



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
GURU HONORER (Studi Kasus Guru Honorer SMAN
Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung)**

SKRIPSI

Untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Sosiologi dan Antropologi

Oleh
Cici Asterya Dewi
NIM 3501406549

**Pendidikan Sosiologi dan Antropologi
Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Semarang
2012**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke Sidang Panitia Ujian

Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Unnes pada:

Hari :

Tanggal :

Pembimbing I

Pembimbing II



Drs. Moh. Solehatul Mustofa, M. A
NIP. 19630802198803 1 001

Drs. Sunarko, M.Pd
NIP. 1952071819003 1 003

Mengetahui,

Ketua Jurusan Sosiologi dan Antropologi



Drs. Moh. Solehatul Mustofa, M. A
NIP. 19630802198803 1 001

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang pada:

Hari :

Tanggal :

Penguji utama



Nurul Fatimah, S.Pd, M.Si
NIP. 198304092006042004

Penguji I



Drs. Moh. Solehatul Mustofa
NIP. 19630802198803 1 001

Penguji II



Drs. Sunarko, M.Pd
NIP. 19520718198003 1 003

Mengetahui:
Dekan Fakultas Ilmu Sosial

Dr. Subagyo, M.Pd
NIP. 19510808 198003 1 003

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis didalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan merupakan jiplakan dari karya orang lain, baik sebagian ataupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, Februari 2013

Cici Asterya Dewi
NIM. 3501406549

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

- Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah (Thomas Alva Edison).
- Sesungguhnya kebahagiaan itu ada dalam diri anda, karenanya sudah seharusnya anda mengerahkan jerih payah anda untuk memperbaiki diri sendiri.

Persembahan

1. Bapak (alm), Ibu dan kakak (Mb. Evi dan Mas Makmun) yang telah memberikan dukungan dan perhatian serta do'a, yang tiada hentinya dalam mengiringi hidup penulis.
2. Saka Panca Oetomo yang selalu memberikan semangat dan do'anya selalu dalam penyusunan skripsi ini.
3. Sahabat-sahabatku dan teman-teman lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
4. Teman-teman senasib seperjuangan Sos'Ant 2006.
5. Almamaterku

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer (Studi Kasus Guru Honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung)”**.

Pada kesempatan yang berbahagia ini penulis sampaikan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Sudijono Sastroatmodjo, M.Si, Rektor Universitas Negeri Semarang, yang telah memberi kemudahan administrasi dalam menyusun skripsi ini..
2. Dr . Subagyo, M.Pd, Dekan Fakultas Ilmu Sosial Rektor Universitas Negeri Semarang, yang telah memberi ijin penelitian penulis.
3. Drs. Moh. Solehatul Mustofa, M.A, Ketua Jurusan Sosiologi dan Antropologi Universitas Negeri Semarang, yang telah memberi kemudahan administrasi dalam menyusun skripsi ini.
4. Drs. Moh. Solehatul Mustofa, M.A, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk serta dorongan semangat dari awal hingga terselesainya skripsi ini.
5. Drs. Sunarko, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk serta dorongan semangat dari awal hingga terselesainya skripsi ini.
6. Dosen Sosiologi dan Antropologi yang telah memberikan ilmunya.

7. Drs. F. Wasito, selaku Kepala SMA Negeri 1 Temanggung, dan seluruh Guru, serta Staf Karyawan yang telah membantu selama penelitian.
8. Drs. Suryanto, selaku Kepala SMA Negeri 2 Temanggung dan seluruh Guru, serta Staf Karyawan yang telah membantu selama penelitian.
9. Drs. Sugeng Saryanto, selaku Kepala SMA Negeri 3 Temanggung dan seluruh Guru, serta Staf Karyawan yang telah membantu selama penelitian.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini baik secara moral maupun material.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis sudah berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para semua pihak.

Semarang, Desember 2012

Penulis

SARI

Cici Asterya Dewi. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer (Studi Kasus Guru Honorer Sman Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung)*. Skripsi, Jurusan Sosiologi dan Antropologi, FIS UNNES. Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang.

Kata Kunci: motivasi kerja, kinerja guru honorer

Selama ini guru yang bekerja di berbagai sekolah negeri sering kali masyarakat mengira bahwa guru tersebut adalah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Padahal tidak semua guru yang bekerja di sekolah-sekolah negeri berstatus PNS tetapi ada yang berstatus guru honorer atau guru tidak tetap. 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 masa depan siswanya. Guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Oleh sebab itu menumbuhkan motivasi kerja guru sangat penting. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung yang berjumlah 30 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, yaitu 30 orang. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan cara kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk melakukan wawancara dan Tanya jawab dengan responden mengenai motivasi kerja dan kinerja guru honorer. Data penelitian dianalisis menggunakan analisis regresi linier.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer. Berdasarkan hasil penelitian diketahui motivasi kerja menghasilkan koefisien regresi 0,381 dan tingkat signifikan sebesar $0,038 < 0,05$, sehingga hipotesis motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru honorer diterima. Sebesar 14,6% motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru honorer, artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru honorer tetapi pengaruhnya kecil. Sedangkan sisanya 85,4% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel motivasi kerja. Adapun variabel yang mempengaruhi kinerja guru honorer sangat kompleks misalnya lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan dan pengembangan karir.

Saran yang diajukan adalah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru honorer oleh sebab itu pihak kepegawaian SMAN Se-Kecamatan Temanggung perlu meningkatkan motivasi kerja dengan memperbaiki indikator motivasi kerja yang masih kurang yaitu selalu siap jika dalam suatu rapat ditunjuk sebagai pimpinan rapat.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
SARI	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Kegunaan Penelitian	5
1.5. Penegasan Istilah	6
BAB II TINJAUAN PUSKATA	
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Kinerja Guru	9
2.1.2. Motivasi Kerja	15
2.2. Kerangka Berpikir	20
2.3. Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Lokasi Penelitian	22
3.2. Populasi dan Sampel penelitian	22
3.3. Jenis dan Sumber Data	22
3.4. Variable penelitian	23

3.5. Metode Pengumpulan Data	24
3.6. Metode Analisa Data	25
3.7. Uji Kelayakan Instrumen	26
3.8. Pengujian Hipotesis	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Deskripsi Responden	31
4.2. Deskripsi Variabel	34
4.3. Analisis Regresi linier	37
4.3.1. Uji Homogenitas	37
4.3.2. Uji Normalitas	38
4.4. Koefisien Determinasi	39
4.5. Pengujian Hipotesis	40
4.6. Pembahasan.....	41
BAB V PENUTUP	
5.1. Simpulan	44
5.2. Saran	44
DAFTAR PUSTAKA	46
LAMPIRAN	48

DAFTAR TABEL

Halaman	
Tabel 3.1. Kriteria Nilai Motivasi	24
Tabel 3.2. Kriteria Nilai Kinerja	25
Tabel 3.3. Pengujian Reliabilitas variable – variable penelitian	28
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden	31
Tabel 4.2. Usia Responden	32
Tabel 4.3. Tingkat Pendidikan Responden	32
Tabel 4.4. Tempat Kerja Responden	33
Tabel 4.5. Masa Kerja Responden	33
Tabel 4.6. Motivasi Kerja Guru Honorer	34
Tabel 4.7. Kinerja Guru Honorer	36
Tabel 4.8. Pengujian Homogenitas	37
Tabel 4.9. Hasil Analisis Regresi Linear pengaruh Variabel motivasi kerja (x) Terhadap kinerja guru honorer	39
Tabel 4.10. Hasil Koefisien Determinasi	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir	20
Gambar 4.1.1. Motivasi Kerja Guru Honorer	35
Gambar 4.1.2. Kinerja Guru Honorer	36
Gambar 4.1.3. Hasil Uji Normalitas	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabulasi Data

Lampiran 3 Descriptive Frequency Responden

Lampiran 4 Descriptive Frequency Variabel

Lampiran 5 Uji Validitas

Lampiran 6 Uji Reliabilitas

Lampiran 7 Uji Homogenitas

Lampiran 8 Regression

Lampiran 9 Normal P – P Plot

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

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

Upaya pembangunan pendidikan dalam laju pembangunan merupakan suatu keharusan dan kewajiban. Keharusan 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

mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan 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 (perstasi) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas 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 di antara 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. Pemberiaan penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Pendidikan merupakan suatu permasalahan yang sangat kompleks, mengingat banyaknya faktor-faktor dan beberapa komponen-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 serstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Padahal tidak semua guru yang bekerja di sekolah-sekolah negeri berstatus PNS tetapi ada yang berstatus guru honorer, guru 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 masa depan siswanya.

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 (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, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Oleh sebab itu menumbuhkan motivasi kerja guru sangat penting.

Kajian penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dilaksanakan pada guru honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung. 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 peningkatan mutu pendidikan yang tengah dilakukan antara lain peningkatan mutu pendidik dan tenaga pendidik. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian skripsi ini dengan judul **"PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU HONORER (Studi Kasus Guru Honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung).**

1.2. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, pokok permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah : “Apakah ada pengaruh motivasi kerja

terhadap kinerja guru honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung ? “.

1.3. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah tersebut diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoretik

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah dan lebih mengembangkan kajian ilmiah tentang kegiatan peningkatan pendidikan melalui motivasi kerja dan kinerja guru honorer.

2. Kegunaan Praktis

- a) Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan pertimbangan bagi instansi Dinas Pendidikan Kecamatan Temanggung, maupun instansi yang terkait, dalam rangka meningkatkan pendidikan.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat pula menjadi referensi maupun bahan studi banding bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji permasalahan serupa atau yang terkait.

1.5. Penegasan Istilah

Agar tidak salah penafsiran tentang judul rencana skripsi “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer (Studi Kasus Guru Honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung)”. Kepada para pembaca diperlukan penjelasan sebagai pembatasan atas penegasan istilah-istilah yang membentuk judul penelitian ini. Istilah-istilah yang perlu diberi batasan atau penegasan pengertian adalah :

1. Kinerja Guru

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja (perstasi) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004). Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama yaitu : 1) kompetensi padagogik, yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari bebrbagai aspek seperti moral, emosional dan intelektual. 2) kompetensi kepribadian, yaitu Pendidikan adalah proses yang direncanakan agar semua berkembang melalui proses pembelajaran, oleh sebab itu Guru sebagai pendidik harus dapat mempengaruhi ke arah proses itu sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan berlaku dalam masyarakat 3) kompetensi sosial, Guru

perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif dan 4) kompetensi professional, yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. Untuk itu guru diruntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu mengupdate dan menguasai materi pelajaran yang disajikan.

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins, 2008). Menurut Kartini Kartono (1991) motivasi kerja adalah dorongan terhadap seseorang agar mau melakukan sesuatu. Definisi tersebut menunjukkan bahwa tanpa motivasi terhadap pekerjaan tidak dapat meningkatkan kinerjanya. 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.

3. Guru Honorer

Guru honorer adalah guru tidak tetap yang belum berstatus minimal sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil, dan digaji per jam pelajaran. Seringkali mereka digaji secara sukarela, dan bahkan di bawah gaji minimum yang telah ditetapkan secara resmi. Secara kasat mata, mereka sering nampak tidak jauh berbeda dengan guru tetap, bahkan mengenakan [seragam Pegawai](#)

Negeri Sipil layaknya seorang guru tetap. Pada umumnya, mereka menjadi tenaga sukarela demi diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil melalui jalur honorer, ataupun sebagai penunggu peluang untuk lulus tes Calon Pegawai Negeri Sipil formasi umum.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Guru

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas , kuantitas 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.\

Kinerja guru mempunyai spesifikasi atau kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama yaitu : 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi kepribadian, 3) kompetensi sosial dan 4) kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional dan intelektual. Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter, sifat dan interest yang berbeda.

