

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI SMP NEGERI 4 SUNGGUMINASA**



**PROGRAM STUDI TEKNOLOGI PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2019**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini atas nama **Diya Andira Nanda Pertiwi**, NIM **10531223615** diterima dan disahkan oleh panitia ujian skripsi berdasarkan surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 115 TAHUN 1440 H/2019 M, Tanggal 23 Juli 2019, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Pendidikan** pada Program Studi Teknologi Pendidikan Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar pada tanggal 23 Juli 2019.

Makassar, 27 Dzulhijjah 1440 H
28 Agustus 2019 M

Panitia Ujian:

1. Pengawas Umum : **Prof. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM.** (.....)
2. Ketua : **Erwin Akib, M.Pd., Ph.D.** (.....)
3. Sekretaris : **Dr. Baharullah, M. Pd.** (.....)
4. Penguji : 1. **Andi Adam, S.Pd., M.Pd.** (.....)
2. **Dr. Baharullah, M. Pd.** (.....)
3. **Drs. H. M. Syukur Hak, MM.** (.....)
4. **Nasir, S.Pd., M.Pd.** (.....)

Disahkan Oleh:
Dekan FKIP Universitas Muhammadiyah Makassar


Erwin Akib, M.Pd., Ph.D.
NBM: 860934



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa.**

Mahasiswa yang bersangkutan:

Nama : **DIYA ANDIRA NANDA PERTIWI**

Stambuk : **10531223615**

Program Studi : **Teknologi Pendidikan**

Jurusan : **Ilmu Pendidikan**

Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

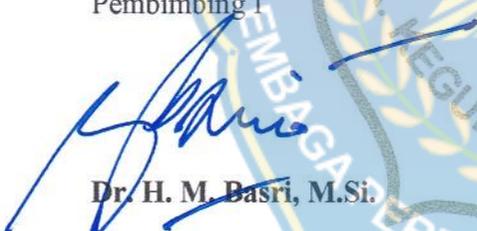
Setelah diperiksa dan diteliti, skripsi ini telah memenuhi persyaratan dihadapan tim penguji skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Agustus 2019

Disetujui oleh

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. M. Basri, M.Si.


Drs. H. M. Syukur Hak, MM.

Diketahui oleh

Dekan FKIP
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Teknologi Pendidikan


Erwin Akib, M.Pd., Ph. D
NBM .860984


Dr. Muhammad Nawir, M. Pd.
NBM. 991323



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

SURAT PERJANJIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Diya Andira Nanda Pertiwi

NIM : 10531223615

Program Studi : Teknologi Pendidikan

Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dengan ini menyatakan perjanjian sebagai berikut :

1. Mulai dari penyusunan proposal sampai selesai penyusunan skripsi ini, saya akan menyusun sendiri skripsi saya (tidak dibuatkan oleh siapapun).
2. Dalam menyusun skripsi, saya akan selalu melakukan konsultasi dengan pembimbing yang telah ditetapkan oleh pimpinan fakultas.
3. Saya tidak akan melakukan penjiplakan (Plagiat) dalam menyusun skripsi.
4. Apabila saya melanggar perjanjian seperti pada butir 1,2, dan 3, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian perjanjian ini saya buat dengan penuh kesadaran.

Makassar, September 2019

Yang Membuat Perjanjian


Diya Andira Nanda Pertiwi

Mengetahui,

Ketua prodi

Teknologi Pendidikan


Dr. Muhammad Nawir, M.Pd
NBM. 991323



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
PROGRAM STUDI TEKNOLOGI PENDIDIKAN**

SURAT PERNYATAAN

Nama : Diya Andira Nanda Pertiwi
NIM : 10531 2236 15
Jurusan : Teknologi Pendidikan
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa

Skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah **ASLI** hasil karya sendiri, bukan hasil ciplakan atau dibuatkan oleh orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, September 2019

Yang Membuat Perjanjian


Diya Andira Nanda Pertiwi
10531 2107 14

MOTTO

“Jika ALLAH mengetahui ada kebaikan dalam hatimu, niscaya Dia akan memberikan kepadamu yang lebih baik dari apa yang telah diambil daripadamu dan Dia akan mengampuni kamu.”

(Al-Anfal: 70)



PERSEMBAHAN

Dengan mengucap puji syukur kepada ALLAH SWT , atas berkat rahmat dan hidayah-Nya. Dan shalawat serta salam yang selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW maka dengan tulus ikhlas disertai perjuangan dengan jerih payah penulis, Alhamdulillah penulis telah menyelesaikan skripsi ini, yang kemudian skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Untuk kedua orang tuaku yang tercinta, terima kasih untuk Alm. Ayahanda Baharuddin dan Ibunda yang telah membesarkanku, mengasuh, membimbing, dan memberikan kasih sayang kepadaku yang semua tak akan mungkin dapat terbalas olehku serta tiada henti memberikan doanya, dukungan, dan yang selalu berjuang untuk keberhasilanku hingga dapat menyelesaikan pendidikan perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Untuk Adikku tercinta Hutri Merdeka Wati, terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang tulus.
3. Untuk Sahabat-sahabatku Nahda widyaastuti, Nur rizky amalia, dan Aliyah Abdi terima kasih atas dukungan dan semangatnya selama ini.
4. Untuk teman-temanku Tutut, Eka, Karni, Citra, Tari, Kiki, dan Ayu terima kasih atas dukungan dan semangatnya selama ini.
5. Almamaterku tercinta Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan dan pengalaman Ilmiah yang akan selalu kukenang sepanjang masa.

ABSTRAK

Diya Andira Nanda Pertiwi, 2019. *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa. Skripsi.* Jurusan Teknologi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar. Pembimbing I Dr. H. M. Basri, M. Si. Dan Pembimbing II Drs. H. M. Syukur Hak., M. M.

Meneliti guru sebagai salah seorang pelaksana pendidikan disekolah sangat diperlukan, tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melaksanakan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang ingin dicapai. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi guru dalam bekerja.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri 4 Sungguminasa sebanyak 50 orang. Pengambilan sampel dengan teknik *census sampling*, yaitu metode pengumpulan data dimana seluruh populasi diselidiki tanpa terkecuali. Sampel yang diambil dari semua populasi yang ada berjumlah 50 orang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 sungguminasa.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai motivasi (X) t_{hitung} sebesar $37.500 > t_{tabel} 1.675$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa motivasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 4 Sungguminasa memiliki kecenderungan yang sangat baik. Auto Korelasi Memperhatikan nilai KD sebesar 61,30 % dan nilai $r_{xy} = 0,783$ (kuat), maka H_a yang menyatakan jika $t_{hit} > t_{tab} = H_a$ diterima dan $t_{hit} < t_{tab} = H_o$ ditolak. Jadi nilai H_a diterima.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diatas, dapat disimpulkan motivasi kerja yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 4 sungguminasa.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Guru.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr.wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas berkah rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa diperuntukkan kepada hamba-hamba-Nya. Salawat dan salam kepada Rasulullah SAW, dan sahabat-sahabatnya serta orang-orang yang mengikuti risalahnya.

Dalam penyusunan Skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa**”, Penulis menghadapi berbagai kesulitan karena terbatasnya kemampuan penulis dan rumitnya objek pembahasan. Akan tetapi, berkat bantuan dan motivasi yang tiada henti dari berbagai pihak, penulisan Skripsi ini bisa sampai terselesaikan. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada mereka yang selama ini telah membantu secara moral maupun material kepada penulis dalam proses pencarian ilmu. Demikian pula penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Alm. Ayahanda tercinta Baharuddin s, Ibunda Kasmawati, Adikku Hutri Merdeka Wati. Terima kasih atas dukungan moral maupun materil dan untaian doa-doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.
2. Bapak **Dr. H. M. Basri, M.Si**, Sebagai pembimbing I dan **Drs. H. M. Syukur Hak, M.M**, Sebagai pembimbing II. Yang telah memberikan

pengarahan, bimbingan, saran yang berguna selama proses penyelesaian skripsi ini.

3. Bapak **Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM,** Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar, **Erwin Akib, S.Pd., M.Pd., Ph.D** dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu pendidikan universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Dr. Muhammad Nawir, M.Pd,** ketua jurusan teknologi pendidikan FKIP Universitas Muhammadiyah Makassar, **Nasir, S.Pd., M.Pd,** sekretaris jurusan Teknologi Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar, serta seluruh dosen dan staf pegawai dalam Lingkungan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar, yang telah membekali penulis dengan serangkaian ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi penulis.
5. Sahabat-sahabatku Nur rizky Amalia, Nahda widyaastuti, Aliyah Abdi, terima kasih atas do'a, dukungan, dan semangatnya selama ini.
6. Teman-temanku Eka, Karny, Tutut, Citra, Kiki, Ayu, dan Tari di kampus, terima kasih atas do'a, dukungan, dan semangatnya selama ini.
7. Teman-temanku angkatan 2015, terkhusus teknologi pendidikan kelas C, terima kasih atas dukungan dan semangatnya selama ini.

