

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MTS NEGERI 2 TEGAL

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan



Oleh:

SRI SUNDARI

NIM: 2103036024

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO

SEMARANG

2025

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sri Sundari
NIM : 2103036024
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : S1

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MTS NEGERI 2 TEGAL

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 05 Juni 2025

Pembuat Pernyataan,



Sri Sundari

NIM: 2103036024

PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Hamka Kampus II, Ngaliyan, Telp. 7601295, Semarang 50185

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Tegal
Nama : Sri Sundari
NIM : 2103036024
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : S1

Telah diujikan dalam sidang *munaqasyah* oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Pendidikan Islam.

Semarang, 7 Juli 2025

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang


Prof. Dr. Ikhrom, M.Ag
NIP. 196503291994031002

Penguji I


Prof. Dr. Mustaqim, M.Pd.
NIP. 195904241983031005



Sekretaris Sidang


Baqiyatush Sholihah, S.Th.I., M.Si.
NIP. 198606272023212032

Penguji II


Dr. Mukhammad Saekhan, M.Pd.
NIP. 196906241999031002

Dosen Pembimbing


Silviatul Hasanah, M.Stat
NIP. 199408042019032014

NOTA PEMBIMBING

NOTA DINAS

Semarang, 05 Juni 2025

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo Semarang

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Tegal**
Penulis : Sri Sundari
NIM : 2103036024
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang untuk diujikan dalam Sidang *Munaqosyah*.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing,



Silviatul Hasanah, M.Stat

NIP: 199408042019032014

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾

“Maka, Sesungguhnya setelah kesulitan ada kemudahan”

(Q.S Al Insyirah:5)

ABSTRAK

Judul : **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru
Di MTs Negeri 2 Tegal**

Penulis : Sri Sundari

NIM :2103036024

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor krusial dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Namun, penerapan strategi motivasi di lingkungan pendidikan seringkali menghadapi tantangan dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang seberapa berpengaruh tingkat motivasi kerja terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya di kelas dan lingkungan sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Tegal, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan melibatkan 73 responden guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) motivasi kerja di MTs Negeri 2 Tegal berada pada kategori sedang dengan presentase sebesar 68,5%. 2) kinerja guru di MTs Negeri 2 Tegal berada pada kategori sedang dengan presentase sebesar 79,5%. 3) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Kinerja Guru*

TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam disertasi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja secara konsisten supaya sesuai teks Arabnya.

ا	a	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	‘
ث	ṡ	غ	g
ج	j	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	z	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	ه	H
ش	sy	ء	‘
ص	ṡ	ي	Y
ض	ḍ		

Bacaan Madd

ā= a panjang

ī= i panjang

ū= u panjang

Bacaan Difutong

au= أُو

ai= آي

iy= اِي

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil 'alamin, Puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas limpahan rahmat, taufiq, hidayah serta inayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTs Negeri 2 Tegal”**.

Sholawat serta salam senantiasa penulis sanjungkan kepada nabi agung Nabi Muhammad SAW. beserta keluarga, sahabat-sahabatnya, serta para pengikutnya yang telah membawa risalah Islamiyah dan mengembangkannya hingga sekarang ini.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program Starta Satu (S1) jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna. Penulis juga menyadari bahwa tersusunnya skripsi ini berkat adanya bantuan, bimbingan, motivasi, dan masukan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini, penulis ingin menyatakan terimakasih setulu-tulusnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nizar Ali, M.Ag. selaku rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Bapak Prof. Dr. Fatah Sykur, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Walisongo Semarang.
3. Ibu Dr. Nur Asiyah, M.S.I selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, dan Ibu Baqiyatus Sholihah, S.Thi, M.Si. Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
4. Ibu Silviatul Hasanah, M.Stat. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan, kritik dan saran yang membangun dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Dr. Agus Khunaifi, M.Ag. selaku walidosen yang sudah mendukung dan memperhatikan penulis sejak mahasiswa baru sampai dengan skripsi ini selesai.
6. Bapak Prof. Dr. Mustaqim, M.Pd., Bapak Dr. Mukhamad Saekhan, M.Pd., Bapak Prof. Dr. Ikhrom, M.Ag., Ibu Baqiyatush Sholihah, S.Th.I., M.Si., selaku dosen penguji yang telah memberikan waktu, perhatian, serta saran yang sangat membantu dalam memperbaiki dan menyempurnakan skripsi ini.

7. Seluruh Dosen, pegawai dan staf TU FITK UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
8. Kepada Hj. Alfiah, S.Ag., M.Pd. selaku Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Tegal yang telah memberikan izin riset untuk penulis.
9. Seluruh guru di MTs Negeri 2 Tegal yang sudah meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam pengumpulan data dalam skripsi ini.
10. Kedua orang tua tercinta Bapak Tukiman dan Ibu Sulis. Terima kasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang diberikan. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Semoga bapak dan mamak sehat, panjang umur dan bahagia selalu.
11. Kepada adik tercinta Nur Aisyah dan Fauzi Dian Anugrah terimakasih karena senantiasa memberikan dukungan, doa, apresiasi serta motivasi kepada penulis.

12. Teman-teman seperjuangan, Umilatul Nurulia, Putri Salwa Syarifah, Shofia Rima Nabella, Aulia Faza Saroya, Laely Nova Yunita, dan Parama Jihan Syabilla. Yang selalu mendukung, memberikan motivasi, dan selalu setia menemani penulis selama menempuh pendidikan.
13. Teman-teman MPI A 2021 yang telah berbagi pengalaman, terima kasih atas bantuan yang diberikan kepada penulis selama perkuliahan ini.
14. Semua pihak yang sudah membantu dalam proses penulisan skripsi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semarang, 10 Juni 2025

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Sri Sundari', written over a horizontal line.

Sri Sundari

NIM. 2103036024

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA PEMBIMBING	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
TRANSLITERASI ARAB LATIN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
BAB II	14
LANDASAN TEORI	14
A. Deskripsi Teori	14
1. Motivasi Kerja	14
2. Kinerja Guru	30
B. Kajian Pustaka Relevan	41

C. Rumusan Hipotesis	50
BAB III	52
METODOLOGI PENELITIAN	52
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	52
B. Tempat dan Waktu Penelitian	53
C. Populasi dan Sampel Penelitian	54
D. Variabel dan Indikator Penelitian	56
E. Teknik Pengumpulan Data	61
F. Teknik Analisis Data	62
BAB IV	78
DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA	78
A. Deskripsi Data Umum	78
B. Deskripsi Data Khusus	82
C. Pembahasan Hasil Penelitian	91
D. Keterbatasan Penelitian	97
BAB V	99
PENUTUP	99
A. Kesimpulan	99
B. Saran	100
C. Kata Penutup	102
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN-LAMPIRAN	113

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Indikator Motivasi Kerja dan Kinerja Guru	57
Tabel 3. 2 Skor Jawaban Item Skala Likert	62
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas variabel X dan Y	66
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas X	70
Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas Y	70
Tabel 4. 1 Hasil Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja	82
Tabel 4. 2 Kategorisasi Motivasi Kerja	83
Tabel 4. 3 Hasil Data Distribusi Frekuensi Kinerja Guru	84
Tabel 4. 4 Kategorisasi Kinerja Guru	85
Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas	86
Tabel 4. 6 Hasil Uji Linearitas	87
Tabel 4. 7 Hasil Koefisien Regresi Sederhana	88
Tabel 4. 8 Hasil Uji t Parsial	89
Tabel 4. 9 Koefisien Determinasi	91

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian	113
Lampiran 2 Surat Diterima Penelitian	114
Lampiran 3 Nota Dinas	115
Lampiran 4 Daftar Responden	116
Lampiran 5 Kisi-kisi Instrumen	119
Lampiran 6 Instrumen/Angket Penelitian	123
Lampiran 7 Data Tabulasi Angket	129
Lampiran 8 Uji Validitas	131
Lampiran 9 Uji Reliabilitas	133
Lampiran 10 Uji Normalitas	133
Lampiran 11 Uji Linearitas	134
Lampiran 12 Uji Regresi	135
Lampiran 13 Data Tabel r	137
Lampiran 14 Data Tabel t	138
Lampiran 15 Daftar Riwayat Hidup	139

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Pendidikan adalah proses yang melibatkan tiga aspek utama, yaitu individu, masyarakat atau komunitas nasional, serta keseluruhan elemen realitas, baik yang bersifat material maupun spiritual, yang turut mempengaruhi sifat, takdir, dan bentuk manusia serta masyarakat. Secara umum, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, biasanya semakin baik pula pendapatan yang diperoleh nya. Hal ini mungkin disebabkan oleh produktivitas yang lebih tinggi pada orang berpendidikan dibandingkan dengan mereka yang tidak. Produktivitas ini dapat terlihat dari keterampilan teknis yang diperoleh melalui pendidikan. Oleh karena itu, salah satu tujuan utama pendidikan adalah untuk mengembangkan keterampilan hidup.¹

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 bahwa pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta

¹ Nurkholis, 'Pendidikan Dalam Upaya Memajukan Teknologi', *Jurnal Kependidikan*, 1.1 (2013), 24–44, hlm. 24-25

peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta tanggung jawab. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang Pendidikan Nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia di Indonesia secara menyeluruh.²

Rahma dan Jamuin dalam Aisyah menyatakan saat ini dunia pendidikan terus berkembang mengikuti zaman dan berbagai pembaharuan dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Upaya ini meliputi pengembangan kurikulum, penyediaan sarana dan prasarana pendidikan, serta memastikan guru berperan aktif dalam menciptakan inovasi pembelajaran. Peran guru menjadi salah satu elemen penting dalam sistem pendidikan. Sebagai ujung tombak dalam dunia pendidikan, guru menempati posisi strategis dan sentral dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Peran guru sangat penting karena mereka terlibat langsung dalam proses pembelajaran dan merupakan bagian integral dari keseluruhan

² Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, Pasal 3

sistem pendidikan. Kualitas seorang guru dapat dilihat dari tingkat profesionalismenya dalam mengajar. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru diperlukan untuk mendorong mutu pendidikan dan kualitas pembelajaran.³

Menurut Husien dalam Davit dan Widiatna Mutu sekolah dapat dilihat dari kemampuan sebuah lembaga pendidikan dalam mengoptimalkan sumber daya yang tersedia untuk meningkatkan kemampuan belajar peserta didik. Widiatna at al., dalam Davit dan Widiatna mengatakan⁴ *“to improve the competence of students, schools have the right and freedom in managing education to choose effective teaching and learning strategies, methods, and techniques in accordance with the characteristics of subjects, characteristics of students, teachers, and the availability of resources”* (untuk meningkatkan kompetensi peserta didik, sekolah berhak dan bebas dalam mengelola pendidikan untuk memilih strategi, metode, dan teknik belajar mengajar yang efektif sesuai

³ Sri Aisyah Yope and Aam Azatil Isma, ‘Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 3 Sinjai’, *Jurnal Ilmiah Administrasita*, 13.2 (2022), hlm. 73

⁴ Davit Snggoro Putro and Alexius Dwi Widiatna, ‘Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik Di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri’, *Jurnal Pendidikan Agama Katolik (JPAK)*, 23.1 (2023), hlm. 48

dengan karakteristik mata pelajaran, karakteristik peserta didik, guru, dan ketersediaan sumber daya).

Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menetapkan bahwa guru harus memiliki empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, keperibadian, sosial, dan professional. Sebagai pendidik professional, guru memiliki peran penting dalam mentransfer, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian, posisi guru sebagai tenaga professional pada jenjang pendidikan diangkat sesuai peraturan perundang-undangan meliputi tiga tugas utama, yaitu dalam bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.⁵

Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru adalah pelaksana utama dalam proses pendidikan yang sangat dibutuhkan.⁶ Mangkunegara menyatakan kinerja berasal dari

⁵ Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, *Guru dan Dosen*, Pasal 10, ayat (1)

⁶ Andi Agustina, Misykat Malik Ibrahim, and Andi Maulana, 'Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada MTSN Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba', *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4.1 (2020), hlm. 112

istilah *job performance* atau *actual performance*, yang berarti pencapaian kerja atau hasil nyata yang di raih oleh seseorang. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang memiliki nilai tertentu, kualitas yang dihasilkan oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dipercayakan kepadanya.⁷

Sejalan dengan pendapat Martinis dan Maisah dalam Riyadi, kinerja guru adalah perilaku atau respon yang menghasilkan output terkait tugas-tugas yang mereka lakukan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas, berdasarkan keahlian, pengalaman, waktu, serta kualitas dan kuantitas dari hasil yang diperoleh.⁸ Kinerja dalam perspektif A-Qur'an dapat dilihat dalam surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 9

⁸ Slamet Riyadi and Aria Mulyapradana, 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan', *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13 (2017), hlm. 107

Artinya: Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu begitupun Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At-Taubah/9:105).⁹

Ayat ini menurut M. Quraish Shihab bertujuan untuk mendorong umat manusia agar lebih menginstropeksi diri dan mengawasi amal-amal atau pekerjaan mereka, dengan cara mengingatkan mereka bahwa setiap amal atau perbuatan yang baik dan buruk memiliki hakekat yang tidak dapat disembunyikan, dan mempunyai saksi-saksi yang mengetahui dan melihat hakekatnya, yaitu Allah Swt, Nabi Muhamaad SAW, dan saksi-saksi dari umat Islam. Setelanya Allah akan membuka tabir penutup yang menutupi mata mereka yang mengerjakan amal-amal atau perbuatan tersebut pada hari kiamat, sehingga mereka pun mengetahui dan melihat hakekat amal mereka sendiri.¹⁰

⁹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2022).

¹⁰ M.Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah Jilid 2 'Pesan, Kesan Dan Keserasian Alqur'an'* (Jakarta: Lentera Hati, 2002).

Kinerja guru merupakan hal yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Seorang guru tidak sekedar mengajar, tetapi juga memiliki tanggung jawab besar untuk membimbing dan mengembangkan potensi peserta didik. Kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran secara profesional akan berpengaruh langsung terhadap prestasi belajar siswa.¹¹

Ketika kinerja guru menurun dampaknya sangat signifikan, sekolah yang guru-gurunya tidak profesional akan kesulitan menghasilkan lulusan yang kompetitif dan mampu bersaing di era global saat ini. Beberapa indikasi penurunan kinerja guru dapat terlihat dari berbagai fenomena misalnya, masih ada guru yang tidak disiplin dalam menjalankan tugas, seperti datang terlambat dan pulang lebih awal dari jam kerja yang ditentukan. Persoalan lainnya adalah status kepegawaian guru yang belum tetap, yang membuat mereka harus mencari penghasilan tambahan dari luar profesi mengajar. Banyak guru terpaksa menjalankan pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Kondisi ini tentunya akan berdampak negatif terhadap kinerja mereka.¹²

¹¹ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Grafindo persada, 2016), hlm. 54

¹² Nurul Ilmi, Isro'ani Widayati, and Hadi Sugiyanto, 'Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Kendari', *Jurnal Soetomo Administrasi Bisnis*, 1.2 (2023), hlm. 192

Upaya peningkatan kinerja guru untuk selalu optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yakni dengan memperhatikan segala bentuk faktor-faktor yang mempengaruhinya, apabila faktor yang mempengaruhinya sudah tercapai tentunya kinerja guru akan lebih baik. Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru sebagaimana hal ini telah di ungkapkan oleh Schuler dan Susan dalam Nurul dkk., ada dua strategi yang dapat dilakukan sekolah untuk meningkatkan kinerja guru yaitu pelatihan dan motivasi kerja. Pendapat tersebut dikuatkan oleh pendapat Keith menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.¹³

Uno menyatakan bahwa motivasi kerja guru adalah proses yang dilakukan untuk mendorong guru sehingga perilaku mereka dapat diarahkan menuju tindakan nyata dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁴ Lebih lanjut, mangkunegara dalam Husna mengungkapkan motivasi adalah dorongan yang muncul dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu. Guru

¹³ Ilmi, Widayati, and Sugiyanto, hlm. 192

¹⁴ Hamzah B Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis Di Bidang Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 71

yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berupaya keras mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi, dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.¹⁵

Sejalan dengan itu pula, Anoraga dalam Agustina menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang membangkitkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Dorongan ini dapat berasal dari dalam diri maupun dari luar, serta bisa bersifat kuat atau lemah. Oleh karena itu, motivasi berperan sebagai model untuk menggerakkan dan mengarahkan para guru agar mampu melaksanakan tugasnya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan kesadaran dan tanggung jawab penuh.¹⁶

Berpijak dari penjelasan diatas, maka peneliti menyadari betapa pentingnya motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Dalam melaksanakan tugasnya guru dipengaruhi oleh dorongan diri, baik dari dalam diri individu maupun dari luar individu, dorongan yang dimaksud disini adalah motivasi. Berdasarkan pengamatan peneliti pada tanggal 25 November 2024, MTs Negeri 2 Tegal merupakan lembaga pendidikan yang

¹⁵ Nikmatul Husna, 'Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam', *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, 1.02 (2017), hlm. 41

¹⁶ Agustina, Ibrahim, and Maulana, hlm. 113

berkomitmen untuk mencetak generasi unggul dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), iman dan takwa (IMTAQ), serta memiliki kepedulian sosial maupun lingkungan. MTs Negeri 2 Tegal merupakan lembaga pendidikan menengah pertama yang banyak diminati oleh calon peserta didik dan orang tua di wilayah kabupaten Tegal. Beberapa program unggulan yang menjadi daya tarik utama di MTs Negeri 2 Tegal yaitu kelas unggulan atau *Full day school*, program Tahfidz.