Berkenaan dengan pelaksanaan kurikulum, seorang guru harus mampu mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan masing-masing dan disesuaikan dengan kebutuhan lokal. Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuan di kelas dan harus mampu melakukan kegiatan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan. Kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek-aspek yang diamati adalah :

- 1) Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual.
- 2) Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
- 3) Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu
- 4) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik

- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik
- 6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki
- 7) Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik
- 8) Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran
- 9) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran

2. Kompetensi Kepribadian

Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan bangsa. Walaupun berat tantangan dan rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya harus tetap tegar dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru.

Pendidikan adalah proses yang direncanakan agar semua berkembang melalui proses pembelajaran. Guru sebagai pendidik harus dapat mempengaruhi ke arah proses itu sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan berlaku dalam masyarakat.

Tata nilai termasuk norma, moral, estetika dan ilmu pengetahuan, mempengaruhi perilaku etik siswa sebagai pribadi dan sebagai anggota masyarakat. Penerapan disiplin yang baik dalam proses pendidikan akan menghasilkan sikap metal, watak dan kepribadian siswa yang kuat. Guru dituntut harus mampu membelajarkan siswanya tentang disiplin diri, belajar membaca, mencintai buku, menghargai waktu, belajar bagaimana cara belajar, mematuhi aturan / tata tertib dan belajar bagaimana harus berbuat. Semuanya itu akan berhasil apabila guru juga disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Guru harus mempunyai kemampuan yang berkaitan dengan kemantapan dan integritas kepribadian seorang guru. Aspek-aspek yang diamati adalah :

- 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia
- 2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat
- 3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang antap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa.
- 4) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan rasa percaya diri.
- 5) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru

3. Kompetensi Sosial

Guru di mata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suritauladan dalam kehidupannya sehari-hari. Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Dengan dimilikinya kemampuan tersebut, otomatis hubungan sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan lancar sehingga jika ada keperluan dengan orang tua siswa para guru tidak akan mendapat kesulitan. Kemampuan sosial meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik dan mempunyai jiwa yang menyenangkan.

Kriteria kinerja guru yang harus dilakukan adalah :

- 1) Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi.
- 2) Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik
- 3) Tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat
- 4) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah RI
- 5) Memiliki keragaman sosial budaya
- 6) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

4. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. Untuk itu guru diruntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu mengupdate dan menguasai materi pelajaran yang disajikan.

Kemampuan yang harus dimiliki guru dalam proses pembelajaran dapat diamati dari aspek-aspek :

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
- 2) Menguasai Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar mata pelajaran / bidang pengembangan yang diampu.
- 3) Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif
- 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Adapun menurut Sahertian dalam Kusmianto (1997) 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
5. Kepemimpinan yang aktif dari guru

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian motivasi kerja

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 seseorang bisa mempertahankan usahanya. Menurut Kartini Kartono (1991) motivasi kerja adalah dorongan terhadap seseorang agar mau melakukan sesuatu (Kartini Kartono, 1991). Definisi tersebut menunjukkan bahwa tanpa motivasi terhadap pekerjaan tidak dapat meningkatkan kinerjanya. 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

2.1.2.2. Teori-teori Motivasi

2.1.2.2.1. Teori Motivasi Lama

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

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

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

- 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological*) meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman (*safety*) meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional
- 3) Kebutuhan sosial (*social*) meliputi rasa kasih sayang, kepedulian penerimaan dan persahabatan
- 4) Kebutuhan akan penghargaan (*esteem*) meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, ootomi dan pencapaian dan faktor-faktor penghargaan eksteral seperti status, pengakuan dan pergatian
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) yaitu dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kevakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potesi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

2. Teori X dan Y

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

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

Sedangkan menurut teori Y ada empat asumsi positif yaitu :

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

3. Teori Dua Faktor

Taori 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.

2.1.2.2.2. 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 karyawan 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 karyawan 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, n Ach akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberi kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

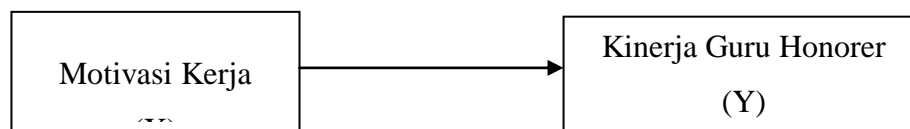
2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for Affiliation = n Af*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, n . Af ini merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal : kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia 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 karyawan 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 mengajarnya.

2.2. Kerangka Berfikir

Berdasarkan kajian pustaka dan beberapa definisi konseptual diatas, maka gambaran penelitian yang dilakukan dapat digambarkan dalam suatu kerangka berfikir. Berikut ini adalah bagan dari kerangka berfikir yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 2.1. Kerangka Berfikir

Berdasarkan kerangka berfikir pada gambar 2.1 dapat di jelaskan bahwa motivasi kerja (X) akan mempengaruhi kinerja guru honorer (Y)

2.3. Hipotesis

Mengacu kepada hasil studi pustaka dan kerangka pemikiran di atas, maka disusunlah hipotesa yang penulis kemukakan dalam penelitian ini sebagai berikut : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih adalah SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung yang berjumlah 3 SMAN, yaitu SMAN 1 Temanggung, SMAN 2 Temanggung, dan SMAN 3 Temanggung. Alasan pemilihan lokasi penelitian dilakukan di SMAN 1 Temanggung, SMAN 2 Temanggung, dan SMAN 3 Temanggung karena jumlah guru honorer yang ada di 3 SMAN tersebut yang jumlahnya paling banyak.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah kelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Suharsimi Arikunto, 2002). Populasi dalam penelitian ini adalah guru honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung yang berjumlah 30 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Suharsimi Arikunto, 2002). Pengambilan sampel dengan teknik *census sampling*, yaitu metode pengumpulan data dimana seluruh populasi di selidiki tanpa terkecuali. Sampel yang diambil dari semua populasi yang ada berjumlah 30 orang.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang bersumber dari tangan pertama (responden). Jumlah responden tersebut adalah 30 orang.

3.4. Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi :

1. Variabel terikat (*Dependent variable*), yaitu kinerja guru honorer (Y).

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004). Indikator yang digunakan adalah Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yang dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama yaitu :

- 1) Kompetensi pedagogik
- 2) Kompetensi kepribadian
- 3) Kompetensi sosial
- 4) Kompetensi profesional.

2. Variabel bebas (*Independent variable*), yaitu motivasi kerja (X)

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

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan cara angket. Angket merupakan daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk mengadakan wawancara dan tanya jawab dengan responden (Suharsimi Arikunto, 2002). Angket tersebut meliputi :

1. Motivasi kerja

Tabel 3.1 Kriteria Nilai Motivasi

No.	Skor	Kriteria
1	24 - 43	Sangat Rendah
2	44 - 63	Rendah
3	64 - 83	Cukup Rendah
4	84 - 103	Tinggi
5	104 - 120	Sangat Tinggi

Kriteria nilai motivasi dalam penelitian ini meliputi 5 kriteria yaitu sangat rendah, rendah, cukup rendah, tinggi, dan sangat tinggi. Perhitungan skor dan kriteria nilai motivasi dalam tabel 3.1 dapat dilihat dalam lampiran.

2. Kinerja guru honorer

Tabel 3.2 Kriteria Nilai Kinerja

No.	Skor	Keterangan
1	33 – 59	Sangat Rendah
2	60 – 86	Rendah
3	87 – 113	Cukup Rendah
4	114 – 140	Tinggi
5	141 – 165	Sangat Tinggi

Kriteria nilai kinerja dalam penelitian ini meliputi 5 kriteria yaitu sangat rendah, rendah, cukup rendah, tinggi, dan sangat tinggi. Perhitungan skor dan kriteria nilai kinerja dalam tabel 3.2 dapat dilihat dalam lampiran.

3.5.1. Instrumen

Instrumen adalah alat pada waktu penelitian menggunakan sesuatu metode. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan angket.

3.6. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang telah diolah dengan angka-angka dan pembahasan melalui perhitungan statistik. Analisa kuantitatif ditentukan oleh beberapa tahap :

1. Editing : proses yang dilakukan setelah data terkumpul melihat apakah jawaban pada questioner telah lengkap.
2. Coding : proses pemberian kode tertentu terhadap aneka ragam jawaban di questioner untuk dikelompokkan dalam kategori yang sama.

3. Pemberian Skor atau Nilai : untuk memudahkan dalam perhitungan pengujian hipotesa, maka penulis menggunakan questioner yang berpedoman pada skala Likert (Supranto, 1997) dengan menggunakan tujuh kategori dengan rincian sebagai berikut :
 - 1) Jawab sangat setuju diberi nilai 5
 - 2) Jawab setuju diberi nilai 4
 - 3) Jawab cukup setuju diberi nilai 3
 - 4) Jawab tidak setuju diberi nilai 2
 - 5) Jawab sangat tidak setuju diberi nilai 1
4. Tabulasi : pengelompokkan atas jawaban yang diteliti dan teratur kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk tabel yang berguna.

3.7. Uji Kelayakan Instrumen

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu indikator yang berbentuk angket. Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan analisis faktor yaitu dengan menguji apakah butir-butir indikator atau angket yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah faktor atau konstruk. Jika masing-masing pertanyaan merupakan indikator pengukur maka memiliki $KMO > 0,5$ dan signifikansi $< 0,05$ serta memiliki nilai kriteria loading faktor pengujian sebagai berikut (Ghozali, 2011) :

- 1) Loading faktor (componen matrix) $> rule\ of\ thumb$ (0,4) berarti valid
- 2) Loading faktor (componen matrix) $< rule\ of\ thumb$ (0,4) berarti tidak valid

Indikator valid memiliki nilai KMO di atas 0,5 dan loading factor di atas 0,4. Berdasarkan tabel 3.3 di atas diketahui ada 4 indikator pada kinerja guru honorer yang tidak valid karena memiliki loading factor di bawah 0,4 yaitu pada Kiner4 sebesar 0,316; Kiner8 sebesar 0,97; Kiner9 sebesar 0,048 dan kiner12 sebesar 0,368. Sedangkan indikator motivasi kerja semua valid.

b) Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur instrumen disebut reliabel / handal, jika alat tersebut dalam mengukur segala sesuatu pada waktu berlainan, menunjukkan hasil yang relatif sama. Pengukuran reabilitas dapat dilakukan dengan koefisien *Alpha Cronbach* menggunakan SPSS For Windows (Ghozali, 2011) dengan kriteria :

- 1) Bila nilai $\alpha > 0,7$ maka data reliabel
- 2) Bila nilai $\alpha < 0,7$ maka data tidak reliabel

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauhmana data dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama atau dapat dikatakan untuk menunjukkan adanya persesuaian antara sesuatu yang diukur dengan jenis alat pengukur yang dipakai. Dalam pengujian reliabilitas ini menggunakan rumus *alpha Cronbach*. Rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0. Sedangkan untuk reliabilitas, Bila nilai $\alpha > 0,6$ maka instrumen yang digunakan adalah reliabel.

Tabel 3.4 Pengujian Reliabilitas Variabel-variabel Penelitian

No	Variabel	Alpha Cronbach	Angka Standar Reliabel	Kriteria
1	Kinerja Guru Honorer (Y)	0,9691	0,6	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X)	0,9610	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Pada uji reliabilitas tabel 3.4 di atas variabel motivasi kerja (X) dan kinerja guru honorer (Y) dikatakan reliabel karena nilai *Alpha Cronbach* > 0,6 sehingga layak untuk diujikan ke pengujian selanjutnya.

c) Regresi Linier

Suatu analisa yang digunakan untuk mengetahui persamaan regresi yang menunjukkan persamaan antara variabel dependent dan variabel independent. Rumus : $Y = a + b X + e$ (Ghozali, 2011)

2. Keterangan :
3. Y = Kinerja guru honorer
4. X = Motivasi kerja
5. a = Konstanta regresi
6. b = Koefisien regresi
7. e = Error

Sebelum dilakukan perhitungan melalui analisis regresi linier terlebih dahulu dilakukan uji homogenitas dan uji normalitas sebagai berikut:

a) Uji Homogenitas

Uji homogenitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Pada analisis regresi, persyaratan analisis yang dibutuhkan adalah bahwa regresi untuk setiap pengelompokan berdasarkan variabel terikatnya memiliki variansi yang sama. Uji homogen data univariate dapat dilakukan melalui uji Bartlet dengan taraf signifikan 0,05 (Ghozali, 2011).

b) Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji suatu data penelitian dalam model statistik, variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Kaidah pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4. Koefisien Determinasi

Suatu alat untuk mengetahui besarnya hubungan persentase dari variabel independent terhadap variabel dependent (Ghozali, 2011).

