

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU DI MTs NEGERI SE-KOTA  
BANDAR LAMPUNG**

**Skripsi**

**ADELLA RIYANTI**

**NPM: 1911030245**



**Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**

**1444 H /2023 M**

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MTs NEGERI SE-KOTA BANDAR LAMPUNG**

**Skripsi**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-  
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam Prodi  
Manajemen Pendidikan Islam**

Oleh

**ADELLA RIYANTI**

**NPM. 1911030245**

**Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam**

**Pembimbing I : Dr. Yetri, M.Pd**

**Pembimbing II: Nor Rachmatul Wahidah, M. Pd**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
1444 H /2023 M**

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri Se-Kota Bandar Lampung. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MTs Negeri Se-Kota Bandar Lampung yang berjumlah 170 guru. Rumus Slovin digunakan untuk menetapkan total sampel penelitian, kemudian dilakukan penentuan jumlah sampel pada masing-masing madrasah dengan menentukan proporsinya sesuai dengan jumlah guru pada madrasah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada para guru. Data yang sudah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS Versi 25.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis penelitian yakni motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi kerja guru memberikan kontribusi pengaruh sebesar 52% terhadap kinerja guru, sehingga sisanya sebesar 48% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam pembinaan guru-guru di MTs Negeri Se-Kota Bandar Lampung dalam mengelola sekolah.

**Kata Kunci : Kinerja Guru, Motivasi Kerja Guru**

## ABSTRACT

The purpose of this study was to find out how the influence of work motivation on the performance of teachers in State MTs throughout the City of Bandar Lampung. In this study, researchers used a quantitative approach. The population in this study were all teachers at State MTs in Bandar Lampung City, totaling 170 teachers. The Slovin formula was used to determine the total sample for the study, then the number of samples in each madrasah was determined by determining the proportion according to the number of teachers in the madrasa studied. Data collection was carried out using a questionnaire which was distributed directly to the teachers. The data that has been collected is then analyzed using a simple linear regression analysis technique with the help of the SPSS Version 25 program.

The results of this study support the research hypothesis that teacher work motivation influences teacher performance. Teacher work motivation contributes 52% to teacher performance, so that the remaining 48% is influenced by other factors outside of research. The results of this study are useful as material for evaluating and considering MTs Negeri throughout the city of Bandar Lampung in managing schools.

**Keywords:** *Teacher Performance, Teacher Work Motivation*

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adella Riyanti  
NPM : 1911030245  
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTs Negeri Se-Kota Bandar Lampung”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar Pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 29 April 2023

Penulis,



Adella Riyanti

NPM. 19110300245



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS TARBIIYAH DAN KEGURUAN**

*Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp (0721) 703289*

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi: PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU DI MTs NEGERI SE-KOTA  
BANDAR LAMPUNG.**

**Nama : Adella Riyanti**  
**NPM : 1911030245**  
**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**  
**Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan**

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqsyahkan dan dipertahankan dalam sidang  
Munaqsyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan  
Lampung

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

  
**Dr. Yetri, M.Pd**

**NIP. 196512151994032001**

  
**Nor Rachmatul Wachidah, M.Pd**

**NIP. 199102072019032016**

**Mengetahui,  
Ketua Jurusan**

  
**Dr. Yetri, M.Pd**

**NIP. 196512151994032001**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS TARBIIYAH DAN KEGURUAN**

**Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp (0721) 703289**

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul : **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MTs NEGERI SE-KOTA BANDAR LAMPUNG.** Disusun oleh: **Adella Riyanti, NPM: 1911030245,** Jurusan: **Manajemen Pendidikan Islam.** Telah diujikan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, pada Hari/Tanggal: **Selasa, 18 Juli 2023.**

**TIM MUNAQOSYAH**

**Ketua : Dr. Abdurahman, M.Ag**

(.....)

**Sekretaris : Ilhami, M.Pd**

(.....)

**Pembahas Utama : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd** (.....)

**Pembahas I : Dr. Yetri, M.Pd**

(.....)

**Pembahas II : Nor Rachmatul Wachidah, M.Pd** (.....)

(.....)

**Mengetahui,  
Dekanat Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**

**Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd**  
**NIP. 19640828 198803 2 002**

## MOTTO

اعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا، وَاعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوتُ غَدًا

(H.R. Ibnu Umar r.a)

Artinya: “Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan engkau akan hidup selamanya. Dan bekerjalah untuk akhiratmu seakan-akan engkau akan mati besok pagi.” (H.R. Ibnu Umar r.a)





## PERSEMBAHAN

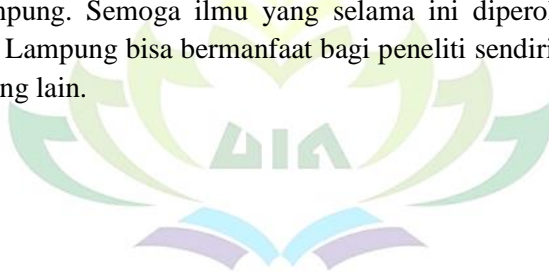
Dengan penuh rasa syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kekuatan kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan dan saya dedikasikan sebagai bentuk ungkapan rasa syukur dan terimakasih saya yang mendalam kepada:

1. Untuk kedua orang tuaku Bapak Sapari dan Ibu Mayanti. Terimakasih yang tak terhingga penulis ucapkan karena telah banyak berkorban jiwa, raga, tenaga, harta, dan juga doa. Semoga menjadi amal jariyah, selalu dalam keberkahan juga perlindungan Allah SWT.
2. Untuk kakak-kakakku Uci Ristiani, Fiqih Reyfiansyah, Eka Wulandari yang selalu mendukung, memotivasi dan selalu memberikan semangat untukku.
3. Seluruh keluarga tersayang yang senantiasa mendoakan dan memberikan semangat dalam penyelesaian Tugas Akhir Skripsi ini.
4. Sahabatku, Indah Aprilia Dirgantari, Aidila Fitria, Amelia Febi Yuslinda, Aulia Novitri atas semangat, motivasi dan dukungan yang telah diberikan sejak menjadi mahasiswa baru.
5. Sahabatku, Tiara, Rindi, Windy, Diah, Nevia, Rizki, atas semangat dan doa yang telah diberikan kepada penulis selama masa perkuliahan sampai dengan tahap penyelesaian skripsi ini.
6. Sahabat seperjuangan Kelas MPI B 2019, M. Khalid Ravi, Dian Pertiwi, Iga Seprianita, Rafidah Alieya Khairunnisa, Sabila Nurin, Adi Pratama, Thomas Lubis, M. Teddy, Galih Miftahudin, Rahmat Sofian, Bonggo Pribadi atas bantuan, saran, dukungan, dan hiburan yang telah diberikan kepada penulis selama perkuliahan.
7. Almamater tercinta dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

## **RIWAYAT HIDUP**

Adella Riyanti, dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 29 April 2001, anak kedua dari pasangan Sapari dan Mayanti. Pendidikan dimulai dari SD N 1 Tanjung Gading dan selesai pada tahun 2015, SMP N 12 Bandar Lampung selesai tahun 2017, SMA N 10 Bandar Lampung selesai dan mengikuti pendidikan tingkat perguruan tinggi pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung dimulai pada semester I Tahun Akademik 2019/2020.

Dalam rangka memperoleh gelar sarjana Pendidikan (S.Pd) pada tahun 2023 peneliti menulis skripsi yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTs Negeri Se-Kota Bandar Lampung. Semoga ilmu yang selama ini diperoleh di UIN Raden Intan Lampung bisa bermanfaat bagi peneliti sendiri khususnya dan bagi orang lain.



Bandar Lampung, 29 April 2023

Yang Membuat,

Adella Riyanti

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Pengasih atas segala limpahan kasih, karunia, dan kehendak-Nya sehingga Tugas Akhir Skripsi dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTs Negeri Se-Kota Bandar Lampung, dapat diselesaikan dengan baik. Selesaiannya tugas akhir ini tidak lepas dari bantuan bimbingan, dan do'a dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini ingin disampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan karya ini, ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. H. Wan Jamaluddin Z, M.Ag., Ph. D, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Ibu Prof. Dr. Nirva Diana, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN RIL.
3. Ibu Dr. Yetri, M.Pd, selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN RIL sekaligus selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu selama proses bimbingan.
4. Bapak Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN RIL.
5. Ibu Nor Rachmatul Wahidah, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu selama proses bimbingan.
6. Seluruh Tim Penguji Seminar Proposal dan Munaqosyah yang telah memberikan saran dan arahnya sehingga terselesaikannya Tugas Akhir Skripsi.
7. Seluruh dosen pengajar di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
8. Bapak Drs. H. M. Iqbal, selaku Kepala MTs Negeri 1 Bandar Lampung, dan seluruh guru serta Staf Karyawan yang telah membantu selama penelitian.
9. Bapak Nasron, S.Ag, MM, selaku Kepala MTs Negeri 2 Bandar Lampung, dan seluruh guru serta Staf Karyawan yang telah membantu selama penelitian.

10. Semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya pembuatan Tugas Akhir Skripsi yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Dalam pembuatan Tugas Akhir Skripsi ini walaupun telah berusaha semaksimal mungkin, tentunya masih banyak kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki, oleh karena itu diharapkan saran dan kritik untuk membangun kesempurnaan karya ini. Semoga bermanfaat.

Bandar Lampung, 29 April 2023

Penulis



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>viii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>ix</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>x</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	9
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian .....	10
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	11
H. Sistematika Penulisan.....	14
<b>LANDASAN TEORI DAN PENGUJIAN HIPOTESIS .....</b>	<b>15</b>
A. Teori Yang Digunakan .....	15
1. Motivasi Kerja.....	15
2. Kinerja Guru.....	24
B. Kerangka Berpikir .....	29

C. Pengajuan Hipotesis .....	32
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
A. Waktu dan Tempat Penelitian .....	33
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	33
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data .....	34
D. Definisi Operasional Variabel .....	38
E. Instrumen Penelitian .....	39
F. Uji Validitas dan Reabilitas Data .....	41
G. Uji Prasarat Analisis .....	46
H. Uji Hipotesis.....	47
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
A. Deskripsi Data.....	49
1. Deskripsi Responden .....	49
2. Deskripsi Variabel .....	52
B. Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisis.....	55
1. Uji Prasarat Analisis .....	55
2. Uji Hipotesis.....	57
3. Pembahasan .....	60
<b>PENUTUP.....</b>	<b>67</b>
A. Simpulan.....	67
B. Rekomendasi .....	67
<b>DAFTAR RUJUKAN.....</b>	<b>69</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>73</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja .....	24
Tabel 2. 2 Indikator Kinerja Guru .....	29
Tabel 3. 1 Panduan Kategorisasi.....	37
Tabel 3. 2 Kriteria Motivasi Kerja (X) .....	37
Tabel 3. 3 Kriteria Kinerja Guru (Y).....	38
Tabel 3. 4 Alternatif Jawaban dan Skor.....	40
Tabel 3. 5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X).....	40
Tabel 3. 6 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y).....	40
Tabel 3. 7 Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X).....	42
Tabel 3. 8 Validitas Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y).....	43
Tabel 3. 9 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru .....	44
Tabel 3. 10 Hasil Uji Reabilitas .....	46
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden .....	49
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	50
Tabel 4. 3 Pendidikan Responden .....	50
Tabel 4. 4 Tempat Kerja Responden .....	51
Tabel 4. 5 Masa Kerja Responden .....	51
Tabel 4. 6 Hasil Data Motivasi Kerja.....	52
Tabel 4. 7 Hasil Data Kinerja Guru.....	54
Tabel 4. 8 Output SPSS Uji Kolmogorov-Smirnov.....	55
Tabel 4. 9 Output SPSS Uji Linearitas .....	59
Tabel 4. 10 Output SPSS Analisis Regresi Linear Sederhana.....	57
Tabel 4. 11 Output SPSS Uji Koefisien Determinasi .....	59
Tabel 4. 12 Output SPSS Uji t .....	60

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2. 1 Model Hubungan Antar Variabel .....</b>	<b>31</b>
<b>Gambar 4. 1 Hasil Data Motivasi Kerja .....</b>	<b>53</b>
<b>Gambar 4. 2 Hasil Data Kinerja Guru .....</b>	<b>54</b>





## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1 Surat Izin Pra Penelitian.....</b>	<b>73</b>
<b>Lampiran 2 Surat Balasan Izin Pra Penelitian .....</b>	<b>75</b>
<b>Lampiran 3 Surat Izin Melaksanakan Penelitian .....</b>	<b>77</b>
<b>Lampiran 4 Surat Balasan Diizinkan Penelitian .....</b>	<b>78</b>
<b>Lampiran 5 Pedoman Wawancara Pra Penelitian .....</b>	<b>80</b>
<b>Lampiran 6 Kuesioner Sebelum Dilakukan Uji Coba.....</b>	<b>81</b>
<b>Lampiran 7 Kuesioner .....</b>	<b>92</b>
<b>Lampiran 8 Output SPSS Versi 25 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....</b>	<b>103</b>
<b>Lampiran 9 Output SPSS Versi 25 Uji Validitas Variabel Kinerja Guru .....</b>	<b>104</b>
<b>Lampiran 10 Output SPSS Versi 25 Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja.....</b>	<b>105</b>
<b>Lampiran 11 Output SPSS Versi 25 Uji Reabilitas Variabel Kinerja Guru .....</b>	<b>105</b>
<b>Lampiran 12 Tabulasi Data Motivasi Kerja (X).....</b>	<b>106</b>
<b>Lampiran 13 Tabulasi Data Kinerja Guru (Y).....</b>	<b>121</b>
<b>Lampiran 14 Data Responden Penelitian .....</b>	<b>139</b>
<b>Lampiran 15 Dokumentasi .....</b>	<b>144</b>



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Sebelum menjelaskan dan menguraikan isi proposal ini, penulis akan menjelaskan istilah yang terkandung dalam judul proposal ini yang berjudul: *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTs Negeri Se-Kota Bandar Lampung*. Agar tidak terjadi kesalahpahaman antara penulis dan pembaca, maka penulis memberikan penjelasan judul secara singkat sebagai berikut:

#### 1. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku. Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Dengan demikian bahwa pemberian motivasi merupakan hal yang sangat penting terhadap sumber daya manusia, agar mereka tetap dan mau melaksanakan pekerjaan (misi) lembaga sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki dengan ikhlas dan sepenuh hati. Dengan motivasi yang tumbuh pada setiap individu yang ada pada personil dalam lingkup lembaga akan memberi kekuatan pada lajunya organisasi atau lembaga yang didasari atas kesadaran pribadi masing-masing.<sup>1</sup>

Menurut Hedjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan dalam Marnis dan Priyono Motivasi ialah proses mencoba mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan demikian motif-motif yang ada

---

<sup>1</sup> Marnis & Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008, <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>, hlm.78.

pada individu perlu dirangsang/didorong/dimotivasi, agar individu dapat melakukan tindakan atau pekerjaan yang positif, sehingga motifnya terpenuhi dan kebutuhan organisasi perusahaan juga terpenuhi.<sup>2</sup>

Dalam Al-Quran juga dijelaskan tentang motivasi kerja, yaitu pada surat Ar-Ra'du ayat 11 yang berbunyi:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ  
 اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا  
 أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

۱۱

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (Q.S Ar-Ra'du:11)<sup>3</sup>

## 2. Kinerja Guru

Kinerja Guru menurut Rusman yang dikutip oleh Hafidulloh adalah wujud perilaku suatu kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar.<sup>4</sup>

Dalam Al-Quran juga dijelaskan tentang Kinerja yaitu pada surat At-Taubah ayat 105, yang berbunyi:

<sup>2</sup> Ibid., hlm 267.

