PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DABIN IV KECAMATAN KAJEN KABUPATEN PEKALONGAN

Skripsi

diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan
Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar

oleh
Eri Agustin
1401411174

JURUSAN PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2015

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

UNNES

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DABIN IV KECAMATAN KAJEN KABUPATEN PEKALONGAN

Skripsi

diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan
Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar

oleh
Eri Agustin
1401411174

JURUSAN PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2015

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain baik sebagian atau keseluruhannya. Pendapat/temuan orang lain terdapat dalam skripsi ini dirujuk berdasakan kode etik ilmiah.

Tegal, 26 Mei 2015

Eri Agustin

1401411174

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

Hari, Tanggal : Selasa, 26 Mei 2015

Tempat : Kota Tegal

Mengetahui,

Koordinator PGSD UPP Tegal	Dosen Pembimbing
Drs. Akhmad Junaedi, M.Pd.	Drs. Noto Suharto, M.Pd.
19630923 198703 1 001	19551230 198203 1 001

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan, oleh Eri Agustin NIM 1401411174, telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Ujian Skripsi Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada tanggal

PANITIA UJIAN

Ketua

Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd
19560427 198603 1 001

Sekretaris

Drs. Akhmad Junaedi, M. Pd.
19630923 198703 1 001

Penguji Utama

Ika Ratnaningrum, S.Pd., M.Pd.
19820814 200801 2 008

Penguji Anggota 1

Dra. Sri Ismi Rahayu, M.Pd.
19560414 198503 2 001

Penguji Anggota 2

Drs. Noto Suharto, M.Pd.
19551230 198203 1 001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

- Sungguh bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan) tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmlah engkau berharap. (Q.S Al-Insyirah: 6-8).
- Cukuplah Allah menjadi penolong kami dan Allah adalah sebaik-baik Pelindung" (Q.S Al-Imran: 173)
- Hidup itu adalah untuk ibadah (Q.S Adz-Dzaariyat: 56)
- Pendidikan bukan persiapan untuk hidup. Pendidikan adalah hidup itu sendiri (John Dewey)
- Mengajar berarti belajar lagi (Oliver Wendell Holmes).
- Masa lalu janganlah disesali, namun belajarlah dari masa lalu dan terus berusaha disertai do'a (Penulis).

Persembahan

- Untuk Ibu Rukimah, Bapak Nurfu'at, Kakak-kakakku Heri Susilo, Rokyat dan Winarno dan Adik-adikku Apriyatno dan Ragil Saputra serta Neneku Siti Aminah yang ku sayangi.
- Untuk Pandu, Tanti, Mifta Resti, dan teman-teman Marbell-B yang ku sayangi.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan taufik dan hidayah-Nya, sehingga penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan" dapat terselesaikan. Peneliti menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, pengarahan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti untuk menyampaikan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu di Universitas Negeri Semarang dan melakukan penelitian untuk menyusun skripsi ini.
2. Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd., Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian.
3. Dra. Hartati, M.Pd., Ketua Jurusan PGSD Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menyusun skripsi ini.
4. Drs. Akhmad Junaedi, M.Pd., Koordinator PGSD UPP Tegal yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu di PGSD UPP Tegal.
5. Drs. Noto Suharto, M.Pd. Dosen pembimbing yang telah memberikan motivasi, bimbingan dan pengarahan yang bermanfaat dalam penysusuann skripsi.

6. Ika Ratnaningrum, S.Pd., M.Pd., Dosen penguji utama yang telah memberi bimbingan, pengarahan, saran, dan kemudahan dalam penyelesaian skripsi.
7. Dra. Sri Ismi Rahayu, M.Pd., Dosen penguji anggota 1 yang telah memberi saran dan kemudahan dalam penyelesaian skripsi.
8. Bapak dan Ibu dosen serta PGSD UNNES UPP Tegal yang telah banyak memberikan ilmu kepada peneliti selama menempuh pendidikan.
9. Staf TU dan karyawan PGSD UNNES UPP Tegal yang telah membantu terkait administrasi dalam penyusunan skripsi.
10. Kepala UPT Pendidikan dan Kebudayaan Kajen yang telah memberikan ijin penelitian.
11. Rochmani, S.Pd., Pengawas Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan yang telah membantu dalam menemukan permsalahan untuk penelitian.
12. Kepala Sekolah di Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan yang telah memberikan ijin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian.
13. Guru-guru Sekolah Dasar di Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan yang telah memberikan waktu dan membantu serta bekerja sama dalam melaksanakan penelitian

Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi peneliti dan pembaca.

Tegal, Mei 2015

Peneliti

ABSTRAK

Agustin, Eri. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan.* Skripsi, Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang.Pembimbing : Drs. Noto Suharto, M.Pd.

Kata Kunci: Kinerja Guru; Motivasi Kerja;

Motivasi intrinsik dan ekstrinsik merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru sekolah dasar. Motivasi kerja memberikan dorongan terhadap para guru agar kinerja guru yang dihasilkan dapat lebih maksimal. Namun yang dijumpai di Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan kinerja guru yang dihasilkan belum maksimal. Hal ini diduga karena karena motivasi yang dimiliki tiap individu guru berbeda dan dapat berubah-ubah. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan. Penelitian ini dilakukan di sepuluh Sekolah Dasar di Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan yaitu SD Negeri 01 Gejlig, SD Negeri 02 Gejlig, SD Negeri 03 Gejlig, SD Negeri 01 Kebonagung, SD Negeri 02 Kebonangung, SD Negeri 01 Sambiroto, SD Negeri 02 Sambiroto, SD Negeri Salit, SD Negeri Rowolaku dan SD Muhammadiyah Kajen.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis Survey Deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan yang berjumlah 88 guru baik guru yang berstatus PNS maupun yang Non PNS. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 guru yang diambil berdasarkan tabel *Krecjie*. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik *Proporsional Random Sampling.* Variabel dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja sebagai variabel bebas (X) dan kinerja guru sebagai variabel terikat (Y). Teknik Pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Pengambilan keputusan (uji hipotesis) menggunakan bantuan program SPSS versi 20.

Teknik pengujian analisis akhir (uji hipotesis) menggunakan analisis korelasi, analisis regresi sederhana dan analisis koefisien determinasi. Pengujian ini menggunakan statistik parametrik yang memiliki uji prasyarat sebelum dilakukannya perhitungan yaitu uji normalitas dan linieritas. Pengujian hipotesis dengan taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar. Hasil yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20 menunjukkan bahwa R sebesar 0,664 dan koefisien determinasi (R Square) sebesar 44.1%. Hal ini menunjukkan bahwa 44,1% kinerja guru Sekolah Dasar dipengaruhi oleh Motivasi kerja. Sedangkan 55,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Disarankan untuk semua pihak khususnya guru itu sendiri agar dapat meningkat motivasi kerja baik intrinsik maupun ekstrinsik.

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL i
PERNYATAAN ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING iii
PENGESAHAN iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN v
PRAKATA vi
ABSTRAK viii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR GAMBAR xiv
DAFTAR LAMPIRAN xv
BAB
1 PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Identifikasi Masalah 10
1.3 Pembatasan Masalah 10
1.4 Rumusan Masalah 11
1.5 Tujuan Penelitian 11
1.5.1 Tujuan Umum 11
1.5.2 Tujuan Khusus 11
1.6 Manfaat Penelitian 11
1.6.1 Manfaat Teoritis 12
1.6.2 Manfaat Praktis 12
2 KAJIAN PUSTAKA
2.1 Kerangka Teori 13
2.1.1 Motivasi 13
2.1.1.1 Pengertian Motivasi 13

2.1.1.2 Motivasi Kinerja Guru 16
2.1.1.3 Faktor-faktor Motivasi Kerja 18
2.1.1.4 Macam Motivasi 19
2.1.1.5 Teori-teori Motivasi 21
2.1.1.6 Prinsip-prinsip Motivasi 29
2.1.1.7 Komponen Utama Motivasi 31
2.1.1.8 Ciri-ciri Motivasi 33
2.1.1.9 Fungsi Motivasi 35
2.1.2 Kinerja 36
2.1.2.1 Pengertian Kinerja 36
2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 39
2.1.2.3 Kinerja Guru 41
2.1.2.4 Penilaian Kinerja Guru 49
2.2 Kajian Empiris 53
2.3 Kerangka Berpikir 59
2.4 Hipotesis 61
2.4.1 Hipotesis Operasional 61
2.4.1 Hipotesis Statistik 61
3 METODOLOGI PENELITIAN
3.1 Desain Penelitian 62
3.2 Populasi dan Sampel 63
3.2.1 Populasi 63
3.2.2 Sampel 64
3.3 Variabel Penelitian 66
3.3.1 Variabel Bebas 66
3.3.2 Variabel Terikat 66
3.4 Definisi Operasional 66
3.4.1 Definisi Operasional Motivasi Kerja 66
3.4.2 Definisi Operasional Kinerja Guru 67
3.5 Teknik Pengumpulan Data 67
3.5.1 Wawancara 67

3.5.2 Angket/Kuesioner 68
3.5.3 Dokumentasi 69
3.6 Instrumen Penelitian 69
3.6.1 Angket/Kuesioner 70
3.6.1.1 Validitas Angket 71
3.6.1.2 Reliabitas Angket 75
3.7 Analiasis Data 76
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif 76
3.7.2 Uji Prasyarat Analisis..... 77
3.7.2.1 Uji Normalitas..... 78
3.7.2.1 Uji Linieritas 79
3.7.3 Analisis Akhir 79
3.7.3.1 Analisis korelasi..... 80
3.7.3.2 Analisis Regresi Sederhana 81
3.7.3.3 Koefesien Determinasi..... 82
4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Hasil Penelitian 84
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 84
4.1.2 Analisis Deskriptif 85
4.1.2.1 Analisis Deskriptif Variable Motivasi Kerja (X) 88
4.1.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y) 95
4.1.3 Uji Prasyarat Analisis 106
4.1.3.1 Uji Normalitas 106
4.1.3.2 Uji Linieritas 107
4.1.4 Uji Hipotesis 108
4.1.4.1 Analisis Korelasi 108
4.1.4.2 Analisis Regresi Linier Sederhana 110
4.1.4.3 Analisi Kofisien Determinasi..... 113
4.2 Pembahasan 114
5. PENUTUP
5.1 Simpulan 118

5.2 Saran 118
DAFTAR PUSTAKA 120
LAMPIRAN 124

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

3.1. Populasi Penelitian 64
3.2. Pengambilan Sampel 65
3.3. Bentuk Pernyataan F dan U: Sangat Tidak Setuju-Sangat Setuju 70
3.4. Sampel Uji Coba 71
3.5. Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja 73
3.6. Item yang dipakai Instrumen Motivasi Kerja 73
3.7. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru 74
3.8. Item yang dipakai Instrumen Kinerja Guru 74
3.9. Klasifikasi tiap Kategori 77
3.10. Interpretasi Koefisien Korelasi 81
4.1. Deskripsi Data 86
4.2. Klasifikasi Tiap Kategori 87
4.3. Persentase Tiap Indikator Motivasi Kerja 92
4.4. Kategori Motivasi Kerja 94
4.5. Frekuensi Skor Motivasi Kerja 94
4.6. Persentase Tiap Indikator Kinerja Guru 103
4.7. Kategori Kinerja Guru 105
4.8. Frekuensi Skor Kinerja Guru 105
4.9. Hasil Uji Normalitas 107
4.10. Hasil Uji Linieritas 108
4.11. Hasil Analisis Korelasi 108
4.12. Hasil Analisis Uji Regresi Lininer Sederhan 111
4.13. t hitung 111
4.14. Hasil Analisis Koefisien Determinasi 114

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

2.1. Proses Motivasi Dasar 22

2.2. Hierarki Kebutuhan Maslow 24

2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi 40

2.4. Kerangka Berpikir Penelitian 60

3.1. Desain Penelitian 63

4.1 Diagram Persentase Tiap Indikator Motivasi Kerja 92

4.2. Diagram Distribusi Frekuensi Skor Angket Motivasi Kerja..... 94

4.3. Diagram Persentase Tiap Indikator Kinerja Guru..... 104

4.4. Diagram Distribusi Frekuensi Skor Angket Kinerja Guru..... 106

4.5. Diagram Kontribusi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru 114

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Halaman

1. Daftar Nama Guru 124
2. Tabel Krecjie 127
3. Daftar Nama Sampel dan Uji Coba 128
4. Dimensi dan Indikator 131
5. Kisi-kisi Instrumen Uji Coba 133
6. Angket Uji Coba Penelitian 135
7. Validitas Angket oleh Ahli (Dosen Pembimbing) 142
8. Tabel Pembantu Analisis Hasil Uji Coba Angket 150
9. Hasil Uji Validitas Uji Coba Angket 154
10. R *tabel* 158
11. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Uji Coba Angket 159
12. Output Hasil Reliabilitas Uji Coba 163
13. Kisi-kisi Instrumen Penelitian 167
14. Angket Penelitian 169
15. Rekap Hasil Pengisian Instrumen 174
16. Rekap Jumlah Skor per Item 180
17. Analisis Butir Pertanyaan Per Item 181
18. Output Uji Normalitas 185
19. Output Uji Linieritas 187
20. Output Uji Korelasi 189
21. Output Uji Regresi Linier Sederhana 190
22. Output Deskriptif Data 191
23. Suart Izin Penelitian 192
24. Surat Keterangan Penelitian 195
25. Dokumentasi Penyebaran Angket 205

BAB 1

PENDAHULUAN

Pada bagian pendahuluan akan membahas tentang hal-hal yang menjadi dasar peneliti untuk melakukan penelitian. Bab ini terdiri dari: (1) latar belakang masalah; (2) indentifikasi masalah; (3) pembatasan masalah; (4) rumusan masalah; (5) tujuan penelitian; dan (6) manfaat penelitian. Uraian selengkapnya ialah sebagai berikut:

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi seluruh negara untuk dapat bersaing di dunia internasional. Sebuah tantangan bagi bangsa Indonesia untuk meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan. Hal yang menjadi sorotan utama pendidikan adalah pengembangan mutu pendidikan dan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mencerminkan kualitas dan kemajuan suatu bangsa. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diciptakan melalui pendidikan yang berkualitas. Sesuai dengan Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan merupakan hak dari semua individu. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa:

> Pendidikan adalah suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Penyelengaraan pendidikan di Indonesia sesuai dengan Undang-Undang tersebut, memiliki fungsi dan tujuan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 Bab II pasal 3 menyebutkan bahwa:

> Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlaq mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Tujuan Pendidikan Nasional, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang tersebut bertujuan untuk meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, keterampilan untuk diri sendiri, dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Menurut Sahertien (2010:1) ”pendidikan adalah usaha sadar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia”.

Kualitas pendidikan di Indonesia harus selalu ditingkatkan dalam rangka menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas seperti yang terkandung dalam tujuan pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan tentunya harus didukung dengan adanya kualitas tenaga mengajar. Kualitas tenaga kependidikan juga merupakan sumber daya yang ada dalam lembaga kependidikan. Menurut Sahertien (2010:1) “dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus-menerus”. Hal ini diperkuat oleh pendapat Mulyasa (2013:5) yang mengungkapkan bahwa komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan adalah guru, sehingga harus mendapat perhatian yang utama. Seorang guru harus dapat menyesuaikan diri dengan adanya perkembangan ilmu

pengetahuan dan tekonologi yang cepat, karena guru harus menjalankan fungsinya secara profesional.

Tenaga profesional yang di dalamnya termasuk guru adalah personal pelaksana proses pembelajaran serta kegiatan kependidikan lainnya (Daryanto dan Farid 2013:77). Seorang tenaga kependidikan yang baik tentunya memiliki persyaratan atau kualifikasi yang harus dipenuhi. Hal ini sejalan dengan pendapat Daryanto dan Farid (2013:78) bahwa seorang pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional seperti yang telah disebutkan di atas. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab I pasal 1 ayat 1: "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah".

Selain sebagai pendidik, guru juga merupakan seorang manajer. "Dalam lingkungan kelas, guru adalah administrator, guru harus melaksanakan kegiatan manajemen" (Daryanto dan Farid 2013:12). "Manajemen pendidikan adalah suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan yang merupakan proses pengelolaan kerjasama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya, agar efektif dan efisien" (Daryanto dan Farid 2013:8).

Tugas seorang guru memanglah berat, selain menjadi seorang pendidik guru juga harus menjadi manajer yang akan mengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan administrasi pembelajaran di dalam kelas. Mulai dari

perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan evaluasi pembelajaran yang telah dilakukan oleh guru dalam proses pembelajaran. Jika seorang guru tidak memiliki profesionalitas yang tinggi maka, kinerja yang diciptakan tidak akan berjalan optimal. Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Supardi (2013:19): Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran". Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi.

Menurut Gibson, *et al.* (1985) dalam Supardi (2013:51) salah satu variabel yang mempengaruhi aspek kinerja guru adalah variabel psikologis, yang meliputi: "persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan kerja, iklim kerja". Senada dengan Gibson, Kompri (2014:162) menerangkan bahwa "kinerja manusia atau yang sering dikenal dengan *human performance* ditentukan oleh kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*)".

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi aspek kinerja guru yang telah dijelaskan di atas, salah satu yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor motivasi kerja yang dimiliki oleh masing-masing individu. Hal ini diperkuat oleh pendapat Siagian (2012:2) "... prestasi kerja seseorang dalam organisasi sangat tergantung pada motivasinya". Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. "Dorongan ini berada pada diri sesorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya" (Uno 2010:1).

Aspek kinerja ini berhubungan dengan motivasi yang dimiliki oleh seseorang. Seperti yang dikemukakan oleh McDaniel (2000) dalam Uno dan Lamatenggo (2012:62) “kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya”. Menurut pendapat ini, kinerja merupakan penjumlahan antara kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki seseorang. Winardi (2011:1) berpendapat, individu yang tidak termotivasi hanya akan memberikan upaya minimum dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan komponen yang penting di dalam kinerja kerja individu. Kesimpulannya adalah motivasi memiliki keterkaitan dengan perilaku dan kinerja seseorang (Gibson, *et al*. (1985) dalam Winardi 2011:4).

Menurut Uno (2010:3) “motivasi tidak dapat diamati secara langsung, namun dapat diinterpretasikan melalui tingkah lakunya”. Tingkah laku ini bisa berupa tindakan yang diambil dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi merupakan faktor penggerak yang mempengaruhi tingkah laku manusia. Guru yang memiliki motivasi tinggi dalam pekerjaannya tentu akan terdorong untuk melakukan pekerjaan yang sebaik mungkin secara efektif dan efisien, sehingga tujuan awal guru yang telah direncakan dapat dilaksanakan dengan baik. Motivasi ini tentunya memiliki kadar yang berbeda-beda setiap individu. Ada yang memiliki motivasi kerja tinggi, rendah dan sedang, semuanya akan berpengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkan.

Atkinson (1997) dalam Uno (2010:8) mengemukakan bahwa “kecenderungan sukses ditentukan oleh motivasi, peluang serta intensif, begitu pula sebaliknya dengan kecenderungan untuk gagal”. Bertolak pada pandangan tersebut, maka motivasi memiliki peranan yang penting dalam melaksanakan

berbagai pekerjaan yang diemban oleh guru agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara optimal.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan dengan pengawas Dabin IV Pak Rochmani, beberapa kepala sekolah dan guru SD yang berada di Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan didapatkan informasi, bahwa kinerja guru belum maksimal penyebabnya diduga karena motivasi yang dimiliki guru beragam dan kadang berubah-ubah sesuai dengan kondisi masing-masing individu. Permasalahan yang muncul mengenai kinerja guru diantaranya: (1) perencanaan pembelajaran belum dibuat secara optimal karena RPP dan perangkat pembelajaran masih ada yang *copy paste* dari Kementrian Pendidikan Nasional; (2) dalam pelaksanaan pembelajaran beberapa guru belum menggunakan berbagai pendekatan; (3) dalam pelaksanaan pembelajaran beberapa guru belum menggunakan berbagai media dan sumber pembelajaran; (4) berdasarkan data laporan pengawas Dabin IV, penilaian pembelajaran dan administrasi guru kelas belum tersusun secara lengkap. Permasalahan yang disampaikan oleh beberapa kepala sekolah yang telah diwawancarai bahwa kinerja guru sudah dapat dikatakan baik namun, belum maksimal sehingga kinerja guru perlu ditingkatkan.

Penelitian ini dilakukan kepada seluruh guru SD baik guru mata pelajaran, guru kelas, guru berstatus PNS maupun Non PNS. Karena semua guru memiliki kesempatan yang sama untuk melakukan kinerja yang baik, sehingga dapat mencapai tujuan yang maksimal. Meningkatnya kinerja guru, baik guru mata pelajaran, guru kelas, guru berstatus PNS maupun Non PNS diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, sehingga dapat menciptakan manusia yang memiliki mutu dan kualitas pendidikan yang tinggi.

Penelitian mengenai motivasi kerja terhadap kinerja guru ini sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Beberapa diantaranya memiliki kesamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan lakukan oleh peneliti. Beberapa penelitian terdahulu diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Nurrohmadi (2011) dari Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah dengan judul penelitiannya yaitu "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru dengan nilai sig F 0,00 < 0,05 dan nilai F *hitun*g 15,921. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja guru dengan nilai sig t 0,000< 0,005 dan nilai t *hitung* 5.004, dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru dengan nilai sig t 0,006 <0,05 dan nilai t *hitung* 2,876. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru baik secara simultan maupun parsial.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Kaliri (2008) dari Universitas Negeri Semarang dengan judul penelitiannya yaitu "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang". Hasil dari penelitian ini yaitu (1) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang dengan Koefisien determinan sebesar 14,3%; (2) ada pengaruh yang signifikan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang dengan Koefisien determinan sebesar 21,5%. Sedangkan sisanya kinerja guru sebesar 78,5% ditentukan oleh faktor lain diluar variabel dalam penelitian ini. Semakin tingggi motivasi kerjanya maka semakin baik kinerjanya.

Penelitian yang sejenis dilakukan oleh Ardiana (2014) dari Universitas Sebeles Maret dengan judul penelitiannya “Pengaruh Motivasi Kerja dan Persepsi Guru Atas Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja, persepsi guru atas gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah, dan kinerja guru akuntansi rata-rata berkategori baik pada kisaran 50%; (2) motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 74,8%; (3) motivasi kerja dan persepsi guru atas gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah secara bersama-sama akan mempengaruhi kinerja guru akuntansi sebesar 66,3%, selebihnya sebesar 33,7% kinerja guru akuntansi ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Taryo (2012) dari Universitas Sebelas Maret dengan judul penelitiannya yaitu “Hubungan Antara Persepsi Guru Terhadap Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Dengan Kinerja Guru SD Negeri Jumantoro Karanganyar”. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dari hasil koefisien korelasi variabel motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 0,613. Sumbangan efektif variabel motivasi kerja dengan kinerja guru adalah sebesar 25,9%, maka angka tersebut dapat mencerminkan bahwa motivasi kerja ditingkatkan sebanyak satu persen, dapat memberikan kontribusi dengan peningkatan kinerja guru sebesar 25,9% dengan konstanta tetap.

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan diatas. Letak perbedaan secara umum dengan empat penelitian diatas diantaranya yaitu: (1)

waktu pelaksaan penelitian, (2) objek penelitian, dan (3) tempat pelaksanaan penelitian. Sedangkan persamaannya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti secara umum terletak pada (1) variabel yang diteliti yaitu sama-sama meneliti tentang motivasi kerja terhadap kinerja guru; (2) pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Beberapa penelitian mengenai motivasi kerja terhadap kinerja guru ini menunjukkan masih adanya permasalahan kinerja guru yang terjadi di dunia pendidikan di Indonesia. Permasalahan yang muncul bisa proses pembelajaran maupun bagian administrasi pembelajaran.

Banyaknya penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa masih banyak permasalahan mengenai kinerja guru yang kurang maksimal. Permasalahan mengenai kinerja guru yang belum maksimal ini secara langsung atau tidak langsung akan mempengaruhi mutu dan kualitas pendidikan yang ada di Indonesia, sehingga permasalahan ini perlu diteliti.

Berdasarkan latar belakang, maka muncul dugaan bahwa kinerja guru Sekolah Dasar di Dabin IV masih perlu ditingkatkan agar kualitas kerjanya bisa lebih maksimal. Untuk dapat meningkatkan kualitas kinerjanya, guru harus memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Untuk mengetahui secara pasti dugaan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti secara langsung kinerja guru khususnya guru Sekolah Dasar di Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan. Oleh karena itu, peneliti mencoba mengadakan penelitian dengan mengambil judul penelitian: “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

(1) Motivasi dari beberapa guru beragam dan kadang berubah-ubah.

(2) Beberapa guru dalam penyusunan perencanaan pembelajaran belum dibuat secara optimal.

(3) Dalam pelaksanaan pembelajaran beberapa guru kurang memanfaatkan beragam pendekatan.

(4) Dalam pelakanaan pembelajaran beberapa guru kurang memanfaatkan beragam media dan sumber belajar.

(5) Berdasarkan data laporan Pengawas Dabin IV, evaluasi pembelajaran yang dilakukaan oleh beberapa guru belum maksimal.

(6) Ada kecenderungan motivasi kerja masih perlu ditingkatkan.

(7) Kinerja guru sekolah dasar masih perlu ditingkatkan.

1.3 Pembatasan Masalah

Peneliti membatasi masalah pada penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan. Dalam penelitian ini tidak semua faktor yang berhubungan dengan motivasi akan dibahas, karena variabel bebas yang diteliti hanya motivasi kerja guru sekolah dasar sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru sekolah dasar. Pembatasan masalah ini bertujuan agar pembahasan tidak terlalu meluas. Karena keterbatasan peneliti, baik dari kemampuan meneliti, waktu, tenaga dan biaya yang diperlukan dalam melaksanakan penelitian tersebut.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

(1) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan?

(2) Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut.

1.5.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja dan kinerja guru Sekolah Dasar di Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan.

1.5.2 Tujuan Khusus

(1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan.

(2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis

maupun praktis. Penjelasan lebih lanjut mengenai manfaat teoritis dan manfaat praktis akan dijelaskan sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

(1) Penelitian ini dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan serta mendukung teori-teori yang sudah ada sehubungan dengan masalah yang diteliti.

(2) Dapat memberikan informasi yang selanjutnya dapat memotivasi penelitian yang sejenis.

(3) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan bagi siswa, guru, sekolah dan peneliti.

(1) Bagi siswa, dengan hasil penelitian ini maka diharapkan kinerja guru dapat maksimal, sehingga prestasi siswa akan meningkat.