Rumus : $KD = R^2 \times 100 \%$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi

3.8. Pengujian Hiipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan uji secara parsial (uji t) untuk menguji pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja guru honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung (Y) secara parsial (Ghozali, 2011) dengan kriteria taraf signifikan sebesar 0,05.

Hipotesis yang diajukan :

Ho : $\beta = 0$; tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X) terhadap kinerja guru honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung secara parsial

Ha : $\beta > 0$; ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X) terhadap kinerja guru honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung secara parsial

Kesimpulan :

Hipotesis diterima jika $\beta > 0$ dan hipotesis ditolak jika $\beta < 0$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

Deskripsi responden digunakan untuk mengetahui identitas responden secara umum. Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan, tempat kerja dan masa kerja responden sebagai guru honorer di SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung.

4.1.1. Jenis Kelamin Responden

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1. di bawah ini :

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Laki-laki	16 orang	53,3
2	Perempuan	14 orang	46,7
Jumlah		30 orang	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4.1 maka jenis kelamin responden yang paling besar adalah laki-laki sebanyak 16 orang (53,3 %) kemudian perempuan sebanyak 14 orang (46,7 %). Hal tersebut menunjukkan bahwa guru honorer di SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung mayoritas laki-laki.

4.1.2. Usia Responden

Identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2. di bawah ini :

Tabel 4.2 Usia Responden

No	Usia	Responden	Persentase
1	30 – 35 tahun	16 orang	53,3
2	36 – 40 tahun	10 orang	33,3
3	41 – 45 tahun	4 orang	13,4
Jumlah		30 orang	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4.2 hasil penelitian menunjukkan bahwa responden terbesar berusia 30 – 35 tahun sebanyak 16 orang (53,3%) kemudian diikuti responden berusia 36 - 40 tahun sebanyak 10 orang (33,3%) dan usia 41 – 45 tahun sebanyak 4 orang (13,4%). Hal tersebut menunjukkan bahwa guru honorer di SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung pada umumnya masih berusia produktif yang masih dapat mengerjakan aktivitas kerja yang tinggi.

4.1.3. Pendidikan Responden

Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3. di bawah ini :

Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
1	S1	30 orang	100
Jumlah		30 orang	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel 3.7 hasil penelitian menunjukkan bahwa responden semua mempunyai pendidikan S1 sebanyak 30 orang (100%). Hal tersebut menunjukkan bahwa guru honorer di SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung mempunyai pendidikan yang tinggi.

4.1.4. Tempat Kerja Responden

Tempat responden bertugas kerja dapat dilihat pada tabel 4.4. di bawah ini

:

Tabel 4.4 Tempat Kerja Responden

No	Tempat Kerja	Responden	Persentase
1	SMAN 1	11 orang	36,7
2	SMAN 2	9 orang	30,0
3	SMAN 3	10 orang	33,3
Jumlah		30 orang	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4.4 hasil penelitian menunjukkan bahwa responden terbesar bertempat kerja di SMAN 1 sebanyak 11 orang (36,7%) kemudian diikuti responden bertempat kerja di SMAN 3 sebanyak 10 orang (33,3%) dan di SMAN 2 sebanyak 9 orang (30,0%).

4.1.5. Masa Kerja Responden

Masa kerja responden dapat dilihat pada tabel 4.5. di bawah ini :

Tabel 4.5 Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Responden	Persentase
1	1 – 5 tahun	21 orang	70
2	6 – 10 tahun	9 orang	30
Jumlah		30 orang	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4.5 hasil penelitian menunjukkan bahwa responden terbesar dengan masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 21 orang (70%) kemudian masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 9 orang (30%). Hal tersebut menunjukkan bahwa guru honorer di SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung mempunyai masa kerja yang cukup lama.

4.2. Deskripsi Variabel

Data dalam penelitian ini merupakan suatu skala pengukuran yang dikuantifikasikan dengan pemberian skor, dimana angka-angka tersebut menunjukkan suatu posisi berdasarkan atas tanggapan para responden terhadap masing-masing item atau indikator pertanyaan sebagai berikut :

4.2.1. Motivasi Kerja (X)

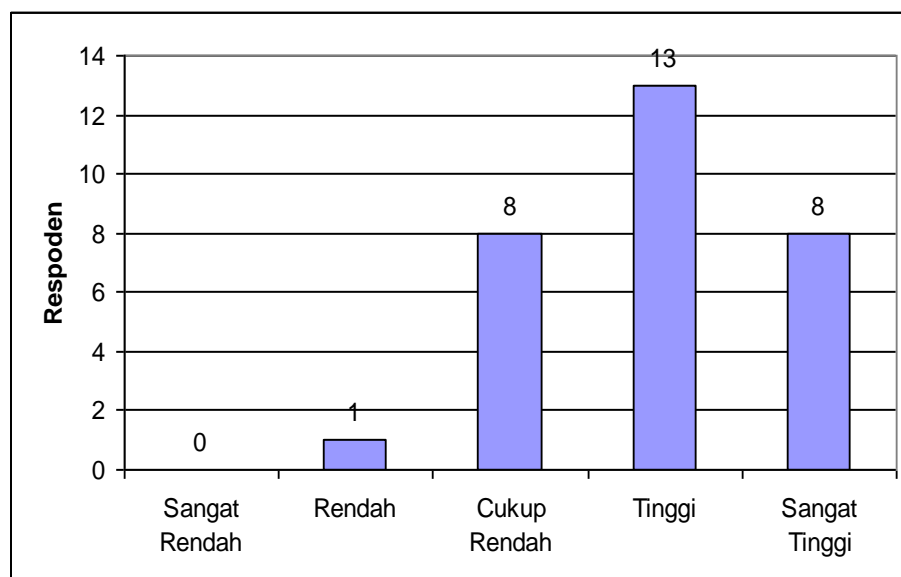
Berdasarkan penyebaran kuesioner dari motivasi terhadap 30 responden dapat diketahui sebagai berikut :

Tabel 4.6 Motivasi Kerja Guru Honorer

No.	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	Sangat Rendah	0	0
2	Rendah	1	3,3
3	Cukup Rendah	8	26,7
4	Tinggi	13	43,3
5	Sangat Tinggi	8	26,7
Jumah		30	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Gambar 4.1.1 Motivasi Kerja Guru Honorer



Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4.6 dan gambar 4.1.1 di atas kriteria motivasi kerja guru honorer meliputi 5 kriteria, yaitu sangat rendah, rendah, cukup rendah, tinggi, dan sangat tinggi. Kriteria motivasi kerja guru honorer yang sangat tinggi berjumlah 8 orang (26,7%) terdiri dari 4 orang laki-laki dan 4 orang perempuan, motivasi tinggi 13 orang (43,3%) terdiri dari 6 orang laki-laki dan 7 orang perempuan, cukup rendah 8 orang (26,7%) terdiri dari 5 orang laki-laki dan 3 orang perempuan, dan rendah 1 orang (3,3%) terdiri dari 1 orang laki-laki.. Dari jumlah 30 guru honorer di SMAN Rumpun IPS Sekecamatan Temanggung rata-rata motivasinya tinggi (dapat dilihat dalam lampiran tabulasi data). Dari jumlah 30 guru honorer tersebut diketahui bahwa guru honorer yang berjenis kelamin laki-laki memiliki motivasi kerja lebih tinggi dibandingkan dengan guru honorer yang berjenis kelamin perempuan.

4.2.2. Kinerja Guru Honorer (Y)

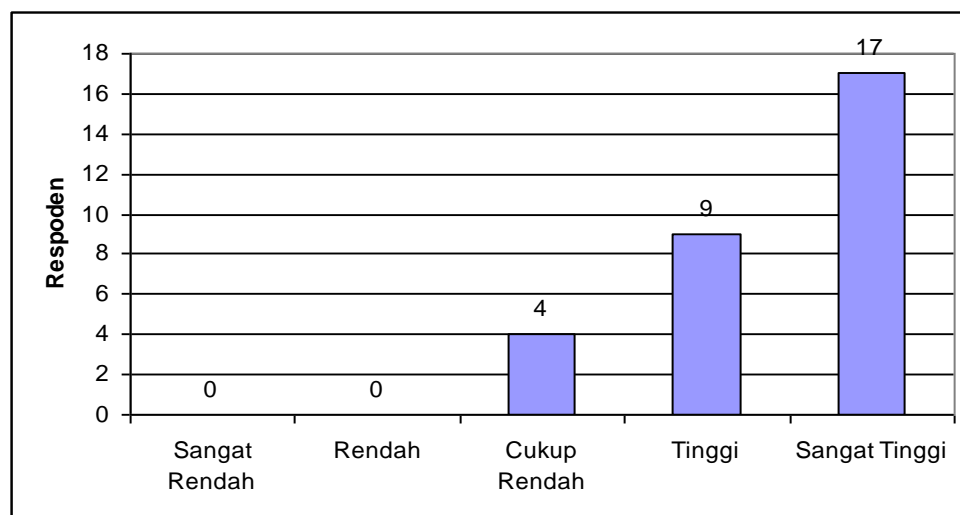
Berdasarkan penyebaran kuesioner dari kinerja guru honorer terhadap 30 responden dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 4.7 Kinerja Guru Honorer

No.	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	Sangat Rendah	0	0
2	Rendah	0	0
3	Cukup Rendah	4	13,3
4	Tinggi	9	30
5	Sangat Tinggi	17	56,7
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Gambar 4.1.2 Kinerja Guru Honorer



Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4.7 dan gambar 4.1.2 di atas kriteria kinerja guru honorer meliputi 5 kriteria, yaitu sangat rendah, rendah, cukup rendah, tinggi, dan sangat tinggi. Dapat diketahui kinerja guru honorer yang sangat tinggi

berjumlah 17 orang (56,7%) terdiri dari 11 orang laki-laki dan 6 orang perempuan, kinerja tinggi 9 orang (30%) terdiri dari 4 orang laki-laki dan 5 orang perempuan, dan cukup rendah 4 orang (13,3%). Dari jumlah 30 guru honorer SMAN Rumpun IPS Se-kecamatan Temanggung diketahui rata-rata kinerjanya tinggi (Dapat dilihat dalam lampiran tabulasi data). Dari jumlah 30 guru honorer tersebut diketahui bahwa kinerja guru honorer yang berjenis kelamin laki-laki lebih tinggi dibandingkan dengan guru honorer yang berjenis kelamin perempuan.

4.3. Analisis Regresi Linier

Sebelum analisis regresi linier terlebih dahulu dilakukan uji homogenitas dan uji normalitas sebagai syarat menganalisis dengan regresi linier.

4.3.1. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Hasil uji homogenitas pengaruh motivasi kerja (X) dan kinerja guru honorer (Y) sebagai berikut

Tabel 4.8 Pengujian Homogenitas

Test Statistics	
	Homogenitas
Chi-Square ^a	8.133
df	21
Asymp. Sig.	.995

a. 22 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 1.4.