<sup>3</sup> Aisyah Nabila, Maya Sari Dewi, dan Samsir Damanik, “Tafsir Ayat-Ayat Tentang Motivasi Kerja,” *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies* 2, no. 1 (2021): 77–85, <http://pusdikra-publishing.com/index.php/jrss>.

<sup>4</sup> Hafidulloh,dkk., *Manajemen guru : Meningkatkan disiplin dan kinerja guru*, 2021.

وَقُلِ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسُرُدُوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ  
 الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ  
 بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ (105)

Artinya : Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".(Q.S At-Taubah: 105)<sup>5</sup>

## B. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah sebuah proses yang mencakup tiga dimensi yakni individu, masyarakat atau komunitas nasional individu dan seluruh isi realitas, baik material maupun spiritual yang berperan dalam menentukan sifat, nasib, bentuk manusia dan masyarakat. Secara umum terbukti bahwa semakin berpendidikan seseorang maka tingkat pendapatan semakin baik. Ini mungkin karena orang yang berpendidikan lebih produktif jika dibandingkan dengan yang tidak berpendidikan. Produktivitas seseorang terlihat dari keterampilan teknis yang diperoleh dari pendidikan. Oleh karena itu salah satu tujuan yang harus dicapai pendidikan adalah mengembangkan kecakapan hidup.<sup>6</sup> Banyak faktor yang turut memengaruhi rendahnya kualitas pendidikan, jika pendidikan dilihat sebagai suatu sistem maka faktor yang turut memengaruhi kualitas pendidikan tersebut meliputi: *input* mentah siswa, lingkungan instruksional, proses pendidikan, dan keluaran pendidikan. Dalam proses pendidikan, didalamnya terdapat aktivitas guru mengajar, peran serta

---

<sup>5</sup> Kementerian Agama, RI., *Al Qur'an dan Terjemah Dilengkapi Panduan Waqa dan Ibtid'* (Jakarta: Suara Agung, 2018).

<sup>6</sup> Nurkholis, "Pendidikan Dalam Upaya Memajukan Teknologi" 1, no. 1 (2013): 24-44.

siswa dalam belajar, sistem pengelolaan administrasi, serta mekanisme kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang perlu dioptimalkan fungsinya agar kualitas pendidikan dapat ditingkatkan.<sup>7</sup>

Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan suatu sekolah adalah kinerja guru. Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, atau hasil unjuk kerja.<sup>8</sup> Menurut Bangun dalam Adamy kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*) jadi standar pekerjaan merupakan tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan dalam suatu organisasi.<sup>9</sup>

Kinerja guru dalam melaksanakan tugas kesehariannya tercermin pada peran dan fungsinya dalam proses pembelajaran di kelas atau di luar kelas, yaitu sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih. Dalam menjalankan peran dan fungsinya pada proses pembelajaran di kelas, kinerja guru dapat terlihat pada kegiatannya merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh sikap moral dan profesional seorang guru.<sup>10</sup>

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain kompetensi kondisi kerja yang memadai, aman dan sehat, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, rasa memiliki, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja,

---

<sup>7</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, 1 ed. (Jakarta: Bumi Aksara, 2018).

<sup>8</sup> Hafidulloh, dkk., *Manajemen guru : Meningkatkan disiplin dan kinerja guru*, 2021, hlm. 50.

<sup>9</sup> Adamy, *Manaj. Sumber Daya Mns*, hlm. 91.

<sup>10</sup> Widdy HF Roripandey, "Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar by Widdy H.F. Roripandey (z-lib.org)," 2020, hlm.26.

manajemen kepala sekolah dan lain-lain<sup>11</sup>. Menurut Mathis dan Jackson dalam Adamy, beberapa faktor yang memengaruhi kinerja individu, antara lain: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, dan hubungan mereka dengan organisasi.<sup>12</sup> Kemudian pendapat lain dari Tabrani, dkk. yang dikutip oleh Hamsiah menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan kinerja guru maka perlu berbagai faktor yang mendukung, diantaranya:

a. Motivasi Kinerja Guru

Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan guru dengan baik seharusnya muncul dari dalam diri guru itu sendiri, tetapi dorongan dari luar juga sangat berpengaruh terhadap kinerja dan semangat kerja guru itu sendiri, misalnya dorongan dari kepala sekolah, kerabat dan guru-guru lainnya yang ada di sekolah.

b. Etos Kinerja Guru

Guru yang tidak memiliki etos kerja yang besar untuk berhasil dalam menjalankan dan mengelola proses belajar mengajar akan berbeda dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos kerja.

c. Lingkungan Kerja Guru

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien,

d. Tugas dan Tanggung Jawab Guru

Tugas dan tanggung jawab guru yang dimaksud ialah tanggung jawab moral guru, tanggung jawab guru dan proses pembelajaran di sekolah, tanggung jawab guru di bidang kemasyarakatan dan tanggung jawab guru di bidang keilmuan.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup>Eva Susanti, "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Berdasarkan Status Sertifikasi Pada SMK Di Kecamatan Sukarame Kota Palembang" 09, no. 01 (2020): 22–33.

<sup>12</sup>Adamy, *Manaj. Sumber Daya Mns.*

<sup>13</sup>Hamsiah Djafar, dkk., "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTs Madani Pao-Pao," *Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2021): 10–19, <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/eduleadership/article/view/22111>, hlm. 14-15.

Berdasarkan uraian para ahli di atas, dalam penelitian ini yang akan diteliti adalah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu profesi. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dan dari dalam, maka akan didorong untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan baik.<sup>14</sup> Motivasi kepada seluruh anggota lembaga pendidikan Islam khususnya guru agar melakukan proses mengajar yang sebaik-baiknya tersebut adalah hal yang penting. Ayat berikut ini menjelaskan motivasi kepada seseorang untuk mempunyai nilai guna. Seseorang harus mengerjakan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan teliti (*itqan*), tidak separuh hati atau setengah-setengah, sehingga rapi, indah, tertib, dan bersesuaian antara satu dengan lainnya. Hal tersebut dijelaskan dijelaskan dalam al-Qur'an surah Al-Naml/27:88:

شَيْءٍ كُلِّ أَتَقَنَّ الَّذِي ۚ اللَّهُ صُنْعٌ ۖ السَّحَابِ مَرَّ مَرًّا وَهِيَ جَامِدَةٌ تَخْسِبُهَا الْجِبَالُ وَتَرَى  
بِمَا خَيْبٍ ۚ إِنَّهُ ۚ  
تَفْعَلُونَ (88)

Artinya: “Dan kamu lihat gunung-gunung itu, kamu sangka dia tetap di tempatnya, padahal ia berjalan sebagai jalannya awan. (Begitulah) perbuatan Allah yang membuat dengan kokoh tiap-tiap sesuatu; sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Q.S Al-Naml/27:88)<sup>15</sup>

Dalam buku Pengembangan Kinerja Guru yang ditulis oleh Majdid terdapat berbagai pendapat para ahli mengenai motivasi kerja yaitu menurut Mathis-Jackson motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Dessler menyatakan bahwa motivasi memberikan umpan balik kepada pegawai untuk

<sup>14</sup>W. Mahmudah Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2019, <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>.

<sup>15</sup> Muhammad Fathurrohman, “Manajemen Mutu Pendidikan Islam dalam Perspektif Al- Qur’an dan Hadits,” *Al-Wijdán: Journal of Islamic Education Studies* 3, no. 2 (2018): 190–206, <http://ejournal.uniramalang.ac.id/index.php/alwijdan/article/view/209/109>.



menghilangkan penurunan kinerja atau terus bekerja lebih giat. Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya, serta mendapatkan kepuasan dari hasil kerja yang dicapainya.<sup>16</sup>

Berdasarkan hasil data pra penelitian yang dilakukan peneliti pada tanggal 15 Agustus 2022 di MTs Negeri 1 Bandar Lampung terkait motivasi kerja dengan mewawancarai Wakil Kepala Bidang Kurikulum MTs N 1 Bandar Lampung yakni Ibu Siti Romlah, M.Pd.I mendapatkan informasi bahwa kepala madrasah memberikan motivasi melalui *reward* berupa pujian atau hadiah, *reward* diberikan pada saat rapat guru dengan cara mengumumkan nama-nama guru yang memiliki kinerja baik, seperti dalam hal kehadiran melaksanakan tugas dan guru yang memiliki prestasi. Selain memberikan *reward*, kepala madrasah melakukan pemantauan setiap pagi untuk mengecek guru yang tidak hadir atau terlambat masuk kelas. Berdasarkan hal tersebut, guru-guru termotivasi untuk melaksanakan tanggung jawabnya sebagai seorang guru. Sementara itu, hasil data pra penelitian di MTs N 2 Bandar Lampung pada tanggal 16 Januari 2023 terkait motivasi kerja dengan mewawancarai Wakil Kepala Bidang Kurikulum yakni Bapak Hendri Setiabudi Sukma, S.S, M.Pd, I didapatkan informasi bahwa kepala madrasah memberikan motivasi melalui pembinaan rutin setiap bulan untuk menyamakan visi dan misi sekolah, kepala madrasah juga memberikan *reward* berupa sertifikat dan administrasi kepada guru yang memiliki prestasi dan *punishment* berupa teguran lisan dan tertulis kepada guru yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, motivasi internal guru dalam bekerja adalah mendapatkan upah/gaji untuk memenuhi

---

<sup>16</sup> Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen dan Motivasi kerja*, 2016, www.samudrabiru.co.id, hlm. 63.

kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan primer, sekunder, dan tersier.

Kemudian, terkait kinerja guru melalui pengamatan langsung saat proses pembelajaran Bahasa Arab dan juga wawancara oleh guru MTs N 1 Bandar Lampung yakni Bapak Agus Widiyanto M. Pd. I didapatkan informasi bahwa guru menggunakan buku dan *powerpoint* sebagai media belajar, belum dibantu dengan alat peraga sebagai media tambahan yang dapat menunjang proses pembelajaran, kemudian metode yang digunakan guru saat mengajar ialah metode ceramah, hal ini tentu kurang menarik minat siswa dalam belajar, siswa akan merasa bosan dikarenakan hanya mendengarkan penjelasan yang diberikan oleh guru dan tidak dikaitkan dengan kehidupan sehari-hari, selain itu guru juga belum mampu membangun suasana kelas yang menyenangkan, terlihat saat guru membuka kegiatan pembelajaran di kelas tidak diawali dengan *ice-breaking* terlebih dahulu sehingga siswa kurang semangat dalam belajar. Sementara, di MTs N 2 Bandar Lampung, berdasarkan hasil wawancara dengan guru Bahasa Indonesia yakni Ibu Tri Widyawati, S.Pd didapatkan informasi bahwa guru juga masih menggunakan metode ceramah dalam kegiatan belajar mengajar di kelas, selain itu juga guru mengakui tidak membawa RPP saat mengajar di kelas.

Penulis berupaya mengadakan penelitian lebih mendalam untuk membahas permasalahan tersebut, sehingga diharapkan dapat diketahui secara jelas apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dan berapa besar pengaruhnya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri Se-Kota Bandar Lampung.

### C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Adapun identifikasi masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Guru belum mampu membangun suasana kelas yang menyenangkan.
2. Guru belum menggunakan alat peraga sebagai media tambahan yang dapat menunjang kegiatan pembelajaran.
3. Guru menggunakan metode ceramah dalam kegiatan pembelajaran.
4. Guru tidak mengaitkan materi pembelajaran dengan kehidupan sehari-hari.
5. Guru tidak membawa RPP saat mengajar di kelas.
6. Motivasi eksternal guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung adalah untuk mendapatkan *reward* dari Kepala Madrasah.
7. Kepala Madrasah di MTs Negeri 2 Bandar Lampung memberikan *reward* dan *punishment* sebagai bentuk motivasi kepada guru sesuai dengan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah disebutkan di atas, maka penulis membatasi penelitian ini untuk mempersempit objek yang ingin diteliti. Sehingga penelitian menjadi lebih jelas dan terarah, penulis membatasinya sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Guru
2. Kinerja Guru di MTs Negeri Se-Kota Bandar Lampung

### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka permasalahan yang penulis rumuskan ialah Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri Se-Kota Bandar Lampung?

## **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka didapatkan tujuan penelitian yaitu: Untuk mengetahui adakah pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri Se-Kota Bandar Lampung.

## **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, yakni sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teori hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pelengkap referensi ilmiah dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja guru.

### **2. Manfaat Praktis**

Adapun manfaat praktis yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

#### **a. Bagi Kepala Sekolah**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pentingnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dan memberikan kepercayaan kepada guru agar bekerja dengan nyaman, aman, kreatif, dan menyenangkan.

#### **b. Bagi guru**

Meningkatkan kinerja untuk menjadi guru yang profesional yaitu guru yang mampu menciptakan pembelajaran yang menarik dan efektif.

#### **c. Bagi Sekolah**

Meningkatkan kualitas mutu pembelajaran di sekolah dengan upaya perbaikan dan peningkatan kualitas pada guru.

d. Bagi Penulis

Sebagai wacana untuk memperluas wawasan pengetahuan tentang motivasi kerja guru dan kinerja guru.