Masalah yang dihadapi oleh MTs N 2 Tegal dalam meningkatkan kinerja guru adalah perbedaan motivasi kerja diantara guru-guru, dalam mengatasi masalah tersebut kepala madrasah melakukan berbagai upaya seperti pelatihan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), mengadakan pembinaan rutin 1 minggu sekali baik offline maupun online, pembinaan rutin akan dipisah antara guru laki-laki dengan guru perempuan. Namun setelah dilakukan berbagai usaha untuk meningkatkan motivasi kerja guru, masih ada guru guru yang memiliki kinerja yang kurang maksimal.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Tegal”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan yang akan menjadi fokus penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja di MTs Negeri 2 Tegal?
2. Bagaimana tingkat kinerja guru di MTs Negeri 2 Tegal?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Tegal?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengidentifikasi tingkat motivasi kerja di MTs Negeri 2 Tegal.
2. Mengidentifikasi tingkat kinerja guru di MTs Negeri 2 Tegal.
3. Mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Tegal.

Hasil Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan yang bermanfaat bagi berbagai pihak baik secara teoretis maupun secara praktis, yakni sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya pengetahuan bagi para guru, sebagai sumber

informasi yang berguna dalam memperluas perspektif untuk meningkatkan kinerja mereka, karena keberhasilan seorang guru sangat penting dalam proses pembelajaran.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala Madrasah

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman mengenai pentingnya dampak motivasi kerja terhadap kinerja guru serta mendorong kepala sekolah untuk memberikan kepercayaan kepada guru agar dapat bekerja dengan nyaman, aman, kreatif dan penuh semangat.

b. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja guru menjadi profesional, yaitu guru yang mampu menciptakan proses pembelajaran yang menarik dan efektif.

c. Bagi Pihak Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dalam upaya meningkatkan dan memperbaiki kualitas proses pembelajaran di sekolah.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pengalaman serta pemahaman lebih dalam mengenai pengaruh motivasi kerja di lingkungan sekolah, bagaimana hal tersebut dapat mendukung kinerja guru yang efektif, dan sebagai referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata “motif”, yang dalam Bahasa Inggris disebut *Motive* atau *Motion*, lalu berkembang menjadi *Motivation* yang berarti gerakan atau sesuatu yang mendorong terjadinya sebuah tindakan. Dengan kata lain, motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk bertindak, atau sering disebut niat. Dorongan ini memiliki peran penting dalam menentukan terlaksananya suatu tindakan yang telah direncanakan. Oleh karena itu, motivasi diartikan sebagai dorongan atau rangsangan yang diberikan kepada seseorang agar muncul keinginan untuk bertindak. Motivasi berkaitan erat dengan psikologi karena berhubungan langsung dengan kondisi hati, jiwa, atau perasaan seseorang untuk bertindak.¹⁷

Motivasi memiliki peran vital dalam kehidupan manusia sebab tak seorang pun dapat memperoleh segala kebutuhannya

¹⁷ Budi Rahwanto, *Iklim Kerja Dan Motivasi Berprestasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru* (Bandung: Adab, 2023), hlm. 23

secara otomatis, dan tak ada yang meraih keinginannya tanpa upaya dan perjuangan pribadi. Dalam islam individu yang memiliki dorongan motivasi tinggi senantiasa menanamkan tekad yang bulat dan konsisten dalam bekerja keras. Motivasi kerja dalam islam menurut Saleh yaitu:¹⁸

1. Niat yang lurus dan tulus (mengharapkan keridhaan Allah SWT). Niat menjadi kompas yang mengarahkan orientasi pekerjaan seseorang. Bila seseorang bekerja semata-mata untuk memperoleh upah, maka hanya upah tersebut yang akan diperolehnya. Sebaliknya, jika niat bekerja ditujukan untuk mengumpulkan bekal akhirat, mencari rezeki halal, serta menghidupi keluarga, maka segala yang diniatkan tersebut akan tercapai sesuai kehendak Allah.
2. Ketakwaan dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini berarti patuh melaksanakan segala perintah Allah dan menjauhi semua larangan-Nya. Pekerja yang bertakwa adalah mereka yang mampu mempertanggungjawabkan seluruh tugas dan amanah yang diberikan kepadanya dengan penuh integritas.
3. Keikhlasan dalam bekerja. Ikhlas merupakan kunci utama diterimanya segala perbuatan manusia di sisi Allah SWT.

¹⁸ Akh. Muwafik Saleh, *Bekerja Dengan Hati Nurani* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 65

Setiap kegiatan atau aktivitas, termasuk pekerjaan, apabila dilakukan dengan keikhlasan akan mendatangkan berkah dan rahmat dari Allah SWT.

Nawawi yang dikutip oleh Nastiti Amalda menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan atau keinginan seseorang untuk menjalankan tugas-tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Setiap tindakan yang dilakukan oleh individu biasanya didasari oleh kebutuhan tertentu, dengan harapan bahwa aktivitas tersebut dapat memenuhi kebutuhan tersebut.¹⁹ Tingkat kinerja yang tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang memuaskan, yang pada akhirnya dapat menjadi pemacu untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Colquitt dalam buku yang ditulis Slamet Riyadi menyebutkan, *Motivation has a strong positive effect on job performance*. Menurut Morgan dalam Slamet motivasi kerja merupakan dorongan mental yang berasal dari dalam dan luar diri guru untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Sejalan dengan itu, Ducan dalam Slamet berpendapat bahwa motivasi

¹⁹ Nastiti Amalda and Lantip Diat Prasoj, 'Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Disiplin Kerja Guru, Dan Kedisiplinan Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa', *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6.1 (2018), hlm. 13

kerja berkaitan dengan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan tugasnya secara penuh sesuai dengan tanggung jawabnya.²⁰

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan, baik yang berasal dari dalam diri maupun dorongan dari luar, yang memacu seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Dalam hal ini ialah motivasi kerja guru yang artinya untuk menjadi guru yang profesional dibutuhkan dorongan baik dari dalam maupun luar sehingga dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan. Besar kecilnya dorongan tergantung pada urgensi pencapaian tujuan, motivasi kerja guru yang tinggi akan mencapai hasil yang baik karena guru akan memberikan seluruh kemampuan mereka.

b. Macam-Macam Motivasi Kerja

Djamarah dalam Gudiyatmi menjelaskan motivasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri individu dan motivasi yang dipengaruhi dari luar individu. Kedua jenis motivasi tersebut yaitu:

²⁰ Slamet Riyadi, *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru* (Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2022), hlm. 24-25

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah dorongan yang muncul dan berfungsi tanpa memerlukan rangsangan eksternal, karena dalam diri individu sudah ada keinginan alami untuk bertindak. Ketika seseorang memiliki motivasi intrinsik, ia akan secara sadar melaksanakan suatu aktivitas tanpa perlu pengaruh dari luar. Motivasi ini biasanya didasarkan pada pemikiran yang positif dan muncul dari kesadaran diri, dengan tujuan utama yang esensial, bukan sekedar untuk mendapatkan penghargaan atau pengakuan.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik, sebaliknya adalah dorongan yang muncul dan bekerja karena adanya rangsangan dari lingkungan luar. Baik rangsangan positif maupun negatif dari luar dapat mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang dalam melakukan suatu tindakan.²¹

Sejalan dengan pendapat Djamarah, Hamalik mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik

²¹ Gudiyatmi, *Meningkatkan Motivasi Kerja Guru: Kepemimpinan Partisipatif, Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Dan Budaya Sekolah* (Semarang: Amerta Media, 2023), hlm. 14

yang juga disebut sebagai motivasi murni, adalah dorongan yang muncul dari dalam diri individu dan merupakan motivasi yang sebenarnya. Contohnya adalah persepsi diri, minat, tanggung jawab, semangat, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, dan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukan. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik berasal dari faktor luar, seperti keinginan untuk mendapatkan penghargaan, pujian, dukungan dari atasan, hubungan antar individu, kondisi kerja yang mendukung.²²

Kemudian Sardiman dalam Amalda juga mengklasifikasikan motivasi ke dalam dua jenis, yaitu motivasi intrinsik, dorongan yang muncul dan berfungsi tanpa memerlukan rangsangan dari luar, karena setiap individu memiliki keinginan alami untuk bertindak. Teori motivasi intrinsik mencakup kesadaran akan rasa ingin tahu, pemahaman terhadap lingkungan, kesadaran akan keberadaan diri, serta upaya untuk mewujudkan potensi diri. Motivasi ekstrinsik, yaitu dorongan yang timbul dan berfungsi karena adanya pengaruh atau stimulasi dari luar. Dalam konteks

²² Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 162

pendidikan, motivasi ekstrinsik dapat diberikan oleh guru untuk mendorong siswa mencapai tujuan pembelajaran.²³

Siagian juga menyatakan bahwa dalam diri seseorang terdapat motivasi internal dan eksternal, yang dapat bersifat positif atau negatif. Kedua jenis motivasi ini berperan sebagai pendorong untuk meningkatkan kinerja. Namun motivasi intrinsik harus lebih dominan dibandingkan motivasi ekstrinsik, karena dorongan yang kuat dalam diri individu akan memberikan manfaat yang lebih besar. Keyakinan diri yang kuat menjadi kunci utama dalam memenuhi keinginan dan kebutuhan yang menjadi tujuan hidup.²⁴

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi terbagi menjadi dua jenis yaitu motivasi intrinsik yang meliputi kesadaran diri, minat, dan keinginan untuk berkembang, kemudian motivasi ekstrinsik yang meliputi penghargaan, pujian, atau dukungan orang lain. Meskipun keduanya penting dalam meningkatkan kinerja, motivasi intrinsik dianggap lebih utama karena berasal dari keyakinan diri yang kuat untuk mencapai tujuan.

²³ Amalda and Prasajo., hlm. 3

²⁴ Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi Dan Aplikasinya* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm. 139

c. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Berbagai faktor dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya, baik yang bersumber dari dalam diri (faktor internal) maupun dari luar diri (faktor eksternal). Menurut Herzberg yang dikutip Didi Pianda, teori hierarki kebutuhan Maslow dikembangkan menjadi teori dua faktor motivasi oleh Herzberg yaitu:²⁵

1. Faktor pemuas, yang disebut juga *motivation factor*, merupakan dorongan internal yang memotivasi seseorang untuk mencapai prestasi. Faktor ini mencakup:
 - a. prestasi yang dicapai (*achievement*)
 - b. pengakuan dari orang lain (*recognition*)
 - c. tanggung jawab (*responsibility*)
 - d. kesempatan untuk berkembang (*advancement*)
 - e. kepuasan dari pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)
 - f. peluang untuk meningkatkan karier (*the possibility of growth*).
2. Faktor pemelihara atau juga disebut *maintenance factor* atau faktor eksternal, berkaitan dengan kebutuhan dasar yang mendukung kesejahteraan dan keberlangsungan

²⁵ Didi Pianda, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, CV Jejak (Sukabumi: Jejak Publisher, 2018), hlm. 63

karyawan. Faktor ini berperan dalam menciptakan kenyamanan, ketentraman, dan Kesehatan di tempat kerja. Sebagai bagian dari kebutuhan eksternal, faktor ini meliputi:

- a. Kompensasi
- b. Keamanan dan keselamatan kerja
- c. Kondisi kerja
- d. Status
- e. Aturan organisasi
- f. Kualitas pengawasan teknis
- g. Hubungan interpersonal dengan rekan kerja, atasan, maupun bawahan.

Teori McClelland dalam Ridho berfokus pada tiga kategori faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang meliputi:²⁶

1. Kebutuhan berprestasi (*need of achievement-nAch*)

McClelland menjelaskan bahwa setiap individu memiliki dorongan kuat untuk mencapai kesuksesan. Dorongan ini memotivasi seseorang untuk berusaha keras mencapai target pribadi daripada sekadar mendapat

²⁶ Muhammad Ridho, 'Teori Motivasi Mcclelland Dan Implikasinya Dalam Pembelajaran PAI', *Palapa*, 8.1 (2020), hlm. 7-9

pujian. Kebutuhan berprestasi memiliki dua indikator utama: a) kemampuan menguasai keahlian tertentu, baik dari bakat alami maupun hasil latihan, b) kreativitas kemampuan menciptakan hal baru melalui pemikiran atau karya inovatif

2. Kebutuhan memiliki kekuasaan (*need of power-nPow*)

Kebutuhan berkuasa merupakan keinginan untuk memiliki pengaruh dan mengendalikan orang lain. Individu dengan nPow tinggi cenderung bertanggung jawab, suka kompetisi, dan berorientasi pada status sosial. Dalam konteks pendidikan, kebutuhan ini menciptakan suasana belajar yang kompetitif. Indikator kebutuhan berkuasa meliputi: a) aktualisasi Diri, kesempatan mengembangkan potensi menjadi kemampuan nyata untuk meraih kekuasaan, b) kekuasaan, kemampuan memperoleh sesuatu sesuai keinginan sendiri

3. Kebutuhan bersosialisasi (*need of affiliation-nAff*)

Kebutuhan berafiliasi adalah keinginan menjalin hubungan sosial yang baik. Individu dengan nAff tinggi lebih menyukai kerja sama, persahabatan, dan

hubungan saling pengertian. Dalam pendidikan, kebutuhan ini terwujud melalui interaksi guru-siswa dan antar siswa. Indikator kebutuhan berafiliasi: a) gairah kerja, semangat dan motivasi tinggi dalam menjalankan tugas, b) interaksi sosial, kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain.

Chung dan Megginson yang dikutip oleh Abdurrahim motivasi seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:²⁷

- a. Faktor internal, faktor ini mencakup kebutuhan yang ingin dipenuhi, tujuan yang ingin dicapai, sikap dalam menghadapi berbagai situasi, serta kemampuan yang dimiliki oleh seseorang.
- b. Faktor eksternal, faktor ini meliputi berbagai aspek seperti gaji atau pembayaran yang diterima, jaminan keamanan dalam bekerja, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dari atasan, penghargaan berupa pujian, serta karakteristik dari pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu aktor internal (pemuas) yang mendorong prestasi seperti

²⁷ Abdurrahim, 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai', *Pandawa: Jurnal Pendidikan Dan Dakwah*, 3.2 (2021), hlm. 300

pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang berkembang, sedangkan faktor eksternal (pemelihara) berkaitan dengan kebutuhan dasar seperti kompensasi, keamanan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja.

d. Fungsi Motivasi Kerja

Motivasi internal yang dimiliki setiap individu harus terus ditingkatkan dan dikembangkan. Seseorang akan sulit mewujudkan impiannya tanpa adanya motivasi dari dalam diri. Hal ini berlaku juga dalam dunia kerja, di mana individu yang memiliki semangat kerja tinggi akan terdorong untuk menuntaskan tugas-tugasnya secara efisien dan mencapai target. Purwanto dalam Abdurrahim menjelaskan tiga peran penting motivasi dalam kehidupan manusia yaitu:

- a. Motivasi berperan sebagai penggerak yang memberikan dorongan dan kekuatan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- b. Motivasi berfungsi sebagai pengarah yang membantu seseorang tetap fokus pada jalur yang benar menuju tujuannya, semakin jelas tujuan yang ingin dicapai maka semakin jelas pula langkah-langkah yang perlu ditempuh.

- c. Motivasi berperan sebagai penyaring yang membantu seseorang memilih tindakan yang tepat dan mengabaikan hal-hal yang tidak relevan dengan pencapaian tujuannya.²⁸

Pendapat Purwanto diperkuat oleh Hamalik dalam Husna yang juga menjelaskan tiga fungsi dari motivasi yaitu:

- a. Motivasi merupakan pemicu yang memunculkan suatu tindakan, di mana tanpa adanya motivasi, seseorang tidak akan terdorong untuk melakukan apapun.
- b. Motivasi berperan sebagai kompas yang menuntun seseorang menuju tujuan yang diharapkan.
- c. Motivasi berperan sebagai mesin dalam kendaraan, di mana tingkat motivasi akan mempengaruhi kecepatan pencapaian tujuan.²⁹

Dari kedua pendapat ahli tentang fungsi motivasi, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki tiga fungsi utama yang saling melengkapi yaitu sebagai penggerak atau pemicu yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Sebagai pengarah atau kompas yang membantu seseorang tetap berada di jalur yang benar menuju tujuannya. Sebagai

²⁸ Abdurrahim., hlm. 297

²⁹ Husna, 'Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam', hlm. 44

penyaring dan pengatur kecepatan, di mana motivasi membantu seseorang memilah tindakan yang perlu dilakukan dan tidak, serta menentukan seberapa cepat seseorang dapat mencapai tujuannya. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki, semakin besar kemungkinan seseorang akan berhasil mencapai impian dan target yang diinginkan.

e. Indikator Motivasi Kerja

Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan, Uno menjelaskan indikator motivasi kerja dikelompokkan menjadi dua yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal yang tercermin melalui beberapa indikator yaitu:

- a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas,
- b. Kemampuan menetapkan dan mencapai target yang jelas,
- c. Memiliki tujuan yang terarah,
- d. Kemampuan mengevaluasi hasil kerja melalui umpan balik,
- e. Perasaan senang dalam bekerja,
- f. Semangat untuk berprestasi lebih baik dari orang lain,
- g. Mengutamakan prestasi dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.