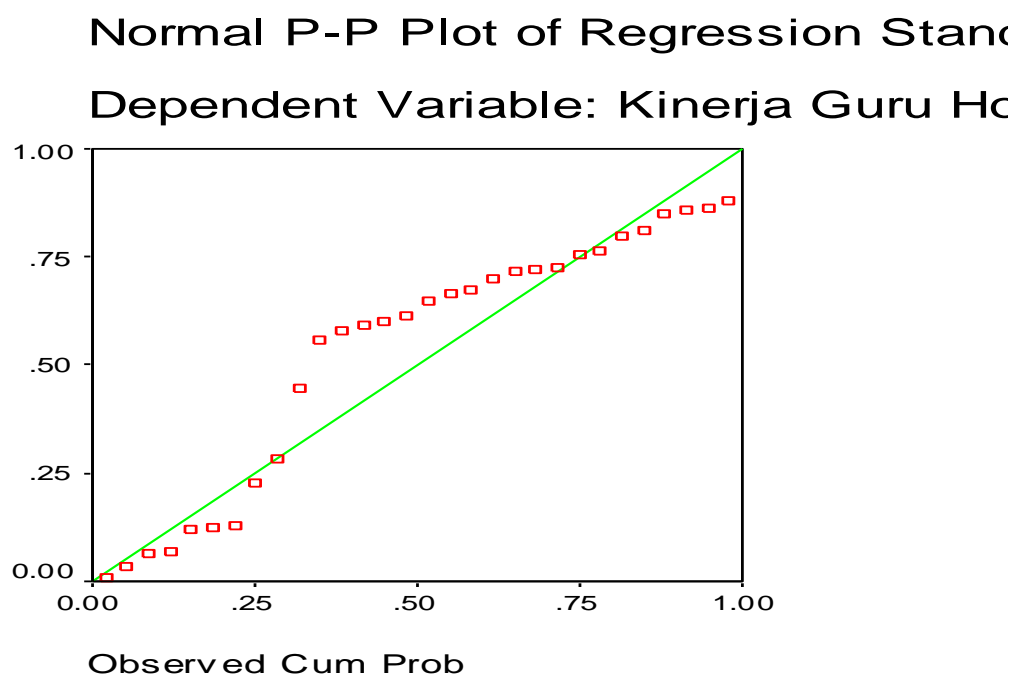
Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4.8 di atas ternyata pengujian homogenitas diperoleh tingkat signifikansi 0,995 jauh lebih melebihi 0,05 dengan demikian data penelitian di atas homogen. Artinya, bahwa data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama.

4.3.2. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji untuk mengetahui apakah model regresi variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Adapun uji normalitas variabel motivasi kerja (X) dan kinerja guru honorer (Y).

Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam gambar 4.1.3 menggunakan Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual di bah ini:



Gambar 4.1.3 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan gambar 4.1.3 di atas diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil analisis regresi linier berganda pengaruh variabel motivasi kerja (X) terhadap kinerja guru honorer (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linier
Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X) Terhadap Kinerja Guru Honorer (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	89.607	21.454		4.177	.000
	Motivasi Kerja	.491	.225	.381	2.184	.038

a. Dependent Variable: Kinerja Guru Honorer

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Dilihat dari tabel 4.9 di atas, koefisien regresi yang digunakan adalah *Standardized Coefficients* karena data berupa kuesioner (kualitatif) yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui teknik pengumpulan data primer. Persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 0,381 X$. Berdasarkan persamaan terlihat bahwa kmotivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru honorer dengan nilai pengaruh dari *Standardized Coefficients* = 0,381.

4.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengetahui hubungan prosentase dari variabel dependent terhadap variabel dependent. Hasil koefisien determinasi pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja guru honorer (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.381 ^a	.146	.115	18.538

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru Honorer

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Untuk koefisien determinasi didapatkan angka koefisien *R Square* sebesar 0,146. Hal ini berarti bahwa sebesar 14,6% dapat dijelaskan oleh motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer. Sedangkan sisanya $100\% - 14,6\% = 85,4\%$ dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel motivasi kerja.

4.5. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja guru honorer (Y) secara parsial dengan taraf signifikan 0,05. Hipotesis diterima jika $\beta > 0$ dan hipotesis ditolak jika $\beta < 0$. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.15 di atas. Hipotesis yang diajukan : Motivasi kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer. Hasil penelitian diketahui motivasi kerja menghasilkan koefisien regresi 0,381 dan tingkat signifikan sebesar $0,038 < 0,05$ sehingga hipotesis motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer diterima.

4.5. Pembahasan

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 karyawan 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 karyawan 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 :

a). Kebutuhan akan prestasi (*need,for achievement = nAch*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, n Ach akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. b). 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 karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal : kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan 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. c). Kebutuhan akan kekuasaan (*need,for Power = n Pow*). Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. N Pow akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan 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.

Berdasarkan analisis data mengenai pengaruh motivasi kerja (X) dan kinerja guru honorer (Y) di SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung dapat diketahui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer. Hasil penelitian diketahui motivasi kerja menghasilkan koefisien regresi 0,381 sehingga hipotesis motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru honorer diterima.

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

Dari hasil penelitian terhadap 30 guru honorer diketahui bahwa usia juga mempengaruhi kinerja guru honorer. Usia guru honorer diatas 36 tahun akan lebih rendah motivasi kerjanya karena harapan untuk menjadi guru tetap lebih kecil dibandingkan dengan usia guru honorer di bawah 36 tahun.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan analisis data mengenai pengaruh motivasi kerja (X) dan kinerja guru honorer (Y) di SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer. Hasil penelitian diketahui motivasi kerja menghasilkan koefisien regresi 0,381 dan tingkat signifikan sebesar $0,038 < 0,05$.
2. Untuk koefisien determinasi diperoleh angka koefisien *R Square* sebesar 0,146. Hal ini berarti bahwa sebesar 14,6% dapat dijelaskan oleh motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer. Sedangkan sisanya 85,4% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel motivasi kerja.
3. Dari jumlah 30 guru honorer di SMAN Rumpun IPS Se- kecamatan Temanggung rata-rata motivasinya tinggi. Dari jumlah 30 guru honorer tersebut diketahui bahwa guru honorer yang berjenis kelamin laki-laki memiliki motivasi kerja lebih tinggi dibandingkan dengan guru honorer yang berjenis kelamin perempuan.
4. Dari jumlah 30 guru honorer SMAN Rumpun IPS Se-kecamatan Temanggung diketahui rata-rata kinerjanya tinggi. Dari jumlah 30 guru honorer tersebut diketahui bahwa kinerja guru honorer yang berjenis kelamin laki-laki lebih tinggi dibandingkan dengan guru honorer yang berjenis kelamin perempuan.

5.2. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja (X) dan kinerja guru honorer (Y) di SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung, maka dapat dikemukakan beberapa saran :

1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru honorer oleh sebab itu pihak kepegawaian SMAN Se-Kecamatan Temanggung perlu meningkatkan lagi faktor motivasi kerja dengan memperbaiki indikator motivasi kerja yang masih kurang menurut jawaban responden yaitu selalu siap jika dalam rapat ditunjuk sebagai pimpinan rapat
2. Bagi peneliti yang akan datang untuk memasukkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru honorer selain variabel motivasi kerja seperti lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan dan pengembangan karir
3. Pengambilan sampel dapat diperluas lagi tidak hanya SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung saja.
4. Apabila kinerja guru honorer masih rendah maka dari pihak sekolah dan pemerintah perlu memberikan harapan atau jaminan masa depan guru honorer sehingga mendorong dan memotivasi guru honorer untuk lebih meningkatkan kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu, 2005, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung : Penerbit Refika Aditama.
- Clark Wankel, 1997, *Management*, New Delhi : Prentice Hall in India Pte. Ltd.,
- Davis Angelo, 1997, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Buku 1 edisi 5, diterjemahkan oleh Erly Suandy, Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Dharma , 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Imam Ghozali, 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro..
- J. Supranto , 1997, *Pengukuran Tingkat Kepuasan*, Jakarta : Erlangga
- Kartini Kartono, 1991, Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7 No. 2
- Kusmianto, 2005, *Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja*, Surabaya : Wacana, Vol. 4 No. 1 Juli 2000.
- Mangkunegara, 2004, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung : Penerbit Refika Aditama.
- Maslow, Abraham H., 1954, *Motivation And Personality*, New York : Harper & Row Publisier.
- Mulyana, 2006, *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik dan Implementasi*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indoesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Pinder Fred, 1998, *Organizational Behavior*, Seventh Edition, New Jersey : Prentice Hall,.
- Rivianto, 1993, Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasional, dan Konflik Peran Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 5, No. 3.

Robbins, Stephen P., 2008, *Organization Behavior*, New Jersey : Prentice Hall International.

Suharsimi Arikunto, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru Sebagai Pendidik Profesional*

LAMPIRAN

Perihal : Permohonan Kesiediaan Menjadi Responden

Kepada Yth.

Bapak / Ibu / Saudara

di

Tempat

Dengan hormat,

Dengan adanya rencana penelitian yang akan penulis lakukan maka sudilah Bapak / Ibu / Saudara berkenan untuk mengisi angket / daftar pertanyaan yang ada di bawah ini.

Maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah semata-mata untuk tujuan ilmiah. Tidak ada jawaban yang benar dan salah, Oleh karena itu sudilah untuk mengisi sesuai dengan kondisi Bapak / Ibu / Saudara yang sesungguhnya.

Kerahasiaan dari jawaban Bapak / Ibu / Saudara terjaga dan tidak akan mempengaruhi apapun terhadap Bapak / Ibu / Saudara.

Atas kesediaannya mengisi angket yang saya berikan, saya mengucapkan banyak-banyak terima kasih.

Semarang, Oktober 2012

Hormat saya

(Cici Asterya Dewi)

No. Responde

DAFTAR ANGKET

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU HONORER
(Studi Kasus Guru Honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung).

Petunjuk Pengisian Angket

- Bagian I berisi identitas responden, untuk bagian ini anda cukup mengisi data pribadi anda.
- Bagian II berisi daftar pernyataan, untuk bagian ini anda cukup memilih jawaban yang sesuai dengan kriteria anda dengan memberi tanda (\checkmark) pada jawaban yang tersedia.

I. Identitas Responden

1. Nama : (boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan *
3. Usia : tahun
4. Pendidikan terakhir
 - a. SLTA
 - b. Diploma
 - c. S1
 - d. S2
5. Tempat Kerja :
6. Masa Kerja :
 - a. 1 – 5 tahun
 - b. 6 – 10 tahun
 - c. > 10 tahun

II. Daftar Pernyataan

Berilah tanda (√) pada pilihan pernyataan pada kolom jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak / Ibu / Saudara.

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju

1. Motivasi Kerja (X)

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	A. <u>Kebutuhan akan prestasi</u> Saya sebagai guru honorer memiliki kesempatan untuk berprestasi dalam karir di dunia pendidikan					
2	Saya sebagai guru honorer bangga mendapat tugas khusus dari kepala sekolah					
3	Saya sebagai guru honorer memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi dan berbagai pelatihan					
4	Saya sebagai guru honorer merasa bangga apabila hasil kerja saya menjadi acuan bagi teman sejawat					
5	Saya sebagai guru honorer akan mengajar dengan baik walaupun tidak ada atasan					
6	Saya sebagai guru honorer akan mengajar dengan baik ketika ada imbalan					
7	B. <u>Kebutuhan akan kekuasaan</u> Saya sebagai guru honorer memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan belajar peserta didik					
8	Saya sebagai guru honorer berwenang menyampaikan gagasan yang mendukung tujuan					

	sekolah					
9	Saya sebagai guru honorer mempunyai wewenang untuk memilih sumber belajar, metode dan media pembelajaran yang tepat.					
10	Untuk mendapatkan kedudukan yang lebih baik saya akan bersaing secara sehat					
11	C. <u>Kebutuhan akan afiliasi</u> Saya sebagai guru honorer memiliki kesempatan untuk membantu teman sejawat dalam pengembangan diri menjadi guru honorer profesional.					
12	Saya sebagai guru honorer menjalin hubungan dengan peserta didik, teman sejawat, atasan dan orang tua.					
13	Saya sebagai guru honorer merasa senang apabila mendapat masukan dari sesama pendidik					
14	Saya sebagai guru honorer mendapat pengakuan dari masyarakat atas profesi saya sebagai guru honorer					
15	Saya sebagai guru honorer lebih senang diberi tugas individu daripada kelompok					
16	Saya sebagai guru honorer selalu melimpahkan tanggung jawab kepada orang lain					

2. Kinerja Guru Honorer (Y)

A. Kompetensi Padagogik

	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	<u>A. Merencanakan program pembelajaran</u> Saya sebagai guru honorer memahami dan terampil untuk mengidentifikasi kebutuhan rencana program pembelajaran					
2	Saya sebagai guru honorer memahami dan terampil dalam perumusan kompetensi dasar untuk rencana program pembelajaran					
3	Saya sebagai guru honorer memahami dan terampil untuk rencana penyusunan program pembelajaran					
4	<u>B. Melaksanakan proses pembelajaran</u> Saya sebagai guru honorer dapat mengatur tempat duduk sesuai dengan karakteristik peserta didik					
5	Saya sebagai guru honorer mampu mengatur volume dan intonasi suara dalam proses belajar di kelas					
6	Saya sebagai guru honorer mampu menciptakan ketertiban, kedisiplinan dan kenyamanan dalam proses belajar					
7	Saya sebagai guru honorer dapat menghargai pendapat peserta didik					
8	Saya sebagai guru honorer dalam mengajar memakai pakaian yang sopan, bersih dan rapi					
9	Saya sebagai guru honorer emulai dan mengakhiri proses pembelajaran sesuai dengan waktu yang dijadwalkan					
10	Saya sebagai guru honorer dapat melaksanakan pembelajaran sebelum pelaksanaan ujian (<i>Pre tes</i>) dalam proses pembelajaran					
11	Saya sebagai guru honorer mampu membentuk					

	kompetensi yang baik dalam proses pembelajaran					
12	Saya sebagai guru honorer mampu memberi motivasi dalam ujian (<i>post tes</i>) sebagai bagian dari pelaksanaan proses pembelajaran					
13	<u>C. Menilai hasil kerja</u> Saya sebagai guru honorer mampu mengadakan penilaian kelas yang merupakan bagian dari penilaian hasil belajar.					
14	Saya sebagai guru honorer mampu mengadakan tes kemampuan dasar yang merupakan bagian dari penilaian hasil belajar					
15	Saya sebagai guru honorer mampu menilai akhir satuan pendidikan dan sertifikasi yang merupakan bagian dari penilaian hasil belajar					
16	Saya sebagai guru honorer dapat menandai hasil kerja (<i>Benchmarking</i>) yang merupakan bagian dari penilaian hasil belajar					
17	Saya sebagai guru honorer mampu menilai program pembelajaran yang akan dilaksanakan dalam proses pembelajaran					

B. Kompetensi Kepribadian

	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya sebagai guru honorer selalu bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku					
2	Saya sebagai guru honorer dapat menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat					
3	Saya sebagai guru honorer mempunyai wibawa di depan peserta didik dan masyarakat					
4	Saya merasa bangga sebagai seorang guru honorer					
5	Saya sebagai guru honorer mempunyai tanggung jawab dalam mendidik siswa.					
6	Saya sebagai guru honorer mempunyai kewajiban menjunjung tinggi kode etik profesi guru					

C. Kompetensi Sosial

	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya sebagai guru honorer bertindak obyektif kepada semua siswa					
2	Saya sebagai guru honorer berkomunikasi secara efektif dan santun kepada sesama pendidik					
3	Saya sebagai guru honorer menjalin hubungan yang baik pada sesama pendidik, siswa, orang tua dan masyarakat					
4	Saya sebagai guru honorer dapat beradaptasi di tempat tugas					
5	Saya sebagai guru honorer dapat bekerja sama dengan sesama pendidik					

D. Kompetensi Profesional

	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya sebagai guru honorer harus menguasai materi pelajaran terlebih dahulu sebelum mengajar siswa					
2	Saya sebagai guru honorer memahami standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran / bidang pengembangan yang diampu					
3	Saya sebagai guru honorer selalu berusaha mengembangkan materi pelajaran secara efektif					
4	Saya sebagai guru honorer mengembangkan keprofesionalan sebagai seorang guru honorer secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif					
5	Saya sebagai guru honorer memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri					

Responden	Skor	Kriteria
1	126	Tinggi
2	154	Sangat Tinggi
3	119	Tinggi
4	141	Sangat Tinggi
5	117	Tinggi
6	146	Sangat Tinggi
7	145	Sangat Tinggi
8	87	Cukup Rendah
9	149	Sangat Tinggi
10	105	Cukup Rendah
11	119	Tinggi
12	137	Tinggi
13	146	Sangat Tinggi
14	91	Cukup Rendah
15	146	Sangat Tinggi
16	129	Tinggi
17	140	Tinggi
18	145	Sangat Tinggi
19	142	Sangat Tinggi
20	123	Tinggi
21	154	Sangat Tinggi
22	139	Tinggi
23	104	Cukup Rendah
24	157	Sangat Tinggi
25	145	Sangat Tinggi
26	157	Sangat Tinggi
27	157	Sangat Tinggi
28	158	Sangat Tinggi
29	148	Sangat Tinggi
30	150	Sangat Tinggi
Rata - Rata	136	Tinggi

No	Identitas Responden					Motivasi (X)																								Keterangan							
	JK	Usia (th)	Pendidikan	Tempat Kerja	Masa Kerja	Prestasi										Kekuasaan				Afiliasi				Jml													
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		19	20	21	22	23		24						
1	L	42	S1	SMAN 1	1 - 5 th	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118	Sangat Tinggi
2	P	32	S1	SMAN 1	1 - 5 th	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	2	4	3				104	Sangat Tinggi		
3	P	30	S1	SMAN 1	6 - 10 th	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5				117	Sangat Tinggi		
4	L	40	S1	SMAN 1	1 - 5 th	4	2	5	5	4	3	1	5	3	2	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5				96	Tinggi		
5	P	41	S1	SMAN 1	1 - 5 th	4	3	3	4	5	4	3	2	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3				84	Tinggi			
6	L	40	S1	SMAN 1	1 - 5 th	4	2	3	3	4	4	2	3	5	4	2	4	3	5	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4				83	Cukup Rendah			
7	L	35	S1	SMAN 1	6 - 10 th	5	4	3	2	4	5	4	2	2	4	4	3	4	3	5	5	4	2	4	4	5	4	4	4				90	Tinggi			
8	L	33	S1	SMAN 1	1 - 5 th	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	5	3	2	4	2	2	3	2	3	2				63	Rendah			
9	L	34	S1	SMAN 1	1 - 5 th	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4				101	Tinggi			
10	P	30	S1	SMAN 1	1 - 5 th	4	3	2	4	3	4	3	2	5	2	3	4	4	2	4	4	3	2	2	2	4	2	4	2				74	Cukup Rendah			
11	P	35	S1	SMAN 1	6 - 10 th	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5				116	Sangat Tinggi			
12	P	34	S1	SMAN 2	6 - 10 th	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3				82	Cukup Rendah			
13	L	36	S1	SMAN 2	1 - 5 th	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3				76	Cukup Rendah			
14	P	37	S1	SMAN 2	1 - 5 th	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4				95	Tinggi			
15	L	33	S1	SMAN 2	6 - 10 th	5	3	4	4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	3	4				98	Tinggi			
16	P	31	S1	SMAN 2	1 - 5 th	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4				102	Tinggi			
17	L	31	S1	SMAN 2	1 - 5 th	4	3	3	3	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3				81	Cukup Rendah			
18	L	34	S1	SMAN 2	6 - 10 th	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	2	4	2				72	Cukup Rendah			
19	P	37	S1	SMAN 2	1 - 5 th	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4				101	Tinggi			
20	L	34	S1	SMAN 2	1 - 5 th	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3				73	Cukup Rendah			
21	L	41	S1	SMAN 3	1 - 5 th	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5				115	Sangat Tinggi			
22	L	34	S1	SMAN 3	6 - 10 th	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4				93	Tinggi			
23	P	40	S1	SMAN 3	1 - 5 th	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	5	2	3	3	3	5	3	3	3				73	Cukup Rendah			
24	P	41	S1	SMAN 3	1 - 5 th	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4				96	Tinggi			
25	P	39	S1	SMAN 3	1 - 5 th	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4				103	Tinggi			
26	P	34	S1	SMAN 3	6 - 10 th	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5				115	Sangat Tinggi			
27	P	39	S1	SMAN 3	1 - 5 th	5	3	4	4	4	5	2	4	3	4	4	4	4	3	4	5	2	4	4	4	5	4	4	4				93	Tinggi			
28	L	38	S1	SMAN 3	1 - 5 th	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4				106	Sangat Tinggi			
29	L	39	S1	SMAN 3	1 - 5 th	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4				108	Sangat Tinggi			
30	L	32	S1	SMAN 3	6 - 10 th	5	3	5	5	5	3	3	5	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4				97	Tinggi			
Rata - Rata																																			94	Tinggi	

Kinerja Guru Honorer (Y)																																	Keterangan			
Pedagogik																	Kepribadian						Sosial					Profesional						Jml		
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	31	32	33				
4	3	3	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	2	2	4	4	5	5	3	2	4	5	4	3	3	3	4	3	126	Tinggi		
5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	154	Sangat Tinggi		
3	4	3	5	4	3	2	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	119	Tinggi		
4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	141	Sangat Tinggi		
3	2	3	5	3	3	3	5	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	3	4	5	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	117	Tinggi		
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	146	Sangat Tinggi		
4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	145	Sangat Tinggi		
3	3	4	3	3	2	2	3	5	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	4	2	2	87	Cukup Rendah		
4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	149	Sangat Tinggi	
3	2	4	4	2	3	3	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	2	105	Cukup Rendah		
3	2	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	5	3	3	2	3	3	3	119	Tinggi	
4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	137	Tinggi		
4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	146	Sangat Tinggi		
3	1	2	4	3	3	2	5	4	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	91	Cukup Rendah		
4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	146	Sangat Tinggi		
5	3	2	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	2	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	2	3	3	129	Tinggi		
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	140	Tinggi		
4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	145	Sangat Tinggi		
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	142	Sangat Tinggi	
3	3	3	5	3	4	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	3	2	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	123	Tinggi		
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	154	Sangat Tinggi		
5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	3	5	5	4	3	4	5	5	5	139	Tinggi		
2	4	2	5	3	2	4	5	5	3	2	4	2	4	4	2	3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	4	2	3	104	Cukup Rendah		
5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	157	Sangat Tinggi		
4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	145	Sangat Tinggi		
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	157	Sangat Tinggi		
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	157	Sangat Tinggi		
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	158	Sangat Tinggi	
4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	148	Sangat Tinggi		
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	150	Sangat Tinggi		
																																		Rata-rata	136	Tinggi

Responden	Skor	Kriteria
1	118	Sangat Tinggi
2	104	Sangat Tinggi
3	117	Sangat Tinggi
4	96	Tinggi
5	84	Tinggi
6	83	Cukup Rendah
7	90	Tinggi
8	63	Rendah
9	101	Tinggi
10	74	Cukup Rendah
11	116	Sangat Tinggi
12	82	Cukup Rendah
13	76	Cukup Rendah
14	95	Tinggi
15	98	Tinggi
16	102	Tinggi
17	81	Cukup Rendah
18	72	Cukup Rendah
19	101	Tinggi
20	73	Cukup Rendah
21	115	Sangat Tinggi
22	93	Tinggi
23	73	Cukup Rendah
24	96	Tinggi
25	103	Tinggi
26	115	Sangat Tinggi
27	93	Tinggi
28	106	Sangat Tinggi
29	108	Sangat Tinggi
30	97	Tinggi
Rata - Rata	94	Tinggi

Descriptive Frequency Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	16	53.3	53.3	53.3
	P	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30	2	6.7	6.7	6.7
	31	2	6.7	6.7	13.3
	32	2	6.7	6.7	20.0
	33	2	6.7	6.7	26.7
	34	6	20.0	20.0	46.7
	35	2	6.7	6.7	53.3
	36	1	3.3	3.3	56.7
	37	2	6.7	6.7	63.3
	38	1	3.3	3.3	66.7
	39	3	10.0	10.0	76.7
	40	3	10.0	10.0	86.7
	41	3	10.0	10.0	96.7
	42	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	30	100.0	100.0	100.0