## G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan pada penelitian ini, antara lain ialah sebagai berikut:

1. Penelitian yang relevan dilakukan oleh dilakukan oleh Sukron Fujiaturrahman dalam Jurnal Elementary dengan judul “*Hubungan Iklim Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru*” penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menyimpulkan bahwa hasil pengujian statistik pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa iklim sekolah memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap motivasi kerja guru, dimana semakin tinggi iklim sekolah maka semakin tinggi pula motivasi kerja guru. Iklim sekolah adalah keadaan atau suasana lingkungan sekolah yang dirasakan oleh seluruh warga sekolah, baik dari lingkungan fisik maupun lingkungan nonfisik.<sup>17</sup>
2. Penelitian yang relevan lainnya dilakukan oleh Jayanti Ardhani dan Sri Langgeng Ratnasari dalam Jurnal Dimensi dengan judul “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam*” penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menyimpulkan bahwa hasil olah data SPSS diperoleh nilai t hitung untuk variabel Motivasi Kerja (X4) sebesar 7,461 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Tingkat signifikan tersebut memenuhi tingkat signifikan yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu sebesar 0,05. Dengan demikian

---

<sup>17</sup> Sukron Fujiaturrahman, “Hubungan Iklim Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru,” *Jurnal Elementary* 1, no. 1 (1 Februari 2018): 31, <https://doi.org/10.31764/elementary.v1i1.143>.

Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam.<sup>18</sup>

3. Penelitian yang relevan lainnya dilakukan oleh Bella Nadya Rosaliawati, Mustiningsih, dan Imron Arifin dalam Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan dengan judul “*Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru*” penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di SMA Negeri Kota Malang. Artinya gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Malang. Diketahui bahwa tingkat gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri Kota Malang tergolong baik dengan persentase 61,51% dengan cenderung menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dengan *mean* sebesar 4,2 dengan kriteria sering.<sup>19</sup>
4. Penelitian yang relevan lainnya dilakukan oleh Andi Agustina, dkk. dalam Jurnal Idaarah, Vol. 4, No. 1, Juni 2020 dengan judul “*Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada MTs N Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba*” penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba berada pada kategori sedang yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja guru masih perlu ditingkatkan, kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba berada pada

---

<sup>18</sup> Jayanti Ardhani dan Sri Langgeng Ratnasari, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam,” *JURNAL DIMENSI* 8, no. 2 (2019), <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2179>.

<sup>19</sup> Bella Nadya Rosaliawati, Mustiningsih Mustiningsih, dan Imron Arifin, “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru,” *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan* 3, no. 1 (2020), <https://doi.org/10.17977/um027v3i12020p61>.

kategori sedang yang mengindikasikan bahwa kinerja guru belum optimal sehingga masih perlu ditingkatkan. Motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingginya kedisiplinan guru akan memberikan kontribusi terhadap kinerjanya.<sup>20</sup>

5. Penelitian yang relevan lainnya dilakukan oleh Irma Br Tarigan, dkk. dalam Jurnal Global Manajemen Vol. 11 No 1, Juni 2022 dengan judul “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Di SMK Negeri 7 Medan*” penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menyimpulkan bahwa berdasarkan perhitungan, diperoleh persamaan sebagai regresinya adalah  $Y=14.318+ 0,379X$ . Nilai konstan dalam kasus ini bernilai 14,318 yang artinya bahwa jika tidak ada motivasi kerja maka nilai konsisten kinerja guru-guru adalah sebesar 14,318. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,379. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 tingkat Motivasi Kerja (X), maka kinerja Guru (Y) akan meningkat sebanyak 0,379.<sup>21</sup>

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu yang relevan dengan judul penelitian yang akan saya lakukan maka peneliti berkesimpulan dari hasil penelitian tersebut tidak sama persis, baik masalah maupun objek yang dikaji serta teori yang dipakai. Oleh karena itu, peneliti menganggap penelitian ini dapat dilanjutkan.

---

<sup>20</sup> Andi Agustina, Misykat Malik Ibrahim, dan Andi Maulana, “Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada MTsN Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba,” *Jurnal Idaarah IV*, no. 1 (2020): 111–18.

<sup>21</sup> Irma Br Tarigan, dkk., “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Di SMK Negeri 7 Medan,” *Global Manajemen* 11, no. 1 (2022): 199–211.

## H. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi haruslah disusun sesuai dengan sistematika penulisan atau format yang telah ditentukan dalam buku pedoman panduan skripsi UIN Raden Intan Lampung. Sistematika penulisan dalam skripsi ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif sebagai berikut:

1. **BAB I** Pendahuluan terdiri dari Penegasan Judul, Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan, Sistematika Penulisan Penelitian.
2. **BAB II** Landasan Teori dan Pengajuan Hipotesis terdiri dari teori yang digunakan dan pengajuan hipotesis.
3. **BAB III** Metode Penelitian terdiri dari Waktu dan Tempat Penelitian, Pendekatan dan Jenis Penelitian, Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data, Definisi Operasional Variabel, Instrumen Penelitian, Uji Validitas dan Reliabilitas Data, Uji Prasarat Analisis, Uji Hipotesis.
4. **BAB IV** Hasil Penelitian dan Pembahasan terdiri dari deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian dan analisis.
5. **BAB V** Penutup terdiri dari simpulan dan rekomendasi.

Dengan adanya sistematika penulisan skripsi ini semoga dapat memberikan manfaat bagi pihak penulis dan pembaca, manfaatnya adalah agar pembaca dapat mengetahui semua informasi dengan jelas dan tepat dari skripsi tersebut sehingga tidak akan terjadi kesalahan saat membaca skripsi tersebut.



## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

#### A. Teori Yang Digunakan

##### 1. Motivasi Kerja

###### a) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Sebab setiap individu mempunyai perasaan dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak. Setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja. Ada yang bekerja memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhannya, tetapi ada pula yang bekerja untuk mengejar prestasi. Jadi motivasi diartikan berbeda-beda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan keadaan orang tersebut.<sup>22</sup>

Menurut Wexley and Yukl dalam Madjid Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Kemudian Robbins dalam Madjid menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.<sup>23</sup> Hasibuan yang dikutip oleh Henry Aditia Rigianti menjelaskan bahwa motivasi

---

<sup>22</sup> Enny, *Manaj. Sumber Daya Mns., Op.cit.*, hlm.17

<sup>23</sup> Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen dan Motivasi kerja*, 2016, [www.samudrabiru.co.id](http://www.samudrabiru.co.id), hlm. 62.

adalah pemberian tenaga penggerak yang membangkitkan semangat seseorang untuk bekerja sama, bekerja secara efektif dan terpadu dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.<sup>24</sup> Luthans dalam buku yang ditulis oleh I. Arep dan H. Tanjung menjelaskan bahwa motivasi adalah proses yang membangkitkan, memberi energi, mengarahkan, dan menopang perilaku dan kinerja.<sup>25</sup>

Jadi, dapat penulis simpulkan motivasi kerja adalah suatu dorongan baik dari dalam maupun luar individu untuk melakukan sebuah pekerjaan. Dalam hal ini yang dibahas ialah motivasi kerja guru artinya suatu dorongan baik dari dalam maupun luar seorang guru untuk menjadi guru yang profesional.

## **b) Bentuk-Bentuk Motivasi**

Motivasi dibedakan menjadi dua bentuk, kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut:

### **1. Motivasi Intrinsik**

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan

---

<sup>24</sup> Henry Aditia Rigianti, "Kendala Pembelajaran Daring Guru Sekolah Dasar Di Kabupaten Banjarnegara," *Logika, Volume 11. Nomor 1* 7, no. 2 (2020): 5–24.

<sup>25</sup> I Arep dan H Tanjung, "Manajemen Motivasi," April (2003), hlm. 50.

atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal.<sup>26</sup>

## 2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain. Di lingkungan suatu organisasi/perusahaan terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi intrinsik. Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja di sekitarnya lebih banyak menggiringnya pada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya.

Dalam rangka memotivasi para pekerja, setidaknya terdapat 3 tanggung jawab utama seorang manajer. Ketiga tanggung jawab itu adalah:

- a. Merumuskan batasan pelaksanaan pekerjaan bawahannya. Dalam rumusan tersebut harus jelas jenis/jumlah (kuantitatif) dan bobot (kualitatif) tugas-tugas yang menjadi wewenang dan tanggung jawab setiap bawahannya.
- b. Menyediakan dan melengkapi fasilitas untuk pelaksanaan pekerjaannya, agar bagi pekerja yang memiliki motivasi kerja tinggi tidak menjadi hambatan untuk melaksanakannya secara maksimal.

---

<sup>26</sup> Marnis & Priyono, *Manaj. Sumber Daya Mns., Op.cit.*, hlm.283.

- c. Memilih dan melaksanakan cara terbaik dalam mendorong atau memotivasi pelaksanaan pekerjaan para bawahannya.<sup>27</sup>

### c) **Faktor-Faktor Motivasi**

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor ekstern dan intern yang berasal dari karyawan.

#### 1) **Faktor Intern**

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi terhadap seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup  
Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:
  - a. Memperoleh kompensasi yang layak
  - b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
  - c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman
2. Keinginan untuk dapat memiliki  
Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan, contoh: keinginan untuk memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan  
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang tua, untuk memperoleh status sosial yang tinggi orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras.
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan  
Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

---

<sup>27</sup> Ibid., hlm. 284-285

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi
  - b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
  - c. Pimpinan yang adil dan bijaksana
  - d. Perusahaan tempat kerja dihargai oleh masyarakat
5. Keinginan untuk berkuasa  
Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Apalagi keinginan berkuasa atau menjadi pimpinan dalam arti positif, yaitu keinginan untuk menjadi kepala.<sup>28</sup>

## 2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu:

1. Kondisi lingkungan kerja  
Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
2. Kompensasi yang memadai  
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.
3. Supervisi yang baik  
Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
4. Adanya jaminan pekerjaan  
Mereka bekerja bukan hanya hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja.

---

<sup>28</sup> Enny, *Manaj. Sumber Daya Mns., Op.cit.*, hlm.26

5. Status dan tanggung jawab  
Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja, dengan menduduki jabatan orang merasa dirinya akan dipercaya dan diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar dalam melakukan hal itu, jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan rasa pencapaian (*sense of achievement*) dalam tugas sehari-hari.
6. Peraturan yang fleksibel  
Peraturan bersifat melindungi dan memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada karyawan.<sup>29</sup>

#### **d) Fungsi Motivasi**

Fungsi motivasi bagi manusia termasuk pekerja adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan.
- b. Motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif di antara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan. Dengan memperkuat suatu motivasi, akan memperlemah motivasi yang lain, maka seseorang hanya akan melakukan satu aktivitas dan meninggalkan aktivitas yang lain.
- c. Motivasi merupakan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas.

Dengan kata lain setiap orang hanya akan memilih dan berusaha untuk mencapai tujuan, yang motivasinya

---

<sup>29</sup> Ibid., hlm.27.

tinggi dan bukan mewujudkan tujuan yang lemah motivasinya.<sup>30</sup>

### e) Indikator Motivasi Kerja

Hamzah B. Uno, menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>31</sup> Kemudian menurut Robert Heller dalam Wibowo motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.<sup>32</sup> Beberapa pendapat para ahli tersebut juga sejalan dengan pendapat Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang. Manusia memenuhi terlebih dahulu kebutuhan pada jenjang pertama, dan setelah kebutuhan tersebut terpenuhi maka kebutuhan tersebut tidak menjadi motivasi lagi dan kemudian manusia dimotivasi oleh kebutuhan pada jenjang berikutnya, demikian seterusnya. Adapun jenjang kebutuhan Maslow dalam Marnis dan Priyono tersebut adalah sebagai berikut:

#### a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan pokok manusia yang bersifat fisik, seperti makan, minum, pakaian, perumahan dsb. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang sangat pokok, karena kebutuhan ini telah ada sejak manusia dilahirkan. Seorang karyawan bersedia bekerja apabila karyawan tersebut mempunyai harapan jika penghasilan yang

---

<sup>30</sup> Marnis & Priyono, *Manaj. Sumber Daya Mns.*, *Op.cit.*, hlm.283.

<sup>31</sup> Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*.

<sup>32</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014).

didapatnya dapat digunakan untuk mencukupi kebutuhan hidup secara layak dari waktu ke waktu. Manusia akan berusaha semaksimal mungkin untuk bisa memenuhi fisiologisnya, hingga manusia termotivasi untuk bekerja agar terpenuhi kebutuhan tersebut. Dengan bekerja maka orang akan mendapatkan gaji/upah.

b. Kebutuhan Keselamatan Kerja

Keselamatan dan keamanan kerja merupakan kebutuhan yang fundamental pula. Keselamatan kerja dalam hal ini merupakan keselamatan selama bekerja, terbebas dari ancaman kecelakaan kerja. Para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya perlu mendapatkan perlindungan agar pekerja merasa aman dalam menjalankan tugasnya. Selain hal tersebut, rasa aman juga aman dari pemecatan sewaktu-waktu. Pekerja akan merasa aman jika bekerja pada perusahaan atau bidang yang dapat terjamin kelangsungan kerja/usahanya.

c. Kebutuhan Sosial

Pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial, yang cenderung menjalin hubungan dengan orang lain. Yang termasuk kebutuhan sosial adalah: Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dimana mereka hidup dan bekerja/berusaha dan kebutuhan untuk memasuki organisasi tertentu, agar bisa berpartisipasi dalam masyarakat. Perilaku manusia seringkali dipengaruhi oleh faktor-faktor sosial tertentu seperti kelompok referensi, keluarga, dan kelompok lain dalam masyarakat.

d. Kebutuhan Penghargaan

Manusia memiliki kebutuhan untuk dihargai, misalnya rasa hormat, harga diri, pujian, dsb. Pemenuhan akan harga diri bisa membawa



perasaan percaya pada diri sendiri, nilai, kekuatan, perasaan dibutuhkan dan bermanfaat bagi orang lain.

e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Manusia ingin mengembangkan kemampuan mentalnya dan kemampuan kerjanya melalui pengembangan pribadi. Oleh sebab itu pada tingkatan kebutuhan ini orang cenderung untuk selalu siap mengembangkan diri dan berbuat yang paling baik. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan pemenuhan diri, untuk menggunakan potensi diri, mengembangkan diri dan melakukan apa yang paling cocok serta menyelesaikan pekerjaan itu sendiri.<sup>33</sup>

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan baik dari dalam maupun luar seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan baik. Dari pengertian tersebut, dapat dibuat sebuah sintesis indikator motivasi kerja diukur dari dua dimensi, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal meliputi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, dan memiliki perasaan senang dalam bekerja. Motivasi eksternal meliputi berusaha untuk memenuhi kebutuhan, memperoleh pengakuan, dan bekerja dengan harapan.