Segala usaha dan upaya telah dilakukan penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini dengan sebaik mungkin, namun penulis menyadari sepenuhnya bahwa Skripsi ini jauh dari kesempurnaan dan berbagai kekurangan sebagai akibat keterbatasan kemampuan.

Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritikan dan saran yang membangun demi kesempurnaan Skripsi ini. Mudah-mudahan Skripsi ini dapat memberi manfaat bagi para pembaca, terutama bagi diri pribadi penulis sendiri, Aamiin.

Makassar, July 2019

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
SURAT PERJANJIAN	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS	7
A. Kajian Pustaka	7
1. Motivasi Kerja	7
a. Pengertian Motivasi Kerja	7
2. Hakikat Motivasi.....	8
3. Pengaruh Motivasi Kerja	9
4. Teori-teori Motivasi	10
1. Teori Motivasi Lama	11
2. Teori Motivasi Kontemporer	12
B. Kinerja Guru	14
1. Definisi Kinerja Guru	14
a. Pengetahuan tentang keprofesionalan.....	18
b. Melaksanakan tugas profesional	18
1. Persiapan dan perencanaan	19

2. Melaksanakan pembelajaran.....	19
3. Menilai hasil belajar.....	19
4. Mengelola kelas	19
5. Pengabdian profesi.....	20
C. Motivasi Kerja Guru	20
D. Kerangka Berpikir.....	21
E. Hipotesis Penelitian	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	19
A. Rancangan Penelitian.....	19
B. Populasi dan Sampel.....	20
1. Populasi.....	20
2. Sampel.....	20
C. Definisi Operasional Variabel.....	21
D. Instrumen Penelitian	22
E. Teknik Pengumpulan Data	24
1. Angket.....	24
2. Observasi	25
3. Dokumentasi	25
F. Uji Analisis dan Pengolahan Data.....	26
1. Analisis Korelasi.....	26
2. Uji Validitas	26
3. Uji Reabilitas	26
4. Analisis Regresi Lineas Sederhana	27
5. Uji-t (secara parsial).....	27
6. Analisis Statistik Deskriptif.....	28
BAB IV HASIL PENELITIAN	29
A. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	29
1. Hasil Penelitian	29
a. Motivasi kerja	29
b. Kinerja Guru	32
B. Hasil Analisis dan Pengolahan Data	34
1. Hasil Analisis Korelasi	34
2. Hasil Uji Validitas.....	37
3. Hasil Uji Reabilitas.....	39
4. Hasil Uji-t (Secara Parsial)	42
C. Hasil dan Pembahasan	43
BAB V KESIMPULAN & SARAN	44

A. Kesimpulan	44
B. Saran	44
DAFTAR PUSTAKA.....	45
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kerangka Pikir	20
Tabel 3.2 Alternatif Jawaban Skor	23
Tabel 4.5 Jumlah Jawaban Angket Motivasi Kerja	35
Tabel 4.6 Jumlah Jawaban Angket Kinerja Guru	37
Tabel 4.7 Perhitungan untuk Memperoleh Angka Indeks Korelasi antar Variabel.....	39
Tabel 4.8 Tabel Interpretasi	42
Tabel 4.9 Uji Validitas Motivasi Kerja.....	43
Tabel 4.10 Uji Validitas Kinerja Guru	44
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Reabilitas	45
Tabel 4.12 Regresi Linear Sederhana	46
Tabel 4.13 Uji-t (secara parsial).....	48



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam keseluruhan aspek manusia. Hal ini disebabkan pendidikan berpengaruh terhadap perkembangan manusia. Berbeda dengan bidang-bidang lain, seperti arsitektur, ekonomi dan sebagainya, yang berperan menciptakan sarana dan prasarana bagi kepentingan manusia. Pendidikan lebih terkait langsung dengan pembentukan manusia. Keberhasilan pendidikan manusia tidak dapat lepas dari lingkungan sebagai realitas sosial.

Upaya pembangunan pendidikan dalam laju pembangunan merupakan suatu keharusan dan kewajiban. Kebutuhan karena pendidikan perlu mengembangkan dirinya untuk lebih berperan sebagai pendidikan dalam dan untuk mengembangkan sumber daya manusia serta tatanan kehidupan. Disebut kewajiban karena kehadiran pendidikan merupakan produk budaya masyarakat dan bangsa terus berkembang untuk mencari bentuk yang paling sesuai dengan perubahan dinamis (berkembang) yang terjadi dalam perubahan masyarakat.

Berdasarkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru Pasal 1 ayat 2, Guru adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentranformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian, kedudukan guru sebagai

tenaga profesional pada jenjang pendidikan yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan memiliki tiga tugas utama yaitu dalam bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat.

Tiga tugas utama tersebut bertujuan untuk mewujudkan penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalisme dalam rangka memenuhi kesamaan hak bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. Mengingat pentingnya kedudukan, peran dan fungsi guru selaku tenaga pengajar, diperlukan motivasi kerja dan kinerja demi peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara berkualitas, kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004). Sedangkan menurut (Dharma, 2005) menetapkan cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan, banyak cara pengukuran yang dapat digunakan dengan cara pengukuran kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

Komponen yang paling strategis dan sistematis diantara komponen-komponen yang dikemukakan di atas adalah komponen pengajar atau guru terutama yang berkenaan dengan kinerja dalam menampilkan kemampuan profesionalnya. Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah *performance*. *Performance* merupakan kata benda, salah satu *entry*-nya adalah “*thing done*” (sesuatu hasil yang telah dicapai). Jadi arti *performance* atau kinerja adalah

hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Tinggi rendahnya kinerja berkaitan erat dengan sistem penghargaan yang ditetapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Pendidikan merupakan suatu permasalahan yang sangat kompleks, mengingat banyaknya faktor-faktor dan beberapa komponen yang mempengaruhinya. Faktor dan komponen tersebut adalah guru.

Selama ini guru yang bekerja diberbagai sekolah negeri sering kali masyarakat mengira bahwa para guru tersebut adalah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Padahal tidak semua guru yang bekerja disekolah-sekolah negeri berstatus PNS tetapi ada yang berstatus guru honorer, tidak tetap atau guru kontrak. Guru honorer yang bekerja pada sekolah negeri sampai saat ini belum memiliki standar gaji dan jumlah kompensasi yang menitik beratkan pada jam pembelajaran, tingkat jabatan dan tanggung jawab siswanya.

Motivasi kerja memiliki peranan sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, karena dengan motivasi guru dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Yang dimaksud dengan motivasi disini adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Prabu, 2005). Menurut Mulyana (2006)

guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelolah, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Oleh sebab itu menumbuhkan motivasi kerja guru sangat penting.

Berdasarkan hasil pengamatan calon peneliti pada waktu peneliti melakukan Magang 2 di SMP Negeri 4 Sungguminasa bahwa motivasi kerja di SMP Negeri 4 sungguminasa sudah berjalan dengan baik, namun kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa masih terdapat beberapa kekurangan, seperti :

1. Kurangnya motivasi dari pemimpin (kepala sekolah), sehingga guru-guru masih kurang disiplin dalam proses pembelajaran.

Dalam upaya pengembangan mutu pendidikan yang terus dilakukan sebagai antisipasi dan respons terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat karena hal ini merupakan keharusan dan tanggung jawab lembaga pendidikan. Upaya pengembangan mutu pendidikan yang tengah dilakukan antara lain peningkatan mutu pendidik dan tenaga pendidik.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu: “Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi berbagai pihak, secara lebih khusus penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi:

a. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah dan keilmuan bagi Guru sebagai bahan informasi untuk menambah wawasan dalam peningkatan kinerja karena keberhasilan seorang guru dalam proses pembelajaran.

b. Secara praktis

- 1) Bagi sekolah, dapat berguna sebagai bahan referensi dalam upaya pembenahan dan peningkatan kualitas proses belajar mengajar disekolah.
- 2) Bagi peneliti, akan mendapat pengalaman dan pemahaman tentang bagaimana sebuah motivasi kerja didalam lingkungan sekolah

dapat memenuhi kinerja guru yang baik dan sebagai penambahan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Dalam diri manusia bertindak selalu di sebabkan oleh faktor-faktor yang akan datang dari luar dirinya dan juga ditentukan oleh faktor-faktor yang ada dalam diri manusia itu sendiri, daya pendorong itu adalah motivasi.

Dalam dunia pendidikan saat ini bahwa motivasi dalam melaksanakan tugas adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru sangat berpengaruh besar terhadap hasil dan juga mutu pendidikan. Karena itu jika motivasi kerja dan kinerja guru meningkat, maka akan berdampak juga kepada hasil dan kualitas pendidikan. Untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimiliki yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginan. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai/ guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya.

Menurut Hamzah B. Uno (2006), berasal dari kata motif yang dapat diartikan tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam satu perilaku.

Motif seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga

motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (Moch. As'ad, 1995).

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins, 2008). Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, arah merupakan tujuan sedangkan ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama seorang bisa mempertahankan usahanya. Motivasi kerja adalah dorongan terhadap seseorang agar mau melakukan sesuatu (Kartini Kartono, 1991). Definisi tersebut menunjukkan tanpa motivasi pekerjaan tidak dapat meningkatkan kerjanya. Menurut Clark (1997) motivasi adalah kombinasi dari tenaga dan keinginan yang menyebabkan seseorang melakukan tindakan untuk mencapai keberhasilan suatu tujuan. Menurut Pinder (1998) motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk berperilaku terkait dengan penentuan arah, intensitas dan jangka waktu.

2. Hakikat Motivasi

Kata motivasi berasal dari kata motif yang artinya daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu demi mencapai tujuan tertentu. Dari asal kata motif ini, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.

Menurut KBBI, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Adapun bentuk motivasi berdasarkan sumbernya dibedakan menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu.

3. Pengaruh Motivasi Kerja

Pada dasarnya, Motivasi memiliki pengaruh bagi seseorang dalam melakukan suatu hal. Menurut Oemar Hamalik, sedikitnya terdapat tiga fungsi motivasi sebagai berikut;

- a. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi, maka tidak akan timbul suatu perbuatan, contohnya belajar bagi siswa.
- b. Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Motivasi mengarahkan perbuatan menuju pencapaian tujuan yang diinginkan.
- c. Motivasi berfungsi sebagai penggerak besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seseorang tak hanya dipengaruhi oleh motivasi intrinsik juga tak dapat terabaikan.

Motivasi intrinsik seseorang untuk bekerja antara lain kebanggaan akan dirinya yang dilakukannya. Oleh karena itu, motivasi kerja tak hanya berarti untuk kepentingan ekonomis semata, namun juga merupakan kebutuhan psikis untuk melakukan pekerjaan secara aktif. Motivasi kerja erat kaitannya dengan perilaku dan prestasi kerja. Semakin tinggi motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan, maka semakin baik perilakunya dalam pelaksanaannya sehingga memberikan prestasi kerja yang lebih baik.

d. Teori Motivasi lama

Terdapat beberapa teori mengenai motivasi antara lain teori hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) milik Abraham Maslow, Teori X dan Y serta teori dua faktor (Robbins, 2008) :

1. Teori hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*)

Teori hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) milik Abraham mengemukakan lima tingkat kebutuhan yaitu :

- 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological*) meliputi rasa lapar, haus, berlidung, dan seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman (*safety*) meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional
- 3) Kebutuhan sosial (*sosial*) meliputi rasa kasih sayang, kepedulian penerimaan dan persahabatan

- 4) Kebutuhan akan penghargaan (*esteem*) meliputi faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan pergantian
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) yaitu dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan sendiri.

2. Teori X dan Y

Dauglas McGregor mengemukakan dua pandangan nyata mengenai manusia, pandangan pertama negatif disebut Teori X dan kedua yang positif disebut teori Y. Menurut teori X ada 4 asumsi yang dimiliki oleh manajer adalah :

- 1) Pada dasarnya karyawan/Guru tidak menyukai pekerjaan sebisa mungkin menghindari
- 2) Karena karyawan/Guru tidak menyukai pekerjaan mereka harus dipaksa, dikendalikan atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan
- 3) Karyawan/Guru akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bila mungkin
- 4) Sebagai karyawan/Guru menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Sedangkan menurut Y ada empat asumsi positif yaitu :

- 1) Karyawan/Guru menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan seperti halnya istirahat atau bermain
- 2) Karyawan/Guru akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai tujuan
- 3) Karyawan/Guru bersedia belajar untuk menerima, bahkan mencari dan bertanggung jawab
- 4) Karyawan/Guru mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diadakan ke seluruh populasi dan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

3. Teori Dua faktor

Teori dua faktor (*two factor theory*) juga disebut teori motivasi *higiene* dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Dengan keyakinan bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan mendasar dan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaan bisa dengan sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. Teori yang menghubungkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan kerja sementara mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan.

e. Teori Motivasi Kontemporer

Teori kebutuhan McClelland dikembangkan oleh David McClelland (Robbins, 2008). Teori motivasi McClelland mengemukakan teorinya yaitu *McClelland's Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Berprestasi McClelland. Teori ini berpendapat bahwa Guru mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh Guru karena dorongan oleh : (1) kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat, (2) harapan keberhasilannya, dan (3) nilai insentif yang terlekat pada tujuan. Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah :

1. Kebutuhan akan prestasi (*need, for achievement = nAch*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, *nAch* akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Guru akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk diberi kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar.

Dengan pendapat yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation = n Af*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, *n Af* ini merangsang gairah bekerja Guru karena setiap orang menginginkan hal-hal : kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dilingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Seseorang karena kebutuhan *n Af* akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need, for Power= n Pow*).

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. *N Pow* akan merangsang dan memotivasi gairah kerja Guru serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan

ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

Guru sebagai manusia pekerja juga memerlukan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sebagaimana dikembangkan oleh Maslow, Herzberg, dan McClelland sebagai sumber motivasi dalam rangka meningkatkan semangat belajarnya.

B. Kinerja Guru

1. Definisi Kinerja Guru

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, untuk kerja, atau penampilan kerja. Dalam KBBI (2002: 570), Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja.

Ada beberapa pendapat mengenai definisi kinerja, Sulistryorini dalam Muhlisin (2008: 26) mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, kata kinerja erat kaitannya dengan profesi, salah satunya guru. Guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus. Hal ini berarti,

profesi sebagai guru tak dapat dilakukan oleh sembarang orang. Jika dikaitkan dengan kehidupan guru dalam lingkup profesi keguruannya, yakni tugas dan perannya, kinerja guru, kinerja guru memiliki pengertian sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki setiap guru. Guru memegang peranan sangat penting dalam proses pendidikan, sehingga ia harus memiliki kualifikasi profesional sehingga mampu mengemban tugas dan perannya. Kualifikasi profesional itu diantaranya adalah kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki setiap guru. Guru memegang peranan sangat penting dalam proses pendidikan, sehingga ia harus memiliki kualifikasi profesional sehingga mampu mengemban tugas dan perannya. Kualifikasi profesional itu diantaranya adalah kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki setiap guru meliputi; kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi kemasyarakatan. “Dengan kompetensi yang dimiliki itulah, ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, dan rasa tanggung jawab moral yang ada dipundaknya. “Menurut Piet A. Sahertian, standar kinerja guru 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, dan (5) kepemimpinan aktif dari seorang guru.

Guru merupakan profesi atau jabatan pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Jenis pekerjaan ini tak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang kependidikan, walaupun kenyataannya masih dilakukan orang di luar kependidikan. Hal ini dikarenakan, guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang tak mudah, tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti, mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Berhasil tidaknya pembelajaran menjadi tolak ukur mengenai tinggi rendahnya kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja berasal dari kata *job formance* atau *actual formance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen. Istilah kinerja sering didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja, dan performance. Menurut Fattah (1999: 19) kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai: “ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”. Sementara menurut sedarmayanti (2001: 50), “Kinerja

merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja, atau penampilan kerja”. Samsudin (2005: 159) menyebutkan bahwa, “kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan”. Benardin dan Russell (1993: 379) menyebutkan, “*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period.*” Sementara Simamora (2004: 339) lebih tegas menyebutkan, “Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan seseorang. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*effort*) yang mencerminkan energy yang dikeluarkan. Kinerja diukur dari hasil.”

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja yang dicapai seorang pegawai, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, kuantitatif maupun kualitatif, yang sesuai dengan petunjuk, fungsi, dan tugasnya didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi. Dengan demikian, kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu. Kinerja guru mempunyai spesifikasi atau kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus

dimiliki oleh setiap guru. Dimensi dan indikator kinerja guru dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengetahuan Tentang Keprofesionalan

- 1) Mengetahui keadaan fisik dan psikologis peserta didik
- 2) Menguasai materi pembelajaran
- 3) Mengetahui peraturan pemerintah tentang pendidikan
- 4) Mengetahui tata tertib sekolah

b. Melaksanakan Tugas Profesional

- 1) Persiapan dan perencanaan:
 - a) Menyusun perencanaan pembelajaran
 - b) Menyiapkan materi pembelajaran, alat peraga dan kebutuhan pembelajaran lainnya
- 2) Melaksanakan pembelajaran:
 - a) Memberitahukan tujuan pembelajaran kepada peserta didik dengan jelas
 - b) Mengaitkan materi pembelajaran yang lalu dengan materi pembelajaran yang akan dipelajari
 - c) Memelihara perhatian peserta didik dengan menggunakan variasi metode pembelajaran
 - d) Mengontrol pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan
 - e) Menggunakan waktu sesuai dengan alokasi yang telah ditetapkan

- f) Menggunakan pilihan kata yang tepat dalam menjelaskan materi pembelajaran dan mengajukan pertanyaan kepada peserta didik
 - g) Menggunakan alat dan media pembelajaran dengan tepat dan benar
 - h) Menyimpulkan poin-poin penting materi pembelajaran yang telah dipelajari.
- 3) Menilai hasil belajar:
- a) Menilai kemajuan belajar peserta didik setiap akhir program
 - b) Melakukan tindak lanjut terhadap hasil evaluasi
 - c) Menggunakan hasil evaluasi sebagai dasar untuk mengembangkan proses pembelajaran berikutnya.
- 4) Mengelola kelas
- a) Bertindak adil, tanpa membeda-bedakan latar belakang peserta didik
 - b) Menunjukkan sikap bersahabat dalam berhubungan dengan peserta didik
 - c) Menginformasikan tata tertib dan prosedur belajar dengan jelas kepada peserta didik
 - d) Memelihara iklim belajar yang demokratis
- 5) Pengabdian profesi
- a) Komitmen terhadap tugas

- b) Menyusun karya tulis ilmiah
- c) Melakukan pengembangan diri (membaca, diskusi, seminar, pendidikan formal) secara berkelanjutan
- d) Melibatkan diri dalam organisasi profesi.