Di sisi lain, motivasi eksternal ditandai dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup,
- b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan,
- c. Bekerja dengan harapan mendapat insentif,
- d. Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan.³⁰

Abraham Maslow mengemukakan lima indikator motivasi kerja yaitu:

- a. Kebutuhan fisik (*physiological needs*), dipenuhi melalui sistem kompensasi yang memadai seperti gaji, bonus, dan tunjangan operasional.
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety and security needs*), diwujudkan dengan penyediaan jaminan kesehatan, dan lingkungan yang nyaman.
- c. Kebutuhan sosial (*social, belongingness, and love needs*), dipenuhi melalui pembentukan kelompok kerja kecil dalam setiap sub-divisi untuk membangun hubungan kerja yang harmonis.

³⁰ Uno., hlm. 73

- d. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), dipenuhi melalui pemberian bonus kinerja dan kesempatan pengembangan diri melalui penelitian.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*), dipenuhi dengan memberikan kesempatan karyawan untuk mengoptimalkan potensi dan kemampuannya.³¹

Mengutip pendapat Mangkunegara dalam Zebua terdapat delapan indikator yang menunjukkan motivasi kerja seseorang. Indikator tersebut terdiri dari:

- a. Kesiediaan untuk bekerja keras dengan mengoptimalkan seluruh kemampuan yang dimiliki.
- b. Kemampuan memprediksi dan merencanakan masa depan dengan baik.
- c. Adanya ambisi yang tinggi untuk mencapai sesuatu yang lebih baik.
- d. Fokus untuk mencapai sesuatu yang lebih baik.
- e. Adanya upaya berkelanjutan untuk mengembangkan diri.
- f. Konsisten dan kesungguhan dalam bekerja.
- g. Kemampuan mengelola waktu secara efektif,

³¹ Abraham Harold Maslow, 'A THEORY OF HUMAN MOTIVATION', *Psychological Review*, 50.13 (1943), hlm. 372-382

- h. Kemampuan memilih rekan kerja yang mendukung pencapaian tujuan bersama.³²

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dalam penelitian ini indikator motivasi kerja guru yang digunakan meliputi: 1) Kebutuhan fisik, 2) Kebutuhan rasa aman, 3) Kebutuhan sosial, 4) Kebutuhan penghargaan, 5) Kebutuhan aktualisasi diri.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Bernardi dan Russel yang dikutip oleh Djafar mendefinisikan tentang kinerja yaitu *“performance is defined as the record of outcomes produce on a specified job function or activity during a specified period “*. kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai hasil nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu. Kinerja ini diukur dalam periode waktu yang sudah ditentukan, misalnya bulanan atau tahunan.³³ Sejalan dengan itu Supardi dalam Muspawi menjelaskan bahwa kinerja merupakan

³² Elvin Suka Adil Zebua, Eliagus Telaumbanua, and Arianto Lahagu, ‘Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias’, *Jurnal EMBA*, 10.4 (2022), hlm.1426

³³ Hamsiah Djafar and others, ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTs Madani Pao-Pao’, *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1.1 (2021), hlm. 12-13

pencapaian hasil kerja seseorang dalam sebuah organisasi yang diukur berdasarkan standar, waktu, serta norma dan etika yang berlaku.³⁴

Dalam dunia pendidikan, khususnya dilingkungan sekolah, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh semua pihak yang terlibat sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya mereka masing-masing. Membahas tentang kinerja di sekolah, guru memegang peranan yang sangat penting. Kinerja guru pada dasarnya adalah perilaku yang ditunjukkan oleh seorang guru saat menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar didepan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja ini dapat terlihat dalam situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aspek kinerja dapat dilihat dari kegiatan yang dilakukan saat melaksanakan tugas kualitas dari pelaksanaan tugas tersebut.³⁵

Kinerja guru dapat dijelaskan dari dua sudut pandang yang saling melengkapi. Pertama, seperti yang di ungkapkan oleh Dartanto dan Rachmawati dalam Juliyanti kinerja guru merupakan bentuk kemampuan yang ditunjukkan seorang

³⁴ Mohamad Muspawi, 'Strategi Peningkatan Kinerja Guru', *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21.1 (2021), hlm. 102

³⁵ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, Dan Implementasinya* (Jakarta: Kencana, 2016), hlm. 70

guru dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Kemampuan ini bisa dilihat dari berbagai aspek, seperti cara guru mengajar, berinteraksi dengan siswa, dan mengelola kelas. sementara itu, Priansa dalam Juliyanti menekankan bahwa kinerja guru tidak hanya tentang kemampuan mengajar, tetapi juga berkaitan dengan pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan tujuan sekolah. Misalnya bagaimana guru berhasil membuat siswanya mencapai nilai di atas KKM, meningkatkan prestasi siswa dalam berbagai bidang, atau membantu mengembangkan karakter positif siswa.³⁶

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru menjadi yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan keberhasilan proses pembelajaran. Seorang guru dinilai memiliki kinerja baik ketika berhasil menjalankan tugas pembelajaran dengan efektif, mampu meningkatkan prestasi siswa, dan mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan sekolah.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru tidak muncul secara tiba-tiba, ada berbagai faktor yang mempengaruhi baik faktor internal maupun

³⁶ Erwin Rohmi Juliyanti, 'Perbedaan Kinerja Guru Yang Mengajar Enam Hari Kerja Dan Lima Hari Kerja the Differences Teacher Performance Between Six and Five Working Days', *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1, 2018, hlm. 4077

eksternal yang membawa dampak bagi kinerja guru. Ada berbagai pendapat para ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, seperti pendapat Mangkunegara dalam Fitriani terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja guru yaitu:

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan guru dapat dilihat dari dua aspek yaitu kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*Knowledge+skill*). Artinya, seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang baik dan relevan dengan bidang yang diajarnya, serta memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, penting untuk menempatkan guru pada posisi yang sesuai dengan keahlian mereka. Penempatan yang tepat ini akan meningkatkan efektivitas proses pembelajaran.

b. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi guru dipengaruhi oleh sikap mereka dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi ini adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dengan motivasi

yang tinggi, guru akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pengajaran mereka.³⁷

Regulasi pemerintah melalui Permendikbud No. 15 Tahun 2018 menjadi faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru karena mengatur standar kerja dan struktur waktu yang harus dipenuhi. Peraturan ini menetapkan beban kerja guru 40 jam per minggu (37,5 jam kerja efektif dan 2,5 jam istirahat) serta memberikan kejelasan alokasi waktu untuk aktivitas profesional seperti mengajar, menyusun perangkat pembelajaran, evaluasi, dan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Keseimbangan waktu kerja dan istirahat yang diatur memungkinkan guru mengelola tugas secara optimal tanpa kelelahan berlebihan sekaligus mengembangkan kompetensi melalui PKB. Dengan demikian, pengaturan beban kerja yang tepat menjadi faktor fundamental yang dapat mendukung atau menghambat pencapaian kinerja guru yang optimal.³⁸

³⁷ Choirun Nisa' Fitriani and Muhammad Ali, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Kebonsari Madiun', *Journal of Islamic Education & Management*, 2.1 (2022), hlm. 3

³⁸ Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018, *Pemenuhan beban kerja guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah*, Pasal 2, ayat (1)

Menurut Supardi dalam Hidayati terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yang terbagi menjadi dua yaitu: faktor internal yang meliputi kemampuan, keterampilan, keperibadian, persepsi terhadap profesi guru, motivasi untuk menjadi guru, pengalaman dilapangan, latar belakang keluarga, motivasi kerja, tingkat pendidikan, disiplin kerja, serta pemahaman terhadap kurikulum. Faktor eksternal yang meliputi gaji, sarana dan prasarana yang tersedia, kondisi fisik lingkungan kerja, kepemimpinan, iklim kerja, seta fasilitas yang ada.³⁹

Sejalan dengan itu, Barnawi dan Arifin dalam Efendi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu: faktor internal yang meliputi kemampuan, keterampilan, keperibadian, persepsi, motivasi, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga. Kemudian faktor eksternal meliputi gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan.⁴⁰

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor baik itu

³⁹ Hidayat, 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa', *Jurnal Arriyadhah*, XX.I (2023), hlm. 2

⁴⁰ Muhamad Nur Efendi and Tutik Winarsih, 'Analisis Peningkatan Kinerja Guru Pada Sekolah SMK Antartika Surabaya', *Edunomika*, 06.02 (2022), hlm. 9

faktor internal maupun faktor eksternal. Kedua nya berperan penting dalam menentukan efektivitas dan kualitas pengajaran yang diberikan guru.

c. Penilaian Kinerja Guru

Proses penilaian kinerja guru adalah cara untuk mengukur seberapa efektif seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok dalam mengajar, dengan menggunakan kriteria tertentu sebagai acuan. Kinerja guru mencerminkan sejauh mana mereka mencapai tujuan pembelajaran, yang dapat dinilai melalui cara mereka menjalankan proses belajar mengajar. Penilaian terhadap berbagai aspek dari tugas utama guru yang bertujuan untuk mendukung pengembangan profesional, kenaikan pangkat, serta jabatan, seperti yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 mengenai jabatan fungsional guru dan angka kreditnya menjelaskan bahwa penilaian kinerja guru merupakan evaluasi terhadap setiap aspek dari tugas utama yang dilakukan oleh guru. Penilaian ini bertujuan untuk mendukung perkembangan karir, kenaikan pangkat, dan jabatan guru tersebut.⁴¹

⁴¹ Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, *Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*, Pasal 1, ayat (8)

Didi Pianda dalam bukunya yang berjudul Kinerja guru mengemukakan bahwa Dinas pendidikan belum merubah standar kinerja guru, dan secara garis besar mengacu pada 12 kompetensi dasar terkait standar kinerja guru yang wajib dimiliki oleh guru yaitu:

- a. Merancang rencana pembelajaran.
- b. Melaksanakan proses pembelajaran.
- c. Mengevaluasi hasil belajar.
- d. Menindak lanjuti hasil evaluasi peserta didik.
- e. Memahami dasar-dasar pendidikan.
- f. Mengetahui pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan materi.
- g. Menerapkan kerja sama dalam tugas.
- h. Memanfaatkan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam pendidikan.
- i. Menguasai ilmu dan keterampilan yang relevan dengan materi ajar.
- j. Mengembangkan profesi mereka.⁴²

Secara umum tujuan dari pelaksanaan evaluasi kinerja guru atau tenaga pendidik meliputi: menentukan tingkat

⁴² Pianda., hlm.16-17

kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru, meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam kinerja guru dan sekolah, menyediakan dasar untuk pengambilan keputusan mengenai apakah kinerja guru tergolong efektif atau tidak, menyediakan landasan untuk program pengembangan profesional berkelanjutan bagi guru, memastikan bahwa guru menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka serta menjaga sikap positif dalam mendukung pembelajaran siswa untuk mencapai prestasi, menyediakan dasar untuk sistem promosi dan pengembangan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.⁴³

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan ada 4 kompetensi utama yang dijadikan acuan dalam penilaian kinerja guru, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Selain itu, terdapat 12 kompetensi standar kerja yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja pembelajaran. tujuan dari penilaian kinerja ini adalah untuk menentukan tingkat kompetensi guru, meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja, serta meberikan dasar pengembangan profesional, promosi, dan penghargaan bagi guru.

⁴³ Ferdinan Ferdinan, 'Penilaian Kinerja Mutu Pendidikan Agama Islam', *TARBAWI : Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1.2 (2017), hlm. 131-132

d. Indikator Kinerja Guru

Rusman dalam Hidayat menjelaskan Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG) yang digunakan di Indonesia sebenarnya merupakan adaptasi dari instrument penilaian kinerja guru yang dikembangkan oleh Departemen Pendidikan Georgia, Amerika Serikat. Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas) telah memodifikasi instrument ini agar sesuai dengan konteks pendidikan di Indonesia. APKG ini berfokus pada tiga aspek utama yang menunjukkan kemampuan seorang guru yaitu:

- a. Kemampuan guru dalam membuat perencanaan pembelajaran yang dahulu disebut *teaching plans material* dan sekarang lebih dikenal dengan istilah RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran).
- b. Kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas (*classroom procedure*) dan menjalin hubungan dengan siswa maupun rekan kerja (*interpersonal skill*).
- c. Kemampuan guru dalam melakukan penilaian pembelajaran untuk mengukur sejauh mana siswa memahami materi yang diajarkan.⁴⁴

⁴⁴ Hidayat., hlm. 4

Lebih lanjut Supardi yang dikutip oleh Diana dan Ningsih mengatakan kinerja guru dapat diukur melalui enam indikator utama yaitu:

- a. Kemampuan guru menyusun rencana dan program pembelajaran.
- b. Kemampuan guru melaksanakan pembelajaran.
- c. Kemampuan guru mengadakan hubungan antar pribadi.
- d. Kemampuan guru dalam melaksanakan penilaian.
- e. Kemampuan guru melaksanakan program pengayaan.
- f. Kemampuan guru melaksanakan program remedial.⁴⁵

Sejalan dengan itu, Wahab dan Umiarso mengatakan indikator kinerja guru mencakup:

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
- b. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa.
- c. Penguasaan metode dan strategi mengajar.
- d. Pemberian tugas-tugas kepada siswa.
- e. Kemampuan mengelola kelas.

⁴⁵ Rahma Diana and Willa Murti Ningsih, 'Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Bener Meriah', *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 5.2 (2023), hlm. 24

- f. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.⁴⁶

Berdasarkan pendapat para ahli maka dalam penelitian ini indikator kinerja guru yang digunakan adalah kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, penguasaan metode dan strategi mengajar, pemberian tugas-tugas kepada siswa, kemampuan guru dalam mengelola kelas, kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

B. Kajian Pustaka Relevan

Dalam penelitian, mengkaji penelitian terdahulu yang memiliki topik yang sama sangatlah penting, penelitian relevan berperan sebagai acuan dan tolak ukur bagi penelitian-penelitian selanjutnya. Berikut ini beberapa penelitian yang membahas topik yang hampir sama dengan penelitian ini.

1. Penelitian oleh Irma dan Rianti berjudul “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru-guru di SMK Negeri 7 Medan”.⁴⁷ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru-guru SMK Negeri 7 Medan yang berjumlah 128 guru dengan sampel 97

⁴⁶ Umiarso Abd. Wahab, *Kepemimpinan Pendidikan Dan Kecerdasan Spiritual*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2017), hlm. 122

⁴⁷ Irma Br Tarigan and Indah Rianti Panggabean, ‘Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Di SMK Negeri 7 Medan’, *Jurnal Global Manajemen*, 11.1 (2022), 199–211.

guru. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan regresi linear sederhana. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian observasi dan kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan motivasi kerja yang cukup kuat dan positif terhadap kinerja guru-guru yaitu sebesar 20,3%. Dalam penelitian ini terdapat persamaan dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama membahas tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Perbedaannya terletak pada objek penelitian, penelitian ini berfokus di MTs Negeri 2 Tegal, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di SMK Negeri 7 Medan.

2. Penelitian oleh Puspitasari dkk., berjudul “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tembilahan Kota Provinsi Riau”.⁴⁸ Metode penelitian menggunakan kuantitatif, dengan jenis penelitian *ex-post facto*. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 1 Tembilahan sebanyak 54 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi sederhana, hasil penelitian menunjukkan

⁴⁸ Evi Puspitasari, Nurmadia, and Asmariani, ‘Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Tembilahan Kota Provinsi Riau’, *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1.1 (2023), 62–75

bahwa motivasi kerja di SMA Negeri 1 Tembilahan Kota dikategorikan baik, dengan nilai rata-rata 80,4%, sementara kinerja guru termasuk dalam kriteria baik dengan nilai rata-rata 67%. Dalam penelitian ini terdapat persamaan dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama membahas tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Perbedaannya terletak pada objek penelitian, penelitian ini berfokus di MTs Negeri 2 Tegal, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di SMA Negeri 1 Tembilahan kota Provinsi Riau.

3. Penelitian oleh Zailani dkk., berjudul “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru: kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel moderasi”.⁴⁹ Responden dalam penelitian ini berjumlah 61 orang guru di kabupaten Bantul provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda untuk analisis uji t dan uji F, serta moderated regression analysis (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru yang ada di kabupaten Bantul provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian tersebut memiliki perbedaan dengan penelitian

⁴⁹ Rinawati Zailani, Amini Amanatun, and Choirun Nisaa, ‘Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru : Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Variabel Moderasi’, *Jurnal Pelangi Pendidikan*, 1.2 (2024), 58–67.

yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu penelitian sebelumnya berfokus untuk menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dan memprediksi variabel kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel moderasi, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan peneliti akan lebih difokuskan pada tingkatan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Objek penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan di kabupaten Bantul provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, sedangkan penelitian ini akan dilakukan di MTs Negeri 2 Tegal.

4. Penelitian oleh Lestari dkk., berjudul “Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (studi kasus di SDN Jatimakmur 1)”.⁵⁰ Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang berjumlah 32 guru, teknik pengumpulan data adalah kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Perbedaan dalam penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada variabel X pada penelitian sebelumnya terfokus pada motivasi kerja dan disiplin kerja,

⁵⁰ Sri Lestari, Euis Bandawaty, and Abdul Gafur, ‘Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di SDN Jatimakmur 1)’, *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6.02 (2024), 225–37.

sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan peneliti hanya berfokus pada motivasi kerja. Objek penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan di SDN Jatimakmur 1, sedangkan penelitian ini akan dilakukan di MTs Negeri 2 Tegal.

5. Penelitian oleh Nurfadilah dan Farihah berjudul “Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru madrasah”.⁵¹ Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling dengan sampel sebanyak 30 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 2,28%. Perbedaan dalam penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada variabel X pada penelitian sebelumnya terfokus pada disiplin kerja dan kinerja guru madrasah, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan peneliti hanya berfokus pada motivasi kerja. Objek penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan di MTs Negeri 2 Bondowoso, sedangkan penelitian ini akan dilakukan di MTs Negeri 2 Tegal.

⁵¹ Ita Nurfadilah and Umi Farihah, ‘Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah’, *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3.1 (2021), 105–28.

6. Penelitian oleh Irianto dan Junaini berjudul “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di masa pandemi covid 19”.⁵² Teknik pengambilan sampel teknik proportional random sampling, jumlah sampel penelitian sebanyak 92 guru yang ada di lembaga pendidikan Yabis Bontang dari jenjang Tk, SD, SMP, dan SMA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 72,2%. Dalam penelitian ini terdapat persamaan dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama membahas tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Terdapat perbedaan pada priode penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan, pada penelitian sebelumnya dilakukan pada saat pandemi covid 19, sedangkan penelitian yang akan dilakukan tidak saat pandemic covid 19. Perbedaan lainnya yaitu pada objek penelitian, penelitian ini berfokus di MTs Negeri 2 Tegal, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di lembaga pendidikan Yabis Bontang.
7. Penelitian oleh Awaluddin Halim dkk., berjudul “Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kepemimpinan kapala

⁵² Irianto and Junaini, ‘Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid 19’, *Bedumanagers Journal*, 2.1 (2021), 42–49.

sekolah terhadap kinerja guru pada Gugus SD Inpres Tanetea Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng".⁵³ Jumlah sampel penelitian sebanyak 56 guru, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Perbedaan dalam penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada variabel X pada penelitian sebelumnya terfokus pada motivasi kerja, kompetensi dan kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan peneliti hanya berfokus pada motivasi kerja. Objek penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan di Gugus SD Inpres Tanetea Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng, sedangkan penelitian ini akan dilakukan di MTs Negeri 2 Tegal.

8. Penelitian oleh Anis Syamsu Rizal berjudul "Pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SMP".⁵⁴ Jumlah sampel penelitian sebanyak 135 guru SMP

⁵³ Awaluddin Halim, Muhammad Hidayat, and Badaruddin, 'Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Gugus SD Inpres Tanetea Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng', *Jurnal Cash Flow*, 2.1 (2023), 37–46.

⁵⁴ Anis Syamsu Rizal, 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Smp', *Jurnal Ulul Albab*, 23.1 (2019), 15–22

se-Kecamatan Bantarbolang, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP sebesar 46,4%. Perbedaan dalam penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada variabel X pada penelitian sebelumnya terfokus pada motivasi kerja dan kedisiplinan, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan peneliti hanya berfokus pada Motivasi kerja. Objek penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan di seluruh SMP se-Kecamatan Bantarbolang Kabupaten Pemalang, sedangkan penelitian ini akan dilakukan di MTs Negeri 2 Tegal.

9. Penelitian oleh Heni fitri ratna sari dkk., berjudul “Pengaruh stress kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru”.⁵⁵ Jumlah sampel penelitian sebanyak 126 guru SD se-Kecamatan Danau Sipin Kota Jambi, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 37,9%. Perbedaan dalam penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan

⁵⁵ Heni Fitriratna Sari, Ekawarna Ekawarna, and Urip Sulistiyo, ‘Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru’, *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4.1 (2022), 1204–11

dilakukan yaitu pada variabel X pada penelitian sebelumnya terfokus pada stress kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan peneliti hanya berfokus pada Motivasi kerja. Objek penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan di seluruh SD se-Kecamatan Danau Sipin Kota Jambi, sedangkan penelitian ini akan dilakukan di MTs Negeri 2 Tegal.

10. Penelitian oleh Zahra Mustika dan Nuralam Syamsuddin berjudul “Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SD Banda Aceh”.⁵⁶ Jumlah sampel penelitian sebanyak 218 guru, teknik pengumpulan data menggunakan angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 51,4%. Perbedaan dalam penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada variabel X pada penelitian sebelumnya terfokus pada motivasi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan peneliti hanya berfokus pada Motivasi kerja. Objek penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya

⁵⁶ Zahra Mustika and Nuralam Syamsuddin, ‘Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, *Pionir: Jirnal Pendidikan*, 11.2 (2022), 39–53.

yang dilakukan di seluruh SD Negeri se-Kecamatan Banda Aceh, sedangkan penelitian ini akan dilakukan di MTs Negeri 2 Tegal.

C. Rumusan Hipotesis

Dalam proses penelitian, seorang peneliti yang telah melakukan studi terdahulu akan menghasilkan sebuah jawaban teoritis yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitiannya. Hipotesis merupakan sebuah dugaan atau pernyataan awal yang dirumuskan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Keberadaan hipotesis bersifat sementara karena dibangun berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui proses pengumpulan data.⁵⁷ Hipotesis pada hakikatnya merupakan jawaban teoritis yang masih memerlukan pembuktian lebih lanjut melalui penelitian komprehensif. Hipotesis bertindak sebagai kerangka berpikir sementara yang mengarahkan peneliti untuk melakukan penelitian lebih mendalam guna mengonfirmasi atau membantah dugaan awal tersebut. dengan demikian, perumusan hipotesis menjadi aspek yang penting dalam proses penyusunan penelitian. Berikut adalah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: ALFABETA, 2017), hlm. 99-100

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Tegal.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Tegal.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis dan pendekatan penelitian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian metode survei. Penelitian kuantitatif merupakan metodologi yang berakar dari paradigma positivisme. Metode ini diterapkan untuk melakukan pengkajian terhadap suatu kelompok populasi atau sampel yang spesifik. Dalam proses pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, sementara analisis datanya menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis statistik. Rangkaian kegiatan ini dijalankan dengan sasaran untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah dibangun di awal penelitian.⁵⁸

Penelitian kuantitatif dipilih karena bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian survei digunakan peneliti bermaksud mengumpulkan informasi dari responden dengan menggunakan kuesioner atau angket sebagai alat pengumpulan data.⁵⁹ Penggunaan metode survei bertujuan untuk mengumpulkan data dari sekelompok responden yang

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.*, hlm. 16-17

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.*, hlm. 15

merepresentasikan populasi yang dituju. Proses pengumpulan dan analisis data dalam survei dilaksanakan secara terstruktur dan mendetail. Dengan memanfaatkan kuesioner sebagai instrumen utama untuk mendapatkan informasi spesifik dari responden yang diasumsikan mewakili populasi secara spesifik.

Penyebaran angket memungkinkan peneliti memperoleh informasi yang relevan dan spesifik dari responden, yang kemudian dianalisis secara kuantitatif untuk memperoleh gambaran umum dan pola yang muncul dalam populasi yang diteliti. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja guru (Y), dengan menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi linier sederhana.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Tegal. Alasan peneliti memilih MTs Negeri 2 Tegal karena lokasi tersebut mudah di jangkau dan lebih dekat dengan tempat tinggal, selain itu belum pernah dilaksanakan penelitian dengan judul yang sama di MTs Negeri 2 Tegal sehingga, peneliti ingin meneliti dampak motivasi kerja terhadap kinerja guru karena ingin mengetahui seberapa besar tingkat motivasi guru-guru terhadap kinerja guru-guru di MTs Negeri 2 Tegal.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 20 Januari -31 Januari 2025. Periode ini dianggap memadai untuk mengumpulkan data secara lengkap dan mendalam, melalui pengisian angket oleh para guru.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Sujarwerni dalam Rosmala dan Meslo menjelaskan populasi sebagai kumpulan menyeluruh dari objek atau subjek penelitian yang memiliki ciri khas dan kualitas spesifik, dimana peneliti menetakannya sebagai bahan kajian untuk mendapatkan kesimpulan.⁶⁰ Sejalan dengan pendapat tersebut Sugiyono memaparkan bahwa populasi merupakan area yang mencakup berbagai objek atau subjek dengan karakteristik dan kualitas khusus yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dikaji lebih dalam dan diambil kesimpulannya.⁶¹ Dari kedua definisi diatas dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan target penelitian yang memiliki kriteria tertentu yang dipilih peneliti untuk memperoleh hasil penelitian yang diinginkan.

⁶⁰ Rosmala Dewi and Meslo Pardede, 'Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Buana Semesta', *JEBI Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 16.1 (2021), hlm. 21

⁶¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.*, hlm. 126

Adapun yang dimaksud populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Tegal yang berjumlah 73 guru.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi atau objek yang mewakili populasi yang diteliti dan diambil sebagai sumber data dengan syarat bahwa sampel tersebut harus mampu mencerminkan sifat dan karakteristik dari populasi secara keseluruhan.⁶² Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh yaitu cara mengumpulkan data penelitian dimana seluruh anggota dalam suatu populasi dilibatkan sebagai sumber informasi dikarenakan jumlah populasi relative kecil tidak mencapai 100 orang.⁶³ Sehingga sampel dalam penelitian ini seluruh guru yang berjumlah 73 guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Tegal.

⁶² Asrulla and others, 'Populasi Dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) Dalam Pendekatan Praktis', *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7.3 (2023), hlm. 26322

⁶³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.*, hlm. 134

D. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah hal yang menjadi fokus pengamatan dalam sebuah penelitian. Ini bisa berupa ciri-ciri, sifat, atau nilai yang dapat berubah-ubah atau bervariasi pada setiap orang, benda, atau kegiatan. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian. Setelahnya akan dilanjutkan dengan menganalisis bagaimana hubungan antara suatu variabel dengan variabel lainnya. Menurut Sugiyono variabel-variabel dalam penelitian dapat dibedakan berdasarkan hubungan dan pengaruhnya terhadap variabel lainnya. Maka variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:⁶⁴

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X).

⁶⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.*, hlm. 68-69

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru (Y).

2. Indikator Penelitian

Indikator adalah alat untuk menilai tingkat pencapaian kinerja dalam suatu kegiatan. Dalam penelitian, indikator memiliki peran penting untuk mempresentasikan inti dari permasalahan yang ada dan membantu dalam merumuskan pernyataan-pernyataan penelitian.⁶⁵

Tabel 3. 1 Indikator Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
Motivasi Kerja (X) (Abraham Moslaw, 1943)	1. Kebutuhan fisik	Pemenuhan kebutuhan dasar melalui gaji, bonus, dan tunjangan operasional	1,2,3

⁶⁵ Punaji Setyosari, *Metode Penelitian Pendidikan & Pengembangan* (Jakarta: Prenadamedia, 2013), hlm. 164-165

	2. Kebutuhan rasa aman	Penyediaan jaminan sosial, dana pensiun, dan lingkungan kerja yang nyaman	4,5,6
	3. Kebutuhan sosial	Hubungan harmonis dengan rekan kerja	7,8,9
		Kerjasama tim dalam pencapaian target	10
	4. Kebutuhan penghargaan	Pengakuan atas prestasi kerja	11,12
	5. Aktualisasi diri	Kesempatan pengembangan diri	13
		Kebebasan berkreasi dan berinovasi	14,15
Kinerja guru (Y)	1. Kemampuan membuat perencanaan	Menyusun RPP, silabus dan modul ajar	16

(Wahab dan Umiarso, 2017)	dan persiapan mengajar	Mempersiapkan media pembelajaran	17
		Menyiapkan sumber belajar	18
	2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa	Memahami materi secara mendalam	19
		Mengaitkan materi dengan kehidupan sehari-hari	20
		Menjawab pertanyaan siswa dengan tepat	21
	3. Penguasaan metode dan strategi mengajar	Menggunakan metode yang bervariasi	22,23
		Menerapkan strategi pembelajaran aktif	24
		Memanfaatkan teknologi	25

	4. Pemberian tugas-tugas kepada siswa	Memberikan tugas yang sesuai materi	26
		Memberikan deadline yang jelas	27
		Memberikan feedback atas tugas	28
	5. Kemampuan mengelola kelas	Mengatur tata ruang kelas	29
		Menciptakan suasana belajar kondusif	30
	6. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi	Melaksanakan penilaian	31,32,33
		Menganalisis hasil penilaian	34
		Menyusun instrumen penilaian	35

E. Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik pengumpulan data penelitian yang dapat dipilih, dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Metode Angket (kuesioner)

Angket atau kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan yang relevan dengan masalah penelitian. Menurut sugiyono, kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pemberian sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁶⁶ Angket dalam penelitian ini akan peneliti berikan kepada guru-guru untuk mendapatkan data mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Tegal.

Angket dalam penelitian ini dibuat dengan skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang maupun sekelompok orang tentang fenomena sosial, dengan mengguraikan variabel menjadi indikator-indikator variabel. Sehingga indikator tersebut dapat dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau

⁶⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.*, hlm. 199

pertanyaan.⁶⁷ Pernyataan atau pertanyaan dalam skala ini telah disesuaikan dengan indikator yang berdasarkan teori penelitian. Skor penilaian dalam penelitian ini mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan, sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Skor Jawaban Item Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor Untuk Pernyataan	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

F. Teknik Analisis Data

Analisis data memainkan peran yang sangat penting dalam sebuah penelitian karena berfungsi untuk memastikan validitas dan keakuratan hasil yang diperoleh. Dalam proses nya, analisis data mencakup berbagai tahapan yang saling terkait. Tahapan ini meliputi verifikasi, pengklasifikasian data berdasarkan variabel dari seluruh responden, mentabulasi data berdasarkan variabel seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan

⁶⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.*, hlm. 146

melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, serta mengkaji keterkaitan antara hasil penelitian dengan teori-teori yang sudah ada maupun temuan penelitian lainnya. Semua rangkaian kegiatan ini dilakukan secara terstruktur untuk menghasilkan penelitian yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.⁶⁸

1. Uji Keabsahan Data

Sebelum Instrumen disebarluaskan kepada responden, instrumen terlebih dahulu diuji untuk mengukur validitas serta reliabilitasnya. Dalam uji coba instrumen ini pada penelitian ini, terdapat 15 item soal mengenai motivasi kerja dan 20 item soal mengenai kinerja guru dan ini diujikan kepada 30 responden.

a. Uji Validitas

Validitas merupakan konsep pengukuran yang berasal dari kata “*validity*”, yang mengacu pada tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Dalam konteks penelitian, validitas berperan untuk memastikan bahwa instrumen atau tes yang digunakan benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya

⁶⁸ Dampak Pasaribu and others, *Metodologi Penelitian Akuntansi Dan Manajemen Pendekatan Kuantitatif*, (Bandung: Media Sains Indonesia, 2023), hlm. 186

diukur.⁶⁹ Suatu instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur dengan tepat apa yang diinginkan dan mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara akurat. Hipotesis dalam uji validitas ini adalah sebagai berikut:

H_a: Adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

H₀: Tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Dalam penelitian ini, uji validitas instrumen dilakukan menggunakan rumus Kolerasi *Product Moment* sebagai berikut:⁷⁰

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi skor butir (X) dengan skor total (Y)

N = ukuran sampel responden

X = Skor butir

Y = Skor total

⁶⁹ Asep Saepul Hamdi and E Bahrudin, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan* (Yogyakarta: Deepublish, 2014), hlm. 66

⁷⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.*, hlm. 246

X^2 = Kuadrat skor butir

XY^2 = kuadrat skor butir Y

XY = Perkalian skor butir X dengan skor butir Y

Uji validitas *Product Moment* didasarkan pada prinsip mengkolerasikan skor setiap item kuesioner dengan skor total jawaban responden. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas *Product Moment*. Untuk mengetahui apakah butir pertanyaan pada penelitian ini valid atau tidak valid, daerah kritisnya adalah sebagai berikut:⁷¹

- a) jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dikatakan valid
- b) jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Dari perhitungan uji validitas instrumen soal "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru", menunjukkan bahwa seluruh 15 soal untuk variabel X dan 20 soal untuk variabel Y terbukti valid. Peneliti menguji validitas instrumen pernyataan pada penelitian ini menggunakan *Microsoft Excel* versi 2019. Berikut adalah hasil uji validitas pernyataan instrumen pada variabel X dan Y.