---

<sup>33</sup> Marnis & Priyono, *Manaj. Sumber Daya Mns.*

**Tabel 2. 1 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

Dimensi	Indikator
Motivasi Internal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas.</li> <li>- Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.</li> <li>- Memiliki perasaan senang dalam bekerja.</li> </ul>
Motivasi Eksternal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selalu berusaha untuk memenuhi hidup dan kebutuhan kerjanya.</li> <li>- Memperoleh pengakuan.</li> <li>- Bekerja dengan harapan.</li> </ul>

## 2. Kinerja Guru

### a) Pengertian Kinerja Guru

Kinerja telah menjadi terminologi atau konsep penting dalam berbagai pembahasan khususnya dalam mendorong keberhasilan organisasi dan sumber daya manusia. Organisasi yang efektif atau berhasil akan di topang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Banyak para ahli yang mengemukakan tentang kinerja seperti yang dikemukakan oleh Supardi dalam S. Widagdo Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan, menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Sementara, menurut Mulyasa dalam S. Widagdo kinerja dapat diartikan suatu unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari kompetensi yang

dimilikinya<sup>34</sup>, sedangkan Mangkunegara yang dikutip oleh Meithiana Indrasari mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>35</sup>

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.<sup>36</sup>

Kinerja yang tinggi akan dapat terlaksana bilamana pimpinan dapat mempergunakan metode-metode yang tepat dalam manajemen, dalam arti pimpinan dapat memberikan rangsangan (motivasi) yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan baik secara material maupun secara non material.

## b) Penilaian Kinerja Guru

Handoko dalam Priyono menyatakan bahwa penilaian kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat

---

<sup>34</sup> S Widagdo, M. A Mauliyda, dan E Kholifah R, "Penilaian Kinerja, Budaya Kerja & Kepemimpinan Optimalisasi Peningkatan Kinerja Guru," *Mandala Press*, 2020, hlm. 42.

<sup>35</sup> Dr. Meithiana Indrasari, "Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan," *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 2017, 1–85, file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. (z-lib.org).pdf, hlm.50.

<sup>36</sup> Widagdo, Mauliyda, dan Kholifah R, "Penilaian Kinerja, Budaya Kerja & Kepemimpinan Optimalisasi Peningkatan Kinerja Guru", hlm. 42.

memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan-balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Artinya penilaian kerja merupakan suatu tahapan-tahapan yang dilakukan untuk melakukan penilaian terhadap hasil kerja karyawan.<sup>37</sup>

Setiap perusahaan, lembaga pendidikan, yayasan pendidikan perlu melakukan penilaian kerja para karyawannya, untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai oleh setiap karyawan, apakah prestasinya termasuk kategori baik, cukup atau kurang. Dengan melaksanakan penilaian berarti karyawan mendapat perhatian dari pimpinan, sehingga akan mendorong mereka untuk lebih giat dalam bekerja. Kesemuanya itu dapat terjadi bila penilaian dilakukan secara jujur dan obyektif.<sup>38</sup>

Sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, Penilaian Kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Terdapat 7 Kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh seorang guru untuk memenuhi penilaian kinerja antara lain adalah.

1. Menguasai bahan ajar dengan metode dan pendekatan yang baik
2. Mengelola program pembelajaran/penguasaan kelas
3. Menguasai landasan pendidikan/mendidik dan mengajar
4. Menguasai interaksi pembelajaran aksi audien dengan siswa
5. Menilai dengan benar dan jujur prestasi belajar siswa

---

<sup>37</sup> Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Zifatama*, 2010, hlm.187.

<sup>38</sup> *Ibid.*, hlm. 188

6. Mengenali secara baik fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan
7. Menyelenggarakan administrasi sekolah secara *fair*.<sup>39</sup>

Secara umum, penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru, yang dapat dipergunakan sebagai basis untuk merencanakan proses kegiatan belajar mengajar.
2. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Manfaat dalam mengumpulkan angka kredit yang diperoleh guru sebagai remunerasi atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut.

Penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Untuk guru, penilaian kinerja merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan merupakan sarana untuk

---

<sup>39</sup> Gunawan Ibrahim Al Mukarrom, *Kompetensi Kinerja Guru Menurut Kurikulum Karakter (K-13)*, 2018, hlm.32.

mengetahui kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kinerjanya.<sup>40</sup>

### c) Tujuan Penilaian Kinerja Guru

Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan.<sup>41</sup>

Selanjutnya penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Penilaian prestasi kinerja guru adalah proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tahap prestasi kerja seseorang guru dengan beban tanggung jawab guru yang lain sesuai ketetapan. Sesuai dengan Peraturan Bersama Mendikbud dan Kepala BK Negara No 14 Tahun 2010 menjelaskan bahwa, "penilaian prestasi adalah proses di mana organisasi menilai atau meningkatkan daya saing guru kepada prestasi kerja dalam cakupan aktivitas sehari-hari".<sup>42</sup>

### d) Indikator Kinerja Guru

Menurut Supardi dalam S. Widagdo Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan, menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Sementara, menurut Mulyasa dalam S. Widagdo kinerja dapat diartikan suatu unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan,

---

<sup>40</sup> Ibid., hlm.27

<sup>41</sup> Indrasari, "Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan.", hlm.23

<sup>42</sup> Al Mukarrom, *Kompetensi Kinerja Guru Menurut Kurikulum Karakter (K-13)*., *Op.cit.*, hlm.67

perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari kompetensi yang dimilikinya<sup>43</sup>. Sedangkan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan serta dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial.<sup>44</sup>

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar di kelas secara optimal. Dari pengertian tersebut, dapat dibuat sebuah sintesis indikator kinerja guru yaitu perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi/penilaian pembelajaran. Ketiga aspek tersebut apabila dilaksanakan oleh guru dengan penuh tanggung jawab maka kinerja guru akan semakin optimal.

**Tabel 2. 2 Indikator Kinerja Guru**

Variabel	Indikator
Kinerja Guru	- perencanaan program kegiatan pembelajaran
	- pelaksanaan kegiatan pembelajaran
	- evaluasi/penilaian pembelajaran

## B. Kerangka Berpikir

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru berguna untuk meningkatkan kualitas pendidikan, sekolah sebagai satuan lembaga pendidikan mempunyai tugas untuk menghasilkan produk yang berkualitas yaitu peserta

---

<sup>43</sup> S Widagdo, M. A Mulyda, dan E Kholifah R, "Penilaian Kinerja, Budaya Kerja & Kepemimpinan Optimalisasi Peningkatan Kinerja Guru," *Mandala Press*, 2020, hlm. 42.

<sup>44</sup> Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Tugas Guru Dalam Pembelajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018).

didik yang mampu berpikir kreatif, logis, dan berinisiatif. Setiap sekolah tentu mengharapkan peserta didiknya mendapatkan hasil belajar yang baik. Jika motivasi kerja guru tinggi maka diharapkan kinerja guru akan maksimal. Jika motivasi kerja guru baik maka akan sangat memungkinkan kinerja yang dicapai guru akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika motivasi kerja guru rendah maka tingkat pencapaian kinerja guru juga rendah. Dengan demikian motivasi kerja guru akan sangat mempengaruhi kinerja guru.

Kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan guru terkait dengan tugas apa yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya. Dalam hal ini, tugas-tugas rutin sebagai seorang guru adalah mengadakan perencanaan, pengelolaan, dan pengadministrasian atas tugas-tugas pembelajaran, serta melaksanakan pengajaran. Adapun beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru salah satunya ialah motivasi kerja, hal ini berdasarkan pendapat dari para ahli yakni Mathis dan Jackson dalam Hafidulloh, beberapa faktor yang memengaruhi kinerja individu, antara lain: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, dan hubungan mereka dengan organisasi.<sup>45</sup> Kemudian pendapat lain dari Tabrani, dkk. dalam Hamsiah Djafar menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan kinerja guru maka perlu berbagai faktor yang mendukung, diantaranya motivasi kinerja guru, etos kinerja guru, lingkungan kerja guru serta tugas dan tanggung jawab guru<sup>46</sup>

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, peneliti ingin membahas lebih mendalam salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru yakni motivasi kerja. Diduga,

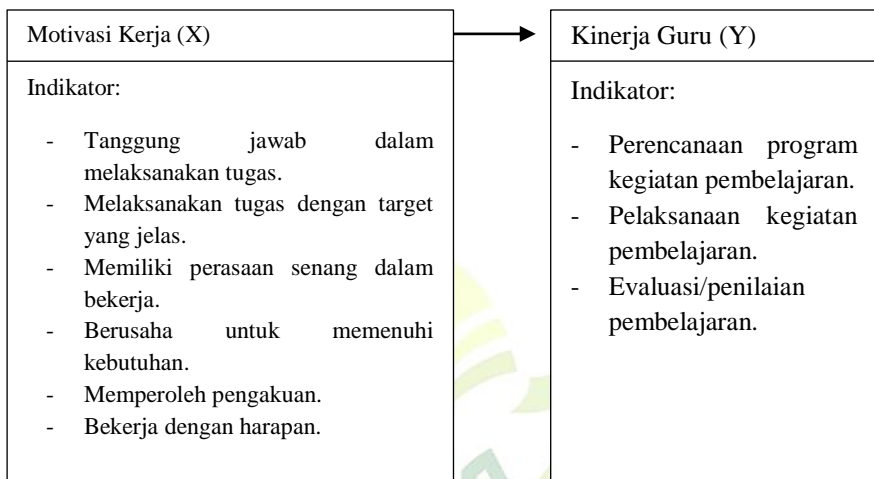
---

<sup>45</sup> Hafidulloh, *Manajemen guru: Meningkatkan disiplin dan kinerja guru*, hlm. 51.

<sup>46</sup> Hamsiah Djafar, dkk., "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTs Madani Pao-Pao," *Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2021): 10–19, <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/eduleadership/article/view/221111>, hlm. 14-15.



munculnya motivasi kerja yang baik dari guru akan melahirkan kinerja yang baik pula. Motivasi kerja adalah suatu dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri guru untuk melaksanakan tugas. Dengan demikian terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Untuk mengetahui lebih jelasnya kerangka berpikir penulisan proposal ini, maka dapat digambarkan dengan skema berikut ini:



**Gambar 2. 1 Model Hubungan Antar Variabel**

Pada suatu organisasi sekolah, kinerja guru erat kaitannya dengan motivasi kerja dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru yang memiliki motivasi kerja baik akan mampu menumbuhkan semangat guru untuk melakukan kinerja yang baik pula, yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kualitas pendidikan. Motivasi menunjuk pada keinginan individu untuk menunjukkan perilaku dan kesediaan berusaha. Berdasarkan analisis yang telah dipaparkan di atas diduga bahwa motivasi kerja (variabel independen X) berpengaruh terhadap kinerja guru (variabel dependen Y).

### C. Pengajuan Hipotesis

Menurut Sugiyono hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah sementara, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka berpikir yang diuraikan di atas maka hipotesis asosiatif adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Penelitian:

Terdapat Pengaruh antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri Se-Kota Bandar Lampung

2. Hipotesis Statistik:

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri Se-Kota Bandar Lampung.

Ha: Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri Se-Kota Bandar Lampung.



## DAFTAR RUJUKAN

- Adamy, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kunststoffe International*. Vol. 106, 2016.
- Agustina, Andi, Misykat Malik Ibrahim, dan Andi Maulana. “Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada MTsN Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba.” *Jurnal Idaarah IV*, no. 1 (2020).
- Aminah, Siti. “Pengaruh Faktor Gender Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Semarang.” *Media Ekonomi dan Manajemen* 3, no. 1 (2016).
- Ardhani, Jayanti, dan Sri Langgeng Ratnasari. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam.” *JURNAL DIMENSI* 8, no. 2 (2019).  
<https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2179>.
- Arep, I, dan H Tanjung. “Manajemen Motivasi,” no. April (2003).
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Bina Aksara, 1998.
- Djafar, Hamsiah, dan Nurhafizah N Nurhafizah N. “Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Di Smk Muhammadiyah 3 Makassar.” *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 2, no. 1 (2018).  
<https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i1.5064>.
- Duli. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Depublish, 2019.
- Enny, W. Mahmudah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2019.  
<http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>.
- Fathurrohman, Muhammad. “Manajemen Mutu Pendidikan Islam dalam Perspektif Al- Qur’an dan Hadits.” *AL-WIJDÁN: Journal of Islamic Education Studies* 3, no. 2 (2018).  
<http://ejournal.uniramalang.ac.id/index.php/alwijdan/article/view/209/109>.

- Fujiaturrahman, Sukron. "Hubungan Iklim Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru." *Jurnal Elementary* 1, no. 1 (1 Februari 2018) <https://doi.org/10.31764/elementary.v1i1.143>.
- Hafidulloh, Dkk. *Manajemen guru : Meningkatkan disiplin dan kinerja guru*, 2021.
- Hamsiah Djafar, dkk. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTs Madani Pao-Pao." *Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2021) <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/eduleadership/article/view/22111>.
- Indrasari, Dr. Meithiana. "Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan." *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 2017, file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. (z-lib.org).pdf.
- Irma Br Tarigan, Dkk. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Di SMK Negeri 7 Medan." *Global Manajemen* 11, no. 1 (2022).
- Kementerian Agama, RI. *Al Qur'an dan Terjemah Dilengkapi Panduan Waqa dan Ibtid'*. Jakarta: Suara Agung, 2018.
- Koentjiningrat. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*,. Jakarta: Gramedia, 1986.
- Lamatenggo, Hamzah B. Uno dan Nina. *Tugas Guru Dalam Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- Madjid. *Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen dan Motivasi kerja*, 2016. [www.samudrabiru.co.id](http://www.samudrabiru.co.id).
- Marnis & Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Mukarrom, Gunawan Ibrahim Al. *Kompetensi Kinerja Guru Menurut*

*Kurikulum Karakter (K-13)*, 2018.

Nabila, Aisyah, Maya Sari Dewi, dan Samsir Damanik. "Tafsir Ayat-Ayat Tentang Motivasi Kerja." *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies* 2, no. 1 (2021): 77–85. <http://pusdikra-publishing.com/index.php/jrсс>.

Nurkholis. "Pendidikan Dalam Upaya Memajukan Teknologi" 1, no. 1 (2013).

Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama, 2010.

