



**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK  
NEGERI SE-KOTA MAKASSAR**

**DEVA DARNITASARI  
NIM : 1643041019**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR  
2020**



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK  
NEGERI SE-KOTA MAKASSAR**

**HASIL PENELITIAN**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar  
Sarjana Pendidikan pada Jurusan Administrasi Pendidikan Strata Satu  
Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makasar

**Oleh**  
**Deva Darnitasari**  
**1643041019**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN**  
**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN**  
**UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR**  
**2020**



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR (UNM)  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
Jalan : Tamalate I Tidung Makassar Kode Pos 90222  
Telp. (0411) 884457 Fax (0411) 883076  
Laman: www.unm.ac.id


### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi penelitian dengan judul "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI SE-KOTA MAKASSAR"

Nama : Deva Darnitasari  
NIM : 164 304 1019  
Jurusan : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

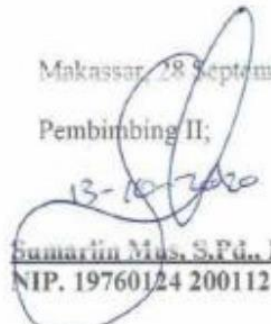
Setelah diperiksa dan diteliti, naskah hasil penelitian ini telah memenuhi syarat untuk diseminarkan.

Pembimbing I:

  
Drs. Andi Mubincara, M.Pd  
NIP. 19531230 198003 1 005

Makassar, 28 September 2020

Pembimbing II:

  
Sumartin Mas, S.Pd., M.Pd  
NIP. 19760124 200112 1 001

Disahkan:



Jurusan Administrasi Pendidikan

  
Dr. E. Faridah, S.T. M.Sc  
NIP. 19740224 200501 2 002




KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
Alamat: JL. Tamalate I Kampus Tidorong UNM  
Telepon: (0411)884457-883076 fax (0411)883076  
Laman :

### PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

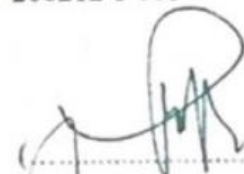

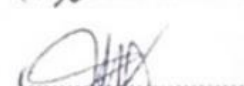


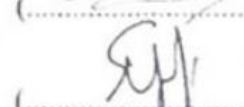
Skripsi diterima oleh Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar dengan SK Dekan Nomor 4785/UN36.4/PP/2020, tanggal 30 November 2020, dan telah di ujikan pada hari Senin tanggal 01 Desember 2020 sebagai persyaratan memperoleh gelar sarjana pada Jurusan Administrasi Pendidikan serta telah dinyatakan **LULUS**.

Disahkan oleh

Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan UNM

  
Dr. Abdul Saman, S.Pd, M.Si, Kons  
NIP. 19720817 200212 1 001

#### Panitia Ujian:

- |                  |                                       |   |
|------------------|---------------------------------------|---|
| 1. Ketua         | : Dr. Abdul Saman, S. Pd, M. Si, Kons | (  ) |
| 2. Sekretaris    | : Dr. Wahira, M.Pd                    | (  ) |
| 3. Pembimbing I  | : Drs. Andi Mappincara, M.Pd          | (  ) |
| 4. Pembimbing II | : Sumarlin Mus, S.Pd, M. Pd           | (  ) |
| 5. Penguji I     | : Dr. Andi Nurochmah, M. Pd           | (  ) |
| 6. Penguji II    | : Syamsurijal Basri, S.Pd, M.Pd       | (  ) |

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Deva Darnitasari  
NIM : 1643041019  
Jurusan : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan  
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK  
Negeri se-Kota Makassar.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai ketentuan yang berlaku.

Makassar, 25 Oktober 2020  
Yang membuat pernyataan

**Deva Darnitasari**  
**NIM. 1643041019**

## **MOTTO DAN PERUNTUKKAN**

“Tetaplah berjuang. Buat jalan sendiri dan tinggalkan jejak”

\_Deva Darnitasari\_

Kuperuntukkan Skripsi ini  
Untuk Kedua Orang Tua Ku Tercinta, Untuk Orang-Orang Terdekatku Yang  
Tersayang, Dan Untuk Almamater Orange Kebanggaanku.

## ABSTRAK

**Deva Darnitasari** , 2020. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri se Kota Makassar. Skripsi. Dibimbing oleh Drs. Andi Mappincara, M.Pd, dan Sumarlin Mus, S.Pd.,M.Pd. Jurusan Administrasi Pendidikan. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Makassar.

Penelitian ini berfokus kepada Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri se-Kota Makassar. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimanakah gambaran motivasi kerja di SMK Negeri se-Kota Makassar, (2) Bagaimanakah gambaran Kinerja Guru di SMK Negeri se-Kota Makassar, (3) Apakah ada pengaruh antara Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri se-Kota Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran motivasi kerja di SMK Negeri se-Kota Makassar, (2) mengetahui gambaran Kinerja Guru di SMK Negeri se-Kota Makassar, (3) mengetahui apakah ada pengaruh antara Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri se-Kota makassar. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dan Jenis penelitian ini adalah *ex-post facto* dengan jumlah sampel 88 guru ditetapkan dengan teknik *Random sampling*. Instrumen yang digunakan berupa *Kuesioner* dengan responden guru. Alat pengumpulan data menggunakan angket, teknik analisis data menggunakan analisis *deskriptif* dan analisis *Inferensial*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Gambaran motivasi kerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar berada pada kategori tinggi, (2) Gambaran kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar berada pada kategori tinggi, (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar.

## **PRAKATA**

Assalamu ‘Alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Alhamdulillahirabbil’alamin

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah Yang Maha Esa, karena atas limpahan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Kota Makassar” sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan mendapat gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar.

Penulisan karya ini dapat diselesaikan berkat bantuan, fasilitas, dan motivasi yang diperoleh penulis dari berbagai pihak. Terkhusus penulis mengucapkan terima kasih kepada Drs. Andi Mappincara, M.Pd., dan Sumarlin Mus, S.Pd., M.Pd masing-masing selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan tenaga dalam memberikan arahan, petunjuk, dan motivasi kepