gunungtua Kab. Padang Lawas Kode Pos 22755
e-mail : man.barumuntengah96@co.id ; man_barumuntengah@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : B-075/Ma.02.28.02/KP.00.6/04/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Madrasah Aliyah Negeri Barumun Tengah :

Nama : Drs. Dahlan Dauly
NIP : 19681017 199603 1 002
Jabatan : Kepala Madrasah
Pangkat/Golongan : Pembina, IV/A

Menerangkan Bahwa :

Nama : MISDARIANI HARAHAHAP
NIM : 13.310.0187
Fakultas/ Jurusan : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan/ PAI
Alamat : Palopat Pijor Koling

Benar Telah melakukan penelitian Di Madrasah Aliyah Negeri Barumun Tengah mulai Tanggal 03 s/d 07 April dengan Judul Skripsi “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru Di Madrasah Aliyah Negeri Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas Tahun Ajaran 2016/ 2017”. Sesuai dengan surat Kepala Lembaga Penelitian Institut Agama Islam Negeri Padang Sidempuan Nomor : B- 348/In.14/E.4c/TL.00/04/2017

Demikian Surat ini Di sampaikan atas kerja sama yang baik di ucapkan Terima Kasih.



Binanga, 07 April 2017

Kepala
Drs. Dahlan Dauly

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : MISDARIANI HARAHAAP
Nim : 13 310 0187
Tempat/ tanggal lahir : Sialagundi 01 Juli 1995
Jenis kelamin : Perempuan
Anak ke : 2 dari 5 bersaudara
Alamat : Sialagundi Kec. Huristak, Kab. Padang Lawas
Agama : Islam
No. Tlp. : 0823 7089 6721

2. Nama orang tua
Nama Ayah : Panggonang Harahap
Pekerjaan : Petani
Nama Ibu : Defrina Siregar
Pekerjaan : Petani
Alamat : Sialagundi Kec. Huristak, Kab. Padang Lawas

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tahun 2001-2007 : SD Negeri Padang Sihopal 102390
2. Tahun 2007-2010 : SMP Negeri 2 Huristak
3. Tahun 2010-2013 : MAN Barumun Tengah
4. Tahun 2013-2017 : IAIN Padangsidimpuan