Tempat Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMAN 1	11	36.7	36.7	36.7
	SMAN 2	9	30.0	30.0	66.7
	SMAN 3	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 th	21	70.0	70.0	70.0
6 - 10 th	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Descriptive Frequency Variabel**Motivasi Kerja (X)****MOT1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	23.3	23.3	23.3
4	9	30.0	30.0	53.3
5	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

MOT2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6.7	6.7	6.7
3	11	36.7	36.7	43.3
4	14	46.7	46.7	90.0
5	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

MOT3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6.7	6.7	6.7
3	7	23.3	23.3	30.0
4	13	43.3	43.3	73.3
5	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

MOT4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.0	10.0	10.0
	3	5	16.7	16.7	26.7
	4	13	43.3	43.3	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

MOT5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	4	13.3	13.3	16.7
	4	16	53.3	53.3	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

MOT6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	8	26.7	26.7	30.0
	4	6	20.0	20.0	50.0
	5	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

MOT7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.3	3.3	3.3
	2	5	16.7	16.7	20.0
	3	9	30.0	30.0	50.0
	4	12	40.0	40.0	90.0
	5	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

MOT8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	16.7	16.7	16.7
	3	6	20.0	20.0	36.7
	4	10	33.3	33.3	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

MOT9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	13.3	13.3	13.3
	3	7	23.3	23.3	36.7
	4	10	33.3	33.3	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

MOT10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	13.3	13.3	13.3
	3	6	20.0	20.0	33.3
	4	13	43.3	43.3	76.7
	5	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

MOT11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	9	30.0	30.0	33.3
	4	17	56.7	56.7	90.0
	5	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

MOT12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	23.3	23.3	23.3
	4	13	43.3	43.3	66.7
	5	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

MOT13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	4	13.3	13.3	16.7
	4	17	56.7	56.7	73.3
	5	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

MOT14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	7	23.3	23.3	26.7
	4	12	40.0	40.0	66.7
	5	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

MOT15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	20.0	20.0	20.0
	4	9	30.0	30.0	50.0
	5	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

MOT16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	23.3	23.3	23.3
	4	7	23.3	23.3	46.7
	5	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

MOT17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	20.0	20.0	20.0
	3	9	30.0	30.0	50.0
	4	11	36.7	36.7	86.7
	5	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

MOT18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.0	10.0	10.0
	3	6	20.0	20.0	30.0
	4	11	36.7	36.7	66.7
	5	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

MOT19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	5	16.7	16.7	23.3
	4	17	56.7	56.7	80.0
	5	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

MOT20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	7	23.3	23.3	30.0
	4	10	33.3	33.3	63.3
	5	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

MOT21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	20.0	20.0	20.0
	4	8	26.7	26.7	46.7
	5	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

MOT22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	16.7	16.7	16.7
	3	6	20.0	20.0	36.7
	4	15	50.0	50.0	86.7
	5	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

MOT23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	23.3	23.3	23.3
	4	15	50.0	50.0	73.3
	5	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

MOT24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.0	10.0	10.0
	3	7	23.3	23.3	33.3
	4	14	46.7	46.7	80.0
	5	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Frequency Table

KINER1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	7	23.3	23.3	26.7
	4	12	40.0	40.0	66.7
	5	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KINER2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.3	3.3	3.3
	2	3	10.0	10.0	13.3
	3	8	26.7	26.7	40.0
	4	10	33.3	33.3	73.3
	5	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KINER3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.0	10.0	10.0
	3	5	16.7	16.7	26.7
	4	9	30.0	30.0	56.7
	5	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KINER4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	10.0	10.0	10.0
	4	6	20.0	20.0	30.0
	5	21	70.0	70.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KINER5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	7	23.3	23.3	26.7
	4	12	40.0	40.0	66.7
	5	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KINER6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	5	16.7	16.7	23.3
	4	13	43.3	43.3	66.7
	5	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KINER7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.0	10.0	10.0
	3	4	13.3	13.3	23.3
	4	12	40.0	40.0	63.3
	5	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KINER8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.7	6.7	6.7
	4	6	20.0	20.0	26.7
	5	22	73.3	73.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KINER9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	4	6	20.0	20.0	23.3
	5	23	76.7	76.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KINER10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	3	10.0	10.0	13.3
	4	11	36.7	36.7	50.0
	5	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KINER11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.0	10.0	10.0
	3	7	23.3	23.3	33.3
	4	12	40.0	40.0	73.3
	5	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KINER12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	10.0	10.0	10.0
	4	11	36.7	36.7	46.7
	5	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KINER13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	6	20.0	20.0	23.3
	4	8	26.7	26.7	50.0
	5	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KINER14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	4	13.3	13.3	16.7
	4	8	26.7	26.7	43.3
	5	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KINER15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	20.0	20.0	20.0
	4	7	23.3	23.3	43.3
	5	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KINER16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	7	23.3	23.3	30.0
	4	11	36.7	36.7	66.7
	5	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KINER17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	6	20.0	20.0	26.7
	4	10	33.3	33.3	60.0
	5	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KINER18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	16.7	16.7	16.7
	3	4	13.3	13.3	30.0
	4	15	50.0	50.0	80.0
	5	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KINER19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.0	10.0	10.0
	3	8	26.7	26.7	36.7
	4	9	30.0	30.0	66.7
	5	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KINER20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	3	10.0	10.0	13.3
	4	8	26.7	26.7	40.0
	5	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KINER21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	7	23.3	23.3	26.7
	4	13	43.3	43.3	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KINER22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	3	10.0	10.0	16.7
	4	8	26.7	26.7	43.3
	5	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KINER23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	10.0	10.0	10.0
	4	9	30.0	30.0	40.0
	5	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KINER24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	7	23.3	23.3	26.7
	4	9	30.0	30.0	56.7
	5	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KINER25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	13.3	13.3	13.3
	3	8	26.7	26.7	40.0
	4	15	50.0	50.0	90.0
	5	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KINER26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	20.0	20.0	20.0
	4	12	40.0	40.0	60.0
	5	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KINER27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	20.0	20.0	20.0
	4	14	46.7	46.7	66.7
	5	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KINER28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	4	13.3	13.3	16.7
	4	12	40.0	40.0	56.7
	5	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KINER29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.0	10.0	10.0
	3	7	23.3	23.3	33.3
	4	14	46.7	46.7	80.0
	5	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KINER30

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.3	3.3	3.3
	2	5	16.7	16.7	20.0
	3	9	30.0	30.0	50.0
	4	8	26.7	26.7	76.7
	5	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KINER31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.0	10.0	10.0
	3	5	16.7	16.7	26.7
	4	15	50.0	50.0	76.7
	5	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KINER32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	6	20.0	20.0	26.7
	4	7	23.3	23.3	50.0
	5	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KINER33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	8	26.7	26.7	33.3
	4	10	33.3	33.3	66.7
	5	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Uji Validitas

Factor Analysis Kinerja Guru Honorer (Y)

Correlation Matrik

a. This matrix is not positive definite.

Communalities

	Initial	Extraction
KINER1	1.000	.625
KINER2	1.000	.464
KINER3	1.000	.512
KINER4	1.000	9.981E-02
KINER5	1.000	.648
KINER6	1.000	.421
KINER7	1.000	.635
KINER8	1.000	9.397E-03
KINER9	1.000	2.277E-03
KINER10	1.000	.621
KINER11	1.000	.369
KINER12	1.000	.135
KINER13	1.000	.596
KINER14	1.000	.474
KINER15	1.000	.509
KINER16	1.000	.417
KINER17	1.000	.718
KINER18	1.000	.536
KINER19	1.000	.348
KINER20	1.000	.520
KINER21	1.000	.662
KINER22	1.000	.630
KINER23	1.000	.255
KINER24	1.000	.664
KINER25	1.000	.580
KINER26	1.000	.558
KINER27	1.000	.308
KINER28	1.000	.740
KINER29	1.000	.726
KINER30	1.000	.632
KINER31	1.000	.353
KINER32	1.000	.564
KINER33	1.000	.776

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	16.109	48.815	48.815	16.109	48.815	48.815
2	2.987	9.053	57.868			
3	2.307	6.990	64.857			
4	2.050	6.211	71.069			
5	1.715	5.197	76.265			
6	1.141	3.456	79.722			
7	1.084	3.284	83.006			
8	.943	2.857	85.863			
9	.804	2.435	88.298			
10	.721	2.184	90.481			
11	.619	1.875	92.356			
12	.470	1.425	93.781			
13	.379	1.148	94.929			
14	.314	.952	95.880			
15	.274	.830	96.710			
16	.229	.694	97.405			
17	.211	.640	98.045			
18	.147	.445	98.490			
19	.128	.386	98.876			
20	.103	.312	99.188			
21	7.469E-02	.226	99.414			
22	6.217E-02	.188	99.603			
23	4.351E-02	.132	99.734			
24	3.871E-02	.117	99.852			
25	2.522E-02	7.643E-02	99.928			
26	1.199E-02	3.633E-02	99.964			
27	5.723E-03	1.734E-02	99.982			
28	3.239E-03	9.815E-03	99.992			
29	2.772E-03	8.400E-03	100.000			
30	4.549E-16	1.379E-15	100.000			
31	3.817E-16	1.157E-15	100.000			
32	-1.74E-17	-5.280E-17	100.000			
33	-5.19E-16	-1.572E-15	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix

	Component
	1
KINER1	.790
KINER2	.681
KINER3	.715
KINER4	.316
KINER5	.805
KINER6	.649
KINER7	.797
KINER8	.097
KINER9	.048
KINER10	.788
KINER11	.607
KINER12	.368
KINER13	.772
KINER14	.688
KINER15	.714
KINER16	.646
KINER17	.847
KINER18	.732
KINER19	.590
KINER20	.721
KINER21	.814
KINER22	.794
KINER23	.505
KINER24	.815
KINER25	.762
KINER26	.747
KINER27	.555
KINER28	.860
KINER29	.852
KINER30	.795
KINER31	.594
KINER32	.751
KINER33	.881

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Factor Analysis Factor Analysis Kinerja Guru Honorar (Y)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.569
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1159.986
	df	406
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
KINER1	1.000	.630
KINER2	1.000	.472
KINER3	1.000	.534
KINER5	1.000	.644
KINER6	1.000	.421
KINER7	1.000	.637
KINER10	1.000	.607
KINER11	1.000	.372
KINER13	1.000	.599
KINER14	1.000	.478
KINER15	1.000	.504
KINER16	1.000	.420
KINER17	1.000	.717
KINER18	1.000	.542
KINER19	1.000	.347
KINER20	1.000	.504
KINER21	1.000	.673
KINER22	1.000	.625
KINER23	1.000	.258
KINER24	1.000	.660
KINER25	1.000	.575
KINER26	1.000	.555
KINER27	1.000	.308
KINER28	1.000	.737
KINER29	1.000	.722
KINER30	1.000	.645
KINER31	1.000	.367
KINER32	1.000	.562
KINER33	1.000	.774

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	15.891	54.797	54.797	15.891	54.797	54.797
2	2.501	8.623	63.420			
3	1.963	6.770	70.189			
4	1.684	5.807	75.996			
5	1.129	3.894	79.890			
6	1.044	3.600	83.490			
7	.845	2.915	86.405			
8	.806	2.779	89.184			
9	.671	2.314	91.498			
10	.456	1.573	93.071			
11	.384	1.322	94.394			
12	.340	1.172	95.566			
13	.293	1.009	96.574			
14	.237	.817	97.392			
15	.169	.583	97.974			
16	.156	.537	98.511			
17	.111	.383	98.894			
18	8.642E-02	.298	99.193			
19	7.099E-02	.245	99.437			
20	5.169E-02	.178	99.616			
21	3.478E-02	.120	99.735			
22	2.873E-02	9.906E-02	99.835			
23	2.055E-02	7.085E-02	99.905			
24	1.155E-02	3.982E-02	99.945			
25	9.421E-03	3.249E-02	99.978			
26	3.333E-03	1.149E-02	99.989			
27	2.387E-03	8.231E-03	99.997			
28	5.288E-04	1.823E-03	99.999			
29	2.310E-04	7.967E-04	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix

	Component
	1
KINER1	.794
KINER2	.687
KINER3	.731
KINER5	.803
KINER6	.649
KINER7	.798
KINER10	.779
KINER11	.610
KINER13	.774
KINER14	.691
KINER15	.710
KINER16	.648
KINER17	.847
KINER18	.736
KINER19	.589
KINER20	.710
KINER21	.820
KINER22	.791
KINER23	.508
KINER24	.813
KINER25	.758
KINER26	.745
KINER27	.555
KINER28	.859
KINER29	.849
KINER30	.803
KINER31	.606
KINER32	.750
KINER33	.880

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

UJI RELIABILITAS

Reliability Kinerja Guru Honorer (Y)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P
H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	KINER1	4.0333	.8503	30.0
2.	KINER2	3.7000	1.0875	30.0
3.	KINER3	4.0667	1.0148	30.0
4.	KINER5	4.0333	.8503	30.0
5.	KINER6	4.0333	.8899	30.0
6.	KINER7	4.0333	.9643	30.0
7.	KINER10	4.3333	.8023	30.0
8.	KINER11	3.8333	.9499	30.0
9.	KINER13	4.2333	.8976	30.0
10.	KINER14	4.3667	.8503	30.0
11.	KINER15	4.3667	.8087	30.0
12.	KINER16	3.9667	.9279	30.0
13.	KINER17	4.0667	.9444	30.0
14.	KINER18	3.7333	.9803	30.0
15.	KINER19	3.8667	1.0080	30.0
16.	KINER20	4.4333	.8172	30.0
17.	KINER21	4.0000	.8305	30.0
18.	KINER22	4.3333	.9223	30.0
19.	KINER23	4.5000	.6823	30.0
20.	KINER24	4.1333	.8996	30.0
21.	KINER25	3.5667	.8584	30.0
22.	KINER26	4.2000	.7611	30.0
23.	KINER27	4.1333	.7303	30.0
24.	KINER28	4.2333	.8172	30.0

25.	KINER29	3.7667	.8976	30.0
26.	KINER30	3.5000	1.1371	30.0
27.	KINER31	3.8667	.8996	30.0
28.	KINER32	4.1667	.9855	30.0
29.	KINER33	3.9333	.9444	30.0

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P
H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
KINER1	113.4000	342.3172	.7729	.9677
KINER2	113.7333	339.5816	.6635	.9685
KINER3	113.3667	339.6195	.7140	.9681
KINER5	113.4000	342.0414	.7819	.9676
KINER6	113.4000	345.9034	.6242	.9686
KINER7	113.4000	338.6621	.7823	.9676
KINER10	113.1000	344.3000	.7528	.9679
KINER11	113.6000	345.6276	.5897	.9689
KINER13	113.2000	341.6828	.7494	.9678
KINER14	113.0667	345.5816	.6659	.9684
KINER15	113.0667	346.2713	.6789	.9683
KINER16	113.4667	344.8092	.6294	.9686
KINER17	113.3667	337.6195	.8311	.9673
KINER18	113.7000	340.5621	.7140	.9681
KINER19	113.5667	345.0816	.5677	.9691
KINER20	113.0000	346.0690	.6782	.9683
KINER21	113.4333	342.0471	.8015	.9675
KINER22	113.1000	340.4379	.7660	.9677
KINER23	112.9333	354.6851	.4750	.9694
KINER24	113.3000	340.2862	.7913	.9675
KINER25	113.8667	342.9471	.7446	.9679
KINER26	113.2333	346.4609	.7171	.9681

KINER27	113.3000	352.2172	.5329	.9691
KINER28	113.2000	341.4759	.8348	.9674
KINER29	113.6667	339.0575	.8317	.9673
KINER30	113.9333	333.1678	.7925	.9676
KINER31	113.5667	347.1506	.5787	.9689
KINER32	113.2667	339.9954	.7261	.9680
KINER33	113.5000	336.6034	.8617	.9670

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 29

Alpha = .9691

Reliability Motivasi Kerja (X)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)
H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	MOT1	4.2333	.8172	30.0
2.	MOT2	3.6000	.7701	30.0
3.	MOT3	3.9000	.8847	30.0
4.	MOT4	3.9333	.9444	30.0
5.	MOT5	4.1000	.7589	30.0
6.	MOT6	4.1667	.9499	30.0
7.	MOT7	3.3667	.9994	30.0
8.	MOT8	3.7667	1.0726	30.0
9.	MOT9	3.8000	1.0306	30.0
10.	MOT10	3.7667	.9714	30.0
11.	MOT11	3.7333	.6915	30.0
12.	MOT12	4.1000	.7589	30.0
13.	MOT13	4.0667	.7397	30.0
14.	MOT14	4.0333	.8503	30.0
15.	MOT15	4.3000	.7944	30.0
16.	MOT16	4.3000	.8367	30.0
17.	MOT17	3.4333	.9714	30.0
18.	MOT18	3.9333	.9803	30.0
19.	MOT19	3.9000	.8030	30.0
20.	MOT20	4.0000	.9469	30.0
21.	MOT21	4.3333	.8023	30.0
22.	MOT22	3.6000	.9322	30.0
23.	MOT23	4.0333	.7184	30.0
24.	MOT24	3.7667	.8976	30.0

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
MOT1	89.9333	216.2023	.7188	.9592
MOT2	90.5667	219.7713	.6035	.9602
MOT3	90.2667	212.6851	.8012	.9583
MOT4	90.2333	212.1851	.7657	.9587
MOT5	90.0667	218.9609	.6504	.9599
MOT6	90.0000	214.2069	.6846	.9595
MOT7	90.8000	214.5793	.6341	.9602
MOT8	90.4000	206.9379	.8443	.9578
MOT9	90.3667	217.8264	.5015	.9617
MOT10	90.4000	209.3517	.8484	.9578
MOT11	90.4333	221.5644	.5878	.9604
MOT12	90.0667	216.8230	.7493	.9590
MOT13	90.1000	217.8862	.7194	.9593
MOT14	90.1333	216.8782	.6605	.9597
MOT15	89.8667	219.6368	.5893	.9604
MOT16	89.8667	217.8437	.6316	.9600
MOT17	90.7333	213.7195	.6859	.9596
MOT18	90.2333	213.2195	.6973	.9594
MOT19	90.2667	215.7885	.7507	.9589
MOT20	90.1667	208.9713	.8868	.9574
MOT21	89.8333	219.3161	.5969	.9603
MOT22	90.5667	213.8402	.7128	.9592
MOT23	90.1333	220.3264	.6237	.9601
MOT24	90.4000	211.1448	.8507	.9578

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 24

Alpha = .9610

Factor Analysis Motivasi Kerja (X)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.514
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	928.808
	df	276
	Sig.	.000

Com m unalities

	Initial	Extraction
MOT1	1.000	.550
MOT2	1.000	.382
MOT3	1.000	.700
MOT4	1.000	.638
MOT5	1.000	.464
MOT6	1.000	.492
MOT7	1.000	.424
MOT8	1.000	.760
MOT9	1.000	.278
MOT10	1.000	.737
MOT11	1.000	.367
MOT12	1.000	.599
MOT13	1.000	.573
MOT14	1.000	.491
MOT15	1.000	.382
MOT16	1.000	.438
MOT17	1.000	.493
MOT18	1.000	.540
MOT19	1.000	.626
MOT20	1.000	.824
MOT21	1.000	.396
MOT22	1.000	.549
MOT23	1.000	.444
MOT24	1.000	.770

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	12.915	53.812	53.812	12.915	53.812	53.812
2	2.570	10.710	64.522			
3	2.187	9.110	73.632			
4	1.049	4.372	78.004			
5	.971	4.045	82.049			
6	.907	3.780	85.830			
7	.813	3.388	89.217			
8	.604	2.515	91.733			
9	.438	1.823	93.556			
10	.324	1.348	94.905			
11	.289	1.204	96.108			
12	.252	1.050	97.158			
13	.175	.729	97.887			
14	.131	.548	98.435			
15	.119	.494	98.928			
16	9.433E-02	.393	99.321			
17	5.610E-02	.234	99.555			
18	3.749E-02	.156	99.711			
19	2.929E-02	.122	99.833			
20	1.983E-02	8.261E-02	99.916			
21	8.537E-03	3.557E-02	99.952			
22	7.640E-03	3.183E-02	99.984			
23	3.556E-03	1.482E-02	99.998			
24	4.026E-04	1.677E-03	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix

	Component
	1
MOT1	.742
MOT2	.618
MOT3	.837
MOT4	.799
MOT5	.681
MOT6	.702
MOT7	.651
MOT8	.872
MOT9	.527
MOT10	.858
MOT11	.606
MOT12	.774
MOT13	.757
MOT14	.701
MOT15	.618
MOT16	.662
MOT17	.702
MOT18	.735
MOT19	.791
MOT20	.908
MOT21	.629
MOT22	.741
MOT23	.666
MOT24	.878

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru Honoror

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.381 ^a	.146	.115	18.538

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru Honoror

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1638.645	1	1638.645	4.768	.038 ^a
	Residual	9622.822	28	343.672		
	Total	11261.467	29			

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru Honoror

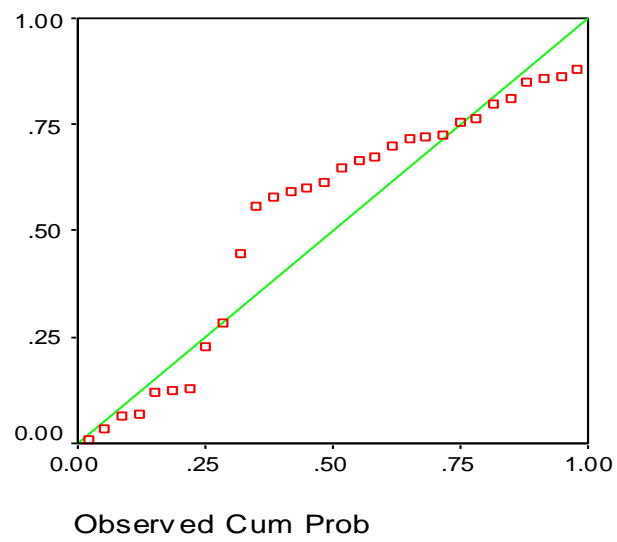
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	89.607	21.454		4.177	.000
	Motivasi Kerja	.491	.225	.381	2.184	.038

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru Honoror

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standard Residuals
Dependent Variable: Kinerja Guru Hc



Test of Homogeneity of Variances

- a. Kinerja Guru Honorer is constant when Motivasi Kerja = 63. It has been omitted.
- b. Kinerja Guru Honorer is constant when Motivasi Kerja = 72. It has been omitted.
- c. Kinerja Guru Honorer is constant when Motivasi Kerja = 74. It has been omitted.
- d. Kinerja Guru Honorer is constant when Motivasi Kerja = 76. It has been omitted.
- e. Kinerja Guru Honorer is constant when Motivasi Kerja = 81. It has been omitted.
- f. Kinerja Guru Honorer is constant when Motivasi Kerja = 82. It has been omitted.
- g. Kinerja Guru Honorer is constant when Motivasi Kerja = 83. It has been omitted.
- h. Kinerja Guru Honorer is constant when Motivasi Kerja = 84. It has been omitted.
- i. Kinerja Guru Honorer is constant when Motivasi Kerja = 90. It has been omitted.
- j. Kinerja Guru Honorer is constant when Motivasi Kerja = 95. It has been omitted.
- k. Kinerja Guru Honorer is constant when Motivasi Kerja = 97. It has been omitted.
- l. Kinerja Guru Honorer is constant when Motivasi Kerja = 98. It has been omitted.
- m. Kinerja Guru Honorer is constant when Motivasi Kerja = 102. It has been omitted.
- n. Kinerja Guru Honorer is constant when Motivasi Kerja = 103. It has been omitted.
- o. Kinerja Guru Honorer is constant when Motivasi Kerja = 104. It has been omitted.
- p. Kinerja Guru Honorer is constant when Motivasi Kerja = 106. It has been omitted.
- q. Kinerja Guru Honorer is constant when Motivasi Kerja = 108. It has been omitted.
- r. Kinerja Guru Honorer is constant when Motivasi Kerja = 116. It has been omitted.
- s. Kinerja Guru Honorer is constant when Motivasi Kerja = 117. It has been omitted.
- t. Kinerja Guru Honorer is constant when Motivasi Kerja = 118. It has been omitted.

Test Statistics

	Homogenitas
Chi-Square ^a	8.133
df	21
Asymp. Sig.	.995

- a. 22 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 1.4.

Hasil Penilaian Dari Motivasi

Responden	Skor	Kriteria
1	118	Sangat Tinggi
2	104	Sangat Tinggi
3	117	Sangat Tinggi
4	96	Tinggi
5	84	Tinggi
6	83	Cukup Rendah
7	90	Tinggi
8	63	Rendah
9	101	Tinggi
10	74	Cukup Rendah
11	116	Sangat Tinggi
12	82	Cukup Rendah
13	76	Cukup Rendah
14	95	Tinggi
15	98	Tinggi
16	102	Tinggi
17	81	Cukup Rendah
18	72	Cukup Rendah
19	101	Tinggi
20	73	Cukup Rendah
21	115	Sangat Tinggi
22	93	Tinggi
23	73	Cukup Rendah
24	96	Tinggi
25	103	Tinggi
26	115	Sangat Tinggi
27	93	Tinggi
28	106	Sangat Tinggi
29	108	Sangat Tinggi
30	97	Tinggi
Rata - Rata	94	Tinggi

Hasil Penilaian Dari Kinerja

Responden	Skor	Kriteria
1	126	Tinggi
2	154	Sangat Tinggi
3	119	Tinggi
4	141	Sangat Tinggi
5	117	Tinggi
6	146	Sangat Tinggi
7	145	Sangat Tinggi
8	87	Cukup Rendah
9	149	Sangat Tinggi
10	105	Cukup Rendah
11	119	Tinggi
12	137	Tinggi
13	146	Sangat Tinggi
14	91	Cukup Rendah
15	146	Sangat Tinggi
16	129	Tinggi
17	140	Tinggi
18	145	Sangat Tinggi
19	142	Sangat Tinggi
20	123	Tinggi
21	154	Sangat Tinggi
22	139	Tinggi
23	104	Cukup Rendah
24	157	Sangat Tinggi
25	145	Sangat Tinggi
26	157	Sangat Tinggi
27	157	Sangat Tinggi
28	158	Sangat Tinggi
29	148	Sangat Tinggi
30	150	Sangat Tinggi
Rata - Rata	136	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2012



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
 Alamat : Jl. Setia Budi No 1 Telp. (0293) 491048 Fax 491313 Kode Pos 56212
 TEMANGGUNG

SURAT REKOMENDASI IJIN PENELITIAN / RISET / SURVEY

Nomor : 070 / 372 / 2012

- I DASAR : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 tahun 2011 Tanggal 20 Desember 2011
 2. Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah Nomor 070 / 265 / 2004 Tanggal 20 Pebruari 2004
- II MEMBACA : Surat dari Universitas Negeri Semarang Fakultas Ilmu Sosial Nomor 6339 / UN 37.1.3 / LT / 2012 tanggal 19 Oktober 2012 perihal Izin Penelitian
- III Pada prinsipnya kami **TIDAK KEBERATAN** atas Kegiatan Survey / Penelitian / Riset / Magang / Praktek Kerja yang akan di laksanakan oleh :
1. Nama : CICI ASTERYA DEWI
 2. NIM : 3501406549
 3. Kebangsaan : Indonesia
 4. Alamat : Kedu Gang 3 RT. 06 / 03 Kedu, Temanggung
 5. Pekerjaan : Mahasiswi
 6. Penanggung Jawab : Dr. Eko Handoyo, M. Si
 7. Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer (Studi Kasus di SMA negeri se Kabupaten Temanggung)
 8. Lokasi : SMA Negeri se Kabupaten Temanggung

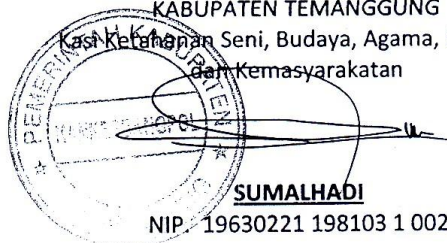
DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat / lembaga swasta yang akan dijadikan obyek lokasi untuk mendapatkan petunjuk seperlunya.
2. Pelaksanaan Kegiatan tersebut tidak disalah gunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu stabilitas pemerintahan.
3. Apabila kegiatan tersebut mendapat dukungan dana dari sponsor baik dari dalam negeri maupun luar negeri, agar dijelaskan pada saat mengajukan perijinan.
4. Tidak membahas masalah politik dan / atau agama yang dapat menimbulkan terganggunya stabilitas keamanan dan ketertiban.

5. Surat Rekomendasi Survey / Riset / Penelitian/ Ijin Praktek ini dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila :
 - a. Pemegang Surat Rekomendasi Survey / Riset / Penelitian / Ijin Magang / Praktek Kerja ini tidak mentaati / mengindahkan peraturan yang berlaku.
 - b. Obyek penelitian menolak untuk menerima Peneliti.
 6. Setelah melakukan Survey / Riset / Penelitian / Ijin magang / Ijin Praktek Kerja, supaya menyerahkan hasilnya kepada Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Temanggung.
- IV. Surat Rekomendasi Survey / Riset / Penelitian / Ijin Magang / Ijin Praktek Kerja ini berlaku dari :
- Tanggal 22 Oktober – 22 Desember 2012
- V. Demikian untuk menjadikan maklum dan guna seperlunya

Temanggung, 22 Oktober 2012

An. KEPALA KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN TEMANGGUNG
Kas. Kehidupan Seni, Budaya, Agama, Ekonomi
dan Kemasyarakatan



Tembusan : dikirim kepada Yth :

1. Bapak Bupati Temanggung
(Sbg. Laporan) ;
 2. Kepala BAPPEDA Kab. Temanggung;
 3. Kepala Dinas Pendidikan Kab. Temanggung
 4. Kepala SMA Negeri se Kabupaten Temanggung
 5. Yang bersangkutan
 6. Arsip.
-



**PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG
DINAS PENDIDIKAN**

Jalan Dr. Sutomo No. 36 Telepon / Fax (0293) 491148
- TEMANGGUNG 56212

LEMBAR DISPOSISI

Surat dari : <u>kankes Bang</u> <u>pol.</u>	Diterima Tanggal : <u>23 Oct. 2012</u>		
Nomor Surat : <u>070/372/12</u>	No. Agenda : <u>070/ 9029</u>		
Tanggal : <u>22 Oct 2012</u>	Sifat Surat :	<input type="checkbox"/> Sangat segera	
		<input type="checkbox"/> Segera	
		<input type="checkbox"/> Rahasia	
Perihal : <u>Rek. Irti peneluhan a.n. Cici Asterya</u> <u>Drun</u>			
Kepada :			
PEMBERI DISPOSISI	ISI DISPOSISI	PARAF	
KEPALA DINAS	<u>Wsp</u>	<u>29</u> <u>10/12</u>	
SEKRETARIS	<u>Bid. Kelembagaan Ptk</u> <u>Uj. dan Jilid 2012</u>	<u>29</u> <u>10/12</u>	
KABID			



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS ILMU SOSIAL (FIS)

Alamat Gedung C7 Lt. 2 Kampus Sekaran Gunungpati, Semarang, Telp. (024) 8508006

Nomor : 633g/UN37.1.3/LT/2012
Lamp : --
Hal : Izin Penelitian

19 OCT 2012

Kepada

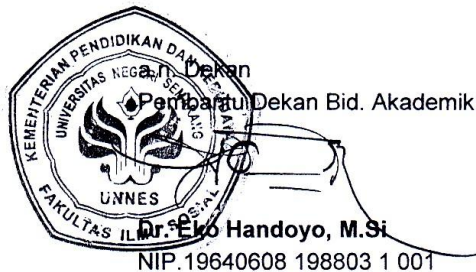
Yth. **Kepala SMA Negeri 1 Temanggung**
Kabupaten Temanggung

Dengan hormat,

Bersama ini, kami mohon izin penelitian dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk penyusunan skripsi oleh mahasiswa sebagai berikut:

Nama	: CICI ASTERYA DEWI
NIM	: 3501406549
Semester	: XIII (tigabelas)
Prodi/Program	: Pendidikan Sosiologi dan Antropologi/S1
Jurusan/Fakultas	: Sosiologi dan Antropologi/Ilmu Sosial
Judul Skripsi	: "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer (Studi Kasus di SMA Negeri Se-Kabupaten Temanggung)"
Alokasi Waktu	: Bulan Oktober d. Desember 2012

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Perwakilan Dekan
Perwakilan Dekan Bid. Akademik,

Dr. Eko Handoyo, M.Si
NIP.19640608 198803 1 001

Tembusan;

1. Dekan
 2. Ketua Jurusan Sosiologi dan Antropologi
 3. Mahasiswa yang bersangkutan
- FIS Universitas Negeri Semarang



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS ILMU SOSIAL (FIS)

Alamat Gedung C7 Lt. 2 Kampus Sekaran Gunungpati, Semarang, Telp. (024) 8508006

Nomor : 6339/UN37.1.3/LT/2012
Lamp : --
Hal : Izin Penelitian

19 OCT 2012

Kepada

Yth. **Kepala SMA Negeri 2 Temanggung**
Kabupaten Temanggung

Dengan hormat,

Bersama ini, kami mohon izin penelitian dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk penyusunan skripsi oleh mahasiswa sebagai berikut:

Nama : **CICI ASTERYA DEWI**
NIM : 3501406549
Semester : XIII (tigabelas)
Prodi/Program : Pendidikan Sosiologi dan Antropologi/S1
Jurusan/Fakultas : Sosiologi dan Antropologi/Illmu Sosial
Judul Skripsi : **"Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer (Studi Kasus di SMA Negeri Se-Kabupaten Temanggung)"**
Alokasi Waktu : Bulan Oktober d. Desember 2012

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Dekan
Pembantu Dekan Bid. Akademik,

Dr. Eko Handoyo, M.Si

NIP.19640608 198803 1 001

Tembusan;

1. Dekan
 2. Ketua Jurusan Sosiologi dan Antropologi
 3. Mahasiswa yang bersangkutan
- FIS Universitas Negeri Semarang



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS ILMU SOSIAL (FIS)

Alamat Gedung C7 Lt. 2 Kampus Sekaran Gunungpati, Semarang, Telp. (024) 8508006

Nomor : 633g /UN37.1.3/LT/2012
 Lamp : --
 Hal : Izin Penelitian

19 OCT 2012

Kepada
 Yth. **Kepala SMA Negeri 3 Temanggung**
Kabupaten Temanggung

Dengan hormat,
 Bersama ini, kami mohon izin penelitian dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk penyusunan skripsi oleh mahasiswa sebagai berikut:

Nama : **CICI ASTERYA DEWI**
 NIM : 3501406549
 Semester : XIII (tigabelas)
 Prodi/Program : Pendidikan Sosiologi dan Antropologi/S1
 Jurusan/Fakultas : Sosiologi dan Antropologi/Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : **"Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer (Studi Kasus di SMA Negeri Se-Kabupaten Temanggung)"**
 Alokasi Waktu : Bulan Oktober d. Desember 2012

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.


 Dekan
 Pembantu Dekan Bid. Akademik,
Dr. Eko Handoyo, M.Si
 NIP.19640608 198803 1 001

Tembusan;
 1. Dekan
 2. Ketua Jurusan Sosiologi dan Antropologi
 3. Mahasiswa yang bersangkutan
 FIS Universitas Negeri Semarang