Purwanto. *Metodelogi Kuantitatif untuk Psikolog dan Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008.

Rahayu, Endang Edi. "Motivasi Wanita Bekerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kontribusi Pendapatan Keluarga." *Ekomaks* 1, no. 2 (2012).

Riduwan. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta, 2015.

Rigianti, Henry Aditia. "Kendala Pembelajaran Daring Guru Sekolah Dasar Di Kabupaten Banjarnegara." *Logika, Volume 11. Nomor 1 7*, no. 2 (2020).

Roripandey, Widdy HF. "Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar by Widdy H.F. Rorimpandey (z-lib.org)," 2020.

Rosaliawati, Bella Nadya, Mustiningsih Mustiningsih, dan Imron Arifin. "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru." *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan* 3, no. 1 (2020). <https://doi.org/10.17977/um027v3i12020p61>.

Soentoro, Ali Idris. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta, 2015.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2011.

Susanti, Eva. "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Berdasarkan Status Sertifikasi Pada SMK Di

Kecamatan Sukarame Kota Palembang” 09, no. 01 (2020).

Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. 1 ed. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Widagdo, S, M. A Maulya, dan E Kholifah R. “Penilaian Kinerja, Budaya Kerja & Kepemimpinan Optimalisasi Peningkatan Kinerja Guru.” *Mandala Press*, 2020.



## LAMPIRAN

*Lampiran 1 Surat Izin Pra Penelitian*

 <b>KEMENTERIAN AGAMA RI</b> <b>UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG</b> <b>FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN</b>		
<i>Alamat: Jl. Teuku H. Ibrahim Sekeloa, Bandar Lampung (0721) 702260</i>		
Nomor	B- 557/11.16/1911/199-009-7-01/2022	Bandar Lampung, 14 Maret 2022
Lampiran	1 (satu)	
Perihal	Izin Melaksanakan Pra Penelitian	

Kepada Yth  
Kepala MTs Negeri 1 Bandar Lampung  
di-  
Tempat

*Assalamu alaikum Wr. Wb*

Dalam rangka memenuhi persyaratan menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) UIN Raden Intan Lampung, maka dengan ini kami mohon Bapak/ Ibu berkenan memberikan izin kepada mahasiswa/:

Nama : Adella Riyanti  
NPM : 1911030245  
Semester : VI (Enam)  
Fakultas/ Prodi : Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam

Untuk melaksanakan Pra Penelitian di MTs Negeri 1 Bandar Lampung. Data hasil Pra Penelitian tersebut akan dipergunakan oleh yang bersangkutan untuk penyusunan Proposal Skripsi.  
Atas izin serta kerjasamanya disampaikan terimakasih.

*Wassalamu alaikum Wr. Wb*

An. Dekan  
Wakil Dekan I Bidang Akademik dan



Prof. Dr. H. Dedri Makbuloh, S. Ag, M. Ag  
NIP. 19530312001121001

Tembusan:

1. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
2. Kasubag Akademik
3. Kaprodi Manajemen Pendidikan Islam
4. Mahasiswa/i yang bersangkutan



**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**UNIVERSITAS ISLAM RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

*Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame – Bandar Lampung tlp. (0721) 703260*

Nomor : B-15.13%/Un.16/DT/PP.009.7/12/2022 Bandar Lampung, 7 Desember 2022  
 Lampiran : -  
 Perihal : Izin Melaksanakan Pra Penelitian

Kepada Yth.  
 Kepala MTs Negeri 2 Bandar Lampung  
 di-  
 Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Dalam rangka memenuhi persyaratan menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) UIN Raden Intan Lampung, maka dengan ini kami mohon Bapak/ Ibu berkenan memberikan izin kepada mahasiswa/i:

Nama	: Adella Riyanti
NPM	: 1911030245
Semester	: VII (Tujuh)
Fakultas/ Prodi	: Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam

Untuk melaksanakan Pra Penelitian di MTs Negeri 2 Bandar Lampung. Data hasil Pra Penelitian tersebut akan dipergunakan oleh yang bersangkutan untuk penyusunan Proposal Skripsi.  
 Atas izin serta kerjasamanya disampaikan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

An. Dekan  
 Wakil Dekan I Bidang Akademik dan



Tembusan:

1. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
2. Kasubag Akademik
3. Kaprodi Manajemen Pendidikan Islam
4. Mahasiswa/i yang bersangkutan



## Lampiran 2 Surat Balasan Izin Pra Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANDAR LAMPUNG  
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 1  
Jalan K. H. Ahmad Dahlan No. 28 Pahoman Bandar Lampung 35213  
Telepon (0721) 251869; Faksimili : (0721) 251869  
Website : [www.mtsn1tanjungkarang.sch.id](http://www.mtsn1tanjungkarang.sch.id)

Nomor : B.420/MTs.08.01/TL.00/08/2022  
Lamp : -  
Perihal : Izin Melaksanakan Pra Penelitian

03 Agustus 2022

Yth.

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung  
Di -  
Bandar Lampung

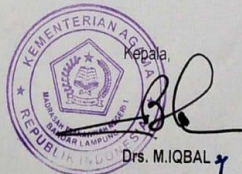
Assalamu'alaikum Wr. Wb

Menindak lanjuti Surat Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung Nomor B/3367Un.16/DT.1/PP.009.7/03/2022 Perihal : Izin Melaksanakan Pra Penelitian, selanjutnya dengan ini kami menerangkan bahwa :

Nama : ADELLA RIYANTI  
NPM : 1911030245  
Semester : VI (Enam)  
Fakultas/ Jurusan : Tarbiyah dan Keguruan/ Manajemen Pendidikan Islam

Diizinkan melaksanakan Pra Penelitian pada MTsN 1 Bandar Lampung dalam rangka penyusunan proposal skripsi

Demikian Surat Keterangan ini kami buat, untuk dapat di gunakan sebagaimana mestinya.  
Wassalamu alaikum wr.wb





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANDAR LAMPUNG**  
**MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2**  
 Jl. Pulau Pisang No. 20 Korpri Raya Sukarame Telp. (0721) 780135  
 Website: mtsn2blampung.sch.id

Nomor : 034/MTs.08.02/TL.07.1/01/2023 Bandar Lampung, 13 Januari 2023  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Perihal : **Izin Melaksanakan Pra Penelitian**

Yth.  
 Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
 UIN Raden Intan Lampung  
 di-  
 Bandar Lampung

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Memperhatikan surat Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung Nomor B-15.636/Un.16/DT/PP.009.7/12/2022 tanggal 07 Desember 2022 perihal Permohonan Izin Melaksanakan Pra Penelitian, maka kepala MTs N 2 Bandar Lampung memberikan izin kepada:


Nama : Adella Riyanti  
 NPM : 1911030245  
 Program Studi : Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam  
 Semester : VII (Tujuh)  
 Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs N Se-Kota Bandar Lampung

Untuk melaksanakan pra penelitian di MTs N 2 Bandar Lampung, selama kegiatan tersebut tidak mengganggu proses belajar mengajar.  
 Demikian untuk dimaklumi, terimakasih.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb



### Lampiran 3 Surat Izin Melaksanakan Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA**  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung ☎ (0721) 703260

---

Nomor : B-1470 /Un.16/DT/PP.009.7/ /2023      Bandar Lampung, 24 Februari 2023  
Sifat : Penting  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Mengadakan Penelitian

Kepada Yth  
Kepala MTs N 1 Badar Lampung  
MTs N 2 Bandar Lampung  
Di-  
Tempat


*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Setelah memperhatikan judul Skripsi dan Out Line yang telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Akademik (PA), maka dengan ini mahasiswa/i Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung :

Nama : Adella Riyanti  
NPM : 1911030245  
Semester/T.A : VIII/2022/2023  
Program Studi : MPI  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri Se-Kota Bandar Lampung (Studi Kasus MTs N 1 & MTs N 2 Bandar Lampung)

Akan mengadakan Penelitian di MTs N 1 Badar Lampung MTs N 2 Bandar Lampung guna mengumpulkan data dan bahan-bahan penulisan Skripsi yang bersangkutan, maka waktu yang diberikan mulai tanggal 24 Februari 2023 sampai dengan selesai.  
Demikian, atas perkenan dan bantuannya diucapkan terima kasih.


*Wassamu'alaikum Wr. Wb.*



Prof. Dr. Hj. Nurva Diana, M.Pd  
028 198803 2 002

*Tembusan :*  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
Kapur/Kaprodi Jurusan masing-masing  
Kastubdas. Akademik  
Mahasiswa yang bersangkutan

**Lampiran 4 Surat Balasan Diizinkan Penelitian**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANDAR LAMPUNG**  
**MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 1**  
 Jalan K. H. Ahmad Dahlan No. 28 Pahoman Bandar Lampung 35213  
 Telepon (0721) 251869; Faksimili : (0721) 251869  
 Website : [www.mtsn1tanjungkarang.sch.id](http://www.mtsn1tanjungkarang.sch.id)

---

Nomor : B.173/MTs.08.01/TL.00/03/2023 08 Maret 2023  
 Lamp : -  
 Perihal : Izin Melaksanakan Penelitian

Yth.  
**Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**  
**Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung**

Di -  
**Bandar Lampung**

Assalamu'alaikum Wr. Wb  
 Menindaklanjuti Surat Dekan Fakultas **Tarbiyah dan Keguruan** Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung Nomor: B-1420/Un.16/DT/PP.009.7/2023 Perihal: Izin Melaksanakan Penelitian, Kami memberikan izin atau rekomendasi kepada:

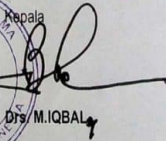
Nama : **ADELLA RIYANTI**  
 NPM : 1911030245  
 Semester/T.A : VIII/2022/2023

Untuk melaksanakan Penelitian yang akan digunakan sebagai bahan penulisan skripsi yang berjudul:


**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MTS NEGERI SE-KOTA BANDAR LAMPUNG (STUDI KASUS MTSN 1 & MTSN 2 BANDAR LAMPUNG)**

Demikian Surat Keterangan ini kami buat, untuk dapat di gunakan sebagaimana mestinya.  
 Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Kepala



**Drs/ M.IQBAL**





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANDAR LAMPUNG**  
**MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2**  
 Jl. Pulau Pisang No. 20 Korpri Raya Sukarame Telp. (0721) 780135  
 Website: mtsn2blampung.sch.id

Nomor : 164 /MTs.08.02/TL.07.1/03/2023  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Perihal : **Izin Penelitian**

Bandar Lampung, 25 Maret 2023

Yth.  
 Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
 Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung  
 di-  
 Bandar Lampung

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Memperhatikan surat Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung Nomor: B-1420/Un.16/DT/PP.009.7/02/2023 tanggal 24 Februari 2023 perihal izin melaksanakan Penelitian, maka kepala MTs N 2 Bandar Lampung memberikan izin kepada:

Nama : Adella Riyanti  
 NPM : 1911030245  
 Semester : VIII (delapan)  
 Program Studi : MPI  
 Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri Se-Kota Bandar Lampung (Studi Kasus MTs N 1 & MTs N 2 Bandar Lampung)

Untuk mengadakan Penelitian di MTsN 2 Bandar Lampung, selama kegiatan tersebut tidak mengganggu proses belajar mengajar.  
 Demikian untuk dimaklumi, terimakasih.

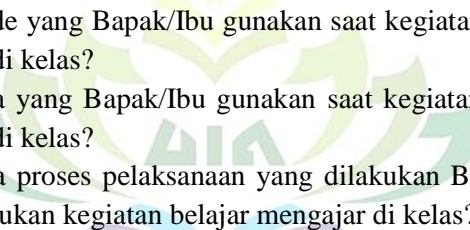
Wassalamu'alaikum. Wr. Wb



**Lampiran 5 Pedoman Wawancara Pra Penelitian****Pedoman Wawancara****A. Motivasi Kerja**

1. Menurut Bapak/Ibu apakah yang dimaksud dengan motivasi kerja?
2. Bagaimana motivasi yang Bapak/Ibu berikan selaku Kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja guru?
3. Seperti apa reward yang Bapak/Ibu berikan selaku Kepala Madrasah terhadap guru yang memiliki kinerja baik?
4. Apakah kendala kegiatan belajar mengajar yang dialami guru dan bagaimana cara Bapak/Ibu memberikan solusi terhadap permasalahan tersebut?

**B. Kinerja Guru**

1. Apa metode yang Bapak/Ibu gunakan saat kegiatan belajar mengajar di kelas?
  2. Apa media yang Bapak/Ibu gunakan saat kegiatan belajar mengajar di kelas?
  3. Bagaimana proses pelaksanaan yang dilakukan Bapak/Ibu saat melakukan kegiatan belajar mengajar di kelas?
- 

**Lampiran 6 Kuesioner Sebelum Dilakukan Uji Coba**

**DAFTAR ANGKET  
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
GURU DI MTs NEGERI  
SE-KOTA BANDAR LAMPUNG**

---

**Petunjuk Pengisian Angket**

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

**I. Identitas Responden**

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Pendidikan Terakhir :
  - a. SLTA
  - b. Diploma
  - c. S1
  - d. S2
5. Tempat Kerja :
6. Masa Kerja :
  - a. 1 – 5 Tahun
  - b. 6 – 10 Tahun
  - c. > 10 Tahun

**II. Daftar Pernyataan**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrumen pedoman metode angket. Peneliti menggunakan 5 (lima) alternatif pilihan jawaban yang disediakan dalam angket yang telah dimodifikasi dari skala *Likert* yaitu:

SR : Sangat Sering

S : Sering  
 J : Jarang  
 K : Kurang  
 TP : Tidak Pernah

### 1. Motivasi Kerja (X)

No	Indikator	Pernyataan	SR	S	J	K	TP
1.	Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.	1. Tugas-tugas berat yang saya hadapi, membuat saya tidak bersemangat lagi untuk bekerja. 2. Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya. 3. Pekerjaan saya ada kalanya diselesaikan oleh orang lain. 4. Saya berusaha bekerja secara mandiri, tanpa menggantungkan diri pada orang lain.					
2.	Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.	5. Tugas-tugas saya selesaikan tepat waktu. 6. Untuk mencapai tujuan yang telah saya tetapkan, saya berusaha mengerahkan seluruh					