(2) Bagi guru, hasil penelitian diharapkan dapat digunakan guru sebagai acuan atau dasar untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai kinerja yang optimal.

(3) Bagi sekolah, dengan hasil penelitian ini pihak sekolah diharapkan dapat memperhatikan motivasi kerja guru guna meningkatkan kualitas kinerja guru secara optimal.

(4) Bagi peneliti, untuk menambah pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

Pada bagian kajian pustaka ini, akan dijelaskan mengenai kerangka teori, kajian empiris, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian. Uraian selengkapnya yaitu sebagai berikut:

2.1 Kerangka Teori

Dalam kerangka teori akan dijelaskan tentang teori-teori yang berhubungan dengan penelitian. Teori yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu motivasi kerja dan kinerja guru. Motivasi meliputi pengertian motivasi, motivasi kerja guru, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, macam motivasi, teori-teori motivasi, prinsip-prinsip motivasi, komponen utama motivasi, ciri-ciri motivasi dan fungsi motivasi. Sedangkan yang berhubungan dengan kinerja meliputi pengertian kinerja, faktor yang mempengaruhi kinerja, kinerja guru dan penilaian kinerja guru. Berikut uraian selengakapnya:

2.1.1 Motivasi

Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang.

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Secara etismologis istilah motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* yang artinya ‘menggerakkan’ *(to move)* (Winardi 2011:24). Motivasi bermakna

mendorong, mengarahkan dan mengekalkan suatu tingkah laku. Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak dan berbuat. Winkel (1996) dalam Uno (2010:3) menyatakan "motif adalah daya penggerak di dalam diri orang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan tertentu". Jadi motif merupakan kondisi internal dalam diri sesorang untuk mencapai keinginan. Dengan demikian motivasi adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.

Slavin (1994) dalam Rifai dan Anni (2011:159) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan "proses internal yang mengaktifkan dan memandu dan memelihara perilaku seseorang secara terus menerus". Sedangkan menurut Gray (1984) dalam Winardi (2011:27) "... motivasi adalah hasil proses-proses yang bersifat internal atau eksternal yang menimbulkan sikap antusias dan presistensi untuk mengikuti arah tindakan-tindakan tertentu".

David McClelland *et al*. (1976) dalam Uno (2010:9) berpendapat bahwa: "*A motive is the redintegratin by a cue of a change in an affective situasion"*, yang berarti motif merupakan implikasi dari hasil pertimbangan yang telah dipelajari (*redintegration*) dengan ditandai suatu perubahan pada situasi efektif. Sumber utama munculnya motif adalah rangsangan (*stimulus*) situasi sekarang dengan situasi yang akan diharapkan, sehingga tanda perubahan tersebut tampak pada adanya perbedaan afektif saat munculnnya motif dan saat usaha pencapaian yang diharapkan. Sedangkan menurut Mc.Donal (1959) dalam Hamalik

(2014:106) menyatakan bahwa “motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang dilandasi dengan timbulnya perasaan dan interaksi untuk mencapai tujuan”. Artinya motivasi ini timbul karena adanya kebutuhan yang harus dicapai oleh seseorang.

Pendapat lain dikemukakan oleh Jamaris (2013:170) motivasi adalah suatu tindakan yang menggerakkan dan memilih untuk melakukan suatu perbuatan kearah tujuan yang akan dicapai. Sedangkan menurut Uno (2010:10) yang dimaksud dengan motivasi adalah “dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku”, yang mempunyai indikator sebagai berikut: (1) adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, (2) adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, (3) adanya harapan dan cita-cita, (4) penghargaan dan penghormatan atas diri, (5) adanya lingkungan yang baik, dan (6) adanya kegiatan yang menarik.

Zainun (2004:17) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan gambaran hubungan antara harapan yang dimiliki seseorang atau organisasi dengan tujuan yang telah ditentukan karena setiap orang memiliki suatu tujuan dalam kegiatannya. Hubungan antara harapan dengan tujuan ini beranekaragam dan selalu bertambah, baik secara vertikal maupun horisontal. Gambaran mengenai hubungan ini tentu dipengaruhi oleh banyak faktor, baik dari dalam maupun faktor dari luar. Harapan ini dapat tercapai atau tidaknya tergantung dengan bagaimana usaha dari individu tersebut berusaha untuk mencapainya.

Dari berbagai pendapat yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan untuk bertindak dalam mencapai tujuan yang

sesuai dengan apa yang diharapkan. Dorongan ini dipengaruhi oleh faktor internal dan ekternal. Faktor internal dan eksternal akan menimbulkan sikap antusias yang akhrinya akan mendorong terjadinya perubahan tingkah laku. Dorongan ini menimbulkan perubahan tingkah laku yang lebih untuk mencapai tujuan yang menjadi harapan seseorang.

2.1.1.2 Motivasi Kinerja Guru

Pandangan tentang kerja dan bekerja sering dikaitkan dengan suatu kegiatan di dalam profesi yang dimiliki oleh seseorang. Karena seorang yang melakukan suatu pekerjaan secara rutin dan memiliki aturan tertentu di dalam pekerjaan tersebut, maka pekerjaan tersebut dapat dikatakan sebagai sebuah profesi.

Satori, dkk. (2008:1.3) mengemukakan bahwa "profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian (*expertise*) dari para anggotanya". Artinya, pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang. Guru merupakan sebuah profesi karena profesi guru pada hakikat dan sifatnya membutuhkan persyaratan dasar, keterampilan teknis dan sikap kepribadian tertentu (Surachmad (1973) dalam Satori dkk. 2008: 1.17). Pada prinsipnya suatu kinerja mengarah pada suatu upaya dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Mc.Daniel (2000) dalam Uno dan Lamatenggo (2012:62) mendefinisikan kinerja merupakan interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasi yang dimilikinya. Berdasarkan pendapat ini dapat disimpulkan bahwa seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi tentu akan menciptakan kinerja yang

baik pula. Karena seorang guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan menganggap segala masalah yang dihadapinya sebagai sebuah tantangan. Tantangan ini akan menjadi dorongan dalam menyelesaikan segala tugasnya secara maksimal. Karena pada dasarnya motivasi adalah sebuah dorongan yang dimiliki oleh individu untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapinya dengan harapan akan mencapai hasil yang lebih baik atau optimal.

Uno (2010:71) mendefinisikan bahwa "motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang". Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Anoraga (2009:35) "motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja". Dorongan ini bisa internal maupun eksternal, serta bisa kuat dan lemah. Sehingga motivasi merupakan suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para guru agar dapat melaksanakan tugasnya dalam mencapai sasaran/tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan penuh tanggug jawab. Senada dengan pendapat Anoraga, menurut Siagian (2012:138):

> Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan -- dalam bentuk keahlian atau keterampilan -- tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari uraian tersebut dan dengan merujuk pengertian motivasi, maka dalam penelitian ini yang dimaksud dengan motivasi kerja guru adalah kekuatan yang ada di dalam diri seseorang guru untuk melakukan berbagai aktivitas guna mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Kekuatan ini dapat mempengaruhi semangat kerja guru, sehingga bisa lemah maupun kuat. Semangat ini sangat menentukan kinerja yang akan dihasilkan oleh seorang guru. Faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja ini bisa berasal dari dalam maupun dari luar seorang guru.

2.1.1.3 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Motivasi kerja banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Uno (2010:29-34) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor pribadi dan faktor lingkungan yang berupa motif intrinsik dan ekstrinsik. Sedangkan menurut Sardiman (2014:75) motivasi itu dapat dirangsang oleh faktor luar dan faktor psikis serta minat, namun motivasi itu tetap awalnya tumbuh di dalam diri seseorang.

Dari kedua penjelasan yang dikemukakan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor dari luar dan dari dalam serta minat. Faktor dari luar misalnya pengaruh dari organisasi dimana Ia bekerja. Sedangkan faktor dari dalam adalah situasi psikis atau karakteristik individu itu sendiri misalnya minat terhadap pekerjaan. Faktor dari luar ini bisa dimanipulasi atau dikendalikan namun tidak dengan faktor dari dalam, karena situasinya terbentuk secara alamiah. Kedua faktor ini harus saling menguatkan satu sama lain, sehingga dapat mengahasilkan kinerja yang maksimal.

2.1.1.4 Macam Motivasi

Ada banyak macam motivasi yang dikemukakan oleh para ahli. Diantaranya yaitu menurut Dimyati dan Mudjiono, Djamarah dan Oemar Hamalik. Dimyati dan Mudjiono (2009:86) mengklasifikasikan dua macam motivasi berdasarkan jenis dan sifatnya, yaitu sebagai berikut:

(1) Berdasarkan Jenisnya

Ada dua macam motivasi yaitu motivasi primer dan sekunder. Motivasi primer adalah motivasi yang didasarkan pada motif-motif dasar yang umumnya berasal dari segi biologis dan jasmani manusia. Sedangkan motivasi sekunder adalah motivasi yang diperoleh dari belajar melalui pengalaman. Motivasi sekunder disebut juga dengan motivasi sosial. Perilaku pada motivasi sekunder ini dipengaruhi oleh sikap, emosi, pengetahuan, kebiasaan dan kemauan.

(2) Berdasarkan sifatnya

Ada dua macam motivasi yaitu motivasi dalam diri sendiri (intrinsik) dan motivasi dari luar seseorang (ekstrinsik). Motivasi intrinsik dalam pengertian ini mengarah kepada timbulnya motivasi berprestasi. Sedangkan motivasi eksrtinsik adalah dorongan terhadap perilaku seseorang di luar perbuatan yang dilakukannya.

Menurut Djamarah (2011:149) ada dua macam motivasi yaitu motivasi yang berasal dari dalam pribadi seseorang dan berasal dari luar diri seseorang. Kedua macam motivasi tersebut adalah sebagai berikut:

(1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Bila seseorang telah memiliki motivasi intrinsik dalam dirinya maka, Ia secara sadar akan melakukan suatu kegiatan yang tidak memerlukan motivasi dari luar dirinya. Motivasi intrinsik dilatarbelakangi oleh pemikiran yang positif. Motivasi intrinsik ini muncul berdasarkan kesadaran dengan tujuan esensisal, bukan sekedar atribut dan seremonial.

(2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang sari luar. Motivasi ekstrinsik yang positif dan negatif sama-sama mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang.

Senada dengan Djamarah, menurut Hamalik (2013:162) ada dua jenis motivasi yaitu motivasi murni dan motivasi ekstrinsik. Motivasi murni sama dengan motivasi intrinsik yaitu motivasi yang timbul dan hidup dari dalam diri sendiri yang merupakan motivasi yang sesungguhnya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari faktor-faktor dari luar.

Motivasi *intrinsik* ini misalnya, persepsi seseorang mengenai dirinya, minat, tanggung jawab, semangat, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja yang dihasilkan. Sedangkan motivasi *ekstrinsik* misalnya, keinginan mendapat penghargaan atau prestasi, uang, mendapat pujian dari orang lain, dan dorongan dari atasan, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja.

Hal tersebut sependapat dengan Siagian (2012:139) yang menyatakan bahwa di dalam diri seseorang terdapat motivasi bersifat internal dan eksternal yang dapat positif maupun negatif. Baik motivasi yang bersifat positif dan negatif akan dijadikan dorongan untuk meningkatkan kinerjanya. Motif intrinsik harus lebih kuat dari motif ekstrinsik. Karena keinginan yang kuat pada individu akan membawa manfaat yang lebih banyak. Keyakinan pada diri sendiri harus lebih kuat karena individu tersebut yang melakukan berbagai keinginan dan kebutuhan yang menjadi motif kehidupannya dan harus dicapai.

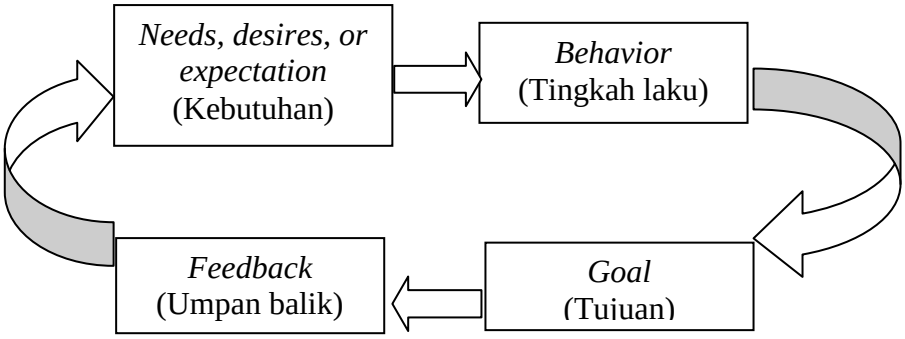
Dari beberapa macam motivasi yang telah dikemukakan oleh para ahli maka, dapat disimpulkan bahwa macam motivasi itu ada dua yaitu motivasi intrinsik dan ektrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi dari dalam sedangkan motivasi ektrinsik adalah motivasi dari luar. Kebutuhan akan motivasi ini dipengaruhi oleh motivasi primer dan sekunder.

2.1.1.5 Teori-teori Motivasi

Beberapa ahli banyak mendefinisikan tentang teori motivasi, diantaranya didasarkan pada asas kebutuhan (*need*) dan dorongan serta pencapaian kepuasan. Teori motivasi yang didasarkan atas dasar asas kebutuhan, mendefinisikan motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku hakikatnya merupakan orientasi pada satu tujuan. Dengan kata lain, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Kekuatan ini pada dasarnya dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan seperti yang dikemukakan oleh Hellrigel and Slocum (1979) dalam Uno (2010:5) yaitu: (1) keinginan yang hendak dipenuhi; (2)

tingkah laku; (3) tujuan; (4) umpan balik. Tujuan dari adanya teori motivasi adalah untuk memprediksi perilaku yang disebabkan oleh individu yang termotivasi hingga menimbulkan kinerja yang tinggi (Winardi 2011:29).

Proses interaksi kebutuhan sebagai produk motivasi dasar (*basic motivasion prosess*), dapat digambarkan dengan model proses seperti berikut.



Bagan 2.1. Proses Motivasi Dasar (Uno 2010:5)

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang terjadi apabila seseorang memiliki sebuah keinginan atau kebutuhan untuk melakukan suatu tindakan atau tingkah laku dalam ragka mencapai tujuan tertentu. Apabila tujuan tersebut telah tercapai maka, yang dibutuhkan adalah umpan balik apakah seseorang tersebut merasa puas atau tidak. Apabila tujuan tersebut telah terpuaskan maka siklus ini tidak diulangi lagi, namun apabila tujuan tersebut tidak dapat tercapai dengan maksimal maka akan diulangi lagi agar mendapatkan umpan balik yang sesuai dengan apa yang diharapkan.

Motivasi akan terjadi apabila seseorang mempunyai keinginan dan kemauan untuk melakukan suatu kegiatan atau tindakan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Maslow sebagai tokoh motivasi aliran humanisme menyatakan

bahwa kebutuhan manusia secara hierarkis semuanya laten dalam diri manusia. Kebutuhan tersebut menurut Robbinns (1986) dalam Uno (2010:6) mencakup "kebutuhan fisiologis (sandang pangan), kebutuhan rasa aman (bebas bahaya), kebutuhan kasih sayang, kebutuhan dihargai dan dihormati, dan kebutuhan aktualisasi diri".

Menurut Uno (2010:9) "motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku atau aktivitas tertentu lebih baik dari keadaan sebelumnya". Dengan sasaran; (1) mendorong manusia untuk memenuhi kebutuhan, (2) menentukan arah yang hendak dicapai dan (3) menentukan perbuatan yang harus dilakukan.

Ada banyak teori tentang motivasi yang telah dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah sebagai berikut:

2.1.1.5.1 Motivasi menurut Teori Maslow (Teori Kebutuhan Sebagai Hierarki)

Seperti yang telah dikemukakan di atas, teori ini paling banyak digunakan jika dibandingkan dengan teori lainnya. Menurut teori ini kebutuhan manusia yang tidak terpuaskan merupakan dasar dari motivasi melakukan berbagai kegiatan (Jamaris 2013:172). Teori Maslow mendasarkan pada kebutuhan manusia mulai dari yang paling dasar hingga paling tinggi yang saling terkait dan mendorong individu untuk melakukan berbagai tindakan.

Menurut Surya (2014: 55) teori kebutuhan ini meliputi: (1) kebutuhan jasmani (biologis), yaitu kebutuhan manusia yang berhubungan dengan proses kehidupan jasmaniah. Kebutuhan ini sifatnya primer dan universal yang artinya

mutlak harus dipenuhi; (2) kebutuhan akan rasa aman. Jika kebutuhan ini terpenuhi maka, orang akan merasa berada dalam situasi yang tenteram bebas dari ketegangan; (3) kebutuhan sosial, manusia adalah makhluk sosial sehingga manusia pasti saling membutuhkan satu sama lain; (4) kebutuhan akan harga diri. Setiap orang pasti ingin mempertahankan harga dirinya dan dikembangkan; (5) kebutuhan untuk mewujudkan diri, yaitu menampilkan pribadi yang khas dari dirinya.

Teori kebutuhan (*needs*) yang digambarkan secara hierarkis menurut Stephen P Robbins (1996) dalam Uno (2010:6) yaitu sebagai berikut:

Bagan 2.2. Hierarki Kebutuhan Maslow

2.1.1.5.2 Motivasi menurut Teori Herzberg (Teori Motivasi Higiene)

Dasar teori ini adalah usaha manusia untuk memenuhi kepuasan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya (Jamaris 2013:174). Istilah “higiene” menunjukkan faktor yang dapat menyenangkan para pekerja di dalam organisasi (Siagian 2012:165). Kepuasan kerja sangat berhubungan dengan prestasi kerja, pengakuan atau penghargaan, tanggung jawab dan kemajuan kerja.

Hal yang membuat individu bersemangat melakukan pekerjaan adalah faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Kepuasan kerja yang dihasilkan oleh individu didasarkan oleh faktor intrinsik. Sedangkan “ketidakpuasan” atau “tidak ada kepuasan” umumnya berkaitan dengan faktor ekstrinsik (Siagian 2012:164). Tetapi faktor yang mengarah kepada kepuasan kerja antara individu yang satu dengan yang lain itu berbeda. Implikasi dari teori ini ialah bahwa seorang pekerja mempunyai persepsi berkarya tidak hanya mencari nafkah, namun juga sebagai wahana untuk memuaskan berbagai kepentingan dan kebutuhannya.

2.1.1.5.3 Motivasi menurut Teori McClelland (Teori Tiga Kebutuhan/Motif Berprestasi)

Menurut teori ini perbuatan yang dilakukan oleh individu didorong oleh adanya kebutuhan untuk berprestasi sebaik mungkin dalam mencapai tujuan (Surya 2012:57). Teori ini meyakini bahwa *achievement* dan motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam kesuksesan individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam teori ini terdapat tiga jenis motivasi yaitu: motivasi berprestasi (*need for achievement*); motivasi terhadap kekuasaan (*need for power*); dan motivasi afiliasi (*need for affiliation*). Penjelasan mengenai ketiga jenis motivasi tersebut menurut Jamaris (2013:175—176) adalah sebagai berikut:

(1) Motivasi berprestasi, merupakan motivasi yang membuat individu berusaha mencapai prestasi dan berusaha mengatasi segala hambatan yang menghalangi usahanya untuk mencapai prestasi tersebut.

(2) Motivasi terhadap kekuasaan, merupakan daya dorong atau motivasi untuk mencari pengaruh atau kekuasaan secara efektif dan memberikan manfaat.

(3) Motivasi afiliasi, merupakan kebutuhan yang mendorong individu melakukan interaksi sosial dengan individu lainnya.

Menurut McClelland (1961) dalam Surya (2012:57) seseorang memiliki motif yang tinggi ditandai dengan tiga ciri yaitu: (1) menyenangi situasi yang menuntut tanggung jawab pribadi untuk menyelesaikan masalah; (2) cenderung mengambil resiko yang moderat dibanding dengan resiko rendah atau tinggi; (3) selalu mengharapkan balikan nyata dari semua unjuk kerja yang telah dilakukannya.

2.1.1.5.4 Motivasi menurut Vroom (Teori Harapan)

Vroom (1964) dalam Jamaris (2012:176) mendefinisikan motivasi adalah hasil interaksi dari tiga faktor, yaitu: (1) seberapa besar orang menginginkan imbalan, (2) perbuatan atau usaha yang akan menghasilkan apa yang diharapan; (3) perkiraan bahwa prestasi akan menghasilkan perolahan. Kuat atau lemahnya harapan yang dimiliki oleh seseorang, merupakan inti dari kuat tidaknya tindakan yang dilakukan oleh seseorang (Siagian 2012:179). Harapan ini menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan tersebut akan diikuti oleh suatu hasil tertentu dan harapan tersebut memiliki daya tarik bagi orang yang bersangkutan.

2.1.1.5.5 Motivasi menurut Teori ERG

Teori ini dikembangkan berdasarkan kebutuhan manusia yang lebih mendekati kenyataan hidup yang dihadapi sehari-hari. E berarti *existence* atau kebutuhan untuk tetap hidup, R berarti *relatedness* atau kesesuaian, dan G berarti *growth* atau perkembangan, ketiga aspek ini saling berhubungan (Feldman (1986) dalam Jamaris 2012:177).

2.1.1.5.6 Motivasi menurut Teori Equity (Teori Kesejajaran/Keadilan)

Motivasi dipengaruhi oleh perasaan tentang perlakuan yang diterima oleh individu. Menurut Siagian (2012:175) perlakuan yang adil apabila perlakuan itu menguntungkan bagi individu. Teori equity menghasilkan pemahaman terhadap peranan perasaan motivasi seseorang, karena teori ini menganalisis hal-hal yang berkaitan dengan hal-hal berikut ini: (1) faktor-faktor yang menyebabkan individu merasa tidak diperlakukan secara tidak adil oleh institusi dimana Ia bekerja; (2) hal-hal yang menjadi dasar seseorang untuk melakukan penilaian tentang sesuatu yang dirasa adil; (3) hal-hal yang menjadi dasar untuk melakukan perbandingan terhadap sesuatu yang dianggap adil (Jamari 2013:178).

2.1.1.5.7 Motivasi menurut Teori Pencapaian Tujuan

Teori pencapaian tujuan menjelaskan bahwa tujuan yang akan dicapai merupakan faktor dominan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja individu (Jamaris 2013:178). Motivasi kerja individu dapat ditingkatkan dari penetapan tujuan yang akan dicapai. "... semakin tinggi tingkat penerimaan para pelaksana atas kepantasan dan kelayakan tujuan tertentu untuk dicapai, semakin tinggi pula motivasinya untuk mencapai tujuan tersebut" (Siagian 2012:174). Oleh karena itu disarankan beberapa hal berikut: (1) tujuan perlu dirumuskan secara spesifik; (2) tingkat kesukaran merupakan tantangan bagi inidvidu; (3) untuk meningkatkan motivasi dan kinerja suatu tujuan perlu dinternalisasi (diterapkan).

2.1.1.5.8 Teori Penguatan (Skinner)

Penguatan yang diterima oleh seseorang akan mempengaruhi motivasi yang ada di dalam dirinya dalam melakukan tindakan. Penguatan yang diterima

bisa berupa penguatan positif maupun penguatan negatif. Surya (2012:57) menjelaskan “kuat atau lemahnya dorongan bagi seseorang melakukan suatu tindakan banyak tergantung pada faktor-faktor yang memperkuat atau memperlemah dari hasil tindakannya”. Sementara itu, menurut Siagian (2012:174) faktor yang mengendalikan perilaku adalah faktor penguatan. Faktor penguatan ini merupakan suatu konsekuensi yang timbul apabila mengikuti suatu proses, sehingga memperbesar suatu kemungkinan tindakan itu akan diulangi. Prinsip yang digunakan yaitu *operant condisioning.* Setiap respon yang terjadi dari suatu stimulus, akan menjadi stimulus baru untuk kemudian memperoleh penguatan.

Surya (2012:58) mengklasifikasikan penguatan kedalam empat macam, ialah sebagai berikut: (1) penguatan positif, yaitu memberikan penguatan terhadap tindakan yang dinilai positif atau baik; (2) penguatan negatif, yaitu dengan memberikan penguatan untuk meninggalkan tindakan-tindakan yang dipandang negatif atau kurang tepat; (3) penghapusan, yaitu usaha untuk menurunkan tindakan yang tidak dikehendaki dengan memberikan penguatan manakala tindakan itu terjadi; (4) hukuman, yaitu memberikan hukuman bagi yang di pandang tidak sesuai dengan harapan melakukan tindakan yang tepat.

2.1.1.5.9 Teori “X” dan “Y”

Teori “X” dan “Y” dikemukakan oleh Douglas McGregor. Teori ini menekankan pada pentingnya pemahaman tentang peranan sentral yang dimainkan oleh manusia dalam organisasi (McGregor (1960) dalam Siagian 2012:162). Inti teori ini yaitu: (1) teori “X, pada dasarnya manusia cenderung berperilaku negatif; dan (2) teori “Y”, pada dasarnya manusia cenderung

berperilaku positif. Sehingga suatu kinerja yang dihasilkan sangat bergantung dari asumsi motivasi yang digunakan oleh masing-masing individu.

Ada sejumlah teori lain tentang motivasi dalam pekerjaan yang dikemukakan oleh Uno (2010:49) yaitu: (1) teori keadilan (*equality*): motivasi seseorang mungkin dipengaruhi oleh perasaan seberapa baikkah mereka diperlakukan di dalam organisasi apabila dibandingkan dengan orang lain; (2) teori sasaran (*goal*): teori ini didasarkan pada kepercayaan bahwa sasaran orang ditentukan oleh cara mereka berperilaku dalam pekerjaan dan jumlah upaya yang mereka gunakan; dan (3) teori perlambang (*attribution*): motivasi tergantung pada faktor-faktor internal dan faktor eksternal.

Berdasarkan berbagai teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat timbul karena adanya kebutuhan yang harus dipuaskan. Kebutuhan ini berupa tujuan yang diharapkan dapat dicapai melalui tindakan. Tindakan ini dapat diperkuat melalui penguatan dan dapat dipengaruhi oleh pandangan positif atau negatif yang dianut oleh seseorang serta perlakuan yang diterima oleh seseorang dari lingkungannya. Tujuan dari adanya teori motivasi adalah untuk memprediksi perilaku yang disebabkan oleh individu yang termotivasi hingga menimbulkan kinerja yang tinggi.

2.1.1.6 Prinsip-prinsip Motivasi

Surya (2014:58) mengemukakan tujuh prinsip motivasi yang dapat dijadikan acuan diantaranya yaitu:

(1) Prinsip Kompetisi, yaitu persaingan secara sehat baik inter maupun antar pribadi.

(2) Prinsip Pemacu, yaitu dorongan untuk melakukan berbagai tindakan akan terjadi apabila ada pemacu tertentu.

(3) Prinsip Ganjaran dan Hukuman, yaitu dorongan agar dapat menimbulkan ganjaran dan tidak menyebabkan hukuman.

(4) Kejelasan dan Kedekatan Tujuan, yaitu makin jelas dan makin dekat suatu tujuan maka akan makin medorong seseorang untuk melakukan tindakan.

(5) Pemahaman Hasil, yaitu hasil yang dicapai sesorang dapat memberikan motif untuk melakukan tindakan selanjutnya.

(6) Pengembangan Minat, yaitu motivasi akan meningkat apabila memiliki minat yang besar dalam melakukan tindakannya.

(7) Lingkungan yang Kondusif, yaitu lingkungan yang kondusif dapat menumbuhkan motif untuk berperilaku dengan baik dan produktif.

Berbeda dengan pendapat Surya, menurut Hamalik (2014:114) ada beberapa prinsip motivasi yaitu sebagai berikut:

(1) Pujian lebih efektif dari pada hukuman.

(2) Semua kebutuhan psikologis (yang bersifat dasar) harus mendapat pemuasan.

(3) Motivasi yang berasal dari individu lebih efektif dari pada motivasi yang dipaksaan dari luar.

(4) Perbuatan yang sesuai dengan keinginan memerlukan usaha penguatan.

(5) Tugas-tugas yang bersumber dari diri sendiri akan menimbulkan minat yang lebih besar untuk mengerjakannya ketimbang bila dipaksakan.

(6) Motivasi mudah menjalar dan menyebar luas terhadap orang lain

(7) Pemahaman yang jelas tentang tujuan akan merangsang motivasi.

(8) Pujian-pujian yang datang dari luar (*external reward*) kadang-kadang diperlukan dan cukup efektif untuk merangsanng minat yang sebenarnya.

(9) Teknik dan prosedur kinerja yang bermacam-macam efektif untuk memelihara minat.

(10) Minat khusus yang dimiliki oleh individu berdaya guna untuk mempelajari hal yang lainnya.

(11) Tekanan dari kelompok umumnya lebih efektif dalam memotivasi.

(12) Tugas yang terlalu sukar dapat mengakibatkan frustasi sehingga dapat menuju kepada demoralisasi.

(13) Tiap individu memiliki tingkat frustasi dan toleransi yang berbeda.

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

2.1.1.7 Komponen Utama Motivasi

Menurut Dimyati dan Mudjiono (2009:80) ada tiga komponen utama dalam motivasi yaitu sebagai berikut:

(1) Kebutuhan, terjadi apabila individu merasa ada ketidakseimbangan antara apa yang Ia miliki dan yang Ia harapkan. Kebutuhan yang dimiliki oleh

satiap individu tentu berdeda-beda. Ada tiga kebutuhan dasar yang dimiliki oleh setiap orang, yaitu: kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan berprestasi.

(2) Dorongan, merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan atau pencapaian tujuan. Dorongan yang ada di dalam individu berkembang untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut. Dorongan ini berfungsi untuk mengaktifkan tingkah laku.

(3) Tujuan adalah hal yang ingin dicapai oleh seorang individu. Tujuan merupakan pemberi arah pada perilaku seseorang.

Berbeda dengan Dimyati dan Mudjiono, menurut Hamalik (2014:107) motivasi memiliki dua komponen yaitu:

(1) Komponen dalam (*inner component*): ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen ini merupakan kebutuhan yang ingin dipuaskan.

(2) Komponen luar (*outer component*): ialah keinginan dan tujuan yang mengarahkan perbuatan seseorang. Komponen ini merupakan kebutuhan yang hendak dicapai.

Menurut Uno (2010:65) terdapat tiga unsur yang menjadi kunci dari motivasi, yaitu (1) upaya, (2) tujuan organisasi, dan (3) kebutuhan. Seseorang yang mempunyai upaya yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya tentu akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Unsur yang kedua yaitu tujuan organisasi, tujuan organisasi yang ditetapkan secara jelas akan mengarahkan segala aktivitas dan perilaku personal secara mudah untuk tercapainya tujuan

organisasi. Unsur yang terakhir yaitu kebutuhan, unsur ini merupakan suatu keadaan yang harus dipenuhi.

Berdasarkan ketiga penjelasan mengenai komponen utama motivasi dapat disimpulkan bahwa komponen utama motivasi adalah kebutuhan, upaya atau dorongan dan tujuan. Ketiga komponen ini bisa dipengaruhi oleh komponen luar dan komponen dalam. Komponen dalam merupakan kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar merupakan kebutuhan yang hendak dicapai. Ketiganya saling terkait satu sama lain, sehingga menjadi kesatuan komponen yang utuh dan dapat menimbulkan motivasi yang kuat.

2.1.1.8 Ciri-ciri Motivasi

Motivasi merupakan hal yang tidak dapat dilihat, namun dapat diinterprtasikan melalui tindakan yang dilakukan oleh individu. Anoraga (2009:35) mengklasifikasikan ciri-ciri motivasi dari individu kedalam empat macam. Ciri-ciri tersebut adalah sebagai berikut:

(1) Motif adalah majemuk, motivasi tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung secara bersama-sama.
(2) Motif dapat berubah-ubah, motif yang berubah-ubah disebabkan oleh keinginan manusia yang berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan manusia.
(3) Motif berbeda-beda bagi individu, setiap individu memiliki motif yang berbeda walaupun sama-sama melakukan pekerjaan yang sama.
(4) Beberapa motif tidak disadari oleh individu, kuatnya dorongan individu mengakibatkan individu tersebut tidak bisa memahami motifnya sendiri.

Sementara ciri motivasi menurut Sardiman (2011: 83) sebagai berikut:

(1) Tekun menghadapi tugas yaitu dapat bekerja secara terus menerus dalam waktu yang lama dan tidak berhenti sebelum pekerjaan atau tugasnya selesai;

(2) Ulet menghadapi kesulitan yaitu tidak putus asa, menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah;

(3) Lebih senang bekerja mandiri;

(4) Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin;

(5) Dapat mempertahankan pendapatnya yaitu yakin terhadap pendapatnya sendiri dan dapat mempertahankannya.

Dari kedua pendapat yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri motivasi secara umum adalah motivasi itu majemuk, dapat berubah-ubah, berbeda tiap individu, tidak disadari dan tidak terlihat. Ciri motivasi yang terdapat di dalam individu bisa seluruhnya terpenuhi ataupun tidak.

Majemuk misalnya tekun dan ulet dalam menghadi kesulitan. Motivasi dapat berubah-ubah salah satunya disebabkan karena sifat manusia yang mudah bosan. Motivasi yang dimiliki tiap individu berbeda karena sifat manusia yang berbeda, seperti seseorang lebih senang bekerja secara mandiri sedangkan yang lain tidak. Ciri yang terakhir yaitu motivasi tidak disadari, misalnya ketika seseorang dalam keadaan yang mengharuskan mempertahankan diri. Maka orang tersebut secara tidak sadar akan mempertahankan pendapat apa yang telah diyakininya. Motivasi memang tidak terlihat namun dapat diinterprtasikan melalui tingkah laku yang dilakukan oleh masing-masing individu ketika melakukan tindakan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

2.1.1.9 Fungsi Motivasi

Motivasi memiliki fungsi terhadap individu. Menurut Sardiman (2011:85) ada tiga fungsi motivasi, yaitu sebagai berikut:

(1) Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
(2) Menentukan arah perbuatan, yaitu menentukan arah tujuan yang hendak dicapai.
(3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan untuk mencapai tujuan dan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Sejalan dengan pendapat Sardiman, menurut Hamalik (2014: 108) fungsi motivasi ada tiga, yaitu sebagai berikut:

(1) Motivasi mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul suatu perbuatan.
(2) Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan;
(3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Artinya motivasi berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Dari kedua pendapat tentang fungsi motivasi, dapat disimpulkan bahwa fungsi motivasi ada tiga yaitu sebagai pendorong, menentukan arah dan menentukan perbuatan. Sebagai pendorong yaitu mendorong menggerakkan manusia untuk melakukan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sebagai pengarah yaitu menentukan arah perbuatan yang akan dilakukan oleh individu. Dan yang terakhir berfungsi sebagai penentu perbuatan, yaitu menentukan perbuatan mana yang akan dilakukan dan yang tidak dilakukan. Motivasi juga berfungsi untuk mengendalikan tenaga atau upaya seseorang dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila upaya dan usahanya ingin ditingkatkan maka pemberian motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik perlu dilakukan, karena agar lebih terdorong untuk melakukan tindakan tersebut.

2.1.2 Kinerja

Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dalam menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Oleh sebab itu guru perlu meningkatkan kinerjanya.

2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Secara etismologis istilah kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* yang memiliki arti yaitu (1) prestasi, (2) pelaksanaan, (3) pencapaian dan (4) unjuk kerja atau penampilan kerja (Barnawi dan Arifin 2014:11). Menurut Kamus Bahasa Indonesia (2014:422) “kinerja adalah teknik daya operasional atau kerja; prestasi yang diperlihatkan dan sesuatu yang dicapai”. Kinerja merupakan tindakan atau tingkah laku untuk mencapai prestasi kerja. Supardi (2013:45) mengungkapkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas tertentu dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Direktorat Tenaga Kependidikan (2008) dalam Barnawi dan Arifin (2014:11) menjelaskan yang dimaksud dengan kinerja adalah “merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi”. Wujud dari perilaku yang dihasilkan oleh seseorang dalam organisasi itu berupa hasil yang keluar dari sebuah pekerjaan yang merupakan kontribusi terhadap organisasi tersebut. Hasil pekerjaan ini disebut juga dengan prestasi yang dihasilkan oleh seseorang dalam organisasi. Menurut Robbin (1997) dalam Agung dan Yufridawati (2013:155) mengemukakan “bahwa keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja”. Hasil kerja ini merupakan keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkaan. Sependapat dengan Robbin, menurut Suprihantoro (1996) dalam Supardi (2014:46) yang dimaksud dengan kinerja adalah “hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu”.

Whitmore (1997) dalam Uno dan Lamatenggo (2012:60) mengemukakan “kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata”. Berdasarkan pandangan ini, kinerja merupakan pengekspresian potensi diri yang menyeluruh dari individu tersebut, karena jika tidak maka potensi yang dimilliki oleh individu tersebut akan berlangsung tidak optimal. Sedangkan menurut Rachmawati (2013:16) “kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan”.

Pandangan lain dikemukakan oleh King (1993) dalam Uno dan Lamatenggo (2012:61) kinerja adalah “aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepada dirinya”. Dalam hal ini kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas rutin yang dikerjakan oleh seseorang. Sedangkan menurut Barnawi dan Arifin (2014:13) yang dimaksud dengan kinerja adalah “Tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi”.

Dari berbagai pengertian yang dikemukakan para ahli pada prinsipnya kinerja mengarah pada suatu upaya dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Sehingga bisa dikatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Begitu pula dengan Lawler dan Porter (1995) dalam Uno dan Lamatenggo (2012:61) kinerja merupakan “*Sucsesfull role achivement*” yang diperoleh seseorang dari perbuataannya. Pengertian ini menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

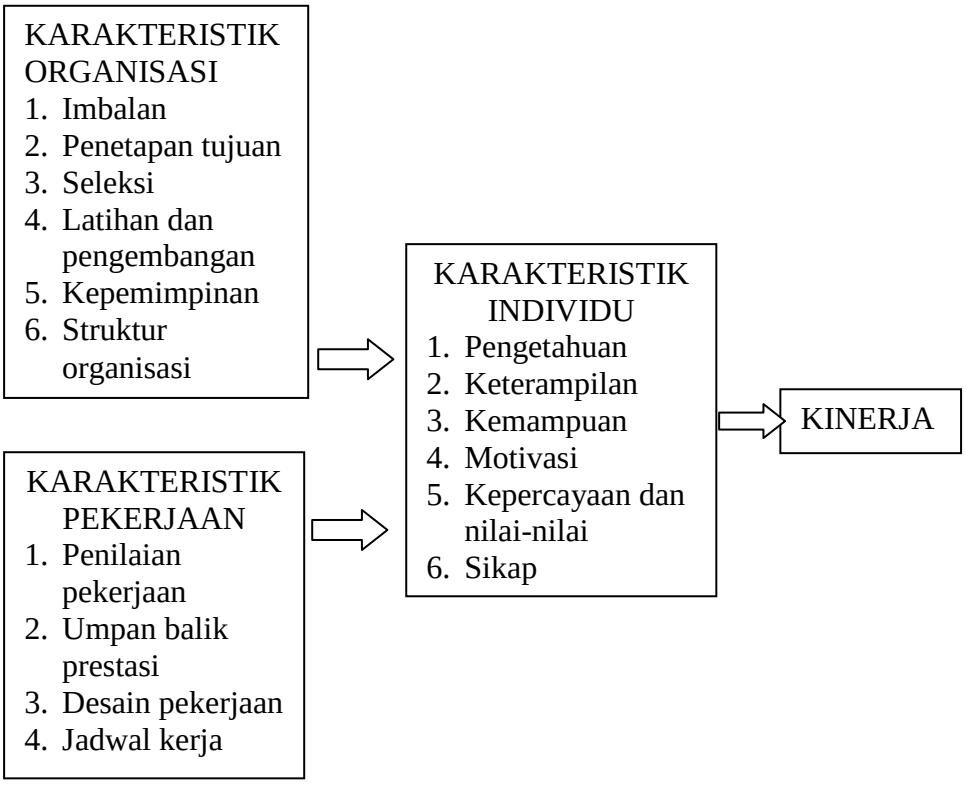
Dari beberapa penjelasan mengenai istilah kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku yang berupa hasil kerja yang dicapai oleh seseorang. Perilaku ini merupakan wujud dari pencapaian harapan yang dimiliki oleh seseorang selama periode tertentu dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Standar atau persyaratan yang harus dicapai ini merupakan indikator keberhasilan dalam kinerja. Tercapainya suatu harapan yang dimiliki seseorang merupakan keberhasilan kinerja.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu. Menurut Supardi (2013:47) faktor yang dapat mempengaruhi mutu kinerja seseorang antara lain: (1) partsisipasi SDM**;** (2) pengembangan karir; (3) komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja; (4) penyelesaian konflik; (5) intensif yang baik, dan; (6) kebanggaan. Berbeda dengan pandangan Supardi, menurut Locke and Latham (1990) dalam Supardi (2013:48) kinerja seseorang secara individual ditentukan oleh beberapa bidang sebagai berikut: (1) kemampuan (*ability*); (2) komitmen (*commitment*); (3) umpan balik (*feedback*); (4) kompleskitas kerja (*task complexity*); (4) kondisi yang menghambat (*situasional constraint*); (5) tantangan (*challenge*); (6) tujuan (*goal*); (7) fasilitas, keakuratan dirinya (*self-afficacy*); (8) arah (*direction*) dan usaha (*eff*ort); (9) daya tahan/ketekunan (*persistenc*e); (10) strategi khusus dalam menghadapi tugas (*task strategies*). Sedangkan Suhardiman (2012) dalam Kompri (2014:163) menjelaskan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu: (1) kemampuan, (2) upaya dan (3) peluang atau kesempatan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun individu diantaranya adalah: lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik, administrasi, pengupahan dan karakteristik dari lingkungan, individu, organisasi maupun karakteristik dari pekerjaan tersebut. Semua karakteristik yang terdapat dalam faktor yang mempengaruhi kinerja ini akan saling berkaitan. Dalam melaksanakan kinerja, karakteristik individu dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Keterkaitan ketiganya

dapat dilihat pada gambar berikut menurut Kopelman (1986) dalam Supardi (2013:51):



Bagan 2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi

Selain faktor yang mempengaruhi kinerja, ada pula variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja. Variabel tersebut yaitu variabel individual, organisasional dan psikologis seperti yang diuraikan di bawah ini menurut Gibson (1985) dalam Supardi (2013: 51):

(1) Variabel individual, terdiri dari: kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis.

(2) Variabel organisasional, terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan struktur.

(3) Variabel psikologis, yaitu: apersepsi, kepribadian, belajar dan motivasi.

Berdasarkan berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi yang telah dijelaskan oleh beberapa ahli maka, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja secara umum ada dua yaitu dari luar dan dari dalam. Faktor dari luar yaitu faktor yang berasal dari organisasi dan dari pekerjaan itu sendiri, sedangkan faktor dari dalam adalah faktor yang muncul dari dalam individu itu sendiri. Kedua faktor ini saling berhubungan dan saling menguatkan satu sama lain, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat dicapai secara maksimal.

2.1.2.3 Kinerja Guru

Kinerja guru "adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya" (Rachmawati 2013:16). Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 tentang Guru dan Dosen: "guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah".

Surya (2000) dalam Supardi (2013:53) menjelaskan bahwa "dalam tingkatan operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional dan eksperensial". Senada dengan Surya, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1994) dalam Supardi (2013:54) menekankan bahwa: "guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lain sehingga tercipta pembelajaran yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan". Sehingga guru merupakan aspek yang penting dan harus ditingkatkan kualitas kinerjanya

karena guru yang kinerjanya berkualitas tinggi akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang baik.

Priansa (2014:79) mengungkapkan bahwa kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja, mulai dari perencanaan pembelajaran, dalam pelaksanaan pembelajaran dikelas dan proses evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa. Sementara menurut Barnawi dan Arifin (2014:14) "kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan". Standar kinerja ini terdapat di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 8 tentang Guru dan Dosen bahwa "guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional".

Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan perbuatan yang ditampilkan guru selama proses pembelajaran (Supardi 2013:54). Kompri (2014:163) menjelaskan yang dimaksud dengan kinerja guru adalah "merupakan proses komunikasi yang berlangsung terus-menerus, yang dilaksanakan kemitraan, antara guru dengan siswa". Dalam kaitannya dengan kinerja guru sekolah dasar, kinerja guru dapat terefleksi dalam tugasnya sebagai seorang pengajar dan sebagai seorang pelaksana administrator kegiatan

mengajarnya. Dengan kata lain, “kinerja guru sekolah dasar dapat terlihat pada kegiatan merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi etos kerja dan disiplin profesional guru” (Uno dan Lamatenggo 2012: 65).

Guru memiliki tugas yang beragam, seperti tugas dibidang profesi, bidang kemanusiaan serta bidang kemasyarakatan (Priansa 2014:79). Selain menjalankan tugasnya guru juga memiliki peran dan fungsi yang berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah. Adapun peran dan fungsi guru menurut Mulyasa (2012:19) adalah sebagai berikut:

(1) Sebagai pendidik dan pengajaran, bahwa setiap guru harus memiliki kestabilan emosi, ingin memajukan siswa, bersikap realitas, jujur dan terbuka serta peka terhadap perkembangan, terutama inovasi pendidikan. Untuk mencapai semua itu, guru harus memiliki pengetahuan yang luas, menguasai berbagai jenis pembelajaran, menguasai teori dan praktek pendidikan, serta menguasai kurikulum dan metodologi pembelajaran.

(2) Sebagai pengelola pembelajaran, bahwa setiap guru harus mampu dan menguasai berbagai metode pembelajaran dan memahami situasi belajar mengajar di dalam maupun di luar kelas.

(3) Sebagai administrator, setiap guru akan dihadapkan pada berbagai tugas administrasi, sehingga harus memiliki pribadi yang jujur, teliti, rajin serta memahami strategi dan manajemen pendidikan.

(4) Sebagai pemimpin, bahwa setiap guru adalah pemimpin, yang harus memiliki kepribadian, menguasai ilmu kepemimpinan, prinsip hubungan

antar manusia, teknik berkomunikasi serta menguasai berbagai aspek kegiatan organisasi sekolah.

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

Tugas utama guru adalah mengajar. “Mengajar adalah usaha guru dalam menciptakan kondisi-kondisi atau mengatur lingkungan sedemikian rupa, sehinggga terjadi interaksi antara siswa dengan lingkungan, termasuk guru dan media pengajaran” (Uno dan Lamatenggo 2012:67). Namun dalam mengajar guru tidak hanya meningkatkan profesionalisme semata untuk mencapai tujuan pembelajaran tersebut. Tetapi juga guru dituntut agar mampu melakukan administrasi penunjang kegiatan pembalajaran.

Kinerja merupakan gambaran hasil kerja seseorang. Hasil kerja ini berkaitan dengan tugas yang menjadi tangggung jawab seorang individu. Bagi guru tugas rutin dalam kinerjanya adalah tugas pembalajaran dikelas, dan disisi lain guru memiliki tugas untuk merencanakan, pengelolaan dan administrasi atas tugas-tugas pembelajaran tersebut.

Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Kompetensi yang menjadi prasyarat tersebut sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 10 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa kompetensi tersebut meliputi

kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

> Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengolah pembelajaran siswa yang meliputi pemahaman terhadap siswa, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai kemampuan yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian adalah kepribadian yang mantap, skill dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi siswa dan berakhlak mulia. Kompetensi profesi adalah kemampuan penyesuaian bahan mata pelajaran pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing siswa memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar Nasional Pendidikan. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, tenaga kependidikan, orang tua/wali siswa dan masyarakat sekitar (Supardi 2014:69).

2.1.2.3.1 Kompetensi Pedagogik

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat 3 butir a dalam Mulyasa (2012:75) dikemukakan bahwa kompetensi Pedagogik merupakan kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap siswa, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai minat dan potensi yang dimilikinya. Lebih lanjut, Mulyasa (2012:75) mengemukakan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran siswa yang sekurang-kurangnya meliputi: (1) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (2) pemahaman terhadap siswa; (3) pengembangan kurikulum ; (4) perancangan pembelajaran; (5) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (6) pemanfaatan teknologi pembelajaran; (7) evaluasi hasil belajar; (8) pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya.

Secara operasional, kemampuan mengelola pembelajaran menyangkut tiga fungsi menejerial, yaitu perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian. Sebagaimana yang dipaparkan oleh Mulyasa (2012: 78) yaitu sebagai berikut:

(1) Perencanaan menyangkut penetapan tujuan, kompetensi serta memperkirakan cara pencapaiannya. Perencanaan merupakan fungsi sentral manajemen pembelajaran dan harus berorientasi ke masa depan. Dalam pengambilan dan pembuatan keputusan tentang proses pembelajaran harus melakukan berbagai pilihan menuju tercapainya tujuan. Guru sebagai manajer pembelajaran harus mampu mengambil keputusan yang tepat untuk mengelola berbagai sumber, baik sumber daya, sumber dana, maupun sumber belajar untuk membentuk kompetensi dasar dan mencapai tujuan pembelajaran.

(2) Pelaksanaan atau sering disebut implementasi adalah proses yang memberikan kepastian bahwa proses belajar mengajar telah memiliki sumber daya manusia dan sarana prasana yang diperlukan, sehingga dapat membentuk kompetensi dan mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam fungsi manajerial pelaksanaan proses pembelajaran, selain tercakup fungsi pengorganisasian terdapat pula fungsi kepemimpinan.

(3) Pengendalian atau ada juga yang menyebut evaluasi dan pengendalian, bertujuan menjamin kinerja yang dicapai sesuai dengan rencana atau tujuan yang telah ditetapkan. Dalam proses manajerial terakhir ini perlu dibandingkan kinerja aktual dengan kinerja yang telah ditetapkan (kinerja standar). Guru sebagai manajer pembelajaran harus mengambil langkah

bila terdapat perbedaan yang signifikan antara pembelajaran faktual dengan yang telah direncanakan.

2.1.2.3.2 Kompetensi Kepribadian

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir b dalam Mulyasa (2012:117) dikemukakan bahwa ”Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi siswa, dan berakhlak mulia”. Kepribadian guru memiliki peran yang besar terhadap keberhasilan pendidikan, khususnya dalam kegiatan pembelajaran. Hal ini karena kepribadian seorang guru akan menjadi teladan bagi para siswa yang diajarnya. Sehingga “setiap guru dituntut untuk memiliki kompetensi kepribadian yang memadai, bahkan kompetensi ini akan melandasi atau menjadi landasan bagi kompetensi-kompetensi lainnya” (Mulyasa 2012:117).

2.1.2.3.3 Kompetensi Profesional

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dalam Mulyasa (2012:135) dikemukakan bahwa kompetensi profesional adalah “Kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing siswa memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan”. Profesionalisme merupakan bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesional (Surya 2014:353). Secara umum ruang lingkup kompetensi profesional guru menurut Mulyasa (2012: 136) dapat diidentifikasikan sebagai berikut: (1) mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis dan sebagainya; (2) mengerti

dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan siswa; (3) mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggungjawabnya; (4) mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi; (5) mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media, dan sumber belajar yang relevan; (6) mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran; (7) mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar siswa; dan (8) mampu menumbuhkan kepribadian siswa.

2.1.2.3.4 Kompetensi Sosial

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir d dalam Mulyasa (2012:173) dikemukakan bahwa kompetensi sosial adalah "Kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali siswa dan masyarakat sekitar". Hal tersebut diuraikan lebih lanjut dalam Rencana Peraturan Pemerintah dalam Mulyasa (2012:173) tetang Guru, bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat, yang sekurang-kurangnya memiliki kompetensi berikut: (1) berkomunikasi secara lisan, tulisan dan isyarat; (2) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; (3) bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali siswa; dan (4) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Guru adalah makhluk sosial yang tidak terlepas dari interaksi dengan kehidupan sosial di masyarakat. Sehingga seorang guru harus memiliki kompetensi sosial yang memadai seperti tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan

disiplin. Seorang guru harus mencerminkan kepribadian seorang pendidik. Bukan hanya mengajar, tetapi menjadi teladan bagi para siswa dan masyarakat sekitar. Karena guru seringkali dijadikan panutan oleh masyarakat. Sehingga guru yang memiliki kompetensi sosial yang baik tentunya akan mamahami nilai dan norma yang ada di lingkungan masyarakat dimana Ia berada dan dapat bertindak sesuai norma dan aturan yang ada.

Dari beberapa pengertian kinerja guru, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas, peran dan fungsinya sebagai seorang guru serta memenuhi empat kompetensi yang dipersyaratkan. Tugas guru meliputi bidang profesi, bidang kemanusiaan serta bidang kemasyarakatan. Peran dan fungsinya meliputi sebagai pendidik, anggota masyarakat, pemimpin, administrator dan yang paling utama adalah pengelola pembelajaran. Kompetensi yang dipersyaratkan sebagai seorang guru adalah kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial. Baik tugas, peran dan fungsi maupun kompetensi yang dipersyaratkan harus berjalan secara seimbang dan optimal, sehingga dapat menciptakan sebuah kinerja guru yang utuh dan maksimal.