C. Motivasi Kerja Guru

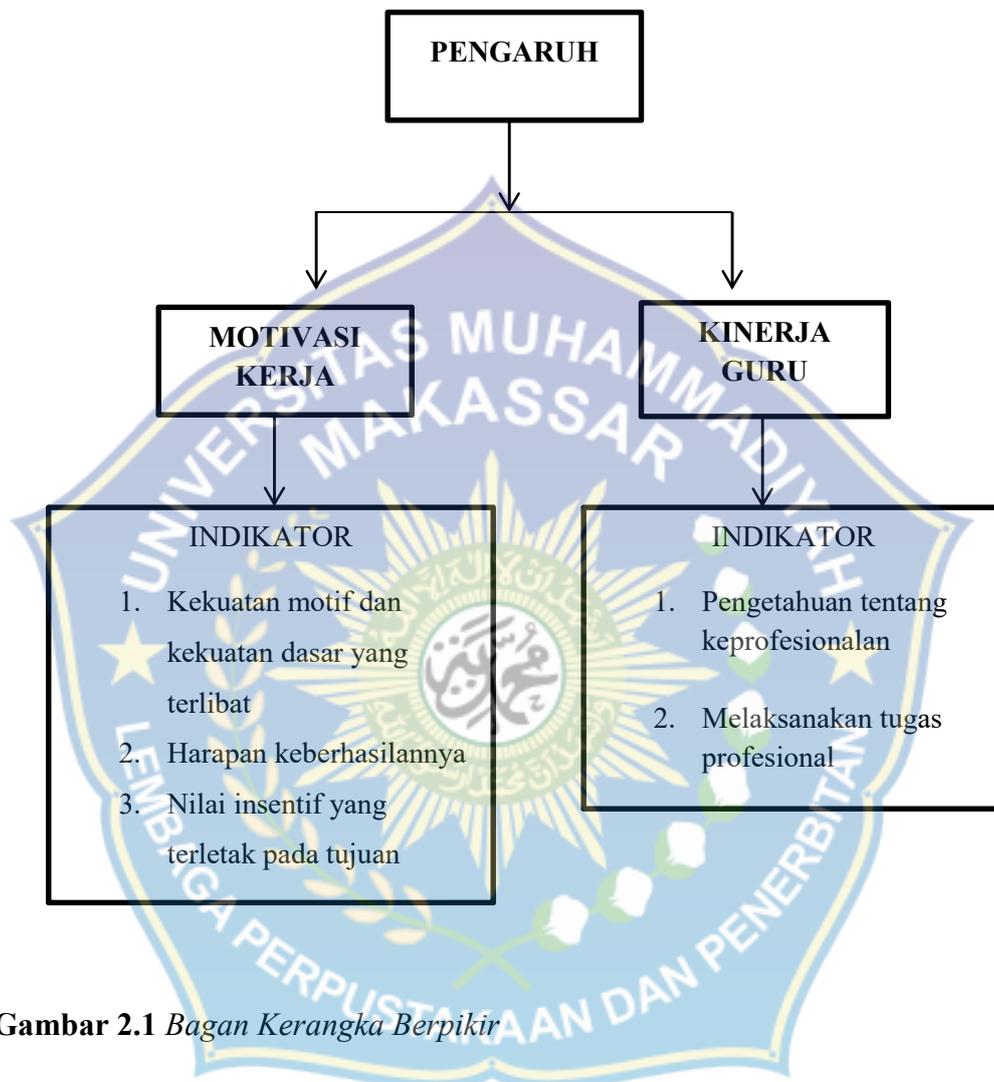
Motivasi kerja guru merupakan suatu dorongan yang muncul dari dalam maupun dari luar guru. Seorang guru akan bekerja dengan giat apabila mempunyai motivasi yang tinggi. Menurut Hamalik (2009: 114), motivasi adalah suatu perubahan energy didalam pribadi seseorang yang dilandasi dengan timbulnya afektif (perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan). Tingkat motivasi kerja dari masing-masing guru berbeda satu dengan yang lain sesuai dengan perubahan energy yang ada dalam dirinya. Kedisiplinan kerja guru adalah sikap dan perbuatan guru dalam menanti semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk terciptanya tujuan sebuah lembaga pendidikan. Menurut Siagian (2008), “disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut”. Kedisiplinan kerja guru merupakan salah satu faktor penting menunjang keberhasilan pendidikan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2007: 845), “peranan adalah bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan”. Sedangkan menurut Koziar (2008: 48), “peran adalah seperangkat tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang sesuai kedudukannya dalam suatu sistem”. Jadi dapat

disimpulkan bahwa peran kepala sekolah adalah seperangkat tingkah laku kepala sekolah yang diharapkan sesuai dengan kedudukannya dalam sekolah. Sedangkan kedisiplinan kerja guru merupakan salah satu faktor penting penunjang keberhasilan pendidikan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009: 90), disiplin kerja adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Menurut Siagian (2008), “disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut”. Jadi kedisiplinan kerja guru adalah sikap dan perbuatan guru dalam menaati pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk terciptanya tujuan sebuah lembaga pendidikan.

D. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kajian pustaka dan beberapa definisi konseptual diatas, maka gambaran penelitian yang dilakukan dapat digambarkan dalam suatu kerangka berpikir.

Kerangka berpikir di atas lebih jelasnya akan digambarkan dalam bentuk bagan berikut:



Gambar 2.1 *Bagan Kerangka Berpikir*

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan. Adapun Hipotesis dari penelitian ini adalah “Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa”.

Adapun Hipotesis statistiknya:

H_0 : Tidak adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa

H_1 : Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pada umumnya penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data serta penampilan dari hasil penelitiannya.

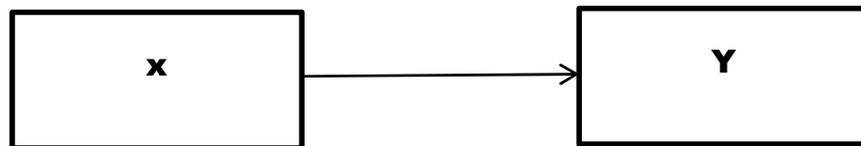
2. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif. Metode deskriptif adalah kegiatan yang meliputi pengumpulan data dalam rangka menguji hipotesis atau menjawab yang menyangkut keadaan pada waktu yang sedang berjalan dari pokok suatu penelitian.

Tujuan utama dalam menggunakan metode ini adalah untuk menggambarkan sifat suatu keadaan yang sementara berjalan pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dan suatu gejala tertentu. Sedangkan jenis penelitian ini adalah jenis penelitian eksperimen, yang bertujuan untuk mencari tingkat perubahan suatu variabel terhadap variabel lainnya agar dapat teratasi.

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir, dapat digunakan hubungan antar variabel dalam penelitian, hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat digambarkan sebagai berikut:

TABEL 3.1



X = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Guru

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi (*population*) adalah suatu kumpulan orang, benda, atau objek-objek lainnya (semuanya bisa disebut sebagai unit pengamatan) yang merupakan fokus perhatian dari penelitian pada suatu waktu tertentu pada wilayah tertentu.

Populasi menurut pengertian Sutrisno Adi: “Semua individu untuk siapa kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel itu hendak digenerasikan atau semua individu yang dimaksud untuk diselidiki disebut populasi”.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Suharsimi Arikunto, 2002). Pengambilan sampel dengan teknik *census sampling*, yaitu metode pengumpulan data dimana seluruh populasi diselidiki tanpa

terkecuali. Sampel yang diambil dari semua populasi yang ada berjumlah 50 orang.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dimaksudkan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa. Berikut ini definisi operasional variabel penelitian dan indikator motivasi kerja dan kinerja Guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa :

1. Variabel terikat (*Dependent Variable*), yaitu motivasi kerja (Y)

Teori Motivasi McClelland mengemukakan teorinya yaitu *McClelland's Achievement Motivation Theory* atau teori Motivasi Berprestasi McClelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Indikator motivasi kerja yang digunakan teori McClelland yang mengajukan tiga motif kebutuhan utama yaitu :

- 1) Kebutuhan akan prestasi
- 2) Kebutuhan akan kekuasaan
- 3) Kebutuhan akan afiliasi

2. Variabel bebas (*Independent variable*), yaitu kinerja guru (X)

Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja yang dicapai seorang pegawai, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, kuantitatif maupun kualitatif, yang sesuai dengan petunjuk, fungsi, dan tugasnya didasari oleh

pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi. Dengan demikian, kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu. Kinerja guru mempunyai spesifikasi atau kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Dimensi dan indikator kinerja guru dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan tentang keprofesionalan
- 2) Melaksanakan tugas profesional
- 3) Menilai hasil belajar
- 4) Mengelola kelas
- 5) Pengabdian profesi

D. Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya, dalam mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dan observasi. Instrumen penelitian juga akan diuji dengan dua teknik, yaitu teknik analisis deskriptif dan teknik analisis inferensial. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Angket (*Kuesioner*)

Angket atau *kuesioner* merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya-jawab dengan responden). Instrumen atau alat pengumpulan

datanya juga disebut angket berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab atau direspon oleh responden.

Dalam instrumen ini dikembangkan dengan menggunakan skala *Likert* dengan empat skala. Skor terendah diberi angka 1 dan tertinggi diberi angka 5. Dalam skala *Likert* ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (variabel penelitian). Lebih lanjut untuk dapat mengumpulkan data dengan teliti, maka perlu menggunakan instrumen penelitian (Alat ukur).

Instrumen penelitian dalam skala *Likert* dapat dibuat dalam bentuk checklist ataupun pilihan ganda. Adapun alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.2 Alternatif Jawaban dan Skor

Favorable (+)	Unfavorable (-)
Sangat Sering (SS) : 5	Tidak Pernah : 1
Sering : 4	Kurang : 2
Jarang : 3	Jarang : 3
Kurang : 2	Sering : 4
Tidak Pernah : 1	Sangat Sering : 5

(Sumber: Uno B. Hamzah (2016: 73))

2. Observasi

Metode observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan langsung ketempat objek penelitian dengan cara mencatat secara sistematis tahap hal-hal

yang diselidiki. Sebagaimana dikemukakan oleh Sutrisno Hadi (1986) bahwa: “Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki untuk mengumpulkan data kinerja guru”.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu alat pengumpul data yang digunakan untuk memperoleh data dari tempat penelitian yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa data sekolah, foto penelitian, dan lokasi penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dijelaskan bahwa metode pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Lebih lanjut dikatakan bahwa untuk memperoleh data-data yang diinginkan sesuai dengan tujuan peneliti sebagai bagian dari langkah pengumpulan data merupakan langkah yang sukar karena data yang salah akan menyebabkan kesimpulan-kesimpulan yang ditarik akan salah pula.

Pemilihan metode pada penelitian ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti: objek penelitian, tujuan penelitian, sampel penelitian, lokasi, sumber data, waktu dan dana yang tersedia, jumlah tenaga penelitian dan teknik analisis data yang digunakan.

Ada beberapa metode atau teknik dalam mengumpulkan data penelitian yang dapat dipilih oleh seorang penulis. Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Angket (*Kuesioner*)

Kuesioner adalah suatu metode atau cara untuk memperoleh data berupa jawaban responden. Menurut Sugiyono metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Untuk mengumpulkan data tentang motivasi kerja dan kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa.

2. Observasi

Metode observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan langsung ketempat objek penelitian dengan cara mencatat secara sistematis tahap hal-hal yang diselidiki. Sebagaimana dikemukakan oleh Sutrisno Hadi (1986) bahwa: “Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki untuk mengumpulkan data kinerja guru”.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu alat pengumpul data yang digunakan untuk memperoleh data dari tempat penelitian yang berkaitan dengan

variabel penelitian berupa data sekolah, foto penelitian, dan lokasi penelitian.

F. Uji Analisis dan Pengolahan Data

Penelitian ini menggunakan metode angket dalam pengumpulan data. Instrument yang digunakan dalam pengumpulan data adalah angket Motivasi Kerja dan Kinerja Guru. Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi sederhana. Analisis ini digunakan untuk mencari besarnya hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Teknik korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment*.

1. Analisis Korelasi

Berdasarkan jenis dan tujuan penelitian, maka pengolahan data yang ada dalam penelitian ini dilakukan dengan jalan menghitung koefisien korelasi dengan menggunakan rumus produk momen;

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

Keterangan :

R_{xy} = koefisien korelasi

X = data variable X

Y = data variable Y

N = banyaknya sampel

2. Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* > dari r-tabel yang diperoleh melalui *Dof (Degree of Freedom)*, Bhuno Agung Nugroho (2005: 67).

3. Uji Reabilitas

Reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kusioner Bhuono Agung Nugroho (2005: 67). Alat ukur yang akan digunakan adalah *cronbach alpha* melalui program computer *Excel Statistic Analysis & SPSS*. Reabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60.

4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi berguna untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel kinerja guru. Dari data kusioner yang telah ditabulasikan dan dilakukan analisis dengan bantuan program SPSS versi 21.0 yang dirumuskan sebagai berikut;

$$Y = a + b_1 x$$

Keterangan :

Y = Kinerja guru

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi

X = Variabel motivasi

5. Uji-t (secara parsial)

Uji secara parsial adalah untuk menguji apakah setiap variabel bebas (*independent*) memiliki pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (*dependent*). Bentuk pengujiaannya adalah $H_0: b_i = 0$, artinya suatu variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan atau tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat dan $H_a: b_i \neq 0$, artinya suatu variabel terikat atau dengan kata lain variabel bebas tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan signifikansi t hitung dengan ketentuan jika signifikansi < 0,05 maka H_a diterima dan jika signifikansi > 0,05 maka H_a ditolak serta dengan membandingkan nilai statistic t dengan t tabel.

6. Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan software computer SPSS 21.0 (*Statistical Program For Social Science*) untuk menghitung presentase dari setiap item pertanyaan angket dalam bentuk pengkajian angket. Untuk

menggambarkan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4
Sungguminasa.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 50 responden di SMP Negeri 4 Sungguminasa melalui penyebaran kuesioner untuk mendapatkan kecenderungan jawaban terhadap masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

a. Motivasi Kerja (X)

Variabel ini memiliki beberapa aspek seperti; Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, saya kerjakan dengan baik (1), Saya berusaha bekerja secara mandiri dalam tugas saya, tanpa menggantungkan diri kepada orang lain (2), Tugas-tugas saya selesaikan tepat waktu (3), Tugas-tugas yang menantang, membuat saya untuk meningkatkan kemampuan kerja saya (4), Saya ingin agar pekerjaan saya selalu ada umpan baliknya (5), Dalam melaksanakan tugas saya berusaha melakukan yang terbaik (6), Saya menciptakan hal-hal baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas (7), Penghargaan atas prestasi yang saya kerjakan mendorong saya bekerja lebih giat (8), Ketika saya berhadapan dengan tugas yang amat berat, saya terdorong untuk bekerja lebih giat (9), Saya selalu ada inisiatif dalam melakukan hal-hal terbaik meningkatkan kualitas kerja (10), Pemilihan pegawai teladan mendorong saya untuk mengembangkan diri (11), Saya berusaha mencari informasi untuk mengatasi berbagai tantangan dalam tugas saya (12), Melihat

hasil pekerjaan saya memperoleh pujian dari orang lain, saya bekerja lebih baik (13), Untuk menyelesaikan tugas, saya memiliki cara mudah meskipun hasilnya tidak maksimal (14), Bagi saya keberhasilan dalam bekerja merupakan hal yang paling utama (15). Berikut adalah tanggapan guru dapat dilihat pada table 4.5 yang menunjukkan jawaban atas seluruh pertanyaan tentang motivasi sebagai berikut:

Table 4.5 Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	J	K	TP	TOTAL
1	Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, saya kerjakan dengan baik	30	17	3	0	0	50
2	saya berusaha bekerja secara mandiri dalam tugas saya, tanpa menggantungkan diri kepada orang lain	41	9	0	0	0	50
3	tugas-tugas saya selesaikan tepat waktu	30	12	8	0	0	50
4	Tugas-tugas yang menantang, membuat saya untuk meningkatkan kemampuan kerja saya	45	5	0	0	0	50
5	Saya ingin agar pekerjaan saya selalu ada umpan baliknya	20	19	11	0	0	50
6	Dalam melaksanakan tugas saya berusaha melakukan yang terbaik	42	8	0	0	0	50
7	Saya menciptakan hal-hal baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas	32	18	0	0	0	50
8	Penghargaan atas prestasi yang saya kerjakan mendorong saya bekerja lebih giat	40	9	1	0	0	50
9	Ketika saya berhadapan dengan tugas yang amat berat, saya terdorong untuk bekerja lebih giat	20	15	15	0	0	50

10	Saya selalu ada inisiatif dalam melakukan hal-hal terbaik meningkatkan kualitas kerja	43	5	2	0	0	50
11	Pemilihan pegawai teladan mendorong saya untuk mengembangkan diri	41	9	0	0	0	50
12	Saya berusaha mencari informasi untuk mengatasi berbagai tantangan dalam tugas saya	20	19	11	0	0	50
13	Melihat hasil pekerjaan saya memperoleh pujian dari orang lain, saya bekerja lebih baik	15	20	15	0	0	50
14	Untuk menyelesaikan tugas, saya memiliki cara mudah meskipun hasilnya tidak maksimal	44	5	1	0	0	50
15	Bagi saya keberhasilan dalam bekerja merupakan hal yang paling utama	45	5	0	0	0	50