		<p>kemampuan yang ada pada diri saya.</p> <p>7. Sebelum melaksanakan suatu pekerjaan, saya terlebih dahulu menentukan target pelaksanaannya.</p> <p>8. Terlambat dalam menyelesaikan tugas merupakan hal yang biasa bagi saya.</p>					
3.	Memiliki perasaan senang dalam bekerja.	<p>9. Saya tidak segan-segan untuk membantu pekerjaan teman yang terkait dengan tugas saya.</p> <p>10. Saya segan untuk mengerjakan yang tidak ada kaitannya dengan tugas saya.</p> <p>11. Dalam melaksanakan tugas saya berusaha melakukan yang terbaik menurut saya.</p> <p>12. Tugas-tugas yang</p>					

		menantang membuat saya untuk meningkatkan kemampuan kerja saya.					
4.	Berusaha untuk memenuhi kebutuhan.	<p>13. Saya bekerja keras karena ingin memiliki kendaraan mewah.</p> <p>14. Dorongan untuk sukses membuat saya selalu cepat-cepat dalam menyelesaikan tugas.</p> <p>15. Saya berusaha mencari informasi untuk mengatasi berbagai tantangan dalam tugas saya.</p> <p>16. Honor yang saya terima sesuai dengan tenaga yang saya keluarkan.</p>					
5.	Memperoleh pengakuan.	<p>17. Pemilihan guru teladan mendorong saya untuk mengembangkan diri.</p> <p>18. Untuk mencapai</p>					

		<p>prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan.</p> <p>19. Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik.</p> <p>20. Dalam melakukan tugas-tugas yang bersifat kompetitif, saya berusaha melebihi teman-teman.</p>					
6.	Bekerja dengan harapan.	<p>21. Saya ingin agar pekerjaan saya selalu ada umpan baliknya.</p> <p>22. Melihat hasil pekerjaan saya memperoleh pujian dari orang lain, saya bekerja lebih baik lagi.</p> <p>23. Penghargaan atas prestasi yang saya kerjakan, mendorong saya bekerja lebih giat.</p> <p>24. Saya banyak mengharapkan gaji dan honor</p>					

		untuk kepentingan pribadi.					
--	--	----------------------------	--	--	--	--	--

## 2. Kinerja Guru (Y)

No	Indikator	Pernyataan	S R	S	J	K	T P
1.	Perencanaan program kegiatan pembelajaran.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya menyiapkan rencana pelajaran sebelum mengajar.</li> <li>2. Rencana pengajaran, saya susun berdasarkan analisis kemampuan awal siswa.</li> <li>3. Sebelum memulai pengajaran, saya mengadakan tes untuk mengetahui kemampuan awal siswa.</li> <li>4. Untuk melihat karakteristik siswa, saya mengadakan tes</li> </ol>					

		<p>kemampuan akademik.</p> <p>5. Saya belum membuat rencana pertemuan dari awal sampai akhir.</p> <p>6. Rencana pertemuan yang telah saya susun, sering tidak sesuai.</p> <p>7. Saya belum merumuskan strategi pembelajaran untuk setiap pertemuan.</p> <p>8. Materi yang saya susun relevan dengan tujuan pembelajaran.</p>					
2.	Pelaksanaan kegiatan pembelajaran.	<p>9. Saya mengawali pembelajaran dengan doa bersama dan menanyakan</p>					

		<p>kabar siswa.</p> <p>10. Saya selalu melakukan presensi siswa sebelum mengajar.</p> <p>11. Sebelum masuk ke materi pelajaran saya menerapkan metode <i>ice-breaking</i>.</p> <p>12. Dalam menjelaskan materi pelajaran, saya memberikan contoh-contoh pada kehidupan riil yang dialami siswa sehari-hari.</p> <p>13. Saya sering terburu-buru ketika sedang melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas.</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--

		<p>14. Dalam mengajar saya hanya menggunakan media buku.</p> <p>15. Media pembelajaran yang saya gunakan sudah disesuaikan dengan materi pelajaran yang diberikan.</p> <p>16. Metode yang saya gunakan saat mengajar adalah ceramah dan diskusi.</p>					
3.	Evaluasi/penilaian pembelajaran.	<p>17. Tugas-tugas individu saya berikan dalam bentuk pekerjaan rumah.</p> <p>18. Menilai pekerjaan siswa saya lakukan</p>					

		<p>secara tidak transparan.</p> <p>19. Saya mengamati dan mencatat partisipasi setiap siswa dalam kegiatan diskusi.</p> <p>20. Saya melakukan penilaian terhadap pengetahuan siswa.</p> <p>21. Saya acuh tak acuh dalam memberikan nilai terhadap siswa yang tidak mengikuti aturan saya.</p> <p>22. Saya acuh tak acuh terhadap siswa yang mendapat nilai di bawah standar.</p> <p>23. Saya</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--



		<p>menyiapkan tugas tambahan atau kegiatan remedial bagi siswa yang mendapat hasil penilaian di bawah standar.</p> <p>24. Saya menyiapkan tugas tambahan atau pengayaan bagi siswa yang mendapat hasil penilaian di atas standar.</p>					
--	--	---	--	--	--	--	--

**Lampiran 7 Kuesioner**

**DAFTAR ANGKET**  
**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA**  
**GURU DI MTs NEGERI**  
**SE-KOTA BANDAR LAMPUNG**

---

**Petunjuk Pengisian Angket**

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

**III. Identitas Responden**

- 
- 7. Nama :
  - 8. Jenis Kelamin :
  - 9. Umur :
  - 10. Pendidikan Terakhir :
  - e. SLTA
  - f. Diploma
  - g. S1
  - h. S2
  - 11. Tempat Kerja :
  - 12. Masa Kerja :
  - d. 1 – 5 Tahun
  - e. 6 – 10 Tahun
  - f. > 10 Tahun

**IV. Daftar Pernyataan**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrumen pedoman metode angket. Peneliti menggunakan 5 (lima) alternatif pilihan jawaban yang disediakan dalam angket yang telah dimodifikasi dari skala *Likert* yaitu:

SR : Sangat Sering

S : Sering  
 J : Jarang  
 K : Kurang  
 TP : Tidak Pernah

### 3. Motivasi Kerja (X)

No	Indikator	Pernyataan	SR	S	J	K	TP
1.	Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.	<p>25. Tugas-tugas berat yang saya hadapi, membuat saya tidak bersemangat lagi untuk bekerja.</p> <p>26. Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya.</p> <p>27. Pekerjaan saya ada kalanya diselesaikan oleh orang lain.</p> <p>28. Saya berusaha bekerja secara mandiri, tanpa menggantungkan diri pada orang lain.</p>					
2.	Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.	<p>29. Tugas-tugas saya selesaikan tepat waktu.</p> <p>30. Untuk mencapai tujuan yang telah saya tetapkan, saya berusaha mengerahkan seluruh</p>					

		<p>kemampuan yang ada pada diri saya.</p> <p>31. Sebelum melaksanakan suatu pekerjaan, saya terlebih dahulu menentukan target pelaksanaannya.</p> <p>32. Terlambat dalam menyelesaikan tugas merupakan hal yang biasa bagi saya.</p>					
3.	Memiliki perasaan senang dalam bekerja.	<p>33. Saya tidak segan-segan untuk membantu pekerjaan teman yang terkait dengan tugas saya.</p> <p>34. Saya segan untuk mengerjakan yang tidak ada kaitannya dengan tugas saya.</p> <p>35. Dalam melaksanakan tugas saya berusaha melakukan yang terbaik menurut saya.</p> <p>36. Tugas-tugas yang</p>					

		menantang membuat saya untuk meningkatkan kemampuan kerja saya.					
4.	Berusaha untuk memenuhi kebutuhan.	<p>37. Saya bekerja keras karena ingin memiliki kendaraan mewah.</p> <p>38. Dorongan untuk sukses membuat saya selalu cepat-cepat dalam menyelesaikan tugas.</p> <p>39. Saya berusaha mencari informasi untuk mengatasi berbagai tantangan dalam tugas saya.</p> <p>40. Honor yang saya terima sesuai dengan tenaga yang saya keluarkan.</p>					
5.	Memperoleh pengakuan.	<p>41. Pemilihan guru teladan mendorong saya untuk mengembangkan diri.</p> <p>42. Untuk mencapai</p>					

		<p>prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan.</p> <p>43. Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik.</p> <p>44. Dalam melakukan tugas-tugas yang bersifat kompetitif, saya berusaha melebihi teman-teman.</p>					
6.	Bekerja dengan harapan.	<p>45. Saya ingin agar pekerjaan saya selalu ada umpan baliknya.</p> <p>46. Melihat hasil pekerjaan saya memperoleh pujian dari orang lain, saya bekerja lebih baik lagi.</p> <p>47. Penghargaan atas prestasi yang saya kerjakan, mendorong saya bekerja lebih giat.</p> <p>48. Saya banyak mengharapkan gaji dan honor</p>					

		untuk kepentingan pribadi.					
--	--	----------------------------	--	--	--	--	--

#### 4. Kinerja Guru (Y)

No	Indikator	Pernyataan	S R	S	J	K	T P
1.	Perencanaan program kegiatan pembelajaran.	<p>25. Saya menyiapkan rencana pelajaran sebelum mengajar.</p> <p>26. Rencana pengajaran, saya susun berdasarkan analisis kemampuan awal siswa.</p> <p>27. Sebelum memulai pengajaran, saya mengadakan tes untuk mengetahui kemampuan awal siswa.</p> <p>28. Untuk melihat karakteristik siswa, saya mengadakan tes</p>					

		<p>kemampuan akademik.</p> <p>29. Saya belum membuat rencana pertemuan dari awal sampai akhir.</p> <p>30. Rencana pertemuan yang telah saya susun, sering tidak sesuai.</p> <p>31. Saya belum merumuskan strategi pembelajaran untuk setiap pertemuan.</p>					
2.	Pelaksanaan kegiatan pembelajaran.	<p>32. Saya mengawali pembelajaran dengan doa bersama dan menanyakan kabar siswa.</p> <p>33. Sebelum masuk ke materi pelajaran saya menerapkan</p>					



		<p>metode <i>ice-breaking</i>.</p> <p>34. Dalam menjelaskan materi pelajaran, saya memberikan contoh-contoh pada kehidupan riil yang dialami siswa sehari-hari.</p> <p>35. Saya sering terburu-buru ketika sedang melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas.</p> <p>36. Dalam mengajar saya hanya menggunakan media buku.</p> <p>37. Media pembelajaran yang saya gunakan sudah disesuaikan dengan</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--

		<p>materi pelajaran yang diberikan.</p> <p>38. Metode yang saya gunakan saat mengajar adalah ceramah dan diskusi.</p>					
3.	Evaluasi/penilaian pembelajaran.	<p>39. Tugas-tugas individu saya berikan dalam bentuk pekerjaan rumah.</p> <p>40. Menilai pekerjaan siswa saya lakukan secara tidak transparan.</p> <p>41. Saya melakukan penilaian terhadap pengetahuan siswa.</p> <p>42. Saya acuh acuh dalam memberikan nilai</p>					

		<p>terhadap siswa yang tidak mengikuti aturan saya.</p> <p>43. Saya acuh tak acuh terhadap siswa yang mendapat nilai di bawah standar.</p> <p>44. Saya menyiapkan tugas tambahan atau kegiatan remedial bagi siswa yang mendapat hasil penilaian di bawah standar.</p> <p>45. Saya menyiapkan tugas tambahan atau pengayaan bagi siswa yang mendapat</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--

		hasil penilaian di atas standar.					
--	--	--	--	--	--	--	--

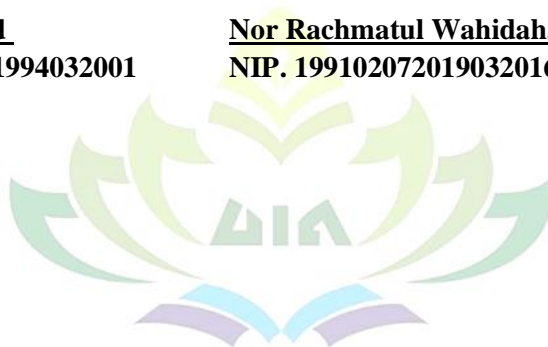
Bandar lampung, 31 Maret 2023

Validator 1

Validator 2

**Dr. Yetri, M.Pd**  
**NIP. 196512151994032001**

**Nor Rachmatul Wahidah, M.Pd**  
**NIP. 199102072019032016**







**Lampiran 10 Output SPSS Versi 25 Uji Reabilitas Variabel  
Motivasi Kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,894	24

**Lampiran 11 Output SPSS Versi 25 Uji Reabilitas Variabel  
Kinerja Guru**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	24



Lampiran 12 Tabulasi Data Motivasi Kerja (X)

No	Identitas Responden				Motivasi Kerja (X)																								Keterangan	
					Tanggung jawab				Melaksanakan tugas dengan target yang jelas				Memiliki perasaan senang dalam bekerja				Berusaha untuk memenuhi kebutuhan				Memperoleh pengakuan				Bekerja dengan harapan					
	JK	U	P	Temp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
1	P	0	S	M	3	5	3	5	4	5	4	3	4	3	5	5	2	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4	5	93	Tinggi
2	P	7	S	M	5	5	5	5	4	4	4	5	3	2	4	4	5	2	4	1	4	3	3	5	5	1	4	5	92	Tinggi
3	P	0	S	6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	88	Tinggi
4	P	5	S	M	1	4	3	4	2	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	3	3	2	4	5	4	5	5	92	Tinggi
5	P	8	S	M	5	4	5	4	3	4	5	5	4	2	4	4	2	2	4	1	4	3	4	3	4	4	4	5	89	Tinggi
6	P	5	S	M	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	1	1	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	79	Cukup



No	Identitas Responden				Motivasi Kerja (X)																				Keterampilan							
					Tanggung jawab				Melaksanakan tugas dengan target yang jelas				Memiliki perasaan senang dalam bekerja				Berusaha untuk memenuhi kebutuhan				Memperoleh pengakuan					Bekerja dengan harapan						
	U	P	T	M	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21	22	23	24	Jumlah		
				1																										Rendah		
7	P	52	S	11		3	5	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	87	Tinggi
8	P	58	S	11		2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	1	1	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	78	Cukup Rendah
9	P	41	S	11		3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	84	Tinggi
10	P	36	S	11		2	4	5	5	3	4	4	5	4	2	5	5	2	2	4	3	4	4	4	4	2	5	4	4	2	88	Tinggi
11	L	49	S	11		4	4	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	4	1	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	3	95	Tinggi

No	Identitas Responden				Motivasi Kerja (X)																				Ketertarikan						
					Tanggung jawab				Melaksanakan tugas dengan target yang jelas				Memiliki perasaan senang dalam bekerja				Berusaha untuk memenuhi kebutuhan				Memperoleh pengakuan					Bekerja dengan harapan					
	U	P	T	M	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21	22	23	24	Jumlah	
12	P	8	S	1	1	3	5	3	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	104	
13	L	9	S	1	1	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	103	
14	P	9	S	1	1	5	5	3	4	3	5	4	5	3	3	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	103
15	P	6	S	1	1	2	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	4	5	5	5	5	105

No	Identitas Responden				Motivasi Kerja (X)																				K e t e r a n g a n									
					Tanggung jawab				Melaksanakan tugas dengan target yang jelas				Memiliki perasaan senang dalam bekerja				Berusaha untuk memenuhi kebutuhan				Memperoleh pengakuan					Bekerja dengan harapan								
	U s i a ( t h k )	P e n d i d i k a n	T e m p a t K e r r j a	M a s a K e r r j a	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21	22	23	24	J u m l a h				
																																		107
16	P	8	S	1	Mts	>																											107	Sangat Tinggi
17	P	4	S	1	Mts	>																											100	Sangat Tinggi
18	P	8	S	2	Mts	>																											94	Tinggi
19	P	0	S	1	Mts	>																											97	Tinggi
20	P	5	S	2	Mts	>																											96	Tinggi

No	Identitas Responden				Motivasi Kerja (X)																				Keterangan					
					Tanggung jawab				Melaksanakan tugas dengan target yang jelas				Memiliki perasaan senang dalam bekerja				Berusaha untuk memenuhi kebutuhan				Memperoleh pengakuan					Bekerja dengan harapan				
	U s i a ( t h )	P e n d i d i k a n	T e m p a t K e r j a	M a s a K e r j a	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21	22	23	24	Jumlah
																													nggi	
21	P01	S11																											98	Sangat Tinggi
22	P02	S11																											96	Tinggi
23	P02	S11																											100	Sangat Tinggi
24	P51	S11																											97	Tinggi

No	Identitas Responden				Motivasi Kerja (X)																				Keterangan														
					Tanggung jawab				Melaksanakan tugas dengan target yang jelas				Memiliki perasaan senang dalam bekerja				Berusaha untuk memenuhi kebutuhan				Memperoleh pengakuan					Bekerja dengan harapan													
	U s i a ( t h n )	P e n d i d i k a n	T e m p a t K e r j a	M a s a K e r j a	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21	22	23	24	Jumlah									
25	P	43	S1	Mts	>																																	96	Tinggi
26	P	48	S1	Mts	>	4	4	3	5	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	3	2	5	5	4	4	4	5	3	4	4							93	Tinggi	
27	P	58	S1	Mts	>	3	5	3	4	5	5	4	3	4	2	5	5	4	3	4	2	4	4	4	4	3	5	3	4	4							92	Tinggi	
28	P	58	S1	Mts	>	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	5	5	4	4	3	5	3	4	3							90	Tinggi	
29	P	45	S12	Mts	>	5	4	5	4	2	4	5	4	3	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4						96	Tinggi	
30	P	29	S12	Mts	5																																90	Tinggi	
31	L	52	S10	Mts	>	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							99	Sangat	

No	Identitas Responden				Motivasi Kerja (X)																				Ketertarikan					
					Tanggung jawab				Melaksanakan tugas dengan target yang jelas				Memiliki perasaan senang dalam bekerja				Berusaha untuk memenuhi kebutuhan				Memperoleh pengakuan					Bekerja dengan harapan				
	U	P	T	M	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21	22	23	24	Jumlah
				N																										at
32	P	8	S	M	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	2	5	4	5	3	104
33	P	4	S	M	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	1	4	4	5	5	5	2	5	4	5	3	103	
34	P	4	S	M	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	2	4	3	4	4	4	2	5	4	4	3	96	
35	P	6	S	M	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	1	5	5	5	4	5	2	4	4	4	5	103	

No	Identitas Responden				Motivasi Kerja (X)																				Ket Jum laha n				
					Tanggung jawab				Melaksana n tugas dengan target yang jelas				Memiliki perasaan senang dalam bekerja				Berusaha untuk memenuhi kebutuhan				Memperoleh pengakuan					Bekerja dengan harapan			
	U s i a ( th k )	P e n d i d i k k a n	T e m p a t K e r r j a	M a s a K e r r j a	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21	22	23	24
				2																									t T i n g g i
36	P	56	S	12																									S a n g a t  T i n g g i 104
37	P	53	S	12																									S a n g a t  T i n g g i 108
38	L	55	S	12																									S a n g a t  T i n g g i 108

No	Identitas Responden				Motivasi Kerja (X)																				Keterangan								
					Tanggung jawab				Melaksanakan tugas dengan target yang jelas				Memiliki perasaan senang dalam bekerja				Berusaha untuk memenuhi kebutuhan				Memperoleh pengakuan					Bekerja dengan harapan							
	U s i a ( t h )	P e n d i d i k a n	T e m p a t K e r j a	M a s a K e r j a	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21	22	23	24	Jumlah			
39	P9	49	S1	2	M > T s i 0 N t h	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5	1	5	4	4	5	5	5	5	4	100	Sangat Tinggi	
40	P8	48	S1	2	M > T s i 0 N t h	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	101	Sangat Tinggi	
41	P7	57	S2	2	M > T s i 0 N t h	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	106	Sangat Tinggi
42	L8	48	S2	2	M > T s i 0 N t h	3	4	3	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	5	5	5	3	98	Sangat Tinggi	



No	Identitas Responden				Motivasi Kerja (X)																				Ket J u m l a h r a n g a n										
					Tanggung jawab				Melaksanakan tugas dengan target yang jelas				Memiliki perasaan senang dalam bekerja				Berusaha untuk memenuhi kebutuhan				Memperoleh pengakuan					Bekerja dengan harapan									
	U s i a ( t h k )	P e n d i d i k k h a n	T e m p a t K e r r j a	M a s a K e r r j a	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21	22	23	24						
																													98						
43	P3	S1	2	h	M	T	>	1	0	5	5	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	98					
44	P1	S1	2	h	M	T	>	1	0	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	3	101				
45	P8	S2	2	h	M	T	>	1	0	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	3	5	5	3	5	3	3	5	4	4	103			
46	P4	S2	1	3	M	T	>	1	0	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	106

No	Identitas Responden				Motivasi Kerja (X)																				Ketertarikan						
					Tanggung jawab				Melaksanakan tugas dengan target yang jelas				Memiliki perasaan senang dalam bekerja				Berusaha untuk memenuhi kebutuhan				Memperoleh pengakuan					Bekerja dengan harapan					
	U	P	T	M	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4	Jumlah	
			Tempa	Ma																											g
			pa	a																											a
			Ker	K																											t
			ja	er																											i
			ja	ja																											n
			0	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4			
47	L	26	S	1	2	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	5	1	5	4	4	5	5	3	3	3	3	100	Sangat Tinggi
48	P	26	S	1	2	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	3	5	3	5	2	5	5	4	5	5	4	4	4	4	100	Sangat Tinggi
49	P	34	S	1	2	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	3	5	4	4	3	5	4	5	3	99	Sangat Tinggi	

No	Identitas Responden				Motivasi Kerja (X)																				Ket e t e r a n g a n											
					Tanggung jawab				Melaksanakan tugas dengan target yang jelas				Memiliki perasaan senang dalam bekerja				Berusaha untuk memenuhi kebutuhan				Memperoleh pengakuan					Bekerja dengan harapan										
	U s i a ( t h k a n	P e n d i d i k a n	T e m p a t K e r j a	M a s a K e r j a	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21	22	23	24							
50	L	51	S	22	M	>	10	N	t	h	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4	5	5	4	5	5
51	L	52	S	22	M	>	10	N	t	h	5	5	3	4	4	4	4	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	4	4	5	3	3	4	5	5	3
52	L	81	S	12	M	-	5	N	t	h	4	5	3	5	4	4	4	3	5	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	
53	L	41	S	5	M	-	5	N	5	1	5	5	3	5	3	4	4	5	5	3	4	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	



No	Identitas Responden				Motivasi Kerja (X)																				Kategori						
					Tanggung jawab				Melaksanakan tugas dengan target yang jelas				Memiliki perasaan senang dalam bekerja				Berusaha untuk memenuhi kebutuhan				Memperoleh pengakuan					Bekerja dengan harapan					
	U s i a ( t h n )	P e n d i d i k a n ( t r i n i j a )	T e m p a K e r j a n	M a s a K e r j a n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21	22	23	24	Jumlah	
					h																									Tinggi	
58	L	34	S1	2	h	5	5	3	5	5	4	4	3	5	3	3	3	3	4	5	3	5	3	3	4	5	5	3	96	Tinggi	
59	L	44	S1	2	h	5	5	3	4	4	4	3	3	5	3	5	4	4	4	5	2	3	3	3	4	5	4	4	93	Tinggi	
60	L	38	S1	2	h	4	5	3	4	3	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	3	4	3	3	5	3	4	5	3	97	Tinggi
61	L	52	S2	2	h	5	5	3	5	3	4	3	4	5	3	4	5	3	3	5	2	5	4	3	4	5	5	5	3	96	Tinggi
62	L	34	S1	2	h	4	4	3	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	3	2	5	3	3	4	5	4	5	5	5	98	Sangat Tinggi

No	Identitas Responden				Motivasi Kerja (X)																								Keterangan			
					Tanggung jawab				Melaksanakan tugas dengan target yang jelas				Memiliki perasaan senang dalam bekerja				Berusaha untuk memenuhi kebutuhan				Memperoleh pengakuan				Bekerja dengan harapan							
	JK	Ustha	Pendidikan	Tempat Kerja	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		Jumlah		
63	L	71	S	2	5	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	2	101
<b>JUMLAH PER INDIKATOR</b>				24	29	23	28	22	27	25	25	26	21	29	27	22	24	26	21	27	24	23	25	24	25	23	27	24	22	28	22	343
<b>RATA-RATA PER INDIKATOR</b>				3,9	4,6	3,7	4,5	3,6	4,3	4,4	4,4	3,3	4,6	4,3	4,4	4,3	4,1	5,5	3,3	4,5	4,3	4,3	5,4	4,2	4,8	3,7	4,8	3,5	4,7	3,4	3	97,44
<b>RATA-RATA MOTIVASI KERJA (X)</b>																										97,44						
<b>KETERANGAN</b>																										Sangat Tinggi						

**Lampiran 13 Tabulasi Data Kinerja Guru (Y)**

No	Identitas Responden				Kinerja Guru (Y)																	Jumlah	Ketertarikan					
	Uk	Penda	Tempa	M	Perencanaan								Pelaksanaan					Evaluasi										
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17			18	19	20	21	
1	P0	4	S1	1	>	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	3	2	4	3	3	3	5	3	3	4	4	76	Tinggi
2	P7	3	S1	1	>	5	5	5	4	5	3	5	5	4	3	5	2	5	2	1	5	4	5	5	5	5	88	Sangat Tinggi
3	P0	3	S2	1	-	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	75	Tinggi
4	P5	5	S1	1	>	4	5	4	4	5	2	4	5	3	3	4	2	5	2	5	5	5	3	3	4	2	79	Tinggi
5	P8	5	S1	0	>	5	5	3	3	5	3	5	5	4	4	5	3	4	2	3	2	4	3	3	5	5	81	Tinggi

No	Identitas Responden				Kinerja Guru (Y)																	Keterangan							
	U s i a ( t h k a n J K )	P e n d i d i k a n ( t h k a n )	T e m p a t K e r r j a	M a s a K e r r j a	Perencanaan								Pelaksanaan					Evaluasi					J u m l a h						
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17			18	19	20	21		
				N t h																								g i	
6	P 5	S 1	M T S	> 10	N t h	4	4	4	4	2	3	4	5	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	5	4	7 7	T i n g g i
7	P 2	S 1	M T S	> 10	N t h	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	3	2	4	2	3	2	4	5	5	4	4	4	8 2	T i n g g i
8	P 8	S 1	M T S	> 10	N t h	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	7 7	T i n g g i
9	P 4	S 1	M T S	> 10	N t h	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	7 4	T i n g g i
10	P 6	S 1	M T S	> 10	N t h	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	1	5	4	5	5	4	4	8 5	S a n g a t T i n g g i



No	Identitas Responden				Kinerja Guru (Y)																	Jumlah	Ketertarikan						
	Ukuran (JK)	Pendapatan (Kerja)	Tempat Kerja	Masa Kerja	Perencanaan								Pelaksanaan					Evaluasi											
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17			18	19	20	21		
11	L4	S4	S1	11	5	4	4	5	5	4	3	5	3	5	5	3	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	90	Sangat Tinggi
12	P4	S8	S1	11	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	87	Sangat Tinggi
13	L5	S9	S2	11	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	90	Sangat Tinggi
14	P5	S9	S1	11	5	4	4	3	4	4	5	5	2	4	5	2	5	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	85	Sangat Tinggi



No	Identitas Responden				Kinerja Guru (Y)																	Keterangan						
	Usia (tahun)	Pendidikan	Masa Kerja	Masa Kerja	Perencanaan								Pelaksanaan					Evaluasi					Jumlah					
					1	2	3	4	5	6	7	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	2	2
18	38	S21	Mt	>	4	4	3	3	3	2	5	5	3	3	4	1	5	2	5	4	5	4	3	5	5	78	Tinggi	
19	40	S11	Mt	>	5	5	3	3	5	4	4	5	3	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	87	Sangat Tinggi
20	52	S21	Mt	>	5	5	4	2	4	5	3	5	3	3	5	5	5	1	5	5	5	3	3	5	5	86	Tinggi	
21	51	S10	Mt	>	5	3	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	2	5	4	4	5	4	4	85	Sangat Tinggi	

No	Identitas Responden				Kinerja Guru (Y)																Keterangan						
	Usia (thn)	Pend. (tkan)	Tempat Kerja	Masa Kerja	Perencanaan								Pelaksanaan				Evaluasi					Jumlah					
					1	2	3	4	5	6	7	8	1	1	1	1	1	1	1	1			2	2			
				Nt 1h																				87	Sangat Tingg		
22	P02	S1		6 - 10 Nt h	5	4	3	3	5	5	5	3	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	87	Sangat Tingg	
23	P02	S1		6 - 10 Nt h	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	2	5	5	5	5	5	5	86	Sangat Tingg
24	P51	S1		> 10 Nt h	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	2	4	5	5	5	4	4	89	Sangat Tingg