⁷¹ Nelvan Telaumbanua and others, 'Pengaruh Kemampuan Berpikir Kritis Siswa Terhadap Hasil Belajar Pada Kompetensi Dasar Menganalisis Penggunaan Material Dan Alat Untuk Pekerjaan Konstruksi', *Jurnal Balitbangda*, 9.1 (2024), hlm. 114

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas variabel X dan Y

Variabel	No Soal	r Tabel	r Hitung	Keterangan
X (Motivasi Kerja)	1.	0,3610	0,6546	Valid
	2.	0,3610	0,5633	Valid
	3.	0,3610	0,4991	Valid
	4.	0,3610	0,4452	Valid
	5.	0,3610	0,6646	Valid
	6.	0,3610	0,5956	Valid
	7.	0,3610	0,5956	Valid
	8.	0,3610	0,6420	Valid
	9.	0,3610	0,5467	Valid
	10.	0,3610	0,5868	Valid
	11.	0,3610	0,4141	Valid
	12.	0,3610	0,4756	Valid
	13.	0,3610	0,6806	Valid
	14.	0,3610	0,5197	Valid
	15.	0,3610	0,7153	Valid
Y (Kinerja Guru)	1.	0,3610	0,4477	Valid
	2.	0,3610	0,6106	Valid
	3.	0,3610	0,4416	Valid
	4.	0,3610	0,5998	Valid

	5.	0,3610	0,4892	Valid
	6.	0,3610	0,6827	Valid
	7.	0,3610	0,6154	Valid
	8.	0,3610	0,5666	Valid
	9.	0,3610	0,5796	Valid
	10.	0,3610	0,4919	Valid
	11.	0,3610	0,4809	Valid
	12.	0,3610	0,6490	Valid
	13.	0,3610	0,4043	Valid
	14.	0,3610	0,5212	Valid
	15.	0,3610	0,5977	Valid
	16.	0,3610	0,6621	Valid
	17.	0,3610	0,5140	Valid
	18.	0,3610	0,5726	Valid
	19.	0,3610	0,5786	Valid
	20.	0,3610	0,4370	Valid

Berdasarkan output perhitungan, diperoleh nilai derajat kebebasan (df) = $N-2$, diperoleh bahwa $df = 30-2$ adalah 28. Angka 28 tersebut kemudian ditampilkan pada tabel r dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%, yaitu 0,3610. Dasar pengambilan keputusan menyatakan

bahwa apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Berdasarkan data serta perhitungan pada tabel diatas, seluruh item instrumen untuk variabel X dan Y dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan diandalkan. Konsep ini berkaitan erat dengan konsisten pengukuran, dimana sebuah instrumen penelitian dikatakan reliabel jika mampu menghasilkan hasil yang sama atau serupa ketika digunakan pada waktu yang berbeda atau dalam bentuk yang berbeda namun setara. Dalam konteks yang lebih teknis, reliabilitas dapat dipahami sebagai tingkat dimana sebuah pengukuran terbebas dari kesalahan. Untuk mengetahui seberapa reliabel suatu instrumen, kita dapat menghitung tingkat kesalahannya dengan cara mengestimasi konsisten pengukuran suatu sifat atau variabel yang sedang diteliti.⁷² Dalam penelitian ini, uji reliabilitas instrumen

⁷² Hamdi and Bahrudin., hlm. 74

dilakukan dengan menggunakan Koefisien *Cronbach's Alpha*.

Ridwan dalam Ratika & Rina mendefinisikan Cronbach's Alpha adalah rumus matematis yang digunakan untuk menguji tingkat reliabilitas ukuran, dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,6.⁷³

Untuk menguji reliabilitas maka digunakan rumus *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:⁷⁴

$$r_{11} = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas

k = Jumlah Butir Pertanyaan

$\sum s_i^2$ = Jumlah varian butir

s_t^2 = Jumlah varian total

⁷³ Ratika R Zahra and Nofha Rina, 'Pengaruh Celebrity Endorser Hamidah Rachmayanti Terhadap Keputusan Pembelian Produk Online Shop Mayoutfit Di Kota Bandung', *Jurnal Lontar*, 6.5 (2018), hlm. 50

⁷⁴ Febrianawati Yusup, 'Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif', *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7.1 (2018), hlm. 22

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan SPSS versi 25, berikut adalah hasil uji reliabilitas variabel X dan Y:

Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,697	15

Pada tabel 4.1 diperoleh hasil bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari motivasi kerja (X) yaitu sebesar 0,697 lebih besar dari 0,6. Karena *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka instrumen motivasi kerja dikatakan reliabel.

Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,566	20

Pada tabel 4.3 diperoleh hasil bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari kinerja guru (Y) yaitu sebesar 0,566 lebih besar dari 0,6. Karena *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka instrumen kinerja guru dikatakan reliabel.

Berdasarkan tabel 3.4 dan 3.5 maka dapat menunjukkan instrumen yang digunakan pada penelitian ini mempunyai

kemampuan dalam memperoleh data yang konsisten, layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

2. Uji Persyaratan Analisi Data

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan cara yang digunakan dalam statistik untuk memeriksa apakah suatu data atau sampel memiliki pola distribusi normal.⁷⁵

Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan uji normalitas menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov. Hipotesis dari uji normalitas adalah sebagai berikut:

H_a : Residual data tidak berdistribusi normal

H_0 : Residual data berdistribusi normal

Berikut adalah rumus yang digunakan untuk Uji Kolmogorov-Smirnov:⁷⁶

$$D = maks |F_0(x) - s_n(x)|$$

⁷⁵ Dinda Ramadhani Putri, Azolla Degita Azis, and Muhammad Nur Rizqi, 'Analisis Rasio Keuangan Dan Financial Distress Sebelum Dan Sesudah Covid-19 Subsector Food and Beverage', *Jurnal Maneksi*, 12.3 (2023), hlm. 566

⁷⁶ Andi Quraissy, 'Normalitas Data Menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov Dan Saphiro-Wilk (Studi Kasus Penghasilan Orang Tua Mahasiswa Prodi Pendidikan Matematika Unismuh Makassar)', *J-HEST Journal of Health Education Economics Science and Technology*, 3.1 (2020), hlm. 9

Keterangan:

$F_0(X)$ = distribusi frekuensi kumulatif teoritis

$S_n(X)$ = distribusi frekuensi kumulatif skor observasi

Pada uji Kolmogrov Smirnov taraf signifikansinya adalah $\alpha = 0,05$ sehingga daerah kritisnya adalah sebagai berikut:

- a) Jika $D < D_{\text{tabel}}$, atau jika nilai $\text{Asymp.Sig} > 0,05$, maka terima H_0 artinya data berdistribusi normal.
- b) Jika $D > D_{\text{tabel}}$, atau nilai $\text{Asymp.Sig} < 0,05$, maka tolak H_0 artinya data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah cara untuk memeriksa hubungan antara variabel-variabel yang sedang diteliti. Tujuannya yaitu untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel tersebut linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis kolerasi atau regresi linear.⁷⁷ Hipotesis dalam uji linieritas adalah sebagai berikut:

H_a : Hubungan antara variabel motivasi kerja dan kinerja guru bersifat linier.

⁷⁷ Cruisietta Kaylana Setiawan and others, 'THE BODY SHOP INDONESIA (Studi Kasus Pada Followers Account Twitter @TheBodyShopIndo)', *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10.1 (2020), hlm. 4

H_0 : Hubungan antara variabel maotivasi kerja dan kinerja guru tidak linier.

Berikut adalah rumus uji linearitas:⁷⁸

$$JK(T) = \sum Y^2$$

$$JK(A) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$JK(b|a) = b \left\{ \sum xy - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

$$= \frac{[n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)]^2}{n[n \sum X^2 - (\sum X)^2]}$$

$$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(b|a)$$

$$JK(TC) = \sum x_i \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n_i} \right\}$$

$$JK(G) = JK(S) - JK(TC)$$

Keterangan:

$JK(T)$ = Jumlah Kuadrat Total

$JK(a)$ = Jumlah Kuadrat koefisien a

$JK(b|a)$ = Jumlah Kuadrat regresi (b|a)

$JK(S)$ = Jumlah Kuadrat sisa

$JK(TC)$ = Jumlah kuadrat Tuna Cocok

$JK(G)$ = Jumlah Kuadrat Galat

⁷⁸ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian, Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: ALFABETA, 2007), hlm. 265

Daerah kritis dalam uji linieritas sebagai berikut:⁷⁹

- a) Jika nilai *Deviation from Linearity Sig.* > 0,05 maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y.
- b) Jika nilai *Deviation from Linearity Sig.* < 0,05 maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

3. Uji Hipotesis Analisis Regresi Linier Sederhana

a. Persamaan Regresi Sederhana

Regresi Linier Sederhana merupakan sebuah metode statistika untuk melakukan identifikasi pengaruh satu variabel (X) bebas terhadap satu variabel terikat (Y).⁸⁰

Persamaan umum regresi linier dapat dirumuskan sebagai berikut:⁸¹

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y= Variabel dependen

⁷⁹ Muh Yusuf Alwy and others, 'Analisis Regresi Linier Sederhana Dan Berganda Beserta Penerapannya', *Journal on Education*, 06.02 (2024), hlm. 13334

⁸⁰ Dwi Agustyawati, 'Analisis Pengaruh Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Dibursa Efek Indonesia (BEI)', *Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen*, 2.2 (2019), hlm. 18

⁸¹ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian.*, hlm. 261

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X= Variabel independent.

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono dalam Gusti dan Lubis Uji parsial atau uji t adalah metode pengujian statistik yang digunakan untuk melihat apakah variabel independent (X) memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen (Y). Melalui uji t, kita bisa mengukur seberapa kuat hubungan antara kedua variabel tersebut dengan melihat nilai koefisien korelasinya. Hipotesis dalam uji t adalah sebagai berikut:

H_a: Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

H₀: Tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Rumus uji t yang ditemukan oleh Sugiyono adalah sebagai berikut:⁸²

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

⁸² Gusti Pratiwi and Tukimin Lubis, 'Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan UD Adli Di Desa Sukajadi Kecamatan Perbaungan', *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 1.3 (2021), hlm. 127

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien kolerasi

n = Banyak data

Daerah kritis dalam uji t adalah sebagai berikut:⁸³

a) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $\text{Sig.} < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak

b) Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $\text{Sig.} > \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determasi adalah alat ukur statistik yang membantu memahami seberapa besar pengaruh variabel independent (X) terhadap variable dependen (Y).⁸⁴

Adapun rumus determinasi menurut Sugiyono dalam Gusti dan Lubis adalah sebagai berikut:⁸⁵

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

⁸³ Amelia Tahitu, Alex Robert Tutuhaturunewa, and Vina Maria Fadurubun, 'Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Gaya Kepemimpinan Lurah Milenial Di Kota Ambon', *Jurnal BADATI*, 6.1 (2024), hlm. 62-63

⁸⁴ Fatmawati and Anggia Sari Lubis, 'Pengaruh Perilaku Kewirausahaan Terhadap Kemampuan Manajerial Pada Pedagang Pakaian Pasar Pusat Pasar Kota Medan', *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 1.1 (2020), hlm. 5

⁸⁵ Pratiwi and Lubis., hlm. 128

Keterangan:

D= Determinasi

R= Nilai koefisien kolerasi

Nilai koefisien determinasi (K_d) yakni antara 0 sampai 1 ($0 \leq K_d \leq 1$) Daerah kritis dari koefisien determinasi sebagai berikut:⁸⁶

- a) Jika nilai $K_d = 0$ maka tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- b) Jika nilai $K_d = 1$ berarti bervariasi (naik atau turunnya) variabel Y adalah 100% dipengaruhi oleh variabel X.
- c) Jika nilai K_d berada diantara 0 dan 1 maka besar pengaruh variabel X terhadap naik turunnya variabel Y adalah sesuai dengan nilai K_d itu sendiri dan selebihnya dari faktor-faktor lain.

⁸⁶ Eva Fathussyaadah and Yulia Ratnasari, 'Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Sukabumi', *Jurnal Ekonomak*, 5.2 (2019), hlm. 22

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data Umum

1. Gambaran Umum MTs Negeri 2 Tegal

a. Sejarah MTs

Pada tahun 1950 didirikan Madrasah Islamiyah Slawi di atas tanah wakaf seluas 1365 M² dari bapak H. Abdullah Ma'ad, dibangun dengan menggunakan uang gotong-royong dari masyarakat Slawi dan sekitarnya. Pada tahun 1957 didirikan sekolah PGAP (Pendidikan Guru Agama tingkat Pertama) swasta di Slawi yang dipimpin oleh bapak Wahid Dury. Kemudian pada tahun 1965 ketika Kepala Madrasah Bapak Sjamsu'dien, B.A, PGA Swasta diubah statusnya menjadi Negeri dan diresmikan pada tanggal 1 Oktober 1965 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama RI Nomor 39 Tahun 1965 tanggal 7 Juni 1965/1966.

Berdasarkan keputusan Menteri Agama Republik Indonesia nomor 16 tahun 1978, seluruh institusi PGAN 4 tahun di Indonesia mengalami perubahan nama menjadi MTs. Negeri yang mulai diberlakukan pada awal tahun 1979. Perubahan ini juga berdampak pada PGAN 4 tahun

Slawi yang bertransformasi menjadi MTs. Negeri Slawi dibawah kepemimpinan bapak Tamjid, B.A. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 810 tahun 2017, tanggal 5 Oktober 2017 mengenai perubahan nama Madrasah Aliyah Negeri, Madrasah Tsanawiyah Negeri, dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri di provinsi Jawa Tengah, kemudian MTs Negeri Slawi berubah menjadi MTs Negeri 2 Tegal.

MTs Negeri 2 Tegal telah memiliki berbagai fasilitas pendukung belajar yang terdiri dari 6 unit gedung dengan kegunaan 43 ruang kelas, ruang kepala, ruang guru, ruang tata usaha, ruang laboratorium bahasa dan komputer, ruang perpustakaan dan ruang lainnya.

b. Letak Geografis MTs Negeri 2 Tegal

MTs Negeri 2 Tegal beralamat di jalan Prof. Moh. Yamin No. 31, Kel. Pakembaran, Kec. Slawi Kab. Tegal. Batas-batas wilayah MTs Negeri 2 Tegal dapat digambarkan sebagai berikut:

Sebelah Utara	: Jalan raya menuju kota tegal
Sebelah Barat	: Pertokoan dan rumah warga
Sebelah Selatan	: Jalan raya menuju Kabupaten Tegal
Sebelah Timur	: Stasiun Slawi

c. Data Siswa, Guru dan pegawai

Pada tahun 2024/2025 jumlah siswa di MTs Negeri 2 Tegal sebanyak 1.354, MTs Negeri 2 Tegal memiliki 43 rombel yang terdiri dari 14 rombel kelas VII, 15 rombel kelas VIII, dan 14 rombel IX. Kelas VII memiliki 7 kelas unggulan dan 7 kelas regular, kelas VIII memiliki 8 kelas unggulan dan 7 kelas regular, dan kelas IX memiliki 7 kelas unggulan dan 7 kelas regular. Sedangkan guru dan pegawai di MTs Negeri 2 Tegal telah mampu memenuhi kebutuhan lembaga. Pada tahun 2024/2025 guru di MTs Negeri 2 Tegal sebanyak 73 orang dan untuk pegawai sebanyak 19 orang.

2. Visi dan Misi MTs Negeri 2 Tegal

Visi

Mewujudkan pelajar yang religius, unggul dalam pengetahuan, teknologi dan keterampilan yang berwawasan lingkungan dan sosial.

Misi

1. Menciptakan profil pelajar yang berakhlak mulia dan rajin beribadah.
2. Mewujudkan nilai-nilai agama bagi kehidupan warga madrasah yang dapat beradaptasi dengan budaya global sesuai jati diri bangsa.

3. Mewujudkan proses pembelajaran yang efektif, kreatif, inovatif, dan menyenangkan untuk meraih prestasi secara nasional maupun internasional.
4. Mengoptimalkan penggunaan sarana dan prasarana pendidikan yang disediakan untuk peningkatan kemampuan dibidang teknologi dan informasi.
5. Membina kemandirian pelajar melalui kegiatan kewirausahaan dan pengembangan diri yang terencana dan berkesinambungan.
6. Mendorong pelajar untuk menggali potensi diri secara optimal.
7. Mewujudkan madrasah adiwiyata yang mendukung upaya pelestarian lingkungan, mencegah pencemaran, dan peningkatan kualitas lingkungan hidup.
8. Menumbuhkan kesadaran dan kepedulian terhadap permasalahan sosial kemasyarakatan.
9. Mewujudkan budaya belajar dan belajar berbudaya serta semangat jiwa bergotong royong.
10. Menciptakan lingkungan yang ramah anak, bersih, sehat, rindang, dan indah.

B. Deskripsi Data Khusus

1. Tingkat Motivasi Kerja di Mts Negeri 2 Tegal

Tabel 4. 1 Hasil Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

MOTIVASI KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	42	1	1,4	1,4	1,4
	43	1	1,4	1,4	2,7
	47	1	1,4	1,4	4,1
	48	2	2,7	2,7	6,8
	49	8	11,0	11,0	17,8
	50	19	26,0	26,0	43,8
	51	7	9,6	9,6	53,4
	52	7	9,6	9,6	63,0
	53	1	1,4	1,4	64,4
	54	2	2,7	2,7	67,1
	55	3	4,1	4,1	71,2
	56	3	4,1	4,1	75,3
	57	8	11,0	11,0	86,3
	58	6	8,2	8,2	94,5
	59	3	4,1	4,1	98,6
	60	1	1,4	1,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Pada tabel 4.1 diperoleh hasil bahwa sebagian besar guru memiliki motivasi kerja yang berkisar di nilai 50-54 sementara hanya sedikit guru yang memiliki nilai sangat rendah (42) atau

sangat tinggi (60). Dengan demikian, motivasi kerja dapat dilakukan kategorisasi sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Kategorisasi Motivasi Kerja

Kategori	Norma	Skor Skala
Rendah	$X < M - 1SD$	$X < 48,52$
Sedang	$M - 1SD < X < M + 1SD$	$48,52 < X < 56,30$
Tinggi	$M + 1SD \geq X$	$56,30 \geq X$

Keterangan:

M = Mean atau rata-rata

SD = Standar Deviasi atau simpangan baku

Motivasi Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	5	6,8	6,8	6,8
	Sedang	50	68,5	68,5	75,3
	Tinggi	18	24,7	24,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas guru memiliki tingkat motivasi kerja dalam **kategori sedang**, dengan presentase 68,5% atau 50 dari 73 responden memiliki motivasi kerja pada tingkat tersebut.

2. Tingkat Kinerja Guru di Mts Negeri 2 Tegal

Tabel 4. 3 Hasil Data Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

Kinerja Guru					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	50	1	1,4	1,4	1,4
	51	1	1,4	1,4	2,7
	57	1	1,4	1,4	4,1
	58	2	2,7	2,7	6,8
	59	2	2,7	2,7	9,6
	60	8	11,0	11,0	20,5
	61	7	9,6	9,6	30,1
	62	9	12,3	12,3	42,5
	63	6	8,2	8,2	50,7
	64	9	12,3	12,3	63,0
	65	5	6,8	6,8	69,9
	66	3	4,1	4,1	74,0
	67	5	6,8	6,8	80,8
	68	6	8,2	8,2	89,0
	69	2	2,7	2,7	91,8
	70	1	1,4	1,4	93,2
	71	1	1,4	1,4	94,5
	74	2	2,7	2,7	97,3
	75	1	1,4	1,4	98,6
	76	1	1,4	1,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Pada tabel 4.3 diperoleh hasil bahwa sebagian besar guru memiliki kinerja pada tingkatan sedang, yang berkisar di nilai 60-65, sementara hanya sedikit guru yang memiliki kinerja rendah (50) atau tinggi (76). Dengan demikian, kinerja guru dapat dilakukan kategorisasi sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Kategorisasi Kinerja Guru

Kategori	Norma	Skor Skala
Rendah	$Y < M - 1SD$	$Y < 59,18$
Sedang	$M - 1SD < Y < M + 1SD$	$59,18 < Y < 68,36$
Tinggi	$M + 1SD \geq Y$	$68,36 \geq Y$

Keterangan:

M = Mean atau rata-rata

SD = Standar deviasi atau simpangan baku

Kinerja Guru					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	7	9,6	9,6	9,6
	Sedang	58	79,5	79,5	89,0
	Tinggi	8	11,0	11,0	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas guru memiliki tingkat kinerja dalam **kategori sedang**, dengan

presentase 79,5 atau 58 dari 73 responden memiliki kinerja pada tingkatan tersebut.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Mts Negeri 2 Tegal

a. Uji Persyaratan Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat mengikuti distribusi normal. Uji ini menggunakan *Kolmogorovo-smirnov*, dengan kriteria apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dapat dikatakan berdistribusi normal, namun jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data dikatakan tidak berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini, Peneliti menerapkan uji *Kolmogorov-smirnov* pada nilai *Unstandarized residual* (Res_1) dengan menggunakan SPSS versi 25.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	73
Test Statistic	0,086
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200 ^{c,d}
a. Lilliefors Significance Correction.	
b. This is a lower bound of the true significance.	

Merujuk pada output tabel 4.5 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *Asymp.sig (2-tiled)* adalah sebesar 0,200 > 0,05 maka keputusannya adalah gagal tolak H_0 yang artinya residual data telah berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk menentukan apakah korelasi variabel independen dengan variabel dependen bersifat linear. Peneliti melakukan uji normalitas dengan menggunakan SPSS versi 25, sehingga diperoleh hasil sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	391,458	15	26,097	1,315	0,224
		Linearity	107,134	1	107,134	5,397	0,024
		Deviation from Linearity	284,325	14	20,309	1,023	0,445
	Within Groups		1131,583	57	19,852		
	Total		1523,041	72			

Pada tabel 4.6 uji linearitas diatas, didapatkan nilai Sig adalah 0,445, dengan artian bahwa nilai ini lebih besar

dari α 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X) dan kinerja guru (Y) memiliki hubungan linear yang signifikan.

b. Uji Hipotesis Analisis Regresi Linier Sederhana

1. Persamaan Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menentukan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji regresi linear sederhana menggunakan SPSS versi 25 sebagaimana pada tabel 4.7:

Tabel 4. 7 Hasil Koefisien Regresi Sederhana

Coefficients^a		
Model		Unstandardized Coefficients
		B
1	(Constant)	47,348
	Motivasi Kerja	0,313
a. Dependent Variable: Kinerja Guru		

Persamaan regresi dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Kinerja Guru

X : Motivasi Kerja
 a : Konstanta
 b : Koefisien regresi variabel
 Y : $47,384 + 0,313X$

Berdasarkan persamaa diatas diperoleh konstanta sebesar 47,384, yang berarti nilai konsisten variabel kinerja guru adalah 47,384. Dengan koefisien regresi X sebesar 0,313 dijelaskan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel motivasi kerja maka nilai kinerja guru akan meningkat sebesar 0,313.

2. Uji t Parsial

Untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan uji t, berikut hasil uji t:

Tabel 4. 8 Hasil Uji t Parsial

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	6,666	0,000
	Motivasi	2,318	0,023
	Kerja		

Dapat dilihat pada tabel 4.8 bahwa thitung (2,318) > ttabel (1,993) atau Sig. 0,023 < 0,05, maka keputusannya adalah tolak H_0 yang artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja (X) terhadap kinerja guru (Y).

Berikut adalah cara menghitung t tabel:

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= \left(\frac{\alpha}{2} \right); n - k - 1 \\ &= \left(\frac{0.05}{2} \right); 73 - 1 - 1 \\ &= (0,025;71) \text{ (dapat dilihat pada distribusi} \\ &\text{nilai t tabel)} \\ &= 1,993 \end{aligned}$$

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun berganda. Tabel berikut menunjukkan hasil analisis koefisien determinasi yang dihitung menggunakan program SPSS versi 25:

Tabel 4. 9 Koefisien Determinasi

Model Summary		
Model	R	R Square
1	0,265 ^a	0,070
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja		

Berdasarkan tabel 4.9 ditemukan nilai *R Square* sebesar 0,070 atau 7 %, hasil ini menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 7%, sisanya yaitu 93% dipengaruhi oleh variabel lain.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Tegal, penelitian ini mengumpulkan data melalui angket yang disebarakan kepada 73 responden. Berdasarkan jenis kelamin subjek penelitian, diketahui sebanyak 35,6% atau 26 orang adalah laki-laki dan 64,4% atau 47 orang adalah perempuan.

1. Motivasi Kerja di Mts Negeri 2 Tegal

Setiap orang membutuhkan motivasi untuk melakukan segala aktivitas dalam kehidupan, ketika motivasi tinggi maka segala aktivitas yang dilakukan akan dikerjakan secara maksimal begitu pula sebaliknya. Berdasarkan hasil analisis data yang telah ditampilkan, skor motivasi kerja yang

diperoleh memiliki nilai tertinggi 60 dan nilai terendah 42. Dalam kategorisasi hasil, motivasi kerja menunjukkan terdapat 5 guru dalam kategori rendah dengan presentase 6,8%, 50 guru dalam kategori sedang dengan presentase 68,5%, dan 18 guru dalam kategori tinggi dengan presentase 24,7%. Berdasarkan kategori tersebut, disimpulkan bahwa sebagaian besar guru di Mts Negeri 2 Tegal memiliki tingkat motivasi kerja dalam **kategori sedang** dengan presentase 68,5% atau 50 dari 73 responden memiliki motivasi kerja pada tingkatan tersebut.

Motivasi kerja guru di Mts Negeri 2 Tegal berada dalam kategori sedang karena dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling berkaitan. Beban kerja yang tinggi meliputi tugas mengajar, administrasi, dan kegiatan ekstrakurikuler sering menjadi penyebab utama menurunnya semangat guru. Selain itu permasalahan gaji yang tidak sebanding dengan beban kerja juga berkontribusi menurunnya motivasi. Motivasi kerja pada kategori sedang masih memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru, meskipun belum optimal. Kondisi ini juga menciptakan ruang yang kondusif bagi kepala sekolah untuk menerapkan berbagai strategi peningkatan motivasi secara bertahap.

2. Kinerja Guru di Mts Negeri 2 Tegal

Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan kewajibannya dalam proses mendidik, mengajar pengetahuan, memberikan bimbingan, melatih kemampuan, serta melakukan penilaian dan evaluasi terhadap peserta didik sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya. Berdasarkan hasil analisis data yang telah ditampilkan, skor kinerja guru yang diperoleh memiliki nilai tertinggi 76 dan nilai terendah 50. Dalam kategorisasi hasil, kinerja guru menunjukkan bahwa 7 guru dalam kategori rendah dengan presentase 9,6%, 58 guru dalam kategori sedang dengan presentase 79,5%, dan 8 guru dalam kategori tinggi dengan presentase 11,0%.

Berdasarkan kategori tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru di Mts Negeri 2 Tegal memiliki tingkat **kinerja sedang**, dengan presentase 79,5% atau 58 dari 73 responden memiliki kinerja pada tingkat tersebut. Berdasarkan presentase ini dapat dilihat faktor faktor seperti pemberian apresiasi atau penghargaan, pemberian motivasi dan dukungan lingkungan kerja dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Tetapi masih diperlukan upaya strategis, seperti

pemberian motivasi kerja berkelanjutan kepada guru untuk mendorong kinerja guru ke arah yang lebih tinggi.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Mts Negeri 2 Tegal

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Mts Negeri 2 Tegal menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja (X) terhadap kinerja guru di Mts Negeri 2 Tegal (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji analisis regresi linear sederhana dan uji t parsial yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $2,318 > 1,993$ dan nilai sig. $0,023 < 0,05$. Berdasarkan uji analisis regresi sederhana diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 47,384 + 0,313X$$

Persamaan di atas menjelaskan konstanta sebesar 47,384 memiliki arti apabila variabel motivasi kerja (X) nilai nya 0 maka kinerja guru (Y) tetap bernilai 47,384. Koefisien regresi motivasi kerja (X) sebesar 0,313. Jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan pada variabel motivasi kerja maka nilai kinerja guru akan meningkat sebesar 0,313. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X memiliki pengaruh positif

terhadap variabel Y. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai *R square* mencapai 0,070 atau 7%. Angka tersebut menunjukkan, variabel bebas X pada penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 7% terhadap variabel terikat Y. Sisanya, yaitu 93% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irma Br Tarigan dan Indah Rianti Panggabean yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.⁸⁷ Selain itu, penelitian oleh Evi Puspitasari dkk., yang juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan kategori sangat baik⁸⁸, artinya setiap guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan memiliki kinerja yang tinggi, begitupula sebaliknya guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah maka akan memiliki kinerja yang rendah pula.

Hal ini dikarenakan motivasi kerja memegang peran penting sebagai penentu kualitas kinerja seseorang. Guru dengan motivasi kerja yang rendah akan kurang antusias dalam

⁸⁷ Tarigan and Panggabean., hlm. 210

⁸⁸ Puspitasari, Nurmadia, and Asmariyani., hlm. 74

melaksanakan tugasnya dan akan cenderung bekerja secara apa adanya hanya untuk menyelesaikan kewajiban tanpa memperhatikan hasil. Rendahnya motivasi kerja juga akan mengakibatkan minimnya inisiatif untuk berinovasi serta kurang berpartisipasi dalam forum diskusi dan kegiatan lainnya. Akibatnya kinerja akan berada dibawah standar yang diharapkan.

Langkah yang telah dilakukan oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Tegal dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah yaitu kepala sekolah melakukan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), kepala sekolah mengadakan pembinaan rutin secara terpisah antara guru laki-laki dan guru perempuan 1 minggu sekali baik offline maupun online, kepala sekolah memberikan diklat kepada guru-guru sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh guru, dan kepala sekolah memberikan hadiah (*reward*) kepada guru yang berprestasi agar guru-guru lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja mereka meningkat.

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru memerlukan pendekatan yang menyeluruh. Meskipun motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru

sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian dengan nilai korelasi determinasi 7%, namun faktor tersebut hanya menyumbang sebagian kecil dari keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja guru sisanya 93% dipengaruhi oleh variabel lain.

Upaya yang dilakukan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Tegal melalui MGMP, pembinaan rutin, diklat, dan sistem penghargaan termasuk langkah strategis yang mencerminkan pemahaman akan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor lain seperti supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, komunikasi antarpribadi, lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karir juga perlu mendapatkan perhatian.⁸⁹ Dengan menggabungkan berbagai pendekatan dan memperhatikan beragam faktor yang berpengaruh, diharapkan upaya peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 2 Tegal dapat berjalan lebih efektif dan menghasilkan dampak yang optimal bagi peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

D. Keterbatasan Penelitian

Selama proses penelitian ini, peneliti menghadapi beberapa tantangan dalam tahap penyusunan. Hal ini bukanlah akibat dari

⁸⁹ Tarigan and Panggabean., hlm. 204

faktor kesenjangan, namun hal ini disebabkan oleh sejumlah keterbatasan dalam melakukan penelitian:

1. Adanya keterbatasan waktu. Penelitian ini memiliki keterbatasan waktu karena hanya dilaksanakan selama 2 bulan, meskipun cukup untuk mengumpulkan data melalui angket dan observasi, tetapi tidak memungkinkan peneliti untuk mengamati perkembangan atau perubahan yang terjadi dalam siklus waktu yang lebih panjang seperti satu semester atau satu tahun ajaran penuh.
2. Adanya kendala keterlibatan responden. Guru sebagai responden utama dalam penelitian ini memiliki tugas dan tanggung jawab yang cukup padat, baik dalam kegiatan pembelajaran maupun tugas administratif lainnya. Kesibukan ini menyebabkan adanya keterbatasan dalam memberikan perhatian penuh terhadap pengisian instrumen penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Tegal dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Tingkat motivasi kerja di MTs Negeri 2 Tegal dalam **kategori sedang**. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja masih memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru meskipun belum optimal. Kondisi ini juga menciptakan ruang yang kondusif bagi kepala sekolah untuk menerapkan berbagai strategi peningkatan motivasi secara bertahap.
2. Tingkat kinerja guru di MTs Negeri 2 Tegal dalam **kategori sedang**. Hal ini dapat dilihat faktor-faktor seperti pemberian apresiasi atau penghargaan, pemberian motivasi dan dukungan lingkungan kerja dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Tetapi masih diperlukan upaya strategis, seperti pemberian motivasi kerja berkelanjutan kepada guru untuk mendorong kinerja guru ke arah yang lebih tinggi.
3. Hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Tegal. Upaya yang dilakukan Kepala Madrasah