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pada Table 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar jawaban guru memberikan tanggapan sangat sering (SS) pada variabel motivasi (X). Rata-rata guru menjawab sangat sering (SS) pada pernyataan 4 dan 15 yaitu saya ingin pekerjaan saya selalu ada umpan balik dan bagi saya keberhasilan dalam bekerja merupakan hal yang paling utama, 45 orang atau rata-rata 33,87% menjawab sangat sering, lalu pada pernyataan 13 yaitu melihat hasil pekerjaan saya memperoleh pujian dari orang lain, saya bekerja lebih baik dan yang menjawab yaitu 20 atau rata-ratanya sebanyak 11,67% yang menjawab sering dan menyusul jawaban Jarang pada pernyataan 9 yaitu Ketika saya berhadapan dengan tugas yang amat berat, saya terdorong untuk bekerja lebih giat dan ada pada pernyataan 13 Melihat hasil pekerjaan saya memperoleh pujian dari orang lain, saya bekerja lebih baik ada pada menjawab ketika saya berhadapan dengan tugas yang amat

berat, saya terdorong untuk bekerja lebih giat, sebanyak 15 atau 4,47% orang yang menjawab jarang. Pada jawaban kurang dan tidak pernah rata-rata jawaban 0 atau tidak ada guru yang mengisi jawaban tersebut.

b. Kinerja Guru

Variabel ini memiliki beberapa aspek seperti Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, Saya selalu hadir dalam melaksanakan tugas (1), Menggunakan bahasa dengan karakter siswa (2), Penggunaan alat peraga melibatkan siswa (3), Menunjukkan kerangka materi yang membantu siswa lebih mudah memahaminya (4), Menyampaikan materi dengan bahasa yang efisien (5), Menetapkan waktu untuk tes akhir pembelajaran dengan tepat (6), Menggunakan waktu tes pembelajaran suara efektif (7), Menggunakan perangkat evaluasi sesuai dengan tujuan (8), Hasil evaluasi digunakan mengukur target KKM (9), Merumuskan materi pembelajaran sesuai dengan kompetensi dasar (10), Mendeskripsikan pertahapan materi yang siswa kuasai (11), Memanfaatkan fenomena lingkungan untuk meningkatkan kinerja belajar siswa (12), Memilih sampel bukti prestasi belajar siswa (13), Mendokumentasikan kerja siswa terbaik dan mempublikasikan (14), Mengkomunikasikan hasil belajar berkeunggulan kepada khalayak (15). Berikut adalah tanggapan guru dapat dilihat pada table 4.2 yang menunjukkan jawaban atas seluruh pertanyaan tentang motivasi sebagai berikut:

Table 4.6 Kinerja Guru

NO	Pernyataan	SS	S	J	K	TP	TOTAL
1	Saya selalu hadir dalam melaksanakan tugas	38	9	3	0	0	50
2	Menggunakan bahasa dengan karakter siswa	20	18	12	0	0	50
3	Penggunaan alat peraga melibatkan siswa	40	10	0	0	0	50
4	Menunjukkan kerangka materi yang membantu siswa lebih mudah memahaminya	42	7	1	0	0	50
5	Menyampaikan materi dengan bahasa yang efisien	31	18	1	0	0	50
6	Menetapkan waktu untuk tes akhir pembelajaran dengan tepat	49	1	0	0	0	50
7	Menggunakan waktu tes pembelajaran suara efektif	30	16	4	0	0	50
8	Menggunakan perangkat evaluasi sesuai dengan tujuan	45	5	0	0	0	50
9	Hasil evaluasi digunakan mengukur target KKM	37	13	0	0	0	50
10	Merumuskan materi pembelajaran sesuai dengan kompetensi dasar	44	6	0	0	0	50
11	Mendesripsikan pertahapan materi yang siswa kuasai	38	10	2	0	0	50
12	Memfaatkan fenomena lingkungan untuk meningkatkan kinerja belajar siswa	40	5	5	0	0	50
13	Memilih sampel bukti prestasi belajar siswa	47	3	0	0	0	50
14	Mendokumentasikan kerja siswa terbaik dan mempublikasikan	35	15	0	0	0	50

15	Mengkomunikasikan hasil belajar berkeunggulan kepada khalayak	44	5	1	0	0	50
----	---	----	---	---	---	---	----

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pernyataan pada variabel kinerja guru (Y) jawaban guru yang dominan yang paling tinggi ada pada pernyataan 6 yaitu Menetapkan waktu untuk tes akhir pembelajaran dengan tepat, 49 orang atau rata-rata yang menjawab 38,67% menjawab sangat sering. Pernyataan 2 dan 5 yaitu Menggunakan bahasa dengan karakter siswa, menyampaikan materi dengan bahasa yang sesuai dengan karakter siswa, 18 orang atau rata-rata 9,40% yang menjawab sering. Sebanyak 12 orang atau 1,93% menjawab jarang ada pada pernyataan 2 yaitu menggunakan bahasa dengan karakter siswa. Pada jawaban kurang dan tidak pernah rata-rata jawaban 0 atau tidak ada guru yang mengisi jawaban tersebut.

B. Hasil Analisis Dan Pengolahan Data

Data yang akan disajikan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil angket Kompetensi profesional guru (X) dan Mutu pembelajaran siswa (Y). Untuk kepentingan analisis maka data akan diuraikan dalam tabel berikut :

1. Analisis Korelasi

Berdasarkan jenis dan tujuan penelitian, maka pengolahan data yang ada dalam penelitian ini dilakukan dengan jalan menghitung koefisien korelasi dengan menggunakan rumus produk momen;

Tabel 4.7 Perhitungan untuk Memperoleh Angka Indeks Korelasi Antar Variabel X dan Y

NO	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	60	57	3420	3600	3249

2	54	54	2916	2916	2916
3	56	53	2968	3136	2809
4	59	57	3363	3481	3249
5	53	53	2809	2809	2809
6	59	57	3363	3481	3249
7	58	52	3016	3364	2704
8	56	48	2688	3136	2304
9	55	50	2750	3025	2500
10	53	50	2650	2809	2500
11	53	58	3074	2809	3364
12	57	57	3249	3249	3249
13	57	56	3192	3249	3136
14	55	54	2970	3025	2916
15	56	43	2408	3136	1849
16	55	53	2915	3025	2809
17	57	56	3192	3249	3136
18	59	56	3304	3481	3136
19	57	46	2622	3249	2116
20	55	56	3080	3025	3136
21	50	52	2600	2500	2704
22	57	54	3078	3249	2916
23	57	56	3192	3249	3136
24	57	57	3249	3249	3249
25	57	47	2679	3249	2209
26	54	43	2322	2916	1849
27	59	56	3304	3481	3136
28	57	57	3249	3249	3249
29	56	59	3304	3136	3481
30	55	56	3080	3025	3136
31	57	47	2679	3249	2209
32	46	43	1978	2116	1849
33	60	57	3420	3600	3249
34	45	44	1980	2025	1936
35	54	52	2808	2916	2704
36	53	49	2597	2809	2401
37	54	58	3132	2916	3364

38	51	44	2244	2601	1936
39	53	49	2597	2809	2401
40	55	56	3080	3025	3136
41	46	43	1978	2116	1849
42	44	41	1804	1936	1681
43	45	44	1980	2025	1936
44	54	52	2808	2916	2704
45	53	49	2597	2809	2401
46	63	62	3906	3969	3844
47	65	66	4290	4225	4356
48	61	62	3782	3721	3844
49	64	66	4224	4096	4356
50	63	64	4032	3969	4096
Σ	2769	2651	147922	154405	142453

Sumber Data: Hasil Perhitungan Angket Responden

Hasil Perhitungan di atas menunjukkan bahwa :

$$\Sigma X = 2769$$

$$\Sigma Y = 2651$$

$$\Sigma XY = 147922$$

$$\Sigma X^2 = 154405$$

$$\Sigma Y^2 = 142453$$

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Sungguminasa dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{[N \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][N \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{50.147922 - (2769)(2651)}{\sqrt{[50.154405 - (2769)^2][50.142453 - (2651)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{7396100 - 7340619}{\sqrt{[7720250 - 7667361][7122650 - 7027801]}}$$

$$r_{xy} = \frac{55481}{\sqrt{5016468761}}$$

$$r_{xy} = \frac{55481}{7082703}$$

$$r_{xy} = 0,783$$

Jadi nilai $r_{xy} = 0,783$

Dengan melihat pada tabel interpretasi r_{xy} , maka nilai r_{xy} termasuk hubungan **variabel kuat**

Tabel 4.8 Interpretasi

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

Sumber : Sugiyono 2007 : 184

Interpretasi dengan cara sederhana atau secara kasar terhadap r_{xy} , ternyata angka korelasi antara variabel X dan Y tidak bertanda negatif, berarti diantara kedua variabel tersebut terdapat korelasi positif, korelasi yang berjalan searah. Dengan memperhatikan besarnya r_{xy} (yaitu = 0,783), yang berkisar antara 0,60 – 0,799 berarti korelasi positif antara variabel X dan Y dan itu termasuk variabel yang hubungannya kuat.

2. Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* > dari r-tabel yang diperoleh melalui *Dof (Degree of Freedom)*, Bhuno Agung Nugroho (2005: 67).

Berikut table 4.9 menunjukkan instrument valid untuk digunakan sebagai instrument atau pertanyaan untuk mengukur variabel kinerja yang diteliti pada SMP Negeri 4 Sungguminasa. Dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Motivasi

NO	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X_P1	0,437	0,273	Valid
2	X_P2	0,354	0,273	Valid
3	X_P3	0,369	0,273	Valid
4	X_P4	0,347	0,273	Valid
5	X_P5	0,439	0,273	Valid
6	X_P6	0,485	0,273	Valid
7	X_P7	0,439	0,273	Valid
8	X_P8	0,369	0,273	Valid
9	X_P9	0,347	0,273	Valid
10	X_P10	0,485	0,273	Valid
11	X_P11	0,354	0,273	Valid
12	X_P12	0,304	0,273	Valid
13	X_P13	0,308	0,273	Valid
14	X_P14	0,435	0,273	Valid
15	X_P15	0,439	0,273	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

NO	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y_P1	0,626	0,273	Valid
2	Y_P2	0,435	0,273	Valid
3	Y_P3	0,448	0,273	Valid
4	Y_P4	0,547	0,273	Valid
5	Y_P5	0,369	0,273	Valid
6	Y_P6	0,338	0,273	Valid
7	Y_P7	0,489	0,273	Valid
8	Y_P8	0,368	0,273	Valid
9	Y_P9	0,486	0,273	Valid
10	Y_P10	0,347	0,273	Valid
11	Y_P11	0,486	0,273	Valid
12	Y_P12	0,439	0,273	Valid
13	Y_P13	0,306	0,273	Valid
14	Y_P14	0,432	0,273	Valid
15	Y_P15	0,486	0,273	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pada table 4.10 di atas seluruh instrument valid untuk digunakan sebagai instrument atau pertanyaan untuk mengukur variabel kinerja yang diteliti pada SMP Negeri 4 Sungguminasa.

3. Uji Reabilitas

Reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kusioner Bhuono Agung Nugroho (2005: 67).

Alat ukur yang akan digunakan adalah *cronbach alpha* melalui program computer *Excel Statistic Analysis & SPSS*. Reabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* >, 0,60. Hasil pengujian reabilitas untuk masing-masing variabel diringkas pada table berikut:

Tabel 4.11 Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel	cronbach's alpha	N of items
Kinerja (X)	0,731	15
Motivasi (Y)	0,743	15

Pada tabel 4.10 diatas Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan realibel karena telah melewati batas koefisien reabilitas, variabel kinerja (x) cronbach's alpha 0,731 > 0,60 dan motivasi (y) cronbach's alpha 0,743 > 0,60 sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Pada pengujian Analisis regresi berguna untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel kinerja guru. Dari data kousioner yang telah ditabulasikan dan dilakukan analisis dengan bantuan program SPSS versi 21 yang dirumuskan sebagai berikut;

$$Y = a + b 1 x$$

Keterangan :

$$Y = \text{Kinerja guru}$$

a = Konstanta

b1= Koefisien regresi

X = Variabel motivasi kerja

Berikut ini dijelaskan pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja guru melalui pengujian regresi linear sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.12 Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.173	1.921	
	MOTIVASI	.996	.032	.954

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber : data di olah spss 21, 2019

1. Koefisien regresi (b0) sebesar 0,173. Hal ini memiliki pengertian bahwa apabila tidak terjadi peningkatan variabel motivasi (konstan) maka kinerja guru sebesar 0,173 satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan kata lain tanpa adanya motivasi, kinerja guru sebesar 0,173.
2. Koefisien regresi (b1) sebesar 0,996. Hal ini memiliki pengertian bahwa apabila terjadi peningkatan variabel motivasi (X) sebesar satu-satuan maka kinerja guru (Y) akan naik sebesar 0,996 satu-satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Variabel motivasi kerja yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa. Hal ini disebabkan tumbuhnya rasa tanggung jawab dan pemahaman tujuan atau makna dari kerja di SMP Negeri 4 Sungguminasa. Meskipun tidak adanya motivasi, kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa sudah baik. Hal ini dapat dilihat pada nilai koefisien regresi untuk variabel konstan sebesar 0,173.

4. Uji-t (secara parsial)

Uji secara parsial adalah untuk menguji apakah setiap variabel bebas (*independent*) memiliki pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (*dependent*). Bentuk pengujiaannya adalah $H_0: b_i = 0$, artinya suatu variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan atau tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat dan $H_a: b_i \neq 0$, artinya suatu variabel terikat atau dengan kata lain variabel bebas tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan signifikansi t hitung dengan ketentuan jika signifikansi < 0,05 maka H_a diterima dan jika signifikansi > 0,05 maka H_a ditolak serta dengan membandingkan nilai statistic t dengan t tabel. Adapun pengujian signifikan parameter individu (uji-t) ialah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji-t (secara parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.173	1.921		.090	.928
	MOTIVASI	.996	.032	.954	31.500	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Data diolah spss 0,21, 2019

Berdasarkan output coefficients di atas, diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 31.500 > t_{tabel} 1.675 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 yang artinya bahwa motivasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).

C. Hasil Dan Pembahasan

Menurut Hamzah B. Uno (2006), berasal dari kata motivasi yang dapat diartikan tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam satu perilaku. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins, 2008). Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, arah merupakan tujuan sedangkan ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama usahanya.

Berdasarkan dari pengujian hasil uji t, bahwa nilai t_{hitung} sebesar 31.500 > t_{tabel} 1.675 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 yang artinya bahwa motivasi (X) berpengaruh positif dan terhadap kinerja guru (Y).

Berdasarkan perhitungan pengujian signifikan dapat diketahui nilai t_{hit} (0,783) ternyata lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada taraf 5% yaitu signifikan sebesar 0,1675. Ternyata nilai t_{hit} lebih besar dari t_{tabel} maka

hipotesa alternatif (H_a) diterima dan nilai nihil (H_0) ditolak. Berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel X dan variabel Y.

Menurut Sugiyono (2010), jika t_{hit} itu lebih besar dibandingkan dengan t_{tab} maka pengujian hipotesa itu diterima dan sebaliknya jika t_{hit} lebih kecil dibandingkan t_{tab} maka hipotesa ditolak.

Selanjutnya penulis menghitung koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi kerja (X) terhadap Kinerja Guru (Y). Adapun perhitungan Koefisien Determinasi (KD) yang penulis manfaatkan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Guru (Y) sebagai berikut dengan ($r = 0,783$) :

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100 \% \\ &= 0,783^2 \times 100 \% \\ &= 0,613089 \times 100 \% \\ &= 61,30 \% \end{aligned}$$

Jadi, kontribusi pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 61,30 %

Memperhatikan nilai KD sebesar 61,30 % dan nilai $r_{xy} = 0,783$ (kuat), maka H_a yang menyatakan jika $t_{hit} > t_{tab} = H_a$ diterima dan $t_{hit} < t_{tab} = H_0$ ditolak. Jadi nilai H_a diterima. Dengan hasil bahwa penelitian tersebut menunjukkan nilai r_{xy} , maka hipotesis kerja H_a yang menyatakan bahwa : ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa.

Variabel motivasi kerja yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa. Hal ini disebabkan tumbuhnya rasa tanggung jawab dan pemahaman tujuan atau makna dari kerja di SMP Negeri 4 Sungguminasa. Hal ini dapat dilihat pada nilai koefisien regresi untuk variabel konstan sebesar 0,173.

Dari pernyataan kusioner yang dibagikan kepada guru sebanyak 20 orang menjawab sangat sering, dari pernyataan “saya ingin signifikan agar pekerjaan saya selalu dapat imbalan”, sebaiknya pekerjaan dikerjakan secara baik untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik. Bukan hanya menginginkan imbalan atas apa yang dicapai. Tapi selain itu dari variabel motivasi memang berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian dari hasil angket mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa Kabupaten Gowa dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan presentase, dari angket yang dibagikan kepada 50 orang responden dari setiap pertanyaan yang berjumlah 60. Adapun pertanyaan mengenai Motivasi Kerja sebanyak 30 dan mengenai Kinerja Guru sebanyak 30 yang diberikan kepada masing-masing Guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa Kabupaten Gowa. Baik disajikan berdasarkan pernyataan responden menurut urutan pertanyaan maupun rekapitulasi pertanyaan responden guna memperoleh gambaran umum Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa.

Penelitian Titin Eka Ardiana (2017) dengan judul “Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di kota Madiun”. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akutansi dengan kontribusi sebesar 80,6% selebihnya sebesar 19,4% kinerja guru akutansi ditentukan faktor-faktor lain diluar penelitian.

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai, baik yang bersifat fisik maupun non fisik, kuantitatif maupun kualitatif, yang sesuai dengan petunjuk, fungsi, dan tugasnya didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi. Dengan demikian, kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.



BAB V

Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Variabel motivasi kerja yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa. Hal ini disebabkan tumbuhnya rasa tanggung jawab dan pemahaman tujuan atau makna dari kerja di SMP Negeri 4 Sungguminasa. Hal ini dapat dilihat pada nilai koefisien regresi untuk variabel konstan sebesar 0,173.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian, dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepala SMP Negeri 4 sunguminasa, agar selalu memperhatikan motivasi kerja guru karena dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja guru. Dan, guru-guru agar selalu disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Peneliti lain diharapkan untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan melakukan penelitian pada variabel lain misalnya kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme guru, kinerja guru maupun lingkungan kerja yang dapat berpengaruh terhadap motivasi guru, serta melakukan pada populasi yang lebih luas dan menggunakan desain penelitian yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Dale Timpe. 2002. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia. Kinerja*. Jakarta: PT Elex Media Komputindu.
- Agung Nugroho, 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS*, Andi Yogyakarta, Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Pt. Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 1995. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*. Edisi 4. Yogyakarta: Liberty.
- Bhuono, Agung Nugroho, 2005. *Strategi jitu memilih metode statistic Penelitian dengan SPSS*. Penerbit Abdi, Yogyakarta.
- B uno, Hamzah. 2006. *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Clark, H.H dan E.V Clark. 1997. *Psychology and Languange*. London: Harcourt Brace.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Hamzah B. Uno *Haji*. 2016. *Profesi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Katini. 1991. *Menyiapkan Dan Memandu Karir*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasih, Andi Hasmawati. 2017. *Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru di sdn no. 119 karassing kecamatan herlang kabupaten bulukumba*. ^{Skripsi} tidak diterbitkan. Makassar: Uin Alauddin Makassar.
- Kusmianto. 1997. *Panduan Penilaian Kinerja Guru Oleh Pegawai*. Jakarta
- Mangkunegara Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Pinder, C.C. 1998. *Work Motivation: Theory, Issues and Application*. Scott, Foresmen and Company.
- Stephen P. Robbins. 2009. *Perilaku Organisasi*
- Suhartono, Suparlan. 2010. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Makassar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar.
- Sukendar, Nur. 2013. *Pengaruh keterampilan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru smp negeri di sub rayon 03 kabupaten jepara*, (Online), Vol. 2, No. 1, (<http://media.neliti.com>, diakses 27 Oktober 2018)
- Slamet Riyaldi, dkk. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal dikota pekalongan*, (Online), Vol. 13 (<http://jurnal.pekalongankota.go.id>, diakses 20 November 2018)
- Sinuhaji Effendi. 2014. *Pengaruh Kepribadian, kemampuan kerja, dan motivasi kerja, terhadap kinerja sdm outsourcing pada PT. Catur karya sentosa Medan*. (Online) Vol. 1, No. 1. (<http://download.portalgaruda.org.com> Diakses 27 Oktober 2018)
- Sri Rahayu. dkk. 2014. *Kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan guru smpn kota surakarta*, (Online), Vol. 9, No. 2, (<http://media.neliti.com>, diakses 27 Oktober 2018).
- Syamsuri, Sukri. 2012. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Makassar: Fkip Unismuh Makassar.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005. Tentang Guru dan Dosen

Surat Keterangan Angket Penelitian

Assalamualaikum wr.wb

Kepada bapak/ibu guru yang saya hormati, saya mohon bantuan bapak dan ibu guru untuk mengisi daftar pertanyaan dalam lembaran ini dengan sejujurnya. Adapun tujuannya adalah mengumpulkan data penelitian yang digunakan untuk mengungkapkan tentang motivasi kerja. Demikian permohonan ini, atas bantuan bapak dan ibu guru saya ucapkan terima kasih.

Berikut ini terdapat pertanyaan yang berhubungan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Setiap pertanyaan diberi empat alternative jawaban ini;

SS	: Sangat Sering	Dengan score penilaian	5
S	: Sering	Dengan score penilaian	4
J	: Jarang	Dengan score penilaian	3
K	: Kurang	Dengan score penilaian	2
TP	: Tidak Pernah	Dengan score penilaian	1

Untuk setiap pertanyaan dibawah ini berilah tanda (√) didalam kolom pilihan yang bapak ibu anggap benar, cocok dengan pikiran, perasaan, tanggapan dan kenyataan.

Angket Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrumen pedoman metode angket dan observasi. Peneliti menggunakan 5 (Lima) alternative penelitian pilihan jawaban yang disediakan dalam angket yang telah dimodifikasi dari skala likert, yaitu;

SS	: Sangat sering	Dengan score penilaian	5
S	: Sering	Dengan score penilaian	4
J	: Jarang	Dengan score penilaian	3
K	: Kurang	Dengan score penilaian	2
TP	: Tidak Pernah	Dengan score penilaian	1

Untuk setiap pertanyaan dibawah ini berilah tanda (√) didalam kolom pilihan yang bapak/ibu anggap benar, cocok dengan pikiran, perasaan, tanggapan, dan kenyataan.



NO	Butir Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	J	K	TP
1.	Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, saya kerjakan dengan baik.					
2.	Saya berusaha bekerja secara mandiri dalam tugas saya, tanpa menggantungkan diri kepada orang lain.					
3.	Tugas-tugas saya selesaikan tepat waktu.					
4.	Tugas-tugas yang menantang, membuat saya untuk meningkatkan kemampuan kerja saya.					
5.	Saya ingin agar pekerjaan saya selalu ada umpan baliknya.					
6.	Dalam melaksanakan tugas saya berusaha melakukan yang terbaik					
7.	Saya menciptakan hal-hal baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas.					
8.	Penghargaan atas prestasi yang saya kerjakan mendorong saya bekerja lebih giat					
9.	Ketika saya berhadapan dengan tugas yang amat berat, saya terdorong untuk bekerja lebih giat					

10.	Saya selalu ada inisiatif dalam melakukan hal-hal terbaik meningkatkan kualitas kerja					
11.	Pemilihan pegawai teladan mendorong saya untuk mengembangkan diri					
12.	Saya berusaha mencari informasi untuk mengatasi berbagai tantangan dalam tugas saya					
13.	Melihat hasil pekerjaan saya memperoleh pujian dari orang lain, saya bekerja lebih baik					
14.	Untuk menyelesaikan tugas, saya memiliki cara mudah meskipun hasilnya tidak maksimal					
15.	Bagi saya keberhasilan dalam bekerja merupakan hal yang paling utama					



Angket Kinerja Guru

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrument pedoman metode angket dan observasi. Peneliti menggunakan 5 (Lima) alternatif pilihan jawaban yang disediakan dalam angket yang telah dimodifikasi dari skala likert, yaitu;

SS	: Sangat sering	Dengan score penilaian	5
S	: Sering	Dengan score penilaian	4
J	: Jarang	Dengan score penilaian	3
K	: Kurang	Dengan score penilaian	2
TP	: Tidak Pernah	Dengan score penilaian	1

Untuk setiap pertanyaan dibawah ini berilah tanda (√) didalam kolom pilihan yang bapak/ibu anggap benar, cocok dengan pikiran, perasaan, tanggapan, dan kenyataan.



NO	Butir Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	J	K	TP
1.	Saya selalu hadir dalam melaksanakan tugas					
2.	Menggunakan bahasa dengan karakter siswa					
3.	Penggunaan alat peraga melibatkan siswa					
4.	Menunjukkan kerangka materi yang membantu siswa lebih mudah memahaminya					
5.	Menyampaikan materi dengan bahasa yang efisien					
6.	Menetapkan waktu untuk tes akhir pembelajaran dengan tepat					
7.	Menggunakan waktu tes pembelajaran suara efektif					
8.	Menggunakan perangkat evaluasi sesuai dengan tujuan					
9.	Hasil evaluasi digunakan mengukur target KKM					
10.	Merumuskan materi pembelajaran sesuai dengan kompetensi dasar					

11.	Mendesripsikan pertahapan materi yang siswa kuasai					
12.	Memfaatkan fenomena lingkungan untuk meningkatkan kinerja belajar siswa					
13.	Memilih sampel bukti prestasi belajar siswa					
14.	Mendokumentasikan kerja siswa terbaik dan mempublikasikan					
15.	Mengkomunikasikan hasil belajar berkeunggulan kepada khalayak					



DOKUMENTASI







RIWAYAT HIDUP



Diya Andira Nanda Pertiwi, Dilahirkan pada tanggal 1 Juni 1997 di Makassar, Sulawesi selatan. Anak pertama dari dua bersaudara, buah kasih pasangan dari Alm. Ayahanda Baharuddin dan Ibunda Kasmawati. Latar belakang Pendidikan yang pernah ditempuh yaitu,

Penulis menyelesaikan Pendidikan di SD Negeri Paccinongan Unggulan dan tamat tahun 2009. Kemudian melanjutkan ke sekolah SMP Negeri 3 Sungguminasa dan tamat pada tahun 2012. Kemudian pada tahun yang sama (2012) penulis melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 1 Somba Opu dan lulus tahun 2015. Setelah itu, pada tahun 2015 penulis melanjutkan ke perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar dengan memilih Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Program Studi Teknologi Pendidikan. Di tahun 2019 ini, cita-cita penulis menjadi seorang sarjana pendidikan pun terjawab dalam sebuah skripsi yang di susun dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa”**.

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
	3	0.997		0.999	27		0.381	0.487
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