2.1.2.4 Penilaian Kinerja Guru

Handoko (2014:135) mengungkapkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses organisasi dalam mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2009 Nomor 16 dalam Priansa (2014:354), menegaskan bahwa penilaian kinerja guru adalah “penilaian dari tiap butir

kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya". Sedangkan menurut Barnawi dan Arifin (2014:25) menjelaskan bahwa "penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan proses membandingkan antara kinerja aktual dengan kinerja ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam periode tertentu. Priansa (2014:355) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan penilian kinerja guru adalah "suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan memetakan sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil kerja guru terkait dengan peran yang diembannnya".

Menurut Supardi (2013:47) terdapat aspek yang dapat menilai kinerja guru. Aspek- aspek yang dapat digunakan untuk menilai kinerja atau prestasi kerja diantaranya: (1) kemampuan kerja; (2) kerajinan; (3) kedisiplinan; (3) hubungan kerja; (5) prakarsa; (6) kepemimpian atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Secara umum, penilaian kinerja guru menurut Barnawi dan Arifin (2014:24) memiliki 2 fungsi utama yaitu: (1) untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan; (2) untuk menilai angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah yang dilakukannya pada tahun tersebut.

Adapun tiga aspek yang dapat dinilai dari kinerja guru dalam suatu organisasi. Menurut Riva'i (2004) dalam Supardi (2014:71) kemampuan tersebut yaitu: (1) kemampuan teknik yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan,

metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh; (2) kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional; dan (3) kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi.

Ada tiga indikator penilaian kinerja guru yang dikemukakan oleh Rachmawti (2014:121) meliputi: (1) rencana pembelajaran (RPP); (2) prosedur pembelajaran; dan (3) hubungan antar pribadi. Penilaian kinerja guru dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut *The Nasioanl Council For Acreditasion Of Teacher Education* (2002) dalam Supardi (2013:49) yang dapat dijadikan indikator standar kinerja guru diantaranya:

Standar 1: *Knowledge, Skills, and Dispositions* (Pengetahuan, kemampuan dan karakter seseorang secara alami)

Standar 2: *Assesment System and Unit Evaluation* (Sistem penilaian dan standar penilain)

Standar 3: *Field Experienceand Clinical Practice* (Pengalaman lapangan secara nyata)

Standar 4: *Divercity* (Pemahaman lingkungan)

Standar 5:*Faculty Qualification, Performance, and Development* (Kualitas kemampuan, penampilan dan pengembangan)

Standar 6: *Unit Govermance and Resources* (Standar Pemerintahan dan penggunaan sumber)

Indikator tersebut menunjukkan bahwa standar kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru. Indikator tersebut meliputi: pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan dan pengembangan.

Penilaian kinerja guru ini juga memiliki tujuan. Tujuan dari penilaian kinerja terhadap guru menurut Werther dan Davis (1996) dalam Priansa (2014:356) berkenaan dengan: (1) peningkatan kinerja; (2) penyesuaian kompetensi; (3) keputusan penempatan; (4) kebutuhan pengembangan dan pelatihan; (5) perencanaan dan pengembangan karir; (6) prosedur perekrutan; (7) kesalahan desain pekerjaan dan ketidakakuratan informasi; (8) kesempatan yang sama; (9) tantangan eksternal; (10) umpan balik.

Berdasarkan berbagi pengertian mengenai penilaian kinerja guru dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru adalah membandingkan kinerja aktual dengan kinerja ideal yang meliputi empat kompetensi dan tiga kemampuan. Kinerja aktual adalah kinerja yang telah dilaksanakan oleh guru berdasarkan rencana yang telah ditetapkan, sedangkan kinerja ideal adalah kinerja yang telah direncanakan oleh guru yang diharapkan dapat tercapai dengan baik. Empat kompetensi ini meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial. Tiga kemampuan yang dinilai yaitu kemampuan teknik, kemampuan konseptual dan hubungan interperseonal. Empat kompetensi dan tiga kemampuan ini diharapkan dapat berjalan secara ideal sesuai dengan yang direncanakan.

2.2 Kajian Empiris

Penelitian mengenai kinerja guru yang berhubungan dengan motivasi kerja sebelumnya telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Hasil penelitian yang relevan tersebut dapat dijadikan gambaran penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

(1) Suryani Dewi Pratiwi (2013) dari Universitas Sebelas Maret Surakarta dalam jurnal penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri Di Kabupaten Wonogiri". Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 sehingga H0 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa (1) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, (2) terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja guru, (3) terdapat pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru terhadap kinerja guru, (4) terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru, dan (5) terdapat pengaruh dari motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri (Jurnal Pendidikan Insan Madiri: Vol. 1 No. 1 (2013)).

(2) Yusra Abbas (2013) dari Universitas Muhammadiyah Maluku Utara dalam jurnal penelitiannya yang berjudul "Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kinerja Guru". Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi

intrinsik memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja guru, (2) terdapat hubungan yang positif antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja guru. (3) terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja guru (Humanitas, Vol. X No. 1 Januari 2013).

(3) Pujiyanti dan Isroah (2012) dari Universitas Negeri Yogyakarta dalam jurnal penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru yang ditunjukkan dengan nilai rx1y= 0,675, r2 sebesar 0,456, t*hitung* > t*tabel* yaitu: 7,085 > 1,671; (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru yang ditunjukan dengan nilai rx2y = 0,892, r2 sebesar 0,795 t*hitung* > t*tabel* yaitu: 15,268 > 1,671 dengan; 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru yang ditunjukkan dengan Ry(1,2) = 0,938, R2 sebesar 0,880, dan F*hitung* > F*tabel* yaitu: 216,172 > 3,51 (Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia Halaman 184-207).

(4) Iskandar (2012) dari Universitas Negeri Semarang dalam jurnal penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa melalui hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa (1) motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal, (2) lingkungan kerja mempunyai

pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal. (3) Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal. Kesimpulan penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran di SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal baik secara parsial maupun simultan (Educational Manajemen 1(2) (2012)).

(5) Dewi Urip Wahyuni (2011) dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Fatahillah Surabaya dalam jurnal penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru STS di Surabaya". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel bebas komitmen organisasional dan motivasi kerja dengan kinerja Guru STS. Komitmen organisasional dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja Guru STS karena nilai F*hitung* (55,652) > nilai F*tabel* (3,26) (Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol.2, No.1 April 2011, 99-11).

(6) Alice Tjandralila Rahardja (2004) Guru SMUK Bpk Penabur dalam jurnal penelitiannya yang berjudul "Hubungan Antara Komunikasi antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK PENABUR Jakarta". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel komunikasi antar pribadi guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan variabel kinerja guru. Koefisien korelasi

ganda (R) sebesar 0,533 dan persamaan regresi liniernya Y = 4,214 + 0,297X1+ 0,651X2. Koefisien determinannya sebesar 0,285 yang berarti kontribusi variabel komunikasi antar pribadi guru dan variabel motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru SMUK BPK PENABUR Jakarta sebesar 28,5% (Jurnal Pendidikan Penabur No.03/Th.III/Desember 2004).

(7) I Ketut Darmada, dkk. (2013) dari Universitas Pendidikan Ganesha dalam jurnal penelitiannya yang berjudul "Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Mendoyo Kabupaten Jembrana". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa melalui uji analisis data diperoleh beberapa temuan sebagai berikut: (1) terdapat kontribusi yang signifikan antara Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi Y; (2) terdapat kontribusi yang signifikan antara iklim kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi Y; (3) terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja guru (X3) terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi Y; (4) terdapat kontribusi yang signifikan antara manajerial kepala sekolah (X1), iklim kerja (X2), motivasi kerja guru (X3) terhadap kinerja guru (Y) (e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha, Jurusan Pendidikan Dasar (Volume 3 Tahun 2013)).

(8) Engkay Karweti (2010) Guru SLBN Subang Karang Anyar dalam jurnal penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB DI Kabupaten Subang". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang sebesar 54.5%. Sisanya yaitu sebesar 45.5% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain. Kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang (Jurnal Penelitian Vol. 11 No. 2 Oktober 2010).

(9) Multi Sukrapi, dkk. (2014) dari Bogor Agricultural University (Institut Pertanian Bogor) dalam penelitiannya jurnal internasional yang berjudul "*The Relationship between Professional Competence and Work Motivation with the Elementary School Teacher Performance*" (Hubungan antara Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja dengan kinerja guru SD). "*Results showed (1) there is a significant positive relationship between the professional competence with of the teacher's performance, (2) there is a significant positive relationship between motivation with performance of teachers, (3) there is a significant positive relationship between professional competence of teachers and work motivation of teachers together with teachers' performance*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) ada hubungan positif yang signifikan antara kompetensi

profesional dengan kinerja guru, (2) ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi dengan kinerja guru, (3) terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompetensi profesional guru dan motivasi kerja guru bersama-sama dengan kinerja guru (Asian Journal and Sosial Studies (ISSN:2321-2799) Volume 02-Isuue 05, Oktober 2014).

(10) Ahiauzu Levi Uche, *et al.* (2011) School of Business Education Federal College of Education (Technical), Omoku, Rivers State, Nigeria, dalam penelitiannya jurnal internasional yang berjudul "*Relationship Between Motivational Factors and Teachers' Performance on the Job in Ogba/Egbema/Ndoni Local Government Area, of Rivers State*" (Hubungan Antara Faktor Motivasi dan Kinerja Guru di Ogba/Egbema/Ndoni Local Government Area, of Rivers State). "*The findings indicated that there is a significant relationship between motivational factors and teacher's' performance and a significant relationship existing between teachers experience and their job performance*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara faktor motivasi dan kinerja guru; ada hubungan yang signifikan antara pengalaman guru dan prestasi kerja mereka (Mediterranean Journal Of Social Sciences, ISSN 2039-2117 Vol. 2 (5) Oktober 2011).

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti memiliki persamaan dan perbedaan dengan penlitian relevan yang telah dipaparkan di atas. Letak perbedaan secara umum dengan sepuluh penelitian diatas diantaranya yaitu: (1) waktu pelaksaan penelitian, (2) objek penelitian, dan (3) tempat pelaksanaan

penelitian. Sedangkan persamaannya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti secara umum terletak pada (1) variabel yang diteliti yaitu sama-sama meneliti tentang motivasi kerja terhadap kinerja guru; (2) pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif.

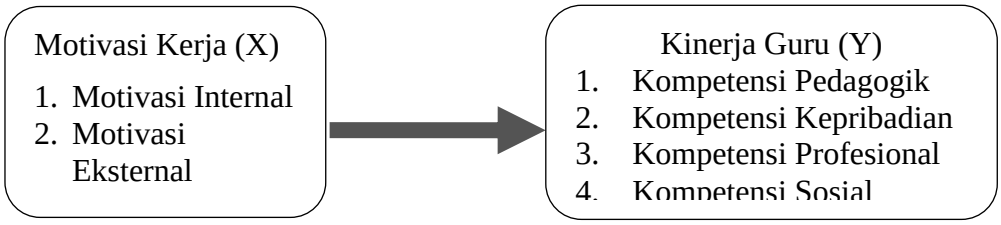
Dari berbagai hasil penelitian yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh guru. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh guru, maka dapat diprediksi akan menghasilkan kinerja yang baik. Banyaknya penelitian terdahulu yang meneliti tentang kinerja dan motivasi guru, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Jika masalah yang sejenis terjadi di objek penelitian, maka permasalahan tentang kinerja guru perlu mendapatkan penangangan yang khusus. Sehingga menguatkan pemerintah untuk mengambil keputusan yang tepat guna meningkatkan motivasi, seeta meningkatkan kualitas kinerja guru yang memiliki tujuan akhir yaitu mengingkatnya kualitas pendidikan Indonesia.

2.3 Kerangka Berfikir

Dalam rangka menyiapkan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas melalui pendidikan, maka meningkatkan kualitas tenaga kependidikan perlu ditingkatkan. Kualitas tenaga kependidikan dilihat melaui kinerja yang dihasilkan. Kinerja guru adalah seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh guru pada saat menjalankan tugas, peran dan fungsinya yang sesuai dengan kompetensi yang dipersyaratkan yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial.

Aspek kinerja guru sangat dipengaruhi oleh motivasi yang dimiliki oleh guru, karena kinerja merupakan interaksi antara kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh seseorang. Motivasi merupakan dorongan yang ada di individu baik berupa dorongan dari dalam individu itu sendiri (intrinsik) maupun dorongan dari luar individu (ekstrinsik) untuk melakukan suatu tindakan yang memiliki tujuan tertentu. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi tentu akan melakukan segala tindakan untuk mencapai tujuannya yang dilakukan dengan sebaik mungkin. Hal ini berlaku juga bagi seorang guru dalam sebuah organisasi. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi di dalam melaksanakan tugasnya tentu akan berbuat semaksimal mungkin guna mencapai tujuan yang akan dicapai. Tujuan dari adanya kinerja yang maksimal ini tentunya diharapkan dapat meningkat kualitas pendidikan dan pengajaran yang dilakukan oleh guru, sehingga dapat menciptakan sumberdaya manusia yang berkualiatas sebagai penerus bangsa.

Dari uraian tersebut, maka diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh guru maka, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dibawah ini dikemukakan kerangka berfikir hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru.



Bagan 2.4 Kerangka Berpikir Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:99) menjelaskan bahwa “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan landasan teori dan kerangka berfikir, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.4.1. Hipotesis Operasional

H0: Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan.

Ha: Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan.

2.4.2. Hipotesis Statistik

$H0 : \mu = 0$

$Ha : \mu \neq 0$

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

Pada bagian metodologi penelitian, akan dijelaskan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini. Metode yang digunakan yaitu: (1) desain penelitian; (2) populasi dan sampel; (3) variabel penelitian; (4) definisi operasioanl; (5) teknik pengumpulan data; (6) instrumen penelitian dan; (7) analisis data. Uraian selengkapnya ialah sebagai berikut:

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian meliputi pendekatan, jenis dan gambaran desain penelitian yang akan dilaksanakan. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *kuantitatif.* Penelitain kuantitatif adalah penelitian yang data penelitiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode penelitian ini "berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statisktik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan" (Sugiyono 2014:11).

Jenis penelitiannya adalah penelitian *desktiptif.* Menurut Dantes (2012:51) penelitaian deskriptif adalah suatu "penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu fenomena/peristiwa secara sistematis sesuai dengan apa adanya". Sedangkan menurut Syukri (2008:2.23) penelitian deskriptif adalah penelitian yang ditujukan untuk menggambarkan fenomena yang berlangsung pada saat ini atau lampau.

Penelitian deskriptif dapat diklasifikasikan dalam beberapa jenis. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif jenis *penelitian survei*. Penelitian suvei adalah "penelitian untuk mendapatkan gambaran tentang fakta-fakta dari gejala seperti pendapat masyarakat, keadaan sosial, ekonomi, politik, sikap serta karakteristik demografi dari suatu kelompok individu" (Suprapto 2013:14). Menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2014:12) menyatakan bahwa penelitian survei adalah "penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis". Tujuan utama survei adalah mengetahui gambaran umum karakteristik dari populasi (Syukri 2008:2.24). Berikut bagan desain penelitian:

Bagan 3.1. Desain Penelitian

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dan sempel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.1 Populasi

"Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya" (Sugiyono 2014:119). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan

Kajen Kabupaten Pekalongan yang berjumlah 88 guru, baik guru mata pelajaran, guru kelas, guru berstatus PNS maupun Non PNS.

Tabel 3.1. Populasi Penelitian

No	Nama Sekolah	Guru
1	SD Negeri 01 Gejlig	8 Guru
2	SD Negeri 02 Gejlig	8 Guru
3	SD Negeri 03 Gejlig	8 Guru
4	SD Negeri 01 Kebonagung	8 Guru
5	SD Negeri 02 Kebonagung	8 Guru
6	SD Negeri Rowolaku	8 Guru
7	SD Negeri Salit	8 Guru
8	SD Negeri 01 Sambiroto	8 Guru
9	SD Negeri 02 Sambiroto	8 Guru
10	SD Muhammadiyah Kajen	16 Guru
Jumlah		88 Guru

Sumber: Data Laporan Pengawas UPT Pendidikan dan Kebudayaan Bulan November 2014

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014:120) sampel adalah "bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling* yaitu "teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel" (Sugiyono 2014:122), dengan menggunakan teknik jenis *Proportionate Stratified Random Sampling.*

Menurut Suprapto (2013:67) yang dimaksud dengan *Proportionate Stratified Random Sampling* (Simpling random strata) adalah proses pemilihan sampel secara proporsional tiap kelompok, dimana dari setiap kelompok diambil sub jumlah individu berdasarkan persentase untuk masing-masing kelompok dan kemudian dalam pemilihan individu dilakukan secara *random* tiap kelompok.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan melihat tabel *Krecjie* dengan taraf kesalahan 5%. Sehingga dapat ditentukan sampel dalam penelitian ini adalah 68 dari populasi sebanyak 88 guru. Pengambilan sampel menggunakan rumus *proporsional random sampling* menurut Sugiyono (1999) dalam Riduwan (2013:66) adalah sebagai berikut:

$$ni = \frac{Ni}{N} . n$$

Keterangan : ni = jumlah sampel menurut stratum

n = jumlah sampel seluruhnya

Ni = jumlah populasi menurut stratum

N = jumlah populasi seluruhnya

Berdasarkan rumus yang dikemukakan oleh Riduwan, maka dapat diambil sampel dari populasi secara keseluruhan, rinciannya yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2. Pengambilan Sampel

No.	Nama Sekolah	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1.	SD Negeri 01 Gejlig	8 Guru	8/89 x 68 = 6,11 = 6
2.	SD Negeri 02 Gejlig	8 Guru	8/89 x 68 = 6,11 = 6
3.	SD Negeri 03 Gejlig	8 Guru	8/89 x 68 = 6,11 = 6 (diambil 7)
4.	SD Negeri 01 Kebonagung	8 Guru	8/89 x 68 = 6,11 = 6
5.	SD Negeri 02 Kebonagung	8 Guru	8/89 x 68 = 6,11 = 6
6.	SD Negeri Rowolaku	8 Guru	8/89 x 68 = 6,11 = 6
7.	SD Negeri Salit	8 Guru	8/89 x 68 = 6,11 = 6
8.	SD Negeri 01 Sambiroto	8 Guru	8/89 x 68 = 6,11 = 6
9.	SD Negeri 02 Sambiroto	8 Guru	8/89 x 68 = 6,11 = 6
10.	SD Muhammadiyah Kajen	16 Guru	16/89 x 68 = 12,22= 12 (diambil 13)
Jumlah		89 Guru	68 Guru

3.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah "suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya" (Sugiyono 2014: 64). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

3.3.1 Variabel Bebas

Variabel bebas merupakan "variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat" (Sugiyono 2014:64). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja guru.

3.3.2 Variabel Terikat

Variabel terikat "merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas" (Sugiyono 2013:64). Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja guru.

3.4 Definisi Operasional

Pada penelitian ini, variabel yang akan diteliti yaitu motivasi kerja (variabel bebas) dan kinerja guru (variabel terikat). Variabel-variabel tersebut akan didefinikan secara operasional yaitu sebagai berikut:

3.4.1 Definisi Operasional Motivasi Kerja

Motivasi kerja guru adalah dorongan yang ada di dalam seorang guru untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu yang berhubungan dengan proses pembelajaran dan faktor pendukungnya yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dorongan ini ada yang berasal dari dalam dan dari luar yang ada pada seorang guru untuk melakukan suatu kegiatan yang dapat terlihat dari dimensi internal dan eksternal.

3.4.2 Definisi Operasioanl Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang meliputi kegiatan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, mebimbing dan melatih siswa, dan melaksanakan tugas tambahan. Kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang diperoleh melalui instrumen pengumpulan data tentang kinerja seseorang. Sesuai dengan Undang-Undang Tahun 2005 Nomor 14 tentang Guru dan Dosen, kinerja guru dapat ditunjukkan melalui 4 kompetensi yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam pengambilan data melalui beberapa cara baik melalui sumber primer maupun sumber sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik wawancara, angket dan dokumentasi.

3.5.1 Wawancara

Menurut Riduwan (2013:74) “wawancara adalah salah satu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya”. Sedangkan menurut Moleong dalam Syukri, dkk. (2008:8-26)

"Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu". Wawancara dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon (Sugiyono 2014: 188).

Pada penelitian ini menggunakan teknik wawancara yaitu wawancara tidak terstruktur. Wawancara yang dilakukan dalam rangka pengumpulan data dilakukan secara bebas. Bebas dalam arti tidak tersusun secara sistematis dan lengkap. Pedoman pelaksanaannya hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini berfungsi untuk mendapatkan informasi tentang permasalahan manajemen di Sekolah Dasar di Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan. Wawancara yang telah dilakukan dalam studi pendahuluan berupa dengan pengawas, beberapa kepala sekolah dan guru di Sekolah Dasar di Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan pada bulan Januari hingga Februari 2015.

3.5.2 Angket/Kuesioner

Menurut Cristensen (2004) dalam Sugiyono (2014:193) menyatakan bahwa:

> Kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, di mana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti, peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian dan perilaku dari responden. Dangan kata lain, peneliti dapat melakukan pengukuran bermacam-macam karakteristik dengan menggunakan kuesioner.

Sugiyono (2014: 193) mendefinisikan kuesioner atau angket sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Pertanyataan yang ada dalam kuasioner bisa berupa pertanyaan tertutup dan terbuka. Pada penelitian ini menggunakan kuasioner pertanyaan tertutup. "Pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia" (Sugiyono 2014: 194).

Model angket yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket tertutup dengan skala *Likert* yang dimodifikasi. Skala *Likert* adalah "skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial" (Sugiyono 2014:136). Fenomena yang dimaksud dalam penelitian ini adalah variabel penelitian.

3.5.3 Dokumentasi

Dalam penelitian ini juga menggunakan teknik dokumentasi. Menurut Riduwan (2013:77) "dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter data yang relevan dengan penelitian". Metode ini digunakan dalam rangka pengumpulkan data untuk mengetahui kinerja guru dan motivasi kerja guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan.

3.6 Instrumen Penelitian

Sebuah penelitian yang baik tentu memiliki instrumen penelitian yang merupakan alat untuk memperoleh data penelitian. Menurut Sugiyono (2014:148) "instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati". Secara spesifik semua fenomena

ini disebut variabel penelitian. Sedangkan menurut Riduwan (2013:78) Instrumen penelitian adalah alat yang "digunakan untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti". Pengukuran ini bertujuan menghasilkan data kuantitatif yang tepat dan akurat pada objek penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket atau kuesioner yang berungsi untuk memperoleh data motivasi kerja dan kinerja guru di Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan.

3.6.1 Angket/Kuesioner

Instrumen penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu kuisioner atau angket. Ada 2 angket yang digunakan dalam penelitian ini. Angket pertama digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru dan angket yang kedua untuk mengukur kinerja guru. Jenis angkat yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup dengan skala *Likert* yang dimodifikasi.

Menurut Soemanto (2014:102) ada dua bentuk pertanyaan dalam skala *Likert*, yaitu bentuk pernyatan positif (*favourable*) dan negatif (*unfavourable*). Bentuk pernyataan positif berfungsi untuk mengukur sikap positif dan bentuk pernyataan negatif berfungsi untuk mengukur sikap negatif objek sikap.

Tabel 3.3. Bentuk Pernyataan F dan U: Sangat Tidak Setuju-Sangat Setuju

Bentuk Pernyataan	Alternatif Jawaban	Skor
Positif/Favourable	Sangat satuju	4
	Setuju	3
	Tidak setuju	2
	Sangat tidak setuju	1
Negatif/Unfavourable	Sangat satuju	1
	Setuju	2
	Tidak setuju	3
	Sangat tidak setuju	4

Dalam penelitian ini menggunakan bentuk pernyataan F (*Favourable*) dan U (*Unfavourable*) dengan alternatif jawaban Sangat Tidak Setuju – Sangat Setuju. Untuk menguji instrumen yang berupa angket yang telah dibuat, maka perlu diuji keterandalannya dengan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Pengujian ini dilakukan melalui uji coba angket terhadap 20 guru di luar sampel yang merupakan sisa dari penarikan sampel penelitian.

Tabel 3.4. Sampel Uji Coba

No.	Nama Sekolah	Sampel Uji Coba
1.	SD Negeri 01 Gejlig	8 -6 = 2 Guru
2.	SD Negeri 02 Gejlig	8 -6 = 2 Guru
3.	SD Negeri 03 Gejlig	8 -7 = 1 Guru
4.	SD Negeri 01 Kebonagung	8 -6 = 2 Guru
5.	SD Negeri 02 Kebonagung	8 -6 = 2 Guru
6.	SD Negeri Rowolaku	8 -6 = 2 Guru
7.	SD Negeri Salit	8 -6 = 2 Guru
8.	SD Negeri 01 Sambiroto	8 -6 = 2 Guru
9.	SD Negeri 02 Sambiroto	8 -6 = 2 Guru
10.	SD Muhammadiyah Kajen	16 -13 = 3 Guru
Jumlah		**20** Guru

3.6.1.1 Validitas Angket

Arikunto (2010: 211) menjelaskan bahwa “validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen”. Uji validitas ini penting karena instrumen bisa dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini berupa validitas konstruk karena instrumennya berupa nontes. Sugiyono (2014: 170) menjelaskan bahwa “instrumen yang nontes digunakan untuk mengukur sikap cukup memenuhi validitas konstruksi

(construct)". Menurut Sugiyono (2014:172) pengujiannya dapat melalui pendapat para ahli dalam hal ini yaitu dosen pembimbing. Kemudian dilanjutkan dengan uji validitas kuesioner yang sudah diujicobakan dengan menggunakan rumus Korelasi *Person Product Moment*. Menurut Riduwan (2013: 98) rumus yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{hitung} = koefisien korelasi

$\sum X$ = jumlah skor item

$\sum Y$ = jumlah skor total (seluruh item)

N = banyaknya responden

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05 dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu jika $r_{hitung} \geq r_{tabel,}$ maka instrumen dinyatakan valid (Priyatno 2010: 91). Untuk memudahkan uji validitas dalam penelitian ini, maka dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20. Langkah-langkah menghitung validitas menggunakan SPSS versi 20 yaitu: (1) masukan seluruh data dan skor total; (2) *Analize>> Corelate >>Bivariate*; (3) masukkan seluruh item ke dalam kotak *Variabels*; (4) *Klik Pearson >> OK.*

Dalam pengujian validitas item angket uji coba, diketahui N=20 maka r*tabel* pada taraf kesalahan 0,05 sebesar 0,444. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria dalam pengambilan keputusan yaitu apabila r *hitung* $\geq$ *r tabel,* maka instrumen dinyatakan valid. Namun apabila r *hitung* $\leq$ r *tabel*, maka instrumen dinyatakanan tidak vallid. Rekap hasil perhitungan uji validitas terdapat pada lampiran 11. Berikut hasil perhitungan item yang valid.

Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja

Butir Soal	Valid	Tidak Valid
No	1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 10, 11, 13,16, 18, 20, 22, 24, 26, 28, 29, 32, 33, 34, 35, 36, 38, 39, 41, dan 44.	6, 9, 12, 14, 15, 17, 19, 21, 23, 25, 27, 30, 31, 37, 40, 42 dan 43.

Hasil perhitungan data dengan menggunakan program SPSS versi 20, maka diperoleh item yang valid sebanyak 27 item untuk instrumen motivasi kerja. Instrumen motivasi kerja diperoleh item yang valid sebanyak 27 item dan yang tidak valid sebanyak 17 item dari 44 item pertanyaan. Item yang valid tersebut kemudian digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3.6. Item yang dipakai Instrumen Motivasi Kerja

Butir Soal	Item pertanyaan yang dipakai	Item pertanyaan yang tidak dipakai
No	1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 10, 11, 13,16, 18, 20, 22, 24, 26, 28, 29, 32, 33, 34, 35, 36, 38, 39, 41, dan 44.	6, 9, 12, 14, 15, 17, 19, 21, 23, 25, 27, 30, 31, 37, 40, 42 dan 43.

Berdasarkan hasil perhitungan validitas instrumen, maka diperoleh item-item yang valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian motivasi

kerja. Instrumen yang tidak valid maka dinyatakan gugur dan tidak digunakan sebagai instrumen penelitian, sedangkan instrumen yang valid seluruhnya digunakan sebagai instrumen penelitian. Item yang valid dan digunakan sebagai instrumen penelitian yaitu item nomor 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 10, 11, 13,16, 18, 20, 22, 24, 26, 28, 29, 32, 33, 34, 35, 36, 38, 39, 41, dan 44. Untuk perhitungan item yang valid instrumen kinerja guru adalah sebagai berikut.

Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru

Butir Soal	Valid	Tidak Valid
No	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 13, 14, 17, 19, 21, 23, 25, 27, 29, 31, 32, 34, 38, 39, 40, 42, 43, 44, 45, 48, 51, 53, 54, 56, 58, dan 60.	8, 12, 15, 16, 18, 20, 22, 24, 26, 28, 30,33, 35, 36, 37, 41, 46, 47, 49, 50, 52, 55, 57, dan 59.

Hasil perhitungan data dengan menggunakan program SPSS versi 20, maka diperoleh item yang valid sebanyak 36 item untuk instrumen. Dari 60 item pertanyaan pada instrumen kinerja diperoleh item yang valid sebanyak 36 dan yang tidak valid sebanyak 24. Item yang valid tersebut kemudian digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3.8. Item yang dipakai Instrumen Kinerja Guru

Butir Soal	Item pertanyaan yang dipakai	Item pertanyaan yang tidak dipakai
No	1, 2, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 11, 13, 14, 17, 19, 21, 23, 25, 27, 29, 31, 32, , 34, 38, 39, 40, 42, 43, 44, 45, 48, 51, 53, 54, 56, 58, dan 60.	6, 8, 12, 15, 16, 18, 20, 22, 24, 26, 28, 30, 33, 35, 36, 37, 41, 46, 47, 49, 50, 52, 55, 57, dan 59.

Berdasarkan hasil perhitungan validitas instrumen, maka diperoleh item-item yang valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian kinerja guru.

Instrumen yang tidak valid maka dinyatakan gugur dan tidak digunakan sebagai instrumen penelitian, sedangkan instrumen yang valid seluruhnya digunakan sebagai instrumen penelitian. Item yang valid dan digunakan sebagai instrumen penelitian yaitu item nomor 1, 2, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 11, 13, 14, 17, 19, 21, 23, 25, 27, 29, 31, 32, , 34, 38, 39, 40, 42, 43, 44, 45, 48, 51, 53, 54, 56, 58, dan 60.

3.6.1.2 Reliabilitas Angket

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi/ketepatan alat ukur (instrumen yang digunakan). Menurut Sugiyono (2014:168) yang dimaksud dengan "instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama". Untuk menguji reabilitas angket/kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Rumus yang dikemukakan oleh Riduwan (2013:115) adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2}\right)$$

Keterangan:

r_{11} = Nilai reliabilitas

k = Jumlah item

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

σ^2 = Varians total

Menurut Sugiyono (2014:184) suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila koefisien reabilitas minimal 0,6. Untuk pengujian reliabilitas, peneliti menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS)

versi 20 dan hasilnya dapat dilihat pada lampiran 12. Langkah-langkah menghitung reabilitas dengan menggunakan SPSS versi 20 yaitu: (1) data yang digunakan sama dengan data yang digunakan untuk menghitung validitas; (2) *Analize >> Scale >> Reliability Analisis;* (3) masukkan nomor item yang valid ke dalam kotak *items,* skor total tidak diikutkan; (4) *Statistics,* pada kotak dialog *Descriptives for* klik *Scale if item deleted >> Continue >> OK.*

Dari perhitungan dua angket, maka diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,943 (0,943 > 0,6) dari 27 item yang valid untuk angket motivasi kerja dan 0,961 (0,961> 0,6) dari 36 item yang valid untuk angket kinerja guru. Dengan demikian 35 dan 27 pertanyaan yang valid dan riliabel digunakan sebagai instrumen penelitian dalam penelitian ini. Selanjutnya dibuat kisi-kisi instrumen penelitian dan angket sebagai intrumen penelitian yang terdapat pada lampiran 13 dan 14.

3.7 Analisis Data

Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji prasyarat analisis dan analisis akhir atau pengujian hipotesis. Berikut penjelasan selengkapnya:

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (2014:199) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan statistik deskriptif adalah “statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi”. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui

gambaran umum mengenai variabel tunggal kinerja (X) dan motivasi kerja (Y) dengan menggunakan angket skala *Likert*.

Persentase skor kinerja dan motivasi kerja tiap item soal dapat dihitung menggunakan perhitungan berdasarkan penjelasan Riduwan (2013:89), sebagai berikut:

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Jumlah keseluruhan skor yang diperoleh}}{\text{Skor ideal (skor maksimal)}} \text{ X } 100\%$$

Data dari hasil angket yang telah disebar, dibuat kualifikasi dengan kriteria interpretasi dari Yonny, dkk. (2010:175–176) yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.9. Klasifikasi tiap Kategori

Persentase	Kriteria
75% - 100%	Sangat tinggi
50% - 74,99%	Tinggi
25% - 49,99%	Sedang
0% - 24,99%	Rendah

Sedangkan untuk mengetahui persentase skor yang diperoleh tiap individu maka, sebelumnya dibuat tabel frekuensi dengan penggolongan tiga kriteria menurut Azwar (2014: 149) yaitu (1) rendah, (2) sedang, dan (3) tinggi.

3.7.2 Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis ini dilakukan karena analisisnya menggunakan statistik parametrik, maka harus dilakukan pengujian persyaratan analisis terhadap asumsi dasar seperti normalitas dan linearitas untuk uji korelasi dan regresi dan homogenitas untuk uji perbedaan untuk uji komparatif (Riduwan

2013:119). Penelitian ini menggunakan uji prasyarat normalitas dan linearitas karena analisis akhir dari penelitian ini adalah korelasi dan analisis regresi sederhana.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak (Supardi 2014:129). Uji ini dilakukan dalam rangka menentukan uji statistik yang akan digunakan. Apabila data berdistribusi normal maka menggunakan uji statistik parametrik. Sedangkan apabila data berdistribusi tidak normal maka menggunakan uji statistik nonparametrik. Menurut Riduwan (2013:187) "uji normalitas data dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu (1) uji kertas peluang normal; (2) uji *liliefors*; (3) uji chi-kuadrat".

Adapun pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Uji Liliofors* dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20 dengan melihat nilai pada *Kolmogorov-Smirnov*. Langkah-langkah dalam mencari normalitas data melalui SPSS versi 20 yaitu: (1) *Analize >> Descriptive Statistics >> Explore*; (2) pada kotak dialog *Analize* masukkan seluruh variabel ke dalam *Dependent List*; (3) *Plots*, pada kotak diaolog *Explore* pilih *Plots* kemudian centang *Normality with tests*; (4) *Continue >> OK*. Supardi (2014:131) mengungkapkan bahwa uji normalitas data dengan menggunakan uji *Liliofors* dilakukan apabila data yang digunakan merupakan data tunggal atau data frekuensi tunggal, dan bukan data yang berdistribusi frekuensi kelompok. Data dapat dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05 (Priyatno 2010:71).

3.7.2.2 Uji Linieritas

Supardi (2014: 149) mengungkapkan bahwa "pengujian kelinearan regresi dilakukan dalam rangka menguji model persamaan regresi suatu variabel Y atas suatu Variabel X". Tujuan dari uji linearitas adalah mencari persamaan garis regresi variabel X terhadap variabel terikat Y. Uji linieritas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah model persamaan yang kita peroleh cocok atau tidak. Jika tidak linier maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan. Pengujian linearitas ini dilakukan dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20.

Langkah-langkah untuk menghitung Linieritas melalui program SPSS versi 20 yaitu: (1) *Analize* >> *Compare Means* >> *Means*; (2) pada kotak dialog *Means* masukkan variabel sesuai dengan variabel penelitian (motivasi kerja dimasukkan ke dalam *Independent List* dan kinerja guru di masukkan ke dalam *Dependent List*); (3) *Options*, pilih *Test for linearity* pada kotak dialog *Means:Options*; (4) *Continue* >> *OK*. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier, apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 (Priyatno 2010:73). Hasil uji linieritas dapat dilihat pada *Output* ANOVA Table pada kolom Sig. baris Linearity.

3.7.3 Analisis Akhir

Teknik analisis akhir digunakan untuk pengujian hipotesis dan menyimpulkan hasil penelitian. Teknik analisis akhir pada penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis yaitu analisis korelasi, analisis regresi sederhana, serta koefisien determinan.

3.7.3.1 Analisis Korelasi

Supardi (2014:165) menjelaskan bahwa "analisisis korelasi (hubungan) merupakan suatu bentuk analisis inferensial yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan, bentuk atau hubungan kausal dan hubungan timbal balik diantara variabel penelitian. Analisis korelasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji korelasi *Product Moment*. Uji korelasi *Product Moment* ini digunakan untuk "mencari hubungan variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependen*)" (Riduwan 2013: 138). Rumus yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

$$\text{rxy} = \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N.\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N.\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{XY} =Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X =Data dari angket variabel X

Y = Data dari angket variabel Y

N = Jumlah sampel

Analisis korelasi ini lebih lanjut diolah menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS versi 20). Langkah-langkahnya yaitu: (1) data yang digunakan sama dengan data untuk menghitung normallitas dan linieritas; (2) *Analize >> Correlate >> Bivariate;* (3) masukkan kedua variabel motivasi kerja dan kinerja guru ke dalam *Variabels*; (4) *OK*.

Analisi korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Pada penelitian ini Korelasi

Sederhana menggukan *Product Moment Pearson* dengan nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1. Nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel tersebut semakin kuat. Sebalikanya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Nilai positif menununjukkan hubungan searah (X naik, maka Y naik) dan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik (X naik, maka Y turun). Interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2007) dalam Priyatno (2010:16) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.10. Interpretasi Koefisien Korelasi

0,00	-	0,199 = sangat rendah
0,20	-	0,399 = rendah
0,40	-	0,599 = sedang
0,60	-	0,799 = kuat
0,80	-	1,000 = sangat kuat

3.7.3.2 Analisis Regresi Sederhana

Supardi (2014:229) menyatakan bahwa "analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana pola variabel dependen (kriteria) dapat diprediksikan melalui variabel independent (prediktor)". Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana karena variabel bebas (X) yang yang di teliti untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) hanya satu variabel bebas (X). Persamaan regresi sederhana dirumuskan oleh Riduwan (2013:148) adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + b\,X$$

Dimana :

$Y^{\wedge}$ = subjek variabel terikat yang diproyeksikan

X = variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu yang diprediksikan

a = nilai konstanta harga Y jika X = 0

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

$$b = \frac{n.\mathcal{E}XY - \mathcal{E}X.\mathcal{E}Y}{n.\mathcal{E}X^2(\mathcal{E}X)^2} \qquad a = \frac{\mathcal{E}Y - b.\mathcal{E}X}{n}$$

Dalam perhitungan analisis regresi linier sederhana, peneliti menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20. Langkah-langkahnya yaitu: (1) *Analize* >> *Regression* >> *Linear*; (2) pada kotak dialog *Linear Regression* masukkan variabel motivasi kerja ke dalam Independent dan kinerja guru ke dalam *Dependent*; (3) *OK*. Pengujian Hipotesis dapat dilihat pada output ANOVA kolom Sig. atau membandingkannya dengan t *tabel*. Jika signifikansi >0,05 maka H_0 diterima dan Ha ditolak. Namun jika signifikansi <0,05 maka H_0 ditolak dan Ha diterima (Priyatno 2012:126). Untuk pengujian dengan t *tabel* yaitu apabila t *hitung* < t *tabel* maka H_0 diterima dan Ha ditolak, sedangkan apabila t *hitung* > t *tabel* maka H_0 ditolak dan Ha diterima.

3.7.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau sumbangan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Supardi 2014:165). Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi

yang dikalikan 100%. Besar nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada *output* Model Summary kolom R Square ketika perhitungan Regressi Sederhana. Rumus yang digunakan untuk mencari koefisien determinan yang dikemukakan oleh Riduwan (2013:139) adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinan

r = Koefisien Korelasi

BAB 5

PENUTUP

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan “ telah selesai dilaksanakan. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dibuat kesimpulan dan saran. Berikut uraian selengkapnya.

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis data, pengujian hipotesis yang meliputi uji korelasi, uji regresi sederhana dan koefisien determinasi serta hasil pembahasan yang telah dikemukakan oleh peneliti, maka dapat diambil kesimpulan ialah sebagai berikut:

(1) Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan. Nilai koefisien korelasi yang dihasilkan sebesar 0,664 yang artiya bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja guru yang dihasilkan.

(2) Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ialah sebesar 44,1%, sedangkan sisanya 55,9% kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan penghitungan koefisien determinasi melalui SPSS versi 20.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

(1) Bagi guru, motivasi kerja yang dimiliki oleh masing-masing guru berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, motivasi intrinsik maupun ekstrinsik diperlukan sehinggga kinerja guru yang hasilkan akan tercapai secara maksimal. Namun tetap motivasi intrinsik yang paling dominan, karena motivasi dari dalam atau dari diri sendiri merupakan motivasi yang paling kuat.

(2) Bagi Kepala Sekolah, sebaiknya lebih memperhatikan dan memberikan motivasi dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih maksimal.

(3) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja guru selain motivasi kerja, sehingga dapat diketahui faktor-faktor lain yang berkontribusi pada kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Abbas, Yusra. 2013. *Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetesi dan Kinerja Guru*. Humanitas, Vol. X No. 1 Januari 2013.

Agung, Iskandar dan Yufridawati. 2013. *Pengembangang Pola Kerja Harmonis dan Sinergis antara Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas*. Jakarta: Bestari Buana Murni.

Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ardiana, Titin Eka. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persepsi Guru Atas Gaya Kepemimpina Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK DI Kota Madiun*. Tesis. Surakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Sebelas Maret.

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Azwar, Saefuddin. 2014. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR

Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.

Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.

Darmada, I Ketut, dkk. 2013. *Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Mendoyo Kabupaten Jembrana*. e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesa Jurusan Pendidikan Dasar (Volume 3 Tahun 2013).

Daryanto dan Mohammad Farid. 2013. *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan Di Sekolah*. Yogyakarta: GAVA MEDIA.

Depdiknas. 2003. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.

_____. 2005. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.

Dimyati dan Mudjiono. 2009. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.

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

Hamalik, Oemar. 2013. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____. 2014. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.

Handoko, Hani T. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.

Iskandar. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal*. Educational Management 1 (2) (2012). http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman.

Jamaris, Martini. 2013. *Orientasi dalam Psikologi Pendidikan*. Bogor: Galia Indonesia.

Kaliri. 2008. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang.* Tesis. Semarang: Program Magister Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

Karweti, Engkay. 2010. *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kabupaten Subang*. Jurnal Penelitian Pendidikan Vol. 11 No. 2.

Kompri. 2014. *Manajemen Sekolah: Teori dan Praktik*. Bandung: ALFABETA.

Mulyasa. 2012. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung*: REMAJA POSDAKARYA.

_____.2013. *Uji Kompetensi dan Peniliain Kinerja Guru*. Bandung: REMAJA POSDAKARYA.

Nimpuno, dkk. 2014. *Kamus Bahasa Indonesia (Edisi Baru)*. Jakarta: Pandom Media Nusantara.

Nurrohmadi, Latif. 2011. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Guru Terhadap Kinerja Guru*. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Pratiwi, Suryani Dewi. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri Di Kabupaten Wonogiri*. Jurnal Pendidikan Insan Mandiri. Vol. No. 1. http://jurnal.fkip.ac.id.

Priansa, Donni Juni. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: ALFABETA.

Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.

_____. 2012. *Belajar Analisis Data dengan SPSS 20.* Yogyakarta: ANDI OFFSET.

Pujianti dan Isroah. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis*. Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia. Halaman 184-207.

Rachmawati, Tutik. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: GAVA MEDIA.

Rahardja, Alice Tjandralila. 2004. *Hubungan Antara Komunikasi antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK PENABUR Jakarta.* Jurnal Pendidikan Penabur No. 03/Th.IIV/Desember 2004.

Riduwan. 2013. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Muda.* Bandung: ALFABETA.

Rifai, Ahmad dan Catharina Tri Anni. 2009. *Psikologi Pendidikan*. Semarang: UNNES PRESS.

Sahertien, Piet A. 2010. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sardiman. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Satori, Djam'an, dkk.2008. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka.

Siagian, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta

Soemanto. 2014. *Teori Dan Aplikasi Metode Penelitian: Psikologi, Pendidikan, Ekonomi, Bisnis, dan Sosial*. Jakarta: Buku Seru.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Badung: ALFABETA.

Sukrapi, Multi dkk. 2014. *The Relationship between Professional Competence and Work Motivasion with the Elementary School Teacher Performance*. Asian Journal of Humanities and Social Studies (ISSN: 2321-2799) Volume 02- Issue 05. www.ajouronline.com

Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.

Supardi. 2014. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian: Konsep Statistika Yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Prima Ufuk Semesta.

Suprapto. 2013. *Metodologi Penelitian Ilmu Pendidikan dan Ilmu-ilmu Pengetahuan Soisal*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academicc Publishing Service.

Surya, Mohamad. 2014. *Psikologi Guru: Konsep dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA.

Syukri, dkk. 2008. *Penelitian Pendidikan Sekolah Dasar*. Direktorat Jenderal Pendidikan Departemen Pendidikan Nasional.

Taryo. 2012. *Hubungan Antara Persepsi Guru Terhadap Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru Di SD Negeri Jumantono Karanganyar*. Tesis: Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Sebelas Maret.

Uche, Ahiauzu Levi. 2011. *Relationship Between Motivasioanl Factor and Teachers' Performance on the Job in Ogba/Egbema/Ndoni Local Goverment Area, of Rivers State*. Mediterranean Journal of Social sciences Vol. 2 (5) Oktober 2011.

Uno, Hamzah B dan Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya.* Jakarta: Bumi Aksara.

Uno, Hamzah B. 2010. *Teori Motivasi dan Pengukurannya; Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wahyuni, Dewi Urip. 2011. *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru STS Di Surabaya*. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manjemen Bisnis, Vol. 2 No. 1: 99-117.

Winardi. 2011. *Motivasi dan Permotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yonny, Acep, dkk. 2010. *Menyusun Penelitian Tindakan Kelas*. Yogyakarta: Familia.

Zainun, Buchari. 2004. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

DAFTAR NAMA GURU SEKOLAH DASAR DABIN IV
KECAMATAN KAJEN KABUPATEN PEKALONGAN

No	Nama	Sekolah Dasar
1.	Kusmiyati, S.Pd	SD Negeri 01 Gejlig
2.	Muji Rahatin, S.Pd	SD Negeri 01 Gejlig
3.	Satiyem, S.Pd	SD Negeri 01 Gejlig
4.	Achmad Zamroni, S.Pd	SD Negeri 01 Gejlig
5.	Dian Septiana, S.Pd	SD Negeri 01 Gejlig
6.	Herni Setiyaningsih, S.Pd. SD	SD Negeri 01 Gejlig
7.	Heni Puspitasari, S.Pd	SD Negeri 01 Gejlig
8.	Silvi Yuniarti, A.Ma	SD Negeri 01 Gejlig
9.	Sugiyono, S.Pd	SD Negeri 02 Gejlig
10.	Trisono, S.Pd	SD Negeri 02 Gejlig
11.	Nuryadi, S.Pd.SD	SD Negeri 02 Gejlig
12.	Erna Dwi Pratiwi, S.Pd	SD Negeri 02 Gejlig
13.	Wiharti, S.Pd.SD	SD Negeri 02 Gejlig
14.	Indanah, S.Pd.SD	SD Negeri 02 Gejlig
15.	Siti Sumarningsih, S.Pd.SD	SD Negeri 02 Gejlig
16.	Nila Angelina Sari, S.Pd.SD	SD Negeri 02 Gejlig
17.	Euthalia Sri Murniyati, S.Pd.SD	SD Negeri 03 Gejlig
18.	Ihwan, S.Pd.SD	SD Negeri 03 Gejlig
19.	Isripah Nurhayati, S.Pd	SD Negeri 03 Gejlig
20.	Sri Mukti, S.Pd.SD	SD Negeri 03 Gejlig
21.	Suci Nurindah Wati, S.Pd.I	SD Negeri 03 Gejlig
22.	Purnomo, S.Pd.SD	SD Negeri 03 Gejlig
23.	Sunan, S.Pd	SD Negeri 03 Gejlig
24.	Tri Hargono Guruh, S.Pd	SD Negeri 03 Gejlig
25.	Wiharyati, S.Pd	SD Negeri 01 Kebonagung
26.	Hj. Siti Musyarofah, S.Pd.I	SD Negeri 01 Kebonagung
27.	Sukani, A.Ma	SD Negeri 01 Kebonagung
28.	Dewi Ratnawati, S.Pd.SD	SD Negeri 01 Kebonagung
29.	Iman Puji Harjana, S.Pd.SD	SD Negeri 01 Kebonagung
30.	Endang Srikuwati, S.Pd	SD Negeri 01 Kebonagung
31.	Nur Laeli Sodik, S.Pd.SD	SD Negeri 01 Kebonagung
32.	Yanti, S.Pd.SD	SD Negeri 01 Kebonagung
33.	Suharso, A.Ma.Pd	SD Negeri 02 Kebonagung
34.	Siti Fatimah, S.Pd.I	SD Negeri 02 Kebonagung
35.	Dwi Yudiningsih, A.Ma.Pd	SD Negeri 02 Kebonagung
36.	Suswanto, S.Pd	SD Negeri 02 Kebonagung
37.	Wisdiharti, S.Pd	SD Negeri02 Kebonagung

No	Nama	Sekolah Dasar
38.	Niken Tirta H, S.Pd.SD	SD Negeri 02 Kebonagung
39.	Idha Ariyaningsih, S.Pd	SD Negeri 02 Kebonagung
40.	Iman Riyadi, S.Pd.Sd	SD Negeri 02 Kebonagung
41.	Warman, A.Ma.Pd	SD Negeri Rowolaku
42.	Sutami, S.Pd.I	SD Negeri Rowolaku
43.	Surini, S.Pd.SD	SD Negeri Rowolaku
44.	Kusbandiyah, S.Pd.SD	SD Negeri Rowolaku
45.	Ating Sulastri, S.Pd	SD Negeri Rowolaku
46.	Sti Machrochmah, S.Pd.SD	SD Negeri Rowolaku
47.	Ami Laeli, S.Pd.I	SD Negeri Rowolaku
48.	Larofiq, A.ma	SD Negeri Rowolaku
49.	Amat Durokhim, S.Pd	SD Negeri Salit
50.	Parinem, S.Pd.SD	SD Negeri Salit
51.	Inzuliyati Ma’rifatinnur, S.Pd.I	SD Negeri Salit
52.	Mutamimah, S.Pd.SD	SD Negeri Salit
53.	Purwoko Bagas Siswanto, S.Pd	SD Negeri Salit
54.	Makrifah, S.Pd.SD	SD Negeri Salit
55.	Janu Atmojo, S.Pd	SD Negeri Salit
56.	Imam Khasani	SD Negeri Salit
57.	Priyono, A.ma	SD Negeri 01 Sambiroto
58.	Sri Endang Astuti, S.Pd.SD	SD Negeri 01 Sambiroto
59.	Budi Satoto	SD Negeri 01 Sambiroto
60.	Siti Marwiyah, S.Pd. SD	SD Negeri 01 Sambiroto
61.	Sumaero, S.Pd.SD	SD Negeri 01 Sambiroto
62.	Sugiyarni, S.Pd.SD	SD Negeri 01 Sambiroto
63.	Ike Nurwidiarty, S.Pd	SD Negeri 01 Sambiroto
64.	Neko Setiarto, S.Pd.SD	SD Negeri 01 Sambiroto
65.	Muslikhah, A.Ma	SD Negeri 02 Sambiroto
66.	Sardini, S.Pd.SD	SD Negeri 02 Sambiroto
67.	Sri Handari, A.ma.Pd	SD Negeri 02 Sambiroto
68.	Riani Eko Safitri, S.Pd.SD	SD Negeri 02 Sambiroto
69.	Larofiq, S.Pd	SD Negeri 02 Sambiroto
70.	Dian Puspitasari, S.Pd.SD	SD Negeri 02 Sambiroto
71.	Kiswoyo, S.Pd.SD	SD Negeri 02 Sambiroto
72.	Siti Nurofiq, S.Pd.SD	SD Negeri 02 Sambiroto
73.	Wahabi	SD Muhamadiyah Kajen
74.	Rokhdiyarti	SD Muhamadiyah Kajen
75.	Umi Khisiqoh, S.Pd	SD Muhamadiyah Kajen
76.	Rokhmawati, S.Pd	SD Muhamadiyah Kajen
77.	Lawu Sri Rejeki	SD Muhamadiyah Kajen
78.	Laela Rofi’ana, S.Pd	SD Muhamadiyah Kajen
79.	Mutiara, S.Pi	SD Muhamadiyah Kajen
80.	Agung Aji Saputro, A.ma	SD Muhamadiyah Kajen

No	Nama	Sekolah Dasar
81.	Muftiyah, S.Pd.I	SD Muhamadiyah Kajen
82.	Rokhyatun, S.Pd.I	SD Muhamadiyah Kajen
83.	Alin Illiana, S.Pd	SD Muhamadiyah Kajen
84.	Fajar Anung Handoko, SE	SD Muhamadiyah Kajen
85.	Mohammad Fatahudin Hidayat, S.Pd	SD Muhamadiyah Kajen
86.	Ria Riskiantina, S.Pd	SD Muhamadiyah Kajen
87.	Eka Purwanti, S.Pd.I	SD Muhamadiyah Kajen
88.	Septiningsih, S.Pd.SD	SD Muhamadiyah Kajen

Sumber: Data Laporan Pengawas UPT Pendidikan dan Kebudayaan Bulan November 2014 .

Lampiran 2

TABEL KRECJIE

PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU DENGAN TARAF KESALAHAN 1%, 5%, DAN 10%

N	s			N	s			N	s		
	1%	5%	10%		1%	5%	10 %		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
75	67	62	59	550	301	213	182	30000	649	344	268
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	563	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1100	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1200	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1300	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1400	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1500	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1600	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1700	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1800	485	292	235	750000	663	348	270
230	171	139	125	1900	492	294	237	800000	663	348	271

Lampiran 3

DAFTAR NAMA SAMPEL DAN UJI COBA

Daftar Nama Penarikan Sampel

No	Nama	Sekolah Dasar
1.	Kusmiyati, S.Pd	SD Negeri 01 Gejlig
2.	Satiyem, S.Pd	SD Negeri 01 Gejlig
3.	Achmad Zamroni, S.Pd	SD Negeri 01 Gejlig
4.	Dian Septiana, S.Pd	SD Negeri 01 Gejlig
5.	Herni Setiyaningsih, S.Pd. SD	SD Negeri 01 Gejlig
6.	Heni Puspitasari, S.Pd	SD Negeri 01 Gejlig
7.	Sugiyono, S.Pd	SD Negeri 02 Gejlig
8.	Trisono, S.Pd	SD Negeri 02 Gejlig
9.	Nuryadi, S.Pd.SD	SD Negeri 02 Gejlig
10.	Wiharti, S.Pd.SD	SD Negeri 02 Gejlig
11.	Siti Sumarningsih, S.Pd.SD	SD Negeri 02 Gejlig
12.	Nila Angelina Sari, S.Pd.SD	SD Negeri 02 Gejlig
13.	Euthalia Sri Murniyati, S.Pd.SD	SD Negeri 03 Gejlig
14.	Ihwan, S.Pd.SD	SD Negeri 03 Gejlig
15.	Isripah Nurhayati, S.Pd	SD Negeri 03 Gejlig
16.	Suci Nurindah Wati, S.Pd.I	SD Negeri 03 Gejlig
17.	Purnomo, S.Pd.SD	SD Negeri 03 Gejlig
18.	Sunan, S.Pd	SD Negeri 03 Gejlig
19.	Tri Hargono Guruh, S.Pd	SD Negeri 03 Gejlig
20.	Wiharyati, S.Pd	SD Negeri 01 Kebonagung
21.	Hj. Siti Musyarofah, S.Pd.I	SD Negeri 01 Kebonagung
22.	Iman Puji Harjana, S.Pd.SD	SD Negeri 01 Kebonagung
23.	Endang Srikuwati, S.Pd	SD Negeri 01 Kebonagung
24.	Nur Laeli Sodik, S.Pd.SD	SD Negeri 01 Kebonagung
25.	Yanti, S.Pd.SD	SD Negeri 01 Kebonagung
26.	Suharso, A.Ma.Pd	SD Negeri 02 Kebonagung
27.	Siti Fatimah, S.Pd.I	SD Negeri 02 Kebonagung
28.	Suswanto, S.Pd	SD Negeri 02 Kebonagung
29.	Wisdiharti, S.Pd	SD Negeri 02 Kebonagung
30.	Idha Ariyaningsih, S.Pd	SD Negeri 02 Kebonagung
31.	Iman Riyadi, S.Pd.Sd	SD Negeri 02 Kebonagung
32.	Surini, S.Pd.SD	SD Negeri Rowolaku
33.	Kusbandiyah, S.Pd.SD	SD Negeri Rowolaku
34.	Ating Sulastri, S.Pd	SD Negeri Rowolaku
35.	Sti Machrochmah, S.Pd.SD	SD Negeri Rowolaku
36.	Ami Laeli, S.Pd.I	SD Negeri Rowolaku

No	Nama	Sekolah Dasar
37.	Larofiq, A.ma	SD Negeri Rowolaku
38.	Parinem, S.Pd.SD	SD Negeri Salit
39.	Inzuliyati Ma'rifatinnur, S.Pd.I	SD Negeri Salit
40.	Mutamimah, S.Pd.SD	SD Negeri Salit
41.	Purwoko Bagas Siswanto, S.Pd	SD Negeri Salit
42.	Janu Atmojo, S.Pd	SD Negeri Salit
43.	Imam Khasani	SD Negeri Salit
44.	Priyono, A.ma	SD Negeri 01 Sambiroto
45.	Sri Endang Astuti, S.Pd.SD	SD Negeri 01 Sambiroto
46.	Budi Satoto	SD Negeri 01 Sambiroto
47.	Siti Marwiyah, S.Pd. SD	SD Negeri 01 Sambiroto
48.	Sugiyarni, S.Pd.SD	SD Negeri 01 Sambiroto
49.	Ike Nurwidiarty, S.Pd	SD Negeri 01 Sambiroto
50.	Muslikhah, A.Ma	SD Negeri 02 Sambiroto
51.	Riani Eko Safitri, S.Pd.SD	SD Negeri 02 Sambiroto
52.	Larofiq, S.Pd	SD Negeri 02 Sambiroto
53.	Dian Puspitasari, S.Pd.SD	SD Negeri 02 Sambiroto
54.	Kiswoyo, S.Pd.SD	SD Negeri 02 Sambiroto
55.	Siti Nurofiq, S.Pd.SD	SD Negeri 02 Sambiroto
56.	Wahabi	SD Muhamadiyah Kajen
57.	Rokhdiyarti	SD Muhamadiyah Kajen
58.	Umi Khisiqoh, S.Pd	SD Muhamadiyah Kajen
59.	Rokhmawati, S.Pd	SD Muhamadiyah Kajen
60.	Laela Rofi'ana, S.Pd	SD Muhamadiyah Kajen
61.	Agung Aji Saputro, A.ma	SD Muhamadiyah Kajen
62.	Muftiyah, S.Pd.I	SD Muhamadiyah Kajen
63.	Rokhyatun, S.Pd.I	SD Muhamadiyah Kajen
64.	Fajar Anung Handoko, SE	SD Muhamadiyah Kajen
65.	Mohammad Fatahudin Hidayat, S.Pd	SD Muhamadiyah Kajen
66.	Ria Riskiantina, S.Pd	SD Muhamadiyah Kajen
67.	Eka Purwanti, S.Pd.I	SD Muhamadiyah Kajen
68.	Septiningsih, S.Pd.SD	SD Muhamadiyah Kajen

Daftar Nama Uji Coba

No	Nama	Sekolah Dasar
1.	Mutiara, S.Pi	SD Muhammadiyah Kajen
2.	Lawu Sri Rejeki, S.Pd	SD Muhammadiyah Kajen
3.	Alin Illiana, S.Pd	SD Muhammadiyah Kajen
4.	Dewi Ratnawati, S.Pd. SD	SD Negeri 01 Kebonagung
5.	Sukarni, A.Ma	SD Negeri 01 Kebonagung
6.	Makrifah, S.Pd. SD	SD Negeri Salit
7.	Amat Durokhim, S.Pd	SD Negeri Salit
8.	Niken Tirta H, S.Pd. SD	SD Negeri 02 Kebonagung
9.	Dwi Yudiningsih, A.Ma. Pd	SD Negeri 02 Kebonagung
10.	Muji Rahatin, S.Pd	SD Negeri 01 Gejlig
11.	Erna Dwi Pratiwi, S.Pd	SD Negeri 02 Gejlig
12.	Sri Mukti, S.Pd. SD	SD Negeri 03 Gejlig
13.	Warman, A.Ma. Pd	SD Negeri Rowolaku
14.	Sardini, S.Pd. SD	SD Negeri 02 Sambiroto
15.	Sri Handari, A.Ma. Pd	SD Negeri 02 Sambiroto
16.	Neko Setiarto, S.pd. SD	SD Negeri 01 Sambiroto
17.	Sumaero, S.Pd. SD	SD Negeri 01 Sambiroto
18.	Indanah, S.Pd	SD Negeri 02 Gejlig
19.	Silvi Yuniarti, S.Pd	SD Negeri 01 Gejlig
20.	Sutami, S.Pd. I	SD Negeri Rowolaku

Lampiran 4

DIMENSI DAN INDIKATOR

Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dimensi	Indikator
Motivasi Internal	1. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, 2. Memiliki minat terhadap pekerjaan, 3. Kepuasan dalam bekerja, 4. Adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, dan 5. Semangat dalam bekerja
Motivasi Eksternal	1. Ingin memperoleh pujian atau perhatian dari orang lain 2. Ingin mendaatkan uang/intensif/imbalan 3. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan atau prestasi 4. Dorongan dari atasan 5. Hubungan antar pribadi 6. Kondisi kerja.

Sumber: Gray (1984) dalam Winardi (2011); Uno (2006); Anoraga (2009); Siagian (2011); Dimyati dan Mudjiono (2009); Djamarah (2011); Hamalik (2012)

Dimensi dan Indikator Kinerja Guru

Dimensi	Indikator
1. Kompetensi Pedagogik	a. Pemahaman terhadap siswa b. Perencanaan pembelajaran c. Pelaksanaan pembelajaran d. Evaluasi hasil belajar e. Admisintrasi kelas dan pembelajaran f. Pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
2. Kompetensi Kepribadian	a. Memiliki sikap yang mantap b. Memiliki sikap yang stabil c. Memiliki sikap yang dewasa d. Memiliki sikap yang arif e. Memiliki sikap yang berwibawa f. Menjadi teldan siswa g. Berakhlak mulia
3. Kompetensi Profesional	a. Penguasaan terhadap materi pembelajaran b. Memahami landasan kependidikan c. Memahami dan dapat menerapkan berbagai teori belajar d. Memahami dan dapat menerapkan berbagai metode pembelajaran e. Mengusai berbagai alat dan media pembelajaran f. Dapat membentuk kepribadian/karakter siswa.
4. Kompetensi Sosial	a. Hubungan dengan siswa b. Hubungan dengan sesama pendidik c. Hubungan dengan orang tua/wali murid d. Hubungan dengan masyarakat

Sumber: Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tenatang Guru dan Dosen; Supardi (2013); Mulyasa (2012)

Lampiran 5

KISI-KISI INSTRUMEN UJI COBA

Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Dimensi	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
		Positif	Negatif	
Motivasi Internal	1) Tanggung jawab terhadap pekerjaan	1-3	4-5	5
	2) Memiliki minat terhadap pekerjaan	7-8	6, 9, 10	5
	3) Kepuasan dalam bekerja	11	12	2
	4) Adanya kebutuhan yang harus dipenuhi	14	13	2
	5) Semangat dalam bekerja	16-19	15	5
Motivasi Eksternal	1) Memperoleh pujian atau perhatian dari orang lain	20, 22	21	3
	2) Ingin mendaatkan uang/intensif/imbalan	-	23-25	3
	3) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan atau prestasi	26-29	-	4
	4) Dorongan dari atasan	31-32	30	3
	5) Hubungan antar pribadi	33-38	-	6
	6) Kondisi kerja	39-40, 42-44	41	6
	Jumlah	30	14	44

Sumber: Gray (1984) dalam Winardi (2011); Uno (2006); Anoraga (2009); Siagian (2011); Dimyati dan Mudjiono (2009); Djamarah (2011); Hamalik (2012)

Kisi-kisi Intrumen Kinerja Guru Sekolah Dasar

Dimensi	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
		Positif	Negatif	
Kompetensi Pedagogik	1) Pemahaman terhadap siswa	1-3	-	3
	2) Perencanaan pembelajaran	4-6	-	3
	3) Pelaksanaan pembelajaran	7-9		3
	4) Evaluasi hasil belajar	10-12	-	3
	5) Admisintrasi kelas dan pembelajaran	13-15	-	3
	6) Pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.	16-18	-	3
Kompetensi Kepribadian	1) Memiliki sikap yang mantap	19-20	-	2
	2) Memiliki sikap yang stabil	21-22	-	2
	3) Memiliki sikap yang dewasa	23	24	2
	4) Memiliki sikap yang arif	25-26	-	2
	5) Memiliki sikap yang berwibawa	28	27	2
	6) Menjadi teladan siswa	29-30	-	2
	7) Berakhlak mulia	31-32	-	2
Kompetensi Profesional	1) Penguasaan terhadap materi pembelajaran	33-34	35	3
	2) Memahami landasan kependidikan	36-38	-	3
	3) Memahami dan dapat menerapkan berbagai teori belajar	39-41	-	3
	4) Memahami dan dapat menerapkan berbagai metode pembelajaran	42-43	44	3
	5) Mengusai berbagai alat dan media pembelajaran	45-47	-	3
	6) Dapat membentuk kepribadian/karakter siswa	48-49	-	2
Kompetensi Sosial	1) Hubungan dengan siswa	50-52	-	3
	2) Hubungan dengan sesama pendidik	53-55	-	3
	3) Hubungan dengan orang tua/wali murid	56-57	-	2
	4) Hubungan dengan masyarakat	58, 60	59	3
	Jumlah	55	5	60

Sumber: Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tenatang Guru dan Dosen; Supardi (2013); Mulyasa (2012)

Lampiran 6

ANGKET UJI COBA PENELITIAN

KUESIONER MOTIVASI KERJA GURU SD DABIN IV KECAMATAN KAJEN KABUPATEN PEKALONGAN

Dalam angket ini ada empat alternatif jawaban, yaitu sebagai berikut:
SS = Sangat Setuju
S = Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

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

*) Coret yang tidak perlu

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

Instrumen Motivasi Kerja

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu.				
2.	Saya melakukan hal yang terbaik dalam tugas saya, meskipun harus mengorbankan urusan lain.				
3.	Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, saya kerjakan dengan baik.				
4.	Terlambat dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang biasa bagi saya.				
5.	Bagi saya, meninggalkan tugas untuk keperluan keluarga merupakan hal yang biasa				
6.	Biasanya saya keberatan jika diberikan tugas baru di luar tugas rutin saya.				
7.	Tugas merupakan bagian dari hidup saya.				
8.	Saya senang bekerja dengan keadaan apapun, walaupun fasilitas sekolah kurang				

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
	memenuhi.				
9.	Perasaan/suasana hati saya mempengaruhi pekerjaan saya.				
10.	Minat saya terhadap materi pelajaran mempengaruhi kualitas pengajaran yang saya lakukan.				
11.	Bagi saya, keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama.				
12.	Saya memilih cara termudah meskipun hasilnya tidak maksimal dalam menyelesaikan tugas.				
13.	Saya bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.				
14.	Saya bersedia menerima pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidup saya				
15.	Tugas-tugas yang saya hadapi, membuat saya tidak bersemangat lagi.				
16.	Saat berhadapan dengan tugas yang amat berat, saya terdorong untuk bekerja lebih giat				
17.	Tugas-tugas yang menantang, mendorong saya untuk meningkatkan kemampuan kerja.				
18.	Saya berusaha untuk selalu tekun dalam bekerja.				
19.	Tantangan berat yang saya hadapi mendorong saya untuk bekerja lebih keras.				
20.	Saya termotivasi untuk bekerja lebih baik, saat hasil pekerjaan saya dipuji oleh orang lain.				
21.	Saya membantu teman yang kesulitan dalam mengerjakan tugas, hanya untuk mendapat pujian dari teman.				
22.	Saya merasa senang apabila pekerjaan saya mendapat perhatian dari atasan.				
23.	Saya ingin agar pekerjaan saya selalu ada umpan baliknya.				
24.	Saya mau melakukan pekerjaan ini hanya karena uang/gaji.				
25.	Saya akan melakukan tugas tambahan apabila ada imbalannya.				
26.	Penghargaan atau prestasi yang saya				

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
	peroleh, mendorong saya bekerja lebih giat.				
27.	Pemilihan guru teladan mendorong saya untuk mengembangkan diri.				
28.	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik.				
29.	Saya bersedia mengerjakan tugas tambahan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.				
30.	Saya bekerja di atas segalanya hanya untuk menyenangkan pimpinan				
31.	Saya patuh terhadap instruksi yang diberikan oleh atasan.				
32.	Saya dapat melakukan pekerjaan bukan hanya untuk kepentingan diri sendiri tetapi juga untuk kepentingan sekolah.				
33.	Saya mendapat dukungan moril dari teman apabila ada masalah dalam pekerjaan.				
34.	Teman sekerja dapat mendorong saya untuk bekerja dengan baik.				
35.	Saya mendapat pujian dari teman apabila saya berhasil dalam pekerjaan.				
36.	Saya mau membantu guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.				
37.	Saya selalu berusaha sebaik mungkin menjalin hubungan baik dengan sesama guru.				
38.	Saya belajar dari teman yang telah berhasil untuk meningkatkan keterampilan saya.				
39.	Kedisiplinan ditekankan kepada seluruh guru.				
40.	Kepala sekolah tetep merespon guru dengan baik apabila guru tidak sependapat dengan keputusannya.				
41.	Saya hanya bisa bekerja dengan suasana yang kondusif.				
42.	Saya senang bekerja dalam keadaan apapun, walaupun ruangan kerja saya tidak bersih dan rapi.				
43.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan.				
44.	Saya berusaha mengikuti semua aturan dan tata tertib sekolah yang berlaku dengan sebaik-baiknya.				

ANGKET UJI COBA PENELITIAN

KUESIONER KINERJA GURU SD DABIN IV KECAMATAN KAJEN KABUPATEN PEKALONGAN

Dalam angket ini ada empat alternatif jawaban, yaitu sebagai berikut:
SS = Sangat Setuju
S = Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

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

*) Coret yang tidak perlu

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

Instrumen Kinerja Guru

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya dapat memahami karakteristik belajar siswa dengan baik.				
2.	Saya dapat memahami potensi yang ada pada siswa.				
3.	Saya dapat memahami tingkat kecerdasan siswa dengan baik.				
4.	Saya selalu mempersiapkan diri sebelum melaksanakan kegiatan mengajar.				
5.	Saya menyiapkan rencana pembelajaran sebelum mengajar.				
6.	Rencana pengajaran, saya susun berdasarkan analisis kemampuan awal siswa.				
7.	Saya sangat berhati-hati dalam menjelaskan materi ajaran, untuk menghindari penjelasan konsep yang keliru.				
8.	Saya memberikan contoh nyata yang dialami siswa sehari-hari dalam menjelaskan materi pelajaran.				

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
9.	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi.				
10.	Hasil-hasil pekerjaan siswa yang telah dinilai, saya kembalikan sebagai balikan untuk melihat dimana kelemahannya.				
11.	Saya selalu membuat penilaian terhadap ujian yang diberikan kepada siswa.				
12.	Saya memberikan ujian terhadap siswa secara berkala.				
13.	Agar materi ajaran dapat diselesaikan sesuai kalender akademik, maka saya membuat rencana pertemuan dari awal sampai akhir.				
14.	Data-data siswa saya atur dengan sebaik mungkin.				
15.	Buku-buku administrasi pengelolaan kelas yang diminta kepala sekolah saya siapkan dengan baik.				
16.	Saya selalu membimbing siswa yang mengalami persoalan dalam pembelajaran.				
17.	Saya mengarahkan potensi yang ada pada siswa dengan mengadakan latihan.				
18.	Saya selalu melakukan bimbingan dan konseling kepada siswa.				
19.	Setiap keputusan yang saya ambil, saya pikirkan secara matang.				
20.	Saya bangga menjadi seorang guru.				
21.	Saya tidak mudah terpancing emosi dalam proses pembelajaran.				
22.	Saya selalu berindak secara konsiten dengan ucapan saya dan sesuai dengan norma yang berlaku.				
23.	Ketika menghadapi masalah pribadi, saya tidak membawanya ke pekerjaan saya.				
24.	Saya bergantung kepada orang lain dalam menyelesaikan tugas.				
25.	Setiap pembelajaran yang saya lakukan, saya selalu memberikan penjelasan mengenai manfaat dari pembelajaran yang telah saya sampaikan.				
26.	Saya selalu meminta pendapat siswa mengenai pembelajaran maupun masalah yang perlu dipecahkan bersama.				
27.	Saya merasa sebagai guru yang ditakuti oleh				

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
	siswa.				
28.	Bila saya memberikan pendapat pada siswa, maka pendapat saya itu dituruti oleh siswa.				
29.	Saya berusaha melakukan perbuatan yang menjadi panutan siswa.				
30.	Saya menggunakan pakaian yang sopan, sehingga dapat dijadikan contoh kepada siswa.				
31.	Saya tidak pernah berbohong ketika bekerja.				
32.	Saya tidak pernah melakukan kekerasan kepada siswa.				
33.	Bagi saya penguasaan materi tidak penting, yang terpenting adalah siswa paham dengan apa yang saya sampaikan.				
34.	Materi pelajaran yang saya ajarkan, diminati oleh siswa.				
35.	Waktu mengajar, siswa tidak mengerti apa yang saya bicarakan.				
36.	Saya berpedoman pada aturan yang sesuai dengan Pancasila dan UUD 45 dalam melaksanakan tugas mengajar.				
37.	Memahami dan melaksankan kode etik guru dalam mengajar.				
38.	Saya bukan hanya mengajar tetapi juga mendidik kepribadian siswa kearah yang lebih baik dalam melaksanakan tugas saya sebagai guru.				
39.	Saya memberikan materi-materi baru yang disesuaikan dengan perkembangan belajar siswa dalam proses pembelajaran.				
40.	Pada awal semester saya mengadakan tes kemampuan akademik untuk melihat karakteristik siswa.				
41.	Saya membentuk kelompok belajar dan membantu kegiatan itu agar siswa dapat menggunakan waktu belajarnya dengan baik.				
42.	Saya menggunakan metode dalam pelaksanaan pembelajaran.				
43.	Metode pengajaran yang saya gunakan, diterapkan dengan baik.				
44.	Saya hanya menggunakan metode ceramah pada setiap pelajaran.				
45.	Saya berusaha menggunakan media				

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
	pembelajaran dalam kegiatan pembelajaran.				
46.	Saya membuat sendiri media pembelajaran, jika tidak tersedia di sekolah.				
47.	Saya menyesuaikan meteri dan media pembelajaran yang digunakan.				
48.	Saya memberikan hukuman/sanksi terhadap siswa yang sering lupa mengerjakan tugas.				
49.	Saya memberikan sanksi terhadap siswa yang melanggar peraturan tanpa memandang laki-laki atau perempuan.				
50.	Siswa-siswa yang pemalu, saya berikan tugas dan hasilnya dibacakan di depan kelas.				
51.	Siswa yang dapat menjawab pertanyaan dengan baik, langsung saya berikan penguatan.				
52.	Saya menganggap siswa dalam proses pembelajaran sebagai teman.				
53.	Saya berusaha memberikan tugas, jika ada kelas yang gurunya berhalangan hadir.				
54.	Saya minta kepada teman untuk menilai segala kekurangan saya dalam mengajar				
55.	Saya berdiskusi dengan teman tentang perkembangan dunia pendidikan.				
56.	Saya melakukan kunjungan ke rumah orang tua siswa yang anaknya memiliki masalah dalam proses belajar.				
57.	Saya selalu melakukan musyawarah dengan orang tua atau wali murid berkaitan dengan pengambilan keputusan bersama.				
58.	Saya menerima segala masukan dan kritikan yang membangun dari masyarakat sekitar demi kemajuan sekolah.				
59.	Saya hanya akan memberikan bantuan kepada msyarakat apabila diminta oleh masyarakat itu sendiri.				
60.	Saya dapat bekerja sama dengan masyarakat untuk menyelesaikan masalah yang ada di sekolah.				

Lampiran 7

LEMBAR VALIDITAS ANGKET OLEH DOSEN PEMBIMBING

LEMBAR VALIDASI

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DABIN IV KECAMATAN KAJEN KABUPATEN PEKALONGAN

Petunjuk:

1. Sebagai pedoman untuk mengisi tabel validitas isi, bahasa angket dan kesimpulan yang perlu diperhatikan antara lain:
   a. Validitas isi
      1) Angket sudah sesuai dengan kisi-kisi.
      2) Angket dirumuskan dengan singkat dan jelas.
   b. Bahasa angket
      1) Angket menggunakan bahasa yang sesuai dengan kaidah Bahasa Indonesia.
      2) Kalimat angket tidak menimbulkan penafsiran ganda.
      3) Rumusan kalimat angket komunikatif, menggunakan bahasa yang sederhana, mudah dimengerti dan menggunakan kata-kata yang dikenal siswa.
2. Berilah tanda centang (√) pada kolom yang disediakan sesuai dengan keterangan:
   a. **Ya** : jika angket sesuai dengan deskriptor.
      Tidak : jika angket tidak sesuai dengan deskriptor.
   b. **TR** : dapat digunakan tanpa revisi.
      R : harus direvisi kembali.

LEMBAR VALIDASI

ANGKET KINERJA GURU

Deskriptor / Nomor Item	Validitas Isi				Bahasa						Kesimpulan	
	Sesuai Kisi-kisi		Singkat dan Jelas		Sesuai Kaidah Bahasa Indonesia		Tidak Menimbulkan Penafsiran Ganda		Komunikatif		TR	R
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak		
1.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
2.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
3.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
4.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
5.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
6.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
7.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
8.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
9.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
10.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
11.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
12.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
13.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
14.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
15.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
16.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
17.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
18.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	

Deskriptor / Nomor Item	Validitas Isi				Bahasa						Kesimpulan	
	Sesuai Kisi-kisi		Singkat dan Jelas		Sesuai Kaidah Bahasa Indonesia		Tidak Menimbulkan Penafsiran Ganda		Komunikatif		TR	R
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak		
19.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
20.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
21.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
22.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
23.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
24.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
25.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
26.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
27.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
28.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
29.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
30.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
31.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
32.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
33.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
34.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
35.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
36.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
37.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
38.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
39.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
40.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	

Deskriptor / Nomor Item	Validitas Isi				Bahasa						Kesimpulan	
	Sesuai Kisi-kisi		Singkat dan Jelas		Sesuai Kaidah Bahasa Indonesia		Tidak Menimbulkan Penafsiran Ganda		Komunikatif		TR	R
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak		
41.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
42.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
43.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
44.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
45.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
46.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
47.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
48.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
49.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
50.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
51.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
52.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
53.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
54.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
55.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
56.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
57.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
58.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
59.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
60.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	

Tegal, Maret 2015

Validator

Drs. Noto Suharto, M.Pd.

NIP 19551230 198203 1 001

LEMBAR VALIDASI

ANGKET MOTIVASI KERJA GURU

Deskriptor / Nomor Item	Validitas Isi				Bahasa						Kesimpulan	
	Sesuai Kisi-kisi		Singkat dan Jelas		Sesuai Kaidah Bahasa Indonesia		Tidak Menimbulkan Penafsiran Ganda		Komunikatif		TR	R
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak		
1.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
2.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
3.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
4.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
5.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
6.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
7.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
8.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
9.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
10.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
11.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
12.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
13.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
14.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
15.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
16.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
17.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
18.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
19.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	

Deskriptor / Nomor Item	Validitas Isi				Bahasa						Kesimpulan	
	Sesuai Kisi-kisi		Singkat dan Jelas		Sesuai Kaidah Bahasa Indonesia		Tidak Menimbulkan Penafsiran Ganda		Komunikatif		TR	R
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak		
20.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
21.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
22.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
23.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
24.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
25.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
26.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
27.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
28.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
29.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
30.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
31.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
32.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
33.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
34.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
35.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
36.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
37.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
38.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
39.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
40.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
41.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
42.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	

Deskriptor / Nomor Item	Validitas Isi				Bahasa						Kesimpulan	
	Sesuai Kisi-kisi		Singkat dan Jelas		Sesuai Kaidah Bahasa Indonesia		Tidak Menimbulkan Penafsiran Ganda		Komunikatif		TR	R
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak		
43.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
44.	✓		✓		✓		✓		✓		✓	

Tegal, Maret 2015

Validator

Drs. Noto Suharto, M.Pd.

NIP 19551230 198203 1 001

Lampiran 8

TABEL PEMBANTU ANALISIS HASIL UJI COBA ANGKET MOTIVASI KINERJA GURU

No.Item		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
Responden	1	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2
	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3
	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2
	6	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
	7	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
	10	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2
	11	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3
	13	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	2	3	2	4	3
	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
	16	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
	17	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
	18	4	4	4	3	3	3	4	3	1	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3
	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
	20	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	4	2

No.Item		26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	Jumlah
Responden	**1**	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	126
	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	129
	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	126
	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	132
	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	136
	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	140
	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	137
	8	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	143
	9	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	137
	10	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	141
	11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	134
	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	145
	13	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	148
	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	144
	15	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	143
	16	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	162
	17	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	154
	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	175
	19	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	156
	20	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	152

TABEL PEMBANTU ANALISIS HASIL UJI COBA ANGKET KINERJA GURU

NoItem		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
Responden	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4
	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4
	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3
	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
	6	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	2	3	4	3	4
	7	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3
	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	9	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4
	10	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
	11	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
	12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
	13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
	15	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
	16	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	17	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3
	18	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
	19	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4
	20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3

No. Item		33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	jumlah
Responden	**1**	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	203
	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	188
	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	175
	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	184
	5	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	184
	6	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	201
	7	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	203
	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	190
	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	190
	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	187
	11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	192
	12	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	229
	13	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	2	4	4	3	4	3	3	2	4	223
	14	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	196
	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	198
	16	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	193
	17	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	204
	18	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	219
	19	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	214
	20	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	234

Lampiran 9

HASIL UJI VALIDITAS UJI COBA ANGKET MOTIVASI KERJA GURU MENGGUNAKAN BIVARIATE PEARSON (KORELASI PEARSON PRODUCT MOMENT)

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10
total	Pearson Correlation	,535*	,630**	,630**	,500*	,591**	,172	,706**	,591**	-,209	,630**
	Sig. (2-tailed)	,015	,003	,003	,025	,006	,469	,000	,006	,377	,003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
		item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20
total	Pearson Correlation	,696**	-,038	,593**	-,194	-,125	,667**	-,048	,535*	-,130	,610**
	Sig. (2-tailed)	,001	,873	,006	,413	,601	,001	,841	,015	,585	,004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
		item21	item22	item23	item24	item25	item26	item27	item28	item29	item30
total	Pearson Correlation	,009	,591**	-,119	,535*	,287	,667**	,153	,706**	,593**	,227
	Sig. (2-tailed)	,970	,006	,616	,015	,219	,001	,521	,000	,006	,335
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

		item31	item32	item33	item34	item35	item36	item37	item38	item39	item40
total	Pearson Correlation	,061	,706**	,667**	,535*	,617**	,610**	,392	,715**	,535*	,362
	Sig. (2-tailed)	,798	,000	,001	,015	,004	,004	,087	,000	,015	,117
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
		item41	item42	item43	item44						
total	Pearson Correlation	,628**	,322	,326	,617**						
	Sig. (2-tailed)	,003	,166	,161	,004						
	N	20	20	20	20						

*= Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

**= Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

HASIL UJI VALIDITAS UJI COBA ANGKET KINERJA GURU

MENGGUNAKAN BIVARIATE PEARSON (KORELASI PEARSON PRODUCT MOMENT)

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10
Total	Pearson Correlation	,814**	,761**	,617**	,612**	,707**	,532*	,657**	,329	,612**	,524*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,004	,000	,016	,002	,157	,004	,018
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
		item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20
Total	Pearson Correlation	,570**	,420	,619**	,605**	,425	,309	,605**	,308	,814**	-,035
	Sig. (2-tailed)	,009	,065	,004	,005	,062	,186	,005	,186	,000	,884
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
		item21	item22	item23	item24	item25	item26	item27	item28	item29	item30
Total	Pearson Correlation	,814**	,251	,761**	,310	,570**	,171	,450*	,319	,761**	,434
	Sig. (2-tailed)	,000	,287	,000	,183	,009	,470	,046	,171	,000	,056
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

		item31	item32	item33	item34	item35	item36	item37	item38	item39	item40
Total	Pearson Correlation	,814**	,448*	-,520*	,450*	,154	,240	,329	,456*	,468*	,520*
	Sig. (2-tailed)	,000	,048	,019	,046	,516	,308	,157	,043	,037	,019
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
		item41	item42	item43	item44	item45	item46	item47	item48	item49	item50
Total	Pearson Correlation	,397	,761**	,589**	,468*	,474*	,437	,437	,537*	,414	,145
	Sig. (2-tailed)	,083	,000	,006	,037	,035	,054	,054	,015	,070	,542
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
		item51	item52	item53	item54	item55	item56	item57	item58	item59	item60
Total	Pearson Correlation	,676**	,043	,814**	,456*	,210	,761**	,015	,520*	,096	,814**
	Sig. (2-tailed)	,001	,856	,000	,043	,374	,000	,949	,019	,688	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

*= Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

**= Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 10

R *tabel*

n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	10	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	12	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	15	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	17	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	20	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	30	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	40	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	50	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	60	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Lampiran 11

REKAPITULASI HASIL UJI VALIDITAS

UJI COBA ANGKET MOTIVASI KERJA GURU

No	Nama Item	Pearson Correlation	R tabel N=20	Keterangan
1.	item1	0,535*	0,444	**Valid**
2.	item2	0,630**	0,444	**Valid**
3.	item3	0,630**	0,444	**Valid**
4.	item4	0,500*	0,444	**Valid**
5.	item5	0,591**	0,444	**Valid**
6.	item6	0,172	0,444	Tidak Valid
7.	item7	0,706**	0,444	**Valid**
8.	item8	0,591**	0,444	**Valid**
9.	item9	-0,209	0,444	Tidak Valid
10.	item10	0,630**	0,444	**Valid**
11.	item11	0,696**	0,444	**Valid**
12.	item12	-0,038	0,444	Tidak Valid
13.	item13	0,593**	0,444	**Valid**
14.	item14	-0,194	0,444	Tidak Valid
15.	item15	-0,125	0,444	Tidak Valid
16.	item16	0,667**	0,444	**Valid**
17.	item17	-0,048	0,444	Tidak Valid
18.	item18	0,535*	0,444	**Valid**
19.	item19	-0,130	0,444	Tidak Valid
20.	item20	0,610**	0,444	**Valid**
21.	item21	0,009	0,444	Tidak Valid
22.	item22	0,519**	0,444	**Valid**
23.	item23	-0,199	0,444	Tidak Valid
24.	item24	0,535*	0,444	**Valid**
25.	item25	0,287	0,444	Tidak Valid
26.	item26	0,667**	0,444	**Valid**
27.	item27	0,153	0,444	Tidak Valid
28.	item28	0,706**	0,444	**Valid**
29.	item29	0,593	0,444	**Valid**
30.	item30	0,227	0,444	Tidak Valid
31.	item31	0,061	0,444	Tidak Valid
32.	item32	0,706**	0,444	**Valid**
33.	item33	0,667**	0,444	**Valid**
34.	item34	0,535*	0,444	**Valid**
35.	item35	0,617**	0,444	**Valid**
36.	item36	0,610**	0,444	**Valid**

No	Nama Item	Pearson Correlation	R tabel N=20	Keterangan
37.	item37	0,392	0,444	Tidak Valid
38.	item38	0,715**	0,444	**Valid**
39.	item39	0,535*	0,444	**Valid**
40.	item40	0,362	0,444	Tidak Valid
41.	item41	0,628**	0,444	**Valid**
42.	item42	0,322	0,444	Tidak Valid
43.	item43	0,326	0,444	Tidak Valid
44.	item44	0,617**	0,444	**Valid**

Keterangan:

r tabel n=20 (0,444)

*= Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

**= Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Item Pernyataan yang Valid= 27

Item Pernyataan yang Tidak Valid= 17

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi0,05 dengan kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika *r* hitung ≤ *r* tabel (uji dua sisi dengan sig 0,05), maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika *r* hitung ≥ *r* tabel (uji dua sisi dengan sig 0,05), maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

REKAPITULASI HASIL UJI VALIDITAS

UJI COBA ANGKET KINERJA GURU

No.	Nama Item	Pearson Correlation	R tabel N=20	Keterangan
1.	item1	0,814**	0,444	**Valid**
2.	item2	0,761**	0,444	**Valid**
3.	item3	0,617**	0,444	**Valid**
4.	item4	0,612**	0,444	**Valid**
5.	item5	0,707**	0,444	**Valid**
6.	item6	0,532*	0,444	**Valid**
7.	item7	0,657**	0,444	**Valid**
8.	item8	0,329	0,444	Tidak Valid
9.	item9	0,612**	0,444	**Valid**
10.	item10	0,524*	0,444	**Valid**
11.	item11	0,570**	0,444	**Valid**
12.	item12	0,420	0,444	Tidak Valid
13.	item13	0,619*	0,444	**Valid**
14.	item14	0,605**	0,444	**Valid**
15.	item15	0,425	0,444	Tidak Valid
16.	item16	0,309	0,444	Tidak Valid
17.	item17	0,605**	0,444	**Valid**
18.	item18	0,308	0,444	Tidak Valid
19.	item19	0,814**	0,444	**Valid**
20.	item20	-0,035	0,444	Tidak Valid
21.	item21	0,814**	0,444	**Valid**
22.	item22	0,251	0,444	Tidak Valid
23.	item23	0,761**	0,444	**Valid**
24.	item24	0,310	0,444	Tidak Valid
25.	item25	0,570**	0,444	**Valid**
26.	item26	0,171	0,444	Tidak Valid
27.	item27	0,450*	0,444	**Valid**
28.	item28	0,319	0,444	Tidak Valid
29.	item29	0,761**	0,444	**Valid**
30.	item30	0,434	0,444	Tidak Valid
31.	item31	0,814**	0,444	**Valid**
32.	item32	0,448*	0,444	**Valid**
33.	item33	-0,520*	0,444	Tidak Valid
34.	item34	0,450*	0,444	**Valid**
35.	item35	0,154	0,444	Tidak Valid
36.	item36	0,240	0,444	Tidak Valid
37.	item37	0,329	0,444	Tidak Valid
38.	item38	0,456*	0,444	**Valid**
39.	item39	0,468*	0,444	**Valid**

No.	Nama Item	Pearson Correlation	R tabel N=20	Keterangan
40.	item40	0,520*	0,444	**Valid**
41.	item41	0,397	0,444	Tidak Valid
42.	item42	0,761**	0,444	**Valid**
43.	item43	0,589**	0,444	**Valid**
44.	item44	0,468*	0,444	**Valid**
45.	item45	0,474*	0,444	**Valid**
46.	item46	0,437	0,444	Tidak Valid
47.	item47	0,437	0,444	Tidak Valid
48.	item48	0,537*	0,444	**Valid**
49.	item49	0,414	0,444	Tidak Valid
50.	item50	0,145	0,444	Tidak Valid
51.	item51	0,676**	0,444	**Valid**
52.	item52	0,043	0,444	Tidak Valid
53.	item53	0,814**	0,444	**Valid**
54.	item54	0,456*	0,444	**Valid**
55.	item55	0,210	0,444	Tidak Valid
56.	item56	0,761**	0,444	**Valid**
57.	item57	0,015	0,444	Tidak Valid
58.	item58	0,520*	0,444	**Valid**
59.	item59	0,096	0,444	Tidak Valid
60.	item60	0,814**	0,444	**Valid**

Keterangan:

r tabel n=20 (0,444)

*= Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

**= Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Item Pernyataan yang Valid= 36

Item Pernyataan yang Tidak Valid= 24

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi0,05 dengan kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

3. Jika *r* hitung ≤ *r* tabel (uji dua sisi dengan sig 0,05), maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
4. Jika *r* hitung ≥ *r* tabel (uji dua sisi dengan sig 0,05), maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Lampiran 12

OUTPUT HASIL RELIABITAS UJICOBA MOTIVASI KERJA

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	20	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,943	27

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	79,55	47,524	,549	,942
item2	79,70	44,958	,684	,940
item3	79,70	44,958	,684	,940
item4	79,85	47,713	,511	,942
item5	79,80	46,695	,579	,942
item7	79,60	47,200	,742	,940
item8	79,80	46,695	,579	,942
item10	79,70	44,958	,684	,940
item11	79,60	46,358	,636	,941
item13	79,55	47,208	,614	,941
item16	79,60	46,779	,564	,942
item18	79,55	47,524	,549	,942
item20	79,60	46,884	,547	,942
item22	79,80	46,695	,579	,942

item24	79,55	47,524	,549	,942
item26	79,60	46,779	,564	,942
item28	79,60	47,200	,742	,940
item29	79,55	47,208	,614	,941
item32	79,60	47,200	,742	,940
item33	79,60	46,779	,564	,942
item34	79,55	47,524	,549	,942
item35	79,65	46,871	,631	,941
item36	79,65	48,239	,690	,941
item38	79,60	46,568	,600	,941
item39	79,55	47,524	,549	,942
item41	79,65	46,976	,611	,941
item44	79,65	46,871	,631	,941

OUTPUT HASIL RELIABITAS UJICOBA KINERJA GURU

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	20	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,961	35

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	109,05	101,418	,863	,958
item2	109,10	102,411	,833	,959
item3	109,05	102,682	,706	,959
item4	108,80	101,537	,673	,959
item5	108,85	101,082	,731	,959
item7	109,00	102,105	,568	,960
item9	108,80	101,537	,673	,959
item10	109,05	103,103	,503	,961
item11	108,95	101,524	,597	,960
item13	109,05	101,418	,667	,959
item14	109,20	102,063	,621	,960
item17	109,20	102,063	,621	,960
item19	109,05	101,418	,863	,958
item21	109,05	101,418	,863	,958
item23	109,10	102,411	,833	,959

item25	108,95	101,524	,597	,960
item27	109,05	102,787	,534	,960
item29	109,10	102,411	,833	,959
item31	109,05	101,418	,863	,958
item32	108,85	103,503	,486	,961
item34	109,05	102,787	,534	,960
item38	108,75	105,145	,315	,962
item39	109,20	106,484	,474	,961
item40	109,30	104,853	,460	,961
item42	109,10	102,411	,833	,959
item43	109,15	104,239	,698	,960
item44	109,20	106,484	,474	,961
item45	109,15	106,661	,310	,961
item48	109,05	101,103	,585	,960
item51	109,00	99,895	,775	,959
item53	109,05	101,418	,863	,958
item54	108,75	105,145	,315	,962
item56	109,10	102,411	,833	,959
item58	109,30	104,853	,460	,961
item60	109,05	101,418	,863	,958

Lampiran 13

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Dimensi	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
		Positif	Negatif	
Motivasi Internal	1) Tanggung jawab terhadap pekerjaan	1-3	4-5	5
	2) Memiliki minat terhadap pekerjaan	6-7	8	3
	3) Kepuasan dalam bekerja	9	-	1
	4) Adanya kebutuhan yang harus dipenuhi	-	10	1
	5) Semangat dalam bekerja	11- 12	-	2
Motivasi Eksternal	1) Memperoleh pujian atau perhatian dari orang lain	13- 14	-	2
	2) Ingin mendaatkan uang/intensif/imbalan	-	15	1
	3) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan atau prestasi	16-18	-	3
	4) Dorongan dari atasan	19	-	1
	5) Hubungan antar pribadi	20-24	-	5
	6) Kondisi kerja	25, 27	26	3
	Jumlah	21	6	27

Sumber: Gray (1984) dalam Winardi (2011); Uno (2006); Anoraga (2009); Siagian (2011); Dimyati dan Mudjiono (2009); Djamarah (2011); Hamalik (2012)

Kisi-kisi Intrumen Kinerja Guru Sekolah Dasar

Dimensi	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
		Positif	Negatif	
Kompetensi Pedagogik	Pemahaman terhadap siswa	1-3	-	3
	Perencanaan pembelajaran	4-5	-	2
	Pelaksanaan pembelajaran	6-7		2
	Evaluasi hasil belajar	8-9	-	2
	Admisintrasi kelas dan pembelajaran	10-11	-	2
	Pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.	12	-	1
Kompetensi Kepribadian	Memiliki sikap yang mantap	13	-	1
	Memiliki sikap yang stabil	14	-	1
	Memiliki sikap yang dewasa	15		1
	Memiliki sikap yang arif	16	-	1
	Memiliki sikap yang berwibawa		17	1
	Menjadi teladan siswa	18	-	1
	Berakhlak mulia	19-20	-	2
Kompetensi Profesional	Penguasaan terhadap materi pembelajaran	21		1
	Memahami landasan kependidikan	22	-	1
	Memahami dan dapat menerapkan berbagai teori belajar	23-24	-	2
	Memahami dan dapat menerapkan berbagai metode pembelajaran	25-26	27	3
	Mengusai berbagai alat dan media pembelajaran	28	-	1
	Dapat membentuk kepribadian/karakter siswa	29	-	1
Kompetensi Sosial	Hubungan dengan siswa	30	-	1
	Hubungan dengan sesama pendidik	31-32	-	2
	Hubungan dengan orang tua/wali murid	33	-	1
	Hubungan dengan masyarakat	54, - 35		2
	Jumlah	33	2	35

Sumber: Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tenatang Guru dan Dosen; Supardi (2013); Mulyasa (2012)

Lampiran 14

ANGKET PENELITIAN

KUESIONER MOTIVASI KERJA GURU SD DABIN IV KECAMATAN KAJEN KABUPATEN PEKALONGAN

Dalam angket ini ada empat alternatif jawaban, yaitu sebagai berikut:
SS = Sangat Setuju
S = Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

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

*) Coret yang tidak perlu

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

Instrumen Motivasi Kerja

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu.				
2.	Saya melakukan hal yang terbaik dalam tugas saya, meskipun harus mengorbankan urusan lain.				
3.	Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, saya kerjakan dengan baik.				
4.	Terlambat dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang biasa bagi saya.				
5.	Bagi saya, meninggalkan tugas untuk keperluan keluarga merupakan hal yang biasa				
6.	Tugas merupakan bagian dari hidup saya.				
7.	Saya senang bekerja dengan keadaan apapun, walaupun fasilitas sekolah kurang memenuhi.				
8.	Saya memilih cara termudah meskipun				

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
	hasilnya tidak maksimal dalam menyelesaikan tugas.				
9.	Saya bersedia menerima pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidup saya				
10.	Tugas-tugas yang saya hadapi, membuat saya tidak bersemangat lagi.				
11.	Saat berhadapan dengan tugas yang amat berat, saya terdorong untuk bekerja lebih giat				
12.	Saya berusaha untuk selalu tekun dalam bekerja.				
13.	Saya termotivasi untuk bekerja lebih baik, saat hasil pekerjaan saya dipuji oleh orang lain.				
14.	Saya merasa senang apabila pekerjaan saya mendapat perhatian dari atasan.				
15.	Saya mau melakukan pekerjaan ini hanya karena uang/gaji.				
16.	Penghargaan atau prestasi yang saya peroleh, mendorong saya bekerja lebih giat.				
17.	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik.				
18.	Saya bersedia mengerjakan tugas tambahan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.				
19.	Saya dapat melakukan pekerjaan bukan hanya untuk kepentingan diri sendiri tetapi juga untuk kepentingan sekolah.				
20.	Saya mendapat dukungan moril dari teman apabila ada masalah dalam pekerjaan.				
21.	Teman sekerja dapat mendorong saya untuk bekerja dengan baik.				
22.	Saya mendapat pujian dari teman apabila saya berhasil dalam pekerjaan.				
23.	Saya mau membantu guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.				
24.	Saya belajar dari teman yang telah berhasil untuk meningkatkan keterampilan saya.				
25.	Kedisiplinan ditekankan kepada seluruh guru.				
26.	Saya hanya bisa bekerja dengan suasana yang kondusif.				
27.	Saya berusaha mengikuti semua aturan dan tata tertib sekolah yang berlaku dengan sebaik-baiknya.				

ANGKET PENELITIAN

KUESIONER KINERJA GURU SD DABIN IV KECAMATAN KAJEN KABUPATEN PEKALONGAN

Dalam angket ini ada empat alternatif jawaban, yaitu sebagai berikut:
SS = Sangat Setuju
S = Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

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

*) Coret yang tidak perlu

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

Instrumen Kinerja Guru

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya dapat memahami karakteristik belajar siswa dengan baik.				
2.	Saya dapat memahami potensi yang ada pada siswa.				
3.	Saya dapat memahami tingkat kecerdasan siswa dengan baik.				
4.	Saya selalu mempersiapkan diri sebelum melaksanakan kegiatan mengajar.				
5.	Saya menyiapkan rencana pembelajaran sebelum mengajar.				
6.	Saya sangat berhati-hati dalam menjelaskan materi ajaran, untuk menghindari penjelasan konsep yang keliru.				
7.	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi.				
8.	Hasil-hasil pekerjaan siswa yang telah dinilai, saya kembalikan sebagai balikan untuk melihat dimana kelemahannya.				

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
9.	Saya selalu membuat penilaian terhadap ujian yang diberikan kepada siswa.				
10.	Agar materi ajaran dapat diselesaikan sesuai kalender akademik, maka saya membuat rencana pertemuan dari awal sampai akhir.				
11.	Data-data siswa saya atur dengan sebaik mungkin.				
12.	Saya mengarahkan potensi yang ada pada siswa dengan mengadakan latihan.				
13.	Setiap keputusan yang saya ambil, saya pikirkan secara matang.				
14.	Saya tidak mudah terpancing emosi dalam proses pembelajaran.				
15.	Ketika menghadapi masalah pribadi, saya tidak membawanya ke pekerjaan saya.				
16.	Setiap pembelajaran yang saya lakukan, saya selalu memberikan penjelasan mengenai manfaat dari pembelajaran yang telah saya sampaikan.				
17.	Saya merasa sebagai guru yang ditakuti oleh siswa.				
18.	Saya berusaha melakukan perbuatan yang menjadi panutan siswa.				
19.	Saya tidak pernah berbohong ketika bekerja.				
20.	Saya tidak pernah melakukan kekerasan kepada siswa.				
21.	Materi pelajaran yang saya ajarkan, diminati oleh siswa.				
22.	Saya bukan hanya mengajar tetapi juga mendidik kepribadian siswa kearah yang lebih baik dalam melaksanakan tugas saya sebagai guru.				
23.	Saya memberikan materi-materi baru yang disesuaikan dengan perkembangan belajar siswa dalam proses pembelajaran.				
24.	Pada awal semester saya mengadakan tes kemampuan akademik untuk melihat karakteristik siswa.				
25.	Saya menggunakan metode dalam pelaksanaan pembelajaran.				
26.	Metode pengajaran yang saya gunakan, diterapkan dengan baik.				
27.	Saya hanya menggunakan metode ceramah				

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
	pada setiap pelajaran.				
28.	Saya berusaha menggunakan media pembelajaran dalam kegiatan pembelajaran.				
29.	Saya memberikan hukuman/sanksi terhadap siswa yang sering lupa mengerjakan tugas.				
30.	Siswa yang dapat menjawab pertanyaan dengan baik, langsung saya berikan penguatan.				
31.	Saya berusaha memberikan tugas, jika ada kelas yang gurunya berhalangan hadir.				
32.	Saya minta kepada teman untuk menilai segala kekurangan saya dalam mengajar				
33.	Saya melakukan kunjungan ke rumah orang tua siswa yang anaknya memiliki masalah dalam proses belajar.				
34.	Saya menerima segala masukan dan kritikan yang membangun dari masyarakat sekitar demi kemajuan sekolah.				
35.	Saya dapat bekerja sama dengan masyarakat untuk menyelesaikan masalah yang ada di sekolah.				

Lampiran 15

Rekap Hasil Pengisisan Instrumen Penelitian Variabel X (Motivasi Kerja)

No.	NO. PERTANYAAN																											∑
	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	
1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	70
2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1	3	89
3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	83
4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	89
5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	82
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	79
7	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	84
8	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
9	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	74
10	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	86
11	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	71
12	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	70
13	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	83
14	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	71
15	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	71
16	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	87
18	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	88
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
20	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	78
21	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	89

No.	NO. PERTANYAAN																											∑
	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	
22	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	72
23	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	77
24	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	72
25	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	73
26	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	70
27	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	81
28	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	77
30	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	69
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
32	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
33	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	75
34	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	73
35	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
36	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	72
37	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	71
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	90
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	81
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	87
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	79
42	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	69
43	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	70
44	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	75
45	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	74

No.	NO. PERTANYAAN																											∑
	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	
46	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	76
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	4	3	1	3	4	3	4	3	78
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	79
49	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	4	4	2	1	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	82
50	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	90
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	83
52	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	88
53	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	90
54	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	3	82
55	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	74
56	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	90
57	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	85
58	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	91
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	91
60	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	76
61	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	84
62	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	88
63	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	75
64	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	86
65	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	69
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	84
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	85
68	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	73

Rekap Hasil Pengisisan Instrumen Penelitian Variabel Y (Kinerja Guru)

NO.	NO PERTANYAAN																																			∑
	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	34	35	
1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	90
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	117
3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	116
4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	115
5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	118
6	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	110
7	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	117
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	105
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	108
10	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	114
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	102
12	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	96
13	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	97
14	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	98
15	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	114
17	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113
18	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	116
19	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	114
20	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109
21	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	124
22	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	110
23	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	117
24	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	112
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	106
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	105

NO.	NO PERTANYAAN																																		∑
	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	34	35	
27	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106
28	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105
30	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	105
31	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106
32	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	100
33	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	96
34	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	100
35	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	98
36	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	95
37	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	99
38	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	117
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103
40	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	98
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102
42	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	93
43	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	97
44	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	102
45	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107
46	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	101
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	2	4	2	3	2	4	3	102
48	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	103
49	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	1	2	3	3	98
50	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	118
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	113
52	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	120
53	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	120
54	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	120

NO.	NO PERTANYAAN																																		∑
	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	34	35	
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	129
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	123
58	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	130
59	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	126
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	130
61	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
62	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	113
63	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109
64	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	110
65	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119
66	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	104
67	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	112
68	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109

Lampiran 16

Rekap Jumlah Skor per Item

Motivasi Kerja		Kinerja Guru	
Nomor Item	**Jumlah per Item**	**Nomor Item**	**Jumlah per Item**
item 1	215	item 1	220
item 2	186	item 2	203
item 3	213	item 3	213
item 4	188	item 4	223
item 5	190	item 5	223
item 6	196	item 6	216
item 7	201	item 7	223
item 8	175	item 8	218
item 9	209	item 9	221
item 10	188	item 10	218
item 11	187	item 11	221
item 12	210	item 12	215
item 13	175	item 13	218
item 14	187	item 14	202
item 15	201	item 15	207
item 16	204	item 16	200
item 17	207	item 17	205
item 18	208	item 18	218
item 19	212	item 19	204
item 20	214	item 20	222
item 21	214	item 21	210
item 22	192	item 22	220
item 23	213	item 23	208
item 24	213	item 24	196
item 25	209	item 25	219
item 26	173	item 26	212
item 27	216	item 27	196
		item 28	208
		item 29	184
		item 30	214
		item 31	211
		item 32	204
		item 33	214
		item 34	218
		item 35	212

Lampiran 17

ANALISIS BUTIR PERTANYAAAN PER ITEM

Analisis Butir Pertanyaan Motivasi Kerja

No.	Indikator	No. Item	Skor Total	Persentase (%) Tiap Item	Kriteria
1.	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	1	215	79,04412	Sangat Tingggi
		2	186	68,38235	Tingggi
		3	213	78,30882	Sangat Tingggi
		4	188	69,11765	Tingggi
		5	190	69,85294	Tingggi
2.	Memiliki Minat Terhadap Pekerjaan	6	196	72,05882	Tingggi
		7	201	73,89706	Tingggi
		8	175	64,33824	Tingggi
3.	Kepuasan dalam Bekerja	9	209	76,83824	Sangat Tingggi
4.	Adanya Kebutuhan yang Harus dipenuhi	10	188	69,11765	Tingggi
5.	Semangat dalam Bekerja	11	187	68,75	Tingggi
		12	210	77,20588	Sangat Tingggi
6.	Ingin Memperoleh Pujian dan Perhatian	13	175	64,33824	Tingggi
		14	187	68,75	Tingggi
7.	Ingin Mendapatkan Uang/Intensif/Imbalan	15	201	73,89706	Tingggi
8.	Keinginan Mendapatkan Penghargaan atau Prestasi	16	204	75	Sangat Tingggi
		17	207	76,10294	Sangat Tingggi
		18	208	76,47059	Sangat Tingggi
9.	Dorongan dari Atasan	19	212	77,94118	Sangat Tingggi
10.	Hubungan Antar Pribadi	20	214	78,67647	Sangat Tingggi
		21	214	78,67647	Sangat Tingggi

No.	Indikator	No. Item	Skor Total	Persentase (%) Tiap Item	Kriteria
		22	192	70,58824	Tingggi
		23	213	78,30882	Sangat Tingggi
		24	213	78,30882	Sangat Tingggi
11.	Kondisi Kerja	25	209	76,83824	Sangat Tingggi
		26	173	63,60294	Tingggi
		27	216	79,41176	Sangat Tingggi

Analisis Butir Pertanyaan Kinerja Guru

No.	Indikator	No. Item	Skor Total	Persentase (%)	Kriteria
1.	Pemahaman Terhadap Siswa	1	220	80,88235	Sangat Tinggi
		2	203	74,63235	Tinggi
		3	213	78,30882	Sangat Tinggi
2.	Perencanaan Pembeajaran	4	223	81,98529	Sangat Tinggi
		5	223	81,98529	Sangat Tinggi
3.	Pelaksanaan Pembelajaran	6	216	79,41176	Sangat Tinggi
		7	223	81,98529	Sangat Tinggi
4.	Evaluasi Hasil Belajar	8	218	80,14706	Sangat Tinggi
		9	221	81,25	Sangat Tinggi
5.	Admisitrasi Kelas dan Pembelajaran	10	218	80,14706	Sangat Tinggi
		11	221	81,25	Sangat Tinggi
6.	Pengembangan Siswa untuk Mengatualisasikan Berbagai Potensi yang dimilikinya	12	215	79,04412	Sangat Tinggi
7.	Memiliki Sikap yang Mantap	13	218	80,14706	Sangat Tinggi
8.	Memiliki Sikap yang Stabil	14	202	74,26471	Tinggi
9.	Memiliki Sikap yang Dewasa	15	207	76,10294	Sangat Tinggi
10.	Memiliki Sikap yang arif	16	200	73,52941	Tinggi
11.	Memiliki Sikap yang Berwibawa	17	205	75,36765	Sangat Tinggi
12.	Menjadi Teladan Siswa	18	218	80,14706	Sangat Tinggi
13.	Memiliki Akhlak yang Mulia	19	204	75	Sangat Tinggi
		20	222	81,61765	Sangat Tinggi

No.	Indikator	No. Item	Skor Total	Persentase (%)	Kriteria
14.	Penguasaan Terhadap Mateeri Pembelajaran	21	210	77,20588	Sangat Tinggi
15.	Memahami Landasan Kependidikan	22	220	80,88235	Sangat Tinggi
16.	Memahami dan Dapat Menerapakan Berbagai Teori Belajar	23	208	76,47059	Sangat Tinggi
		24	196	72,05882	Tinggi
17.	Memahami dan Dapat Menerapakan Berbagai Metode Belajar	25	219	80,51471	Sangat Tinggi
		26	212	77,94118	Sangat Tinggi
		27	196	72,05882	Tinggi
18.	Mengusai Berbagai Alat dan Media Pembelajaran	28	208	76,47059	Sangat Tinggi
19.	Dapat Membentuk Kepribadian atau Karakter Siswa	29	184	67,64706	Tinggi
20.	Hubungan dengan Siswa	30	214	78,67647	Sangat Tinggi
21.	Hubungan dengan Sesama Pendidik	31	211	77,57353	Sangat Tinggi
		32	204	75	Sangat Tinggi
22.	Hubungan dengan Orang Tua atau Wali Murid	33	214	78,67647	Sangat Tinggi
		34	218	80,14706	Sangat Tinggi
		35	212	77,94118	Sangat Tinggi

Lampiran 18

OUTPUT NORMALITAS DATA

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi	68	100.0%	0	0.0%	68	100.0%
Kinerja	68	100.0%	0	0.0%	68	100.0%

Descriptives				
			Statistic	Std. Error
Motivasi	Mean		79.35	.836
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	77.68	
		Upper Bound	81.02	
	5% Trimmed Mean		79.30	
	Median		79.00	
	Variance		47.486	
	Std. Deviation		6.891	
	Minimum		69	
	Maximum		91	
	Range		22	
	Interquartile Range		12	
	Skewness		.129	.291
	Kurtosis		-1.303	.574
Kinerja	Mean		108.90	1.150
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	106.60	
		Upper Bound	111.19	
	5% Trimmed Mean		108.65	
	Median		108.50	
	Variance		89.915	
	Std. Deviation		9.482	
	Minimum		90	
	Maximum		130	
	Range		40	
	Interquartile Range		14	
	Skewness		.343	.291
	Kurtosis		-.508	.574

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Motivasi	.105	68	.061	.936	68	.002
Kinerja	.091	68	.200*	.977	68	.238

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Lampiran 19

OUTPUT LINIERITAS DATA

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerja * motivasi	68	100.0%	0	0.0%	68	100.0%

Report			
	Kinerja		
motivasi	Mean	N	Std. Deviation
69	102.33	3	8.327
70	97.00	4	6.164
71	100.00	4	1.826
72	105.75	4	7.588
73	103.75	4	4.500
74	106.00	3	2.646
75	102.33	3	6.506
76	112.00	3	15.716
77	111.00	2	8.485
78	105.50	2	4.950
79	105.00	3	4.359
80	106.00	3	8.000
81	104.50	2	2.121
82	112.00	3	12.166
83	108.67	3	10.214
84	115.33	3	10.599
85	116.33	3	5.859
86	112.00	2	2.828
87	105.50	2	10.607
88	116.33	3	3.512
89	118.33	3	4.163
90	121.00	4	5.477
91	128.00	2	2.828
Total	108.90	68	9.482

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * motivasi	Between Groups	(Combined)	3592.613	22	163.301	3.022	.001
		Linearity	2657.019	1	2657.019	49.170	.000
		Deviation from Linearity	935.593	21	44.552	.824	.677
	Within Groups		2431.667	45	54.037		
	Total		6024.279	67			

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerja * motivasi	.664	.441	.772	.596

Lampiran 20

OUTPUT HASIL UJI KORELASI

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi	79.35	6.891	68
Kinerja	108.90	9.482	68

Correlations			
		motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.664**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	68	68
Kinerja	Pearson Correlation	.664**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	68	68
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Lampiran 21

OUTPUT HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

Variables Entered/Removed[a]			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi[b]	.	Enter
a. Dependent Variable: kinerja			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664[a]	.441	.433	7.143
a. Predictors: (Constant), motivasi				

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2657.019	1	2657.019	52.079	.000[b]
	Residual	3367.260	66	51.019		
	Total	6024.279	67			
a. Dependent Variable: kinerja						
b. Predictors: (Constant), motivasi						

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.380	10.086		3.607	.001
	motivasi	.914	.127	.664	7.217	.000
a. Dependent Variable: kinerja						

Lampiran 22

OUTPUT DESKRIPTIF DATA

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Motivasi	68	22	69	91	79.35	6.891	47.486
Kinerja	68	40	90	130	108.90	9.482	89.915
Valid N (listwise)	68						

Lampiran 23

SUARAT IZIN PENELITIAN

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
Gedung Gd A2 Lt., Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang 50229
Telepon: 024-8508019
Laman: http://fip.unnes.ac.id, surel: fip@mail.unnes.ac.id

Nomor : .....
Lamp. : 269/UN37.1.1.9/LT/2015
Hal : Ijin Penelitian

Kepada
Yth. Kepala Bappeda Kab. Pekalongan
di Kab. Pekalongan

Dengan Hormat,
Bersama ini, kami mohon ijin pelaksanaan penelitian untuk menyusun skripsi/tugas akhir oleh mahasiswa sebagai berikut:

Nama : ERI AGUSTIN
NIM : 1401411174
Program Studi : Pendidikan Guru Sekolah Dasar, S1
Topik : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Semarang, 26 Maret 2015
a.n. Dekan
Koordinator PGSD Tegal

Drs. Akhmad Junaedi, M.Pd
NIP. 19630923 198703 1 001

PEMERINTAH KABUPATEN PEKALONGAN
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
Jl. Krakatau No.9 Telp. (0285) 381456, 381010 Fax. (0285) 381789
e-mail : *bappeda_kabpkl@yahoo.com*
KAJEN
Kode Pos 51161

REKOMENDASI
Nomor : 070/322

t e n t a n g
PENELITIAN

Memperhatikan Surat Koordinator Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) Tegal Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang (UNNES), Nomor: 269/UN37.1.1.9/LT/2015 tanggal 26 Maret 2015 Perihal Ijin Penelitian, kami yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Pekalongan, menyatakan tidak berkeberatan atas penggunaan lokasi untuk melakukan kegiatan penelitian dalam wilayah Kabupaten Pekalongan yang dilaksanakan oleh:

1.	Nama	:	ERI AGUSTIN
2.	NIM	:	1401411174
3.	Alamat	:	Banjarejo 002/003 Karanganyar Pekalongan
4.	Penanggung jawab	:	Drs. Akhmad Junaedi, M.Pd.
5.	Maksud Tujuan	:	Melakukan penelitian dalam rangka menyusun tugas akhir skripsi mahasiswa S1 PGSD Universitas Negeri Semarang dengan judul "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DABIN IV KECAMATAN KAJEN KECAMATAN KANDANGSERANG".
6.	Lokasi	:	Kabupaten Pekalongan
7.	Masa berlaku	:	27 Maret s.d 26 Juli 2015

Dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

d. Pelaksanaan kegiatan penelitian tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintahan.
e. Sebelum melaksanakan penelitian di lokasi yang telah ditentukan, harus terlebih dahulu melaporkan kepada Kepala SKPD/ Penguasa Wilayah setempat.
f. Setelah kegiatan penelitian selesai supaya langsung melaporkan hasilnya kepada BAPPEDA Kabupaten Pekalongan

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan di K a j e n
Pada tanggal 27 Maret 2015

a.n. KEPALA BAPPEDA
KABUPATEN PEKALONGAN
Kepala Bidang Statistik Litbang

BAPPEDA

IKHLAS ANANDA, S.H., M.Si.
NIP 19660811199301 1001

Tembusan disampaikan kepada :
1. *Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Pekalongan;*
2. *Kepala UPT Dindikbud Kec. Kajen Kab. Pekalongan;*
3. .....
4. *Sdr. ERI AGUSTIN tersebut.*

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
Gedung Gd A2 Lt., Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang 50229
Telepon: 024-8508019
Laman: http://fip.unnes.ac.id, surel: fip@mail.unnes.ac.id

Nomor : .....
Lamp. : 269/UN37.1.1.9/LT/2015
Hal : Ijin Penelitian

Kepada

Yth. Kepala Sekolah SD .....
di Tempat

Dengan Hormat,
Bersama ini, kami mohon ijin pelaksanaan penelitian untuk menyusun skripsi/tugas akhir oleh mahasiswa sebagai berikut:

Nama : ERI AGUSTIN
NIM : 1401411174
Program Studi : Pendidikan Guru Sekolah Dasar, S1
Topik : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Semarang, 26 Maret 2015
a.n. Dekan
Koordinator PGSD Tegal

Drs. Akhmad Junaedi, M.Pd
NIP. 19630923 198703 1 001

Lampiran 24

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

PEMERINTAH KABUPATEN PEKALONGAN
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UPT DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KAJEN
SD NEGERI 01 GEJLIG

Alamat: Jalan Pahlawan Nomor 605 Kajen Telp (0285) 381089 Pekalongan 51161

SURAT KETERANGAN
Nomor: 424/84/IV/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:SRI NURRINI, S.Pd
NIP	: 19620515 198201 2 006
Jabatan	: Kepala Sekolah
Unit Kerja	:SD Negeri 01 Gejlig

Menerangkan bahwa:

Nama	: ERI AGUSTIN
NIM	: 1401411174
Jurusan	: Pendidikan Guru Sekolah Dasar
Fakultas	:Ilmu Pendidikan
Universitas	: Universitas Negeri Semarang

Telah melaksanakan penelitian survei sebagai bahan skripsi di SD Negeri 01 Gejlig mulai tanggal 30 Maret sampai 26 April 2015.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekalongan, 27 April 2015
Kepala Sekolah

SRI NURRINI, S.Pd
NIP 19620515 198201 2 006

PEMERINTAH KABUPATEN PEKALONGAN
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UPT DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KAJEN
SD NEGERI 02 GEJLIG

Alamat: Jalan Pahlawan Nomor 244 Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan 51161

SURAT KETERANGAN

Nomor: 421.2/033/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: ALI SHODIQ, S.Pd.I
NIP	: 19580602 198201 1 006
Jabatan	: Kepala Sekolah
Unit Kerja	: SD Negeri 02 Gejlig

Menerangkan bahwa:

Nama	: ERI AGUSTIN
NIM	: 1401411174
Jurusan	: Pendidikan Guru Sekolah Dasar
Fakultas	: Ilmu Pendidikan
Universitas	: Universitas Negeri Semarang

Telah melaksanakan penelitian survei sebagai bahan skripsi di SD Negeri 02 Gejlig mulai tanggal 30 Maret sampai 26April 2015.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekalongan, 28 April 2015
Kepala Sekolah

PEMERINTAH KABUPATEN PEKALONGAN UPT DINDIKBUD SD NEGERI GEJLIG KAJEN DINDIKBUD

ALI SHODIQ, S.Pd.I
NIP 19580602 198201 1 006

PEMERINTAH KABUPATEN PEKALONGAN
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UPT DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KAJEN
SD NEGERI 03GEJLIG

Alamat: Jalan Pahlawan Nomor 297 Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan 51161

SURAT KETERANGAN

Nomor: 421.6/34/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: KASTRINI, S.Pd
NIP	:19590620 198201 2 005
Jabatan	: Kepala Sekolah
Unit Kerja	: SD Negeri 03 Gejlig

Menerangkan bahwa:

Nama	: ERI AGUSTIN
NIM	: 1401411174
Jurusan	: Pendidikan Guru Sekolah Dasar
Fakultas	: Ilmu Pendidikan
Universitas	: Universitas Negeri Semarang

Telah melaksanakan penelitian survei sebagai bahan skripsi di SD Negeri 03 Gejlig mulai tanggal 30 Maret sampai 26April 2015.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekalongan, 27 April 2015
Kepala Sekolah

KASTRINI, S.Pd
NIP 19590620 198201 2 005

PEMERINTAH KABUPATEN PEKALONGAN
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UPT DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KAJEN
SD NEGERI 01 KEBONAGUNG

Alamat: Jalan Garuda Dukuh Tengah Ds. Kebonagung Kec. Kajen Kode Pos 51161

SURAT KETERANGAN
Nomor: 421.22/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: ZUMARA HADI, S.Pd.SD.
NIP	: 19610226 198201 1 003
Jabatan	: Kepala Sekolah
Unit Kerja	: SD Negeri 01 Kebonagung

Menerangkan bahwa:

Nama	: ERI AGUSTIN
NIM	: 1401411174
Jurusan	: Pendidikan Guru Sekolah Dasar
Fakultas	: Pendidikan
Universitas	: Universitas Negeri Semarang

Telah melaksanakan penelitian survei sebagai bahan skripsi di SD Negeri 01 Kebonagung mulai tanggal 30 Maret sampai 26 April 2015.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekalongan, 30 April 2015
Kepala Sekolah

ZUMARA HADI, S.Pd.SD
NIP 19610226 198201 1 003

PEMERINTAH KABUPATEN PEKALONGAN
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UPT DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KAJEN
SD NEGERI 02 KEBONANGUNG

Alamat: Jalan Gatoko Kebonagung- Kajen Telp. (0285) 381089 Kode Pos 51161

SURAT KETERANGAN
Nomor: 421.2/055/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: SUMARTO, S.Pd. SD
NIP	: 19641014 198608 1 001
Jabatan	: Kepala Sekolah
Unit Kerja	: SD Negeri 02 Kebonangunng

Menerangkan bahwa:

Nama	: ERI AGUSTIN
NIM	: 1401411174
Jurusan	: Pendidikan Guru Sekolah Dasar
Fakultas	: Pendidikan
Universitas	: Universitas Negeri Semarang

Telah melaksanakan penelitian survei sebagai bahan skripsi di SD Negeri 02 Kebonagung mulai tanggal 30 Maret sampai 26April 2015.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekalongan, 28 April 2015
Kepala Sekolah

PEMERINTAH KABUPATEN PEKALONGAN UPT DINDIKBUD SD NEGERI 02 KEBONAGUNG KAJEN DINDIKBUD

SUMARTO, S.Pd. SD
NIP 19641014 198608 1 001

MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH KAJEN

SD MUHAMMADIYAH KAJEN

Alamat: Jl. Diponegoro nomor 754 Kajen Telp. (0285) 381410 Pekalongan
Email: sd.muhamka@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

Nomor: 424/079/IV/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: MUSTARIADI, S.Pd.I
NBM	: 1021260
Jabatan	: Kepala Sekolah
Unit Kerja	: SD Muhammadiyah Kajen

Menerangkan bahwa:

Nama	: ERI AGUSTIN
NIM	: 1401411174
Jurusan	: Pendidikan Guru Sekolah Dasar
Fakultas	: Pendidikan
Universitas	: Universitas Negeri Semarang

Telah melaksanakan penelitian survei sebagai bahan skripsi di SD Muhammadiyah Kajen mulai tanggal 30 Maret sampai 26 April 2015.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekalongan, 30 April 2015
Kepala Sekolah

MUSTARIADI, S.Pd.I
NBM: 1021260

PEMERINTAH KABUPATEN PEKALONGAN
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UPT DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KAJEN
SD NEGERI ROWOLAKU

Alamat: Jalan K. Tamsanu Nomor 74 Rowolaku Telp. (0285) 7928415 Kode Pos 51161

SURAT KETERANGAN
Nomor: 421/495/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: M. TOHA HASYIM, S.Pd. I
NIP	: 19610115 198201 1 007
Jabatan	: Kepala Sekolah
Unit Kerja	: SD Negeri Rowolaku

Menerangkan bahwa:

Nama	: ERI AGUSTIN
NIM	: 1401411174
Jurusan	: Pendidikan Guru Sekolah Dasar
Fakultas	: Pendidikan
Universitas	: Universitas Negeri Semarang

Telah melaksanakan penelitian survei sebagai bahan skripsi di SD Negeri Rowolaku mulai tanggal 30 Maret sampai 26April 2015.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekalongan, 27 April 2015
Kepala Sekolah

PEMERINTAH KABUPATEN PEKALONGAN UPT DINDIKBUD SD NEGERI ROWOLAKU KAJEN DINDIKBUD

M. TOHA HASYIM, S.Pd. I
NIP 19610115 198201 1 007

PEMERINTAH KABUPATEN PEKALONGAN
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UPT DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KAJEN
SD NEGERI SALIT

Alamat: Desa Salit Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan Kode Pos 51161

SURAT KETERANGAN
Nomor: A23.1/476/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: SUBAENDAH, S.Pd
NIP	: 19591104 198021 2 003
Jabatan	: Kepala Sekolah
Unit Kerja	: SD Negeri Salit

Menerangkan bahwa:

Nama	: ERI AGUSTIN
NIM	: 1401411174
Jurusan	: Pendidikan Guru Sekolah Dasar
Fakultas	: Pendidikan
Universitas	: Universitas Negeri Semarang

Telah melaksanakan penelitian survei sebagai bahan skripsi di SD Negeri Salit mulai tanggal 30 Maret sampai 26April 2015.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekalongan, 30April 2015
Kepala Sekolah

SD NEGERI SALIT

SUBAENDAH, S.Pd
NIP 19591104 198021 2 003

PEMERINTAH KABUPATEN PEKALONGAN
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UPT DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KAJEN
SD NEGERI 01 SAMBIROTO

Alamat: Desa Sambiroto Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan Kode Pos 51161

SURAT KETERANGAN
Nomor: 423.4/080/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: WIDI MULATSIH, S.Pd
NIP	: 19650203 198608 2 004
Jabatan	: Kepala Sekolah
Unit Kerja	: SD Negeri 01 Sambiroto

Menerangkan bahwa:

Nama	: ERI AGUSTIN
NIM	: 1401411174
Jurusan	: Pendidikan Guru Sekolah Dasar
Fakultas	: Pendidikan
Universitas	: Universitas Negeri Semarang

Telah melaksanakan penelitian survei sebagai bahan skripsi di SD Negeri 01 Sambiroto mulai tanggal 30 Maret sampai 26April 2015.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekalongan, 29 April 2015
Kepala Sekolah

PEMERINTAH KABUPATEN PEKALONGAN
UPT DINDIKBUD
SD NEGERI 01
SAMBIROTO
KAJEN
DINDIKBUD

WIDI MULATSIH, S.Pd
NIP 19650203 198608 2 004

PEMERINTAH KABUPATEN PEKALONGAN
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UPT DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KAJEN
SD NEGERI 02 SAMBIROTO

Alamat:Desa Sambiroto Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan Kode Pos 51161

SURAT KETERANGAN
Nomor: 425.4/18/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: MASKURI, S.Pd
NIP	: 19580812 197911 1 001
Jabatan	: Kepala Sekolah
Unit Kerja	: SD Negeri 02 Sambiroto

Menerangkan bahwa:

Nama	: ERI AGUSTIN
NIM	: 1401411174
Jurusan	: Pendidikan Guru Sekolah Dasar
Fakultas	: Pendidikan
Universitas	: Universitas Negeri Semarang

Telah melaksanakan penelitian survei sebagai bahan skripsi di SD Negeri 02 Sambiroto mulai tanggal 30 Maret sampai 26April 2015.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekalongan, 29 April 2015
Kepala Sekolah

PEMERINTAH KABUPATEN PEKALONGAN
UPT DINDIKBUD
SD NEGERI 02
SAMBIROTO
KAJEN
DINDIKBUD

MASKURI, S.Pd
NIP 19580812 197911 1 001

Lampiran 25

DOKUMENTASI PENYEBARAN ANGKET

Gambar 1. Pengisian angket di SD Muhammadiyah Kajen

Gambar 2. Pengisian angket di SD Negeri 02 Kebonagung

Gambar 3. Pengisian angket di SD Negeri 02 Kebonagung

Gambar 4. Pengisian angket di SD Negeri Salit

Gambar 5. Pengisian angket di SD Negeri 02 Gejlig

Gambar 6. Pengisian angket di SD Negeri 01 Gejlig

Gambar 7. Pengisian angket di SD Negeri 03 Gejlig

Gambar 8. Pengisian angket di SD Negeri 01 Sambiroto

Gambar 9. Pengisian angket di SD Negeri 02 Sambiroto

Gambar 10. Pengisian angket di SD Negeri Rowolaku

Gambar 11. Angket penelitian