Tsanawiyah Negeri 2 Tegal melalui MGMP, pembinaan rutin, diklat, dan sistem penghargaan termasuk langkah strategis yang mencerminkan pemahaman akan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor lain seperti supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, komunikasi antar pribadi, lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karir juga perlu mendapatkan perhatian. Dengan menggabungkan berbagai pendekatan dan memperhatikan beragam faktor yang berpengaruh, diharapkan upaya peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 2 Tegal dapat berjalan lebih efektif dan menghasilkan dampak yang optimal bagi peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, penelitian ini menghasilkan beberapa rekomendasi yang layak dipertimbangkan oleh berbagai pihak, sebagaimana dijelaskan berikut ini:

1. Bagi Sekolah

Diharapkan sekolah dapat terus berupaya untuk mempertahankan serta memperluas strategi dalam peningkatan kinerja guru. Sebaiknya sekolah mengoptimalkan sistem penghargaan baik berbentuk finansial maupun non-

finansial kepada guru yang memiliki prestasi dan kinerja yang optimal sehingga para guru termotivasi untuk mengembangkan diri, selain itu penting bagi sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif sehingga komunikasi antar pribadi para guru dapat meningkat dan dapat membuka forum diskusi terbuka secara berkala dan menampung aspirasi, ide, kendala yang dihadapi para guru serta para guru dapat saling memberikan memotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

2. Bagi Guru

Peneliti memberikan saran kepada para guru agar lebih aktif untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan diri melalui pelatihan mandiri, penelitian tindakan kelas, dan kolaborasi dengan sesama pendidik baik di internal maupun eksternal madrasah serta memanfaatkan forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) sebagai wadah berbagai praktik terbaik. Para guru dapat mengkomunikasikan faktor-faktor apa saja yang membuat kinerja menurun kepada kepala madrasah sehingga peningkatan kinerja guru dapat tercapai secara maksimal dan memberikan dampak yang signifikan bagi kualitas pendidikan di sekolah.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti menyarankan peneliti selanjutnya untuk dapat memperluas cakupan kajian ini dengan melakukan penelitian terhadap variabel-variabel lainnya yang memiliki potensi keterkaitan dengan motivasi guru, seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah, intensitas supervisi, atau budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Penelitian selanjutnya sebaiknya juga mempertimbangkan untuk memperbesar skala populasi yang diteliti tidak hanya terbatas pada satu institusi pendidikan saja sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

C. Kata Penutup

Penulis mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT atas rahmat serta hidayah-Nya, dalam menyelesaikan skripsi ini. Peneliti sangat menyadari banyaknya kekurangan dalam skripsi ini, oleh karenanya peneliti sangat menghargai masukan serta kritik dari berbagai pihak. Penulis berharap skripsi ini memberikan sumbangsih dengan kontribusi signifikan bagi pengembangan ilmu. Peneliti juga ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dan mendukung penyelesaian skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Wahab, Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Dan Kecerdasan Spiritual* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2017)
- Abdurrahim, 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai', *Pandawa: Jurnal Pendidikan Dan Dakwah*, 3.2 (2021), 290–302
- Agustina, Andi, Misykat Malik Ibrahim, and Andi Maulana, 'Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada MTSN Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba', *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4.1 (2020), 111 -118
- Agustyawati, Dwi, 'Analisis Pengaruh Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Dibursa Efek Indonesia (BEI)', *Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen*, 2.2 (2019), 14–28
- Amalda, Nastiti, and Lantip Diat Prasoj, 'Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Disiplin Kerja Guru, Dan Kedisiplinan Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa', *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6.1 (2018), 11–21
- Asrulla, Risnita, M. S Jailani, and Firdaus Jeka, 'Populasi Dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) Dalam Pendekatan Praktis', *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7.3 (2023), 26320–26332

- Dewi, Rosmala, and Meslo Pardede, 'Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Buana Semesta', *JEBI Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 16.1 (2021), 19–25
- Diana, Rahma, and Willa Murti Ningsih, 'Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Bener Meriah', *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 5.2 (2023), 15–32
- Djafar, Hamsiah, Hasmiati Eka Putri, Putri Nurbaiti, and Zulfikar Hamzah, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTs Madani Pao-Pao', *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1.1 (2021), 10–19
- Efendi, Muhamad Nur, and Tutik Winarsih, 'Analisis Peningkatan Kinerja Guru Pada Sekolah SMK Antartika Surabaya', *Edunomika*, 06.02 (2022), 1–13
- Fathussyaadah, Eva, and Yulia Ratnasari, 'Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Sukabumi', *Jurnal Ekonomak*, 5.2 (2019), 16–35
- Fatmawati, and Anggia Sari Lubis, 'Pengaruh Perilaku Kewirausahaan Terhadap Kemampuan Manajerial Pada Pedagang Pakaian Pasar Pusat Pasar Kota Medan', *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 1.1 (2020), 1–10

- Ferdinan, Ferdinan, ‘Penilaian Kinerja Mutu Pendidikan Agama Islam’, *TARBAWI : Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1.2 (2017), 129–138
- Fitriani, Choirun Nisa’, and Muhammad Ali, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Kebonsari Madiun’, *Journal of Islamic Education & Management*, 2.1 (2022), 1–20
- Gudiyatmi, *Meningkatkan Motivasi Kerja Guru: Kepemimpinan Partisipatif, Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Dan Budaya Sekolah* (Semarang: Amerta Media, 2023)
- Halim, Awaluddin, Muhammad Hidayat, and Badaruddin, ‘Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Gugus SD Inpres Tanetea Kecamatan Pa’jukukang Kabupaten Bantaeng’, *Jurnal Cash Flow*, 2.1 (2023), 37–46
- Hamdi, Asep Saepul, and E Bahrudin, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan* (Yogyakarta: Deepublish, 2014)
- Hidayat, ‘Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa’, *Jurnal Arriyadhah*, XX.I (2023), 1–11
- Husna, Nikmatul, ‘Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam’, *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, 1.02 (2017), 40–52

- Ilmi, Nurul, Isro'ani Widayati, and Hadi Sugiyanto, 'Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Kendari', *Jurnal Soetomo Administrasi Bisnis*, 1.2 (2023), 191–206
- Irianto, and Junaini, 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid 19', *Bedumanagers Journal*, 2.1 (2021), 42–49
- Juliyanti, Erwin Rohmi, 'Perbedaan Kinerja Guru Yang Mengajar Enam Hari Kerja Dan Lima Hari Kerja the Differences Teacher Performance Between Six and Five Working Days', *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1, 2018, 4076–4085
- Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2022)
- Lestari, Sri, Euis Bandawaty, and Abdul Gafur, 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di SDN Jatimakmur 1)', *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6.02 (2024), 225–237
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017)
- Maslow, Abraham Harold, 'A THEORY OF HUMAN MOTIVATION', *Psychological Review*, 50.13 (1943), 370–96
- Muspawi, Mohamad, 'Strategi Peningkatan Kinerja Guru', *Jurnal*

- Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21.1 (2021), 101
- Mustika, Zahra, and Nuralam Syamsuddin, ‘Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, *Pionir: Jirnal Pendidikan*, 11.2 (2022), 39–53
- Nurkholis, ‘Pendidikan Dalam Upaya Memajukan Teknologi’, *Jurnal Kependidikan*, 1.1 (2013), 24–44
- Pasaribu, Dampak, Christina Verawaty Situmorang, Novi Darmayanti, Yustina Triyani, Oryza Sativa Heningtyas, Ernawati Budi Astuti, and others, *Metodologi Penelitian Akuntansi Dan Manajemen Pendekatan Kuantitatif* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2023)
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018, *Pemenuhan beban kerja guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah*, Pasal 2, ayat (1)
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, *Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*, Pasal 1, ayat (8)
- Pianda, Didi, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, CV Jejak (Sukabumi: Jejak Publisher, 2018)
- Pratiwi, Gusti, and Tukimin Lubis, ‘Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan UD Adli Di Desa Sukajadi Kecamatan Perbaungan’, *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 1.3 (2021),

- Puspitasari, Evi, Nurmadia, and Asmariyani, ‘Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Tembilahan Kota Provinsi Riau’, *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1.1 (2023), 62–75
- Putri, Dinda Ramadhani, Azolla Degita Azis, and Muhammad Nur Rizqi, ‘Analisis Rasio Keuangan Dan Financial Distress Sebelum Dan Sesudah Covid-19 Subsector Food and Beverage’, *Jurnal Maneksi*, 12.3 (2023), 564–72
- Putro, Davit Snggoro, and Alexius Dwi Widiatna, ‘Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik Di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri’, *Jurnal Pendidikan Agama Katolik (JPAK)*, 23.1 (2023), 47–60
- Quraissy, Andi, ‘Normalitas Data Menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov Dan Saphiro-Wilk (Studi Kasus Penghasilan Orang Tua Mahasiswa Prodi Pendidikan Matematika Unismuh Makassar)’, *J-HEST Journal of Health Education Economics Science and Technology*, 3.1 (2020), 7–11
- Rahwanto, Budi, *Iklim Kerja Dan Motivasi Berprestasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru* (Bandung: Adab, 2023)
- Ridho, Muhammad, ‘Teori Motivasi Mcclelland Dan Implikasinya

- Dalam Pembelajaran PAI', *Palapa*, 8.1 (2020), 1–16
- Riyadi, Slamet, *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru* (Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2022)
- Riyadi, Slamet, and Aria Mulyapradana, 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan', *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13 (2017), 106–17
- Rizal, Anis Syamsu, 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Smp', *Jurnal Ulul Albab*, 23.1 (2019), 15–
- Saleh, Akh. Muwafik, *Bekerja Dengan Hati Nurani* (Jakarta: Erlangga, 2009)
- Sari, Heni Fitriratna, Ekawarna Ekawarna, and Urip Sulistiyo, 'Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru', *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4.1 (2022), 1204–1211
- Setiawan, Cruisietta Kaylana, Sri Yanthy, Yosepha Mahasiswa, Dan Dosen, and Manajemen Unsurya, 'THE BODY SHOP INDONESIA (Studi Kasus Pada Followers Account Twitter @TheBodyShopIndo)', *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10.1 (2020), 1–9
- Setyosari, Punaji, *Metode Penelitian Pendidikan & Pengembangan* (Jakarta: Prenadamedia, 2013)
- Shihab, M.Quraish, *Tafsir Al-Mishbah Jilid 2 'Pesan, Kesan Dan*

- Keserasian Alqur'an* (Jakarta: Lentera Hati, 2002)
- Siagian, Sondang P., *Teori Motivasi Dan Aplikasinya* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: ALFABETA, 2017)
- , *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: ALFABETA, 2007)
- Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Grafindo persada, 2016)
- Susanto, Ahmad, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, Dan Implementasinya* (Jakarta: Kencana, 2016)
- Tahitu, Amelia, Alex Robert Tutuhaturunewa, and Vina Maria Fadirubun, 'Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Gaya Kepemimpinan Lurah Milenial Di Kota Ambon', *Jurnal BADATI*, 6.1 (2024), 53–72
- Tarigan, Irma Br, and Indah Rianti Panggabean, 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Di SMK Negeri 7 Medan', *Jurnal Global Manajemen*, 11.1 (2022), 199–211
- Telaumbanua, Nelvan, Aprianus Telaumbanua, Envilwan Berkat Harefa, and Yelisman Zebua, 'Pengaruh Kemampuan Berpikir Kritis Siswa Terhadap Hasil Belajar Pada Kompetensi Dasar Menganalisis Penggunaan Material Dan Alat Untuk Pekerjaan Konstruksi', *Jurnal Balitbangda*, 9.1 (2024), 111–25

Undang-undang Nomor 24 Tahun 2005, *Guru dan Dosen*, Pasal 10, ayat (1)

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, Pasal 3

Uno, Hamzah B, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis Di Bidang Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2023)

Yope, Sri Aisyah, and Aam Azatil Isma, ‘Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 3 Sinjai’, *Jurnal Ilmiah Administrasita*, 13.2 (2022), 73–82

Yusuf Alwy, Muh, Herman, Trisnawati H, Ardy Abraham, and Hardianti Rukmana, ‘Analisis Regresi Linier Sederhana Dan Berganda Beserta Penerapannya’, *Journal on Education*, 06.02 (2024), 13331–44

Yusup, Febrianawati, ‘Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif’, *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7.1 (2018), 17–23

Zahra, Ratika R, and Nofha Rina, ‘Pengaruh Celebrity Endorser Hamidah Rachmayanti Terhadap Keputusan Pembelian Produk Online Shop Mayoutfit Di Kota Bandung’, *Jurnal Lontar*, 6.5 (2018), 43–57

- Zailani, Rinawati, Amini Amanatun, and Choirun Nisaa, ‘Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru : Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Variabel Moderasi’, *Jurnal Pelangi Pendidikan*, 1.2 (2024), 58–67
- Zebua, Elvin Suka Adil, Eliagus Telaumbanua, and Arianto Lahagu, ‘Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias’, *Jurnal EMBA*, 10.4 (2022), 1417–1435

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka Km 2 (024) 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185
Website: <http://fik.walisongo.ac.id>

Nomor : 0264/Un.10.3/K/DA.04.10/1/2025
Lamp : -
Hal : Izin Penelitian/Riset

Semarang, 14 Januari 2025

Kepada Yth
Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Tegal
di Tegal

Assalamu'alaikum Wr.Wb.,

Diberitahukan dengan hormat, bahwa dalam rangka memenuhi tugas akhir skripsi mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Sri Sundari
NIM : 2103036024
Semester : 8

Judul Skripsi: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTs Negeri 2 Tegal
Dosen Pembimbing: Silvatul Khasanah, M. Stat

untuk melakukan riset/penelitian di MTs Negeri 2 Tegal yang Bapak/Ibu pimpin. Sehubungan dengan hal tersebut mohon kiranya yang bersangkutan diberikan izin riset dan dukungan data dengan tema/judul sebagaimana tersebut diatas, yang akan dilaksanakan pada tanggal 20 Januari 2025 sampai dengan tanggal 31 Januari 2025.

Demikian, atas perhatian dan terakbulnya permohonan ini disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Terbaca :
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang

Lampiran 2 Surat Diterima Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN TEGAL
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 TEGAL
Jalan Prof. Moh. Yamin Nomor 31 Slawi Telp. (0283) 491124
website : www.mtsn2tegal.sch.id | e-mail: mtsnslawi@kemenag.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 880/Mts.11.28.02/PP.00.5/06/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ernawati, S.Pd
NIP : 197907162005012008
Jabatan : Plh. Kepala MTs Negeri 2 Tegal
Unit Kerja : MTs Negeri 2 Tegal
Alamat : Jalan Professor Muhammad Yamin No.31, RT.02/RW.03,
Mingkrik, Kudaile, Kec. Slawi, Kabupaten Tegal, Jawa Tengah
52415

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Sri Sundari
NIM : 2103036024
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Universitas : UIN Walisongo Semarang

Yang bersangkutan telah selesai melaksanakan penelitian di lingkungan MTs Negeri 2 Tegal pada tanggal 20 – 31 Januari 2025. Penelitian tersebut berlangsung dengan lancar dan sesuai dengan peraturan yang berlaku di sekolah.

Demikian surat keterangan aktif ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Slawi, 05 Juni 2025

Kepala Madrasah


Ernawati, S.Pd
197907162005012008

Lampiran 3 Nota Dinas

NOTA DINAS

Semarang, 05 Juni 2025

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Tegal
Penulis : Sri Sundari
NIM : 2103036024
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang untuk diujikan dalam Sidang *Munaqosyah*.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing,



Silviatul Hasanah, M.Stat

NIP: 199408042019032014

Lampiran 4 Daftar Responden

Daftar responden pada penelitian ini diisi secara anonim untuk menjaga kerahasiaan identitas setiap individu yang terlibat. Hal ini dilakukan untuk menjaga privasi serta kenyamanan responden selama proses penelitian.

Daftar Responden Penelitian

Kode Responden	Jenis Kelamin	Keterangan
R_1	Perempuan	Guru IPS
R_2	Perempuan	Guru Bahasa Arab
R_3	Perempuan	Guru Bahasa Jawa
R_4	Perempuan	Guru Fiqih
R_5	Perempuan	Guru BK
R_6	Perempuan	Guru IPA
R_7	Perempuan	Guru BK
R_8	Perempuan	Guru Matematika
R_9	Perempuan	Guru Bahasa Indonesia
R_10	Perempuan	Guru Seni Rupa
R_11	Perempuan	Guru IPS
R_12	Perempuan	Guru Al-Qur'an Hadits
R_13	Perempuan	Guru Al-Qur'an Hadits
R_14	Perempuan	Guru Bahasa Inggris
R_15	Perempuan	Guru Bahasa Arab
R_16	Perempuan	Guru IPA
R_17	Perempuan	Guru Bahasa Inggris
R_18	Perempuan	Guru PPKn
R_19	Perempuan	Guru Matematika
R_20	Perempuan	Guru IPA
R_21	Perempuan	Guru BTQ
R_22	Perempuan	Guru Penjasorkes

R_23	Perempuan	Guru SKI
R_24	Perempuan	Guru IPA
R_25	Perempuan	Guru Bahasa Indonesia
R_26	Perempuan	Guru Matematika
R_27	Perempuan	Guru PPKn
R_28	Perempuan	Guru SKI
R_29	Perempuan	Guru Bahasa arab
R_30	Perempuan	Guru IPA
R_31	Perempuan	Guru Bahasa Indonesia
R_32	Perempuan	Guru Seni Rupa
R_33	Perempuan	Guru Bahasa Jawa
R_34	Perempuan	Guru BK
R_35	Perempuan	Guru Informatika
R_36	Perempuan	Guru Informatika
R_37	Perempuan	Guru Bahasa Inggris
R_38	Perempuan	Guru Bahasa Inggris
R_39	Perempuan	Guru Fiqih
R_40	Perempuan	Guru Bahasa Indonesia
R_41	Perempuan	Guru Seni Rupa
R_42	Perempuan	Guru Bahasa Inggris
R_43	Perempuan	Guru Aqidah Akhlaq
R_44	Perempuan	Guru Bahasa Inggris
R_45	Perempuan	Guru PPKn
R_46	Perempuan	Guru Seni Rupa
R_47	Perempuan	Guru IPA
R_48	Laki-laki	Guru Bahasa Inggris
R_49	Laki-laki	Guru SKI
R_50	Laki-laki	Guru Matematika
R_51	Laki-laki	Guru IPS
R_52	Laki-laki	Guru Bk
R_53	Laki-laki	Guru Matematika
R_54	Laki-laki	Guru Informatika

R_55	Laki-laki	Guru IPS
R_56	Laki-laki	Guru Aqidah Akhlaq
R_57	Laki-laki	Guru IPS
R_58	Laki-laki	Guru Penjasorkes
R_59	Laki-laki	Guru IPA
R_60	Laki-laki	Guru Informatika
R_61	Laki-laki	Guru Bahasa Arab
R_62	Laki-laki	Guru BK
R_63	Laki-laki	Bahasa Indonesia
R_64	Laki-laki	Guru IPA
R_65	Laki-laki	Guru Matematika
R_66	Laki-laki	Guru Penjasorkes
R_67	Laki-laki	Guru SKI
R_68	Laki-laki	Guru Bahasa Arab
R_69	Laki-laki	Guru Matematika
R_70	Laki-laki	Walikelas
R_71	Laki-laki	Walikelas
R_72	Laki-laki	Guru Bahasa Indonesia
R_73	Laki-laki	Guru Fiqih

Lampiran 5 Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi Instrumen Variabel X

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
Motivasi Kerja (Abraham Moslaw, 1943)	1. Kebutuhan fisik	Pemenuhan kebutuhan dasar melalui gaji, bonus, dan tunjangan operasional	1,2,3
	2. Kebutuhan rasa aman	Penyediaan jaminan sosial, dana pensiun, dan lingkungan kerja yang nyaman	4,5,6
	3. Kebutuhan sosial	Hubungan harmonis dengan rekan kerja	7,8,9
		Kerjasama tim dalam pencapaian target	10

	4. Kebutuhan penghargaan	Pengakuan atas prestasi kerja	11,12
	5. Aktualisasi diri	Kesempatan pengembangan diri	13
		Kebebasan berkreasi dan berinovasi	14,15

Kisi-Kisi Instrumen Variabel Y

Kinerja guru (Wahab dan Umiarso, 2017)	1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar	Menyusun RPP, silabus dan modul ajar	16
		Mempersiapkan media pembelajaran	17
		Menyiapkan sumber belajar	18
	2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa	Memahami materi secara mendalam	19
		Mengaitkan materi dengan	20

		kehidupan sehari-hari	
		Menjawab pertanyaan siswa dengan tepat	21
	3. Penguasaan metode dan strategi mengajar	Menggunakan metode yang bervariasi	22,23
		Menerapkan strategi pembelajaran aktif	24
		Memanfaatkan teknologi	25
	4. Pemberian tugas-tugas kepada siswa	Memberikan tugas yang sesuai materi	26
		Memberikan deadline yang jelas	27

		Memberikan feedback atas tugas	28
	5. Kemampuan mengelola kelas	Mengatur tata ruang kelas	29
		Menciptakan suasana belajar konduusif	30
	6. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi	Melaksanakan penilaian	31,32,33
		Menganalisis hasil penilaian	34
		Menyusun instrumen penilaian	35

Lampiran 6 Instrumen/Angket Penelitian

ANGKET PENELITIAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mts Negeri 2
Tegal

Oleh: Sri Sundari

Nama :

Jabatan :

Petunjuk Pengisian!

1. Bacalah dengan cermat setiap pernyataan!
2. Berikan jawaban anda dengan memberikan tanda ceklis (√) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan tingkat persetujuan anda.
3. Mohon diisi semua tanpa ada yang terlewatkan pada lembar jawaban yang telah disediakan dan terimakasih atas bantuannya.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	Jawaban			
1. Motivasi Kerja (X)					
A. Kebutuhan fisik		SS	S	TS	STS
1	Saya menerima honor sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.				
2	Saya merasakan bonus dan tunjangan operasional dapat membuat saya lebih giat dalam bekerja.				
3	Terkadang saya merasakan gaji yang saya terima belum sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.				
B. Kebutuhan Rasa Aman					
4	Saya merasa adanya jaminan kesehatan dapat membuat saya bekerja dengan aman.				
5	Terkadang saya merasakan lingkungan kerja kurang membuat saya nyaman.				
6	Saya merasakan lingkungan kerja yang nyaman membuat saya melakukan pekerjaan dengan maksimal.				
C. Kebutuhan Sosial					
7	Saya merasa dukungan rekan kerja sangat penting untuk menambah motivasi kerja.				

8	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja.				
9	Saya merasakan hubungan kerja yang kurang harmonis membuat saya kurang bersemangat.				
10	Saya merasakan kerja sama tim dapat membuat pencapaian target menjadi maksimal.				
D. Kebutuhan Penghargaan					
11	Sekolah selalu memberikan penghargaan sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan.				
12	Penghargaan yang diberikan oleh sekolah membuat saya selalu ingin berprestasi di sekolah.				
E. Kebutuhan Aktualisasi Diri					
13	Kepala sekolah selalu memotivasi saya untuk mengoptimalkan potensi diri.				
14	Sekolah selalu memberikan kebebasan untuk menyampaikan ide saya.				

15	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan dan tidak menunggu perintah untuk melakukannya.				
2. Kinerja Guru (Y)					
A. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar					
16	Saya mampu membuat RPP, silabus, dan modul aja dengan benar sesuai dengan arahan dan anjuran dalam pembuatan RPP.				
17	Terkadang saya merasa kesulitan dalam menentukan sumber belajar yang tepat.				
18	Saya mampu mempersiapkan media pembelajaran sesuai dengan materi yang akan dibahas.				
B. Penguasaan Materi yang akan di ajarkan kepada siswa					
19	Saya mampu menguasai materi ajar secara mendalam.				
20	Terkadang saya merasa kesulitan mengaitkan materi dengan kehidupan sehari-hari.				
21	Terkadang saya merasa kesulitan dalam menjawab pertanyaan dari siswa.				
C. Penguasaan Metode dan Strategi Mengajar					

22	Saya mampu menggunakan berbagai metode mengajar yang menarik untuk mengarahkan keaktifan siswa.				
23	Saya menggunakan metode mengajar yang terbaru agar tidak membosankan.				
24	Saya menggunakan sistem kelompok kooperatif untuk menciptakan kelas yang aktif.				
25	Terkadang saya merasakan kesulitan dalam memanfaatkan teknologi untuk pembelajaran (power point, proyektor, dll).				
D. Pemberian Tugas-tugas kepada siswa					
26	Saya memberikan pertanyaan langsung ke siswa untuk mengetahui pemahaman siswa tentang materi yang dijelaskan.				
27	Saya memberikan deadline tugas yang jelas kepada siswa.				
28	Saya memberikan reward kepada siswa yang mengumpulkan tugas tepat waktu.				
E. Kemampuan Mengelola Kelas					
29	Dalam setiap pembelajaran, saya melakukan pengaturan posisi tempat duduk siswa dengan				

	tujuan menciptakan suasana belajar nyaman dan efektif.				
30	Terkadang saya merasa kesulitan dalam mengatasi perilaku disruptif (perilaku mengganggu proses KBM) di kelas.				
F. Kemampuan Melakukan Penilaian dan Evaluasi					
31	Saya memberikan arahan kepada siswa untuk menyimpulkan hasil pembelajaran.				
32	Saya memberikan tes tertulis dan tanya jawab langsung dalam memberikan evaluasi pada akhir pembelajaran.				
33	Saya mengadakan remedial kepada siswa yang tidak dapat menjawab dengan benar atau tidak tuntas.				
34	Saya mampu menganalisis hasil penilaian belajar siswa.				
35	Saya mampu menyusun soal-soal sesuai dengan mata pelajaran.				

Lampiran 7 Data Tabulasi Angket

Data Tabulasi Angket Variabel X

Resp	No Butir Soal															TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	56
2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	50
3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	50
4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	52
5	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	2	4	50
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
7	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57
8	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	51
9	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	50
10	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	52
11	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	50
12	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	50
13	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	52
14	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	52
15	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58
16	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58
17	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58
18	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57
19	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58
20	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	54
21	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57
22	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58
23	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	50
24	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	1	4	3	3	4	52
25	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	50
26	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	50
27	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	50
28	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	50
29	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	50
30	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	51
31	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	51
32	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57
33	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	51
34	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	55
35	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	51
36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
37	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57
38	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	55
39	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57
40	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	54
41	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57
42	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	56
43	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	55
44	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	50
45	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57
46	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	49
47	4	4	3	2	4	4	4	3	1	4	3	3	4	4	4	51
48	4	4	3	2	3	4	4	3	1	4	3	3	4	4	4	50
49	4	4	4	3	3	4	4	3	1	4	3	3	4	4	4	52
50	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	50
51	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	50
52	3	2	4	4	3	3	4	4	1	4	3	3	4	4	4	50
53	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59
55	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	49
56	3	4	2	3	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	48
57	3	3	1	3	1	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	42
58	3	3	1	3	1	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	43
59	4	3	1	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	50
60	3	3	1	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	49
61	3	3	1	3	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	3	48
62	3	3	2	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	52
63	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58
64	4	4	3	4	3	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	53
65	3	3	4	3	4	3	4	4	1	4	3	3	3	3	4	49
66	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	56
67	2	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	51
68	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	50
69	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
70	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	49
71	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	47
72	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	49
73	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	49
Hitung	0,685	0,573	0,363	0,423	0,244	0,456	0,407	0,551	0,298	0,352	0,452	0,54	0,545	0,549	0,639	
rTabel	0,23	0,23	0,23	0,23	0,23	0,23	0,23	0,23	0,23	0,23	0,23	0,23	0,23	0,23	0,23	
V/T	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	

Data Tabulasi Angket Variabel Y

Resp	No Butir Soal																				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	2	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	67
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	60
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	61
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	1	3	3	3	4	4	64
5	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	64
6	4	1	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
7	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	63
8	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	61
9	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	62
10	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	76
11	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	64
12	4	2	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	68
13	4	2	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	68
14	4	2	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	68
15	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	69
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	63
17	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	61
18	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	61
19	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	64
20	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	62
21	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	4	4	4	3	3	68
22	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	74
23	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
24	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
25	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	61
26	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	60
27	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	60
28	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	61
29	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	63
30	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	62
31	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	66
32	3	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	62
33	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	64
34	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	75
35	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
36	3	1	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	61
37	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	67
38	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	66
39	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	64
40	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	64
41	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	65
42	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	62
43	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	4	64
44	3	1	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	63
45	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	62
46	3	1	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	62
47	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	1	3	3	3	3	3	62
48	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	70
49	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	71
50	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	69
51	3	2	3	3	2	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	63
52	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	68
53	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	67
54	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	68
55	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	1	4	4	4	3	3	65
56	1	4	4	3	3	4	3	4	3	1	4	4	4	4	4	1	3	3	4	3	63
57	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	1	2	1	3	1	3	66
58	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	1	1	3	65
59	1	4	3	4	4	4	1	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
60	3	1	3	3	1	1	4	4	1	4	4	3	3	4	1	2	4	4	3	4	57
61	4	1	3	3	4	1	4	3	4	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	59
62	4	1	4	4	3	1	3	1	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	51
63	3	4	4	3	3	1	3	4	2	3	3	3	4	1	1	3	3	3	3	4	58
64	3	4	4	4	4	1	3	4	4	3	4	3	3	1	1	3	4	4	4	4	65
65	4	4	4	4	4	1	3	4	4	3	4	4	4	1	1	3	3	3	3	4	65
66	4	3	3	4	1	3	4	3	2	4	4	4	4	1	1	3	3	3	3	3	60
67	4	3	4	3	3	1	3	3	2	4	3	1	1	4	3	4	4	3	4	3	60
68	3	1	3	3	3	1	3	3	3	4	3	4	1	3	4	3	3	3	3	4	59
69	3	1	2	2	4	2	3	3	3	4	3	2	4	1	4	2	4	3	4	4	58
70	3	1	3	4	1	4	3	4	4	1	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3	50
71	2	1	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	67
72	3	4	3	3	3	4	3	4	4	1	3	2	4	3	1	3	3	3	3	3	60
73	3	2	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	62
Mean	0.2536	0.3396	0.3763	0.4567	0.2798	0.3485	0.2725	0.2599	0.2497	0.3109	0.5893	0.5533	0.3883	0.3116	0.2493	0.4644	0.3636	0.320	0.3869	0.3276	
Label	0.2303	0.2303	0.2303	0.2303	0.2303	0.2303	0.2303	0.2303	0.2303	0.2303	0.2303	0.2303	0.2303	0.2303	0.2303	0.2303	0.2303	0.2303	0.2303	0.2303	
V/T	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	

Lampiran 8 Uji Validitas

Hasil Uji Validitas variabel X

No Soal	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1.	0,3610	0,6546	Valid
2.	0,3610	0,5633	Valid
3.	0,3610	0,4991	Valid
4.	0,3610	0,4452	Valid
5.	0,3610	0,6646	Valid
6.	0,3610	0,5956	Valid
7.	0,3610	0,5956	Valid
8.	0,3610	0,6420	Valid
9.	0,3610	0,5467	Valid
10.	0,3610	0,5868	Valid
11.	0,3610	0,4141	Valid
12.	0,3610	0,4756	Valid
13.	0,3610	0,6806	Valid
14.	0,3610	0,5197	Valid
15.	0,3610	0,7153	Valid

Hasil Uji Validitas variabel Y

No Soal	<i>r</i> Tabel	<i>r</i> Hitung	Keterangan
1.	0,3610	0,4477	Valid
2.	0,3610	0,6106	Valid
3.	0,3610	0,4416	Valid
4.	0,3610	0,5998	Valid
5.	0,3610	0,4892	Valid
6.	0,3610	0,6827	Valid
7.	0,3610	0,6154	Valid
8.	0,3610	0,5666	Valid
9.	0,3610	0,5796	Valid
10.	0,3610	0,4919	Valid
11.	0,3610	0,4809	Valid
12.	0,3610	0,6490	Valid
13.	0,3610	0,4043	Valid
14.	0,3610	0,5212	Valid
15.	0,3610	0,5977	Valid
16.	0,3610	0,6621	Valid
17.	0,3610	0,5140	Valid
18.	0,3610	0,5726	Valid

19.	0,3610	0,5786	Valid
20.	0,3610	0,4370	Valid

Lampiran 9 Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,697	15

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,566	20

Lampiran 10 Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,43456676
Most Extreme Differences	Absolute	0,086
	Positive	0,067
	Negative	-0,086

Test Statistic	0,086
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Lampiran 11 Uji Linearitas

Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	391,458	15	26,097	1,315	0,224
		Linearity	107,134	1	107,134	5,397	0,024
		Deviation from Linearity	284,325	14	20,309	1,023	0,445
	Within Groups		1131,583	57	19,852		
	Total		1523,041	72			

Lampiran 12 Uji Regresi

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107,134	1	107,134	5,372	0,023 ^b
	Residual	1415,908	71	19,942		
	Total	1523,041	72			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja						

Hasil Uji t Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47,348	7,103		6,666	0,000
	Motivasi Kerja	0,313	0,135	0,265	2,318	0,023
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,265 ^a	0,070	0,057	4,466
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Lampiran 13 Data Tabel r

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 14 Data Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 15 Daftar Riwayat Hidup

Riwayat Hidup

A. Identitas Diri

Nama Lengkap : Sri Sundari
Tempat & Tgl. Lahir : Duri, 04 April 2002
Alamat Rumah : Jl. Suka Mulya, RT003/RW009, Talang
Mandi, Mandau, Bengkalis, Riau.
HP : 085257512082
E-mail : isundari045@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal:
 - a. RA Jami'atul Husna
 - b. SDN 47 Mandau
 - c. MTs Al-Jauhar
 - d. MAN Al-Jauhar

Semarang, 03 Juni 2025



Sri Sundari

NIM: 2103036024