No	Identitas Responden			Kinerja Guru (Y)																Ketertarikan									
	Usia (tahun)	Pendidikan	Tempat Kerja	Perencanaan								Pelaksanaan									Evaluasi				Jumlah				
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		17	18	19	20		21			
			Nt																										at
30	P9	S12	Mts	5	4	4	3	2	3	5	5	3	4	5	3	4	3	4	3	4	5	3	3	4		7	Tingggi		
31	L02	S22	Mts	5	4	4	4	5	3	3	5	4	5	3	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	8	Sangat Tingggi		
32	P8	S12	Mts	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	9	Sangat Tingggi		

No	Identitas Responden			Kinerja Guru (Y)																		Keterangan					
	Usia (tahun)	Pendidikan	Masa Kerja	Perencanaan								Pelaksanaan						Evaluasi					Jumlah				
				1	2	3	4	5	6	7	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			1	2	2	
33	P4	S2	M>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	9	Sangat Tinggi
34	P4	S2	M>	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	5	2	3	5	4	5	5	5	4	3	8	Sangat Tinggi
35	P6	S1	M>	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	9	Sangat Tinggi
36	P6	S1	M>	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	8	Sangat Tinggi









No	Identitas Responden				Kinerja Guru (Y)																	Jumlah	Ketertarikan													
	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	Perencanaan								Pelaksanaan					Evaluasi																		
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17			18	19	20	21									
				M																																
				M																																
48	P	26	S	N	15	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	5	5	4	3	3	5	5	8		Sangat Tinggi			
49	P	34	S	N	15	4	4	3	3	3	4	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	8		Sangat Tinggi			
50	L	51	S	N	10	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	9		Sangat		



No	Identitas Responden				Kinerja Guru (Y)																	Jumlah	Keterangan									
	Usia (tahun)	Pendidikan	Tempat Kerja	Masa Kerja	Perencanaan								Pelaksanaan					Evaluasi														
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17			18	19	20	21					
54	L33	S22	h	4	4	4	4	4	5	5	3	5	3	3	4	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	89	Sangat Tinggi
55	L11	S12	h	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	85	Sangat Tinggi	
56	L93	S22	h	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	89	Sangat Tinggi	

No	Identitas Responden				Kinerja Guru (Y)																	Keterangan										
	Jenis	Usia	Pendidikan	Tempat Kerja	Perencanaan								Pelaksanaan					Evaluasi					Jumlah									
					1	2	3	4	5	6	7	8	10	11	12	13	14	15	16	17	18			19	20	21						
7		41	Ts	2																							2	ang g t  T i n g g i				
58	L	34	S	2	1	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	2	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	8	8	S a n g a t  T i n g g i	
59	L	41	S	2	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	9	5	S a n g a t  T i n g g i
60	L	38	S	1	5	5	4	5	5	3	3	3	3	5	3	3	5	3	5	3	5	4	5	3	3	4	3	2	8	2	T i n g g	

No	Identitas Responden			Kinerja Guru (Y)																	Jumlah	Keterangan				
	Usia (th)	Pendidikan	Masa Kerja	Perencanaan								Pelaksanaan					Evaluasi									
				1	2	3	4	5	6	7	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1			1	1	2	2
61	52	S2	22	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5	92	Sangat Tinggi
62	34	S1	22	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	4	87	Sangat Tinggi
63	37	S1	22	5	5	4	4	3	4	5	5	3	3	5	2	5	3	5	5	4	3	3	5	5	86	Sangat Tinggi
<b>JUMLAH PER</b>				2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2		

No	Identitas Responden				Kinerja Guru (Y)																				Keterangan		
					Perencanaan								Pelaksanaan								Evaluasi						
	U	P	T	M	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21	
	J	K	(	)																							
					9	7	5	4	6	5	5	0	2	4	7	1	9	7	6	8	8	6	6	7	6		
					0	3	2	3	1	9	6	7	3	5	6	4	9	3	1	2	3	1	0	7	3		
								3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	,	2	4	4	4	4	4	4		
					.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	7	.	.	.	.	.	.	.		
					6	3	4	9	1	1	1	9	5	9	4	4	5	7	1	5	5	1	1	4	2		
				<b>RATA-RATA KINERJA GURU (Y)</b>																							<b>86,635</b>
				<b>KETERANGAN</b>																							<b>Sangat Tinggi</b>





**Lampiran 14 Data Responden Penelitian**

<b>DATA RESPONDEN PENELITIAN (STUDI KASUS MTs NEGERI 1 DAN 2 BANDAR LAMPUNG)</b>						
<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>J K</b>	<b>Umur (Tahun)</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Tempat Kerja</b>	<b>Masa Kerja</b>
R1	Pusporini, S.Pd	P	40	S1	MTs N 1	> 10 Th
R2	Faidah, S.Pd	P	37	S1	MTs N 1	> 10 Th
R3	Rika Rahmawati	P	30	S2	MTs N 1	6-10 Th
R4	Siti Zainab	P	55	S1	MTs N 1	> 10 Th
R5	Lela Qomari	P	58	S1	MTs N 1	> 10 Th
R6	Rosida	P	45	S1	MTs N 1	> 10 Th
R7	Apriyani	P	52	S2	MTs N 1	> 10 Th
R8	Noverita	P	58	S1	MTs N 1	> 10 Th
R9	Sri Hartini	P	54	S1	MTs N 1	> 10 Th
R10	Sri Lestari	P	36	S1	MTs N 1	> 10 th
R11	Winarno	L	49	S1	MTs N 1	> 10 th
R12	Hamidah Fuadi	P	48	S1	MTs N 1	> 10 th
R13	Agus Widiyanto	L	59	S2	MTs N 1	> 10 th
R14	Lasmina	P	59	S1	MTs N 1	> 10 th

<b>DATA RESPONDEN PENELITIAN (STUDI KASUS MTs NEGERI 1 DAN 2 BANDAR LAMPUNG)</b>						
<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>J K</b>	<b>Umur (Tahun)</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Tempat Kerja</b>	<b>Masa Kerja</b>
R15	Isnaila	P	36	S1	MTS N 1	> 10 th
R16	Heni Herawati	P	48	S1	MTs N 1	> 10 th
R17	Umi Ipadah	P	54	S1	Mts N 1	> 10 th
R18	Lasmi Kholifah	P	38	S2	Mts N 1	> 10 th
R19	Irta Rizka	P	40	S1	MTs N 1	> 10 th
R20	Jusmaidar	P	55	S2	MTs N 1	> 10 th
R21	Heni Kusherawati	P	50	S1	MTs N 1	> 10 th
R22	Yunia	P	30	S2	MTs N 1	6 - 10 th
R23	Sinta	P	30	S2	MTs N 1	6 - 10 th
R24	Ida Deswarni	P	45	S1	MTs N 1	> 10 th
R25	Liza Alentrisni	P	43	S1	MTs N 1	> 10 th
R26	Susianita	P	48	S1	MTs N 1	> 10 th
R27	Tri Asih Pratiwi Iriani	P	58	S1	MTs N 1	> 10 th
R28	Menak Mahkota	P	58	S1	MTs N 1	> 10 th
R29	Pirnawati	P	45	S1	MTs N 2	> 10 th

<b>DATA RESPONDEN PENELITIAN (STUDI KASUS MTs NEGERI 1 DAN 2 BANDAR LAMPUNG)</b>						
N o	Nama	J K	Umur (Tah un)	Pendidi kan Terakhi r	Temp at Kerja	Masa Kerja
R3 0	Megita Destriana	P	29	S1	MTs N 2	1 - 5 th
R3 1	Sepriwan, M.Pd. I	L	50	S2	MTs N 2	> 10 th
R3 2	Prapti Winarti	P	48	S1	MTs N 2	> 10 th
R3 3	Siti Rahmawati	P	44	S2	MTs N 2	> 10 th
R3 4	Tri Noviana	P	44	S2	MTs N 2	> 10 th
R3 5	Yulianti, S.Ag	P	46	S1	MTs N 2	> 10 th
R3 6	Sisom	P	56	S1	MTs N 2	> 10 th
R3 7	Siti Sunarsih	P	53	S1	MTs N 2	> 10 th
R3 8	Uyung Helmansyah, S.Pd	L	55	S1	MTs N 2	> 10 th
R3 9	Hairunnufus, S.Ag	P	49	S1	MTs N 2	> 10 th
R4 0	Balqis Prihartina, S.Pd	P	48	S1	MTs N 2	> 10 th
R4 1	Asmaningsih, S.Pd, M.Pd	P	57	S2	MTs N 2	> 10 th
R4 2	Yuzi Pahrizal, M.Pd	L	48	S2	MTs N 2	> 10 th
R4 3	Hj. Sumarni	P	53	S1	MTs N 2	> 10 th
R4 4	Dewi Chorriyah, S.Pd	P	51	S1	MTs N 2	> 10 th

<b>DATA RESPONDEN PENELITIAN (STUDI KASUS MTs NEGERI 1 DAN 2 BANDAR LAMPUNG)</b>						
<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>J K</b>	<b>Umur (Tahun)</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Tempat Kerja</b>	<b>Masa Kerja</b>
R45	Nihayatunrahma, M.Pd	P	48	S2	MTs N 2	> 10 th
R46	Eva Suryani, S.Pd	P	34	S2	MTs N 2	> 10 th
R47	Rizki Firmansyah, S.Pd	L	26	S1	MTs N 2	1 - 5 th
R48	Desti Anggista, S.Pd	P	26	S1	MTs N 2	1 - 5 th
R49	Davi Zulhanifah, S.Pd	P	34	S1	MTs N 2	1 - 5 th
R50	Rohman, M.Pd. I	L	51	S2	MTs N 2	> 10 th
R51	Ahmad Taufik, S.Pd, M.M, M.H	L	52	S2	MTs N 2	> 10 th
R52	Angga Handika, S.Pd	L	28	S1	MTs N 2	1 - 5 th
R53	Hendri Yansyah, S.Pd	L	34	S1	MTs N 2	1 - 5 th
R54	Ahmad Ali, M.Pd	L	33	S2	MTs N 2	1 - 5 th
R55	Khalimi, S.Ag	L	51	S1	MTs N 2	> 10 th
R56	Taufik Hidayat, S.Pd, M.Kes	L	49	S2	MTs N 2	> 10 th
R57	Hendri Setiabudi Sukma	L	41	S2	MTs N 2	> 10 th
R58	Misbakhudin, S.Pd	L	34	S1	MTs N 2	1 - 5 th
R59	Miftah Hudi, S.Pd	L	44	S1	MTs N 2	1 - 5 th

<b>DATA RESPONDEN PENELITIAN (STUDI KASUS MTs NEGERI 1 DAN 2 BANDAR LAMPUNG)</b>						
<b>N o</b>	<b>Nama</b>	<b>J K</b>	<b>Umur (Tah un)</b>	<b>Pendi kan Terakhi r</b>	<b>Temp at Kerja</b>	<b>Masa Kerja</b>
R6 0	Suhirno, S.Pd. I	L	38	S1	MTs N 2	1 - 5 th
R6 1	Nusirwan, S.Ag, M.Pd	L	52	S2	MTs N 2	> 10 th
R6 2	Daris Budiana, S.Pd	L	34	S1	MTs N 2	1 - 5 th
R6 3	M. Yusuf, S.Pd	L	37	S1	MTs N 2	1 - 5 th



*Lampiran 15* Dokumentasi







**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

*Alamat: Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung, 3513, Telp. 0721 780887*

---

**SURAT KETERANGAN SIMILARITAS TURNITIN**

Berdasarkan surat edaran Rektor UIN Raden Intan Lampung Nomor: 7496/UN.16/R/HK.007/03/2023 tentang penggunaan aplikasi *Plagiarism Checker* Turnitin dalam Penyusunan Karya Ilmiah Dosen dan Mahasiswa di Lingkungan UIN Raden Intan Lampung, maka saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Riyuzen Praja Tuala, S.Pd., M.Pd.  
NIP : 196608171995121002  
NIDN : 2017086602  
Pangkat Gol. : IV/b  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan  
Jabatan : Sekretaris Jurusan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi (BAB I-V) dengan judul:

**“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MTs NEGERI SE-KOTA BANDAR LAMPUNG”** Oleh Adella Riyanti, NPM : 1911030245.

Telah dicek kesamaan (*similarity*) menggunakan aplikasi Turnitin dengan tingkat plagiarisme sebesar 20% (Sembilan belas persen), dengan exclude per kalimat < 1% (kurang dari satu persen).

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 26 Mei 2023

Yang menyatakan,

**Dr. Riyuzen Praja Tuala, S.Pd., M.Pd.**  
NIP. 196608171995121002





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**PUSAT PERPUSTAKAAN**

Jl.Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131  
Telp.(0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: [www.radenintan.ac.id](http://www.radenintan.ac.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: B-0368/ Un.16 / P1 /KT/V/ 2023

***Assalamu'alaikum Wr.Wb.***

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I  
NIP : 197308291998031003  
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung  
Menerangkan bahwa artikel ilmiah dengan judul

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MTs NEGERI  
SE-KOTA BANDAR LAMPUNG**

Karya

NAMA	NPM	FAK/PRODI
ADELLA RIYANTI	1911030245	FTK/MPI

Bebas Plagiasi sesuai Cek dengan tingkat kemiripan sebesar **20%**. Dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

***Wassalamu'alaikum Wr.Wb.***

Bandar Lampung, 30 Mei 2023  
Kepala Pusat Perpustakaan



**Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I**  
NIP. 197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi Untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan

---

ORIGINALITY REPORT

---

<b>19%</b> SIMILARITY INDEX	<b>19%</b> INTERNET SOURCES	<b>11%</b> PUBLICATIONS	<b>16%</b> STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

---

PRIMARY SOURCES

---

<b>1</b>	<b>Submitted to UIN Raden Intan Lampung</b> Student Paper	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Trisakti University</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>Abie Maulana Al Givari. "Strategi Humas dalam Membangun Citra Madrasah Menjadi Mdarasah Unggulan di Kota Malang", FONDATIA, 2020</b> Publication	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universitas Jember</b> Student Paper	<b>1%</b>

---

7	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1 %
8	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper	<1 %
9	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
10	Fathul Maujud. "Peran Partisipasi Masyarakat dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah (Studi Kasus di Madrasah Ibtidaiyah Islahul Muta'allim Pagutan Kota Mataram)", PALAPA, 2017 Publication	<1 %
11	Submitted to UIN Sunan Ampel Surabaya Student Paper	<1 %
12	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
13	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	<1 %
14	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<1 %
15	Submitted to Universitas Andalas Student Paper	<1 %
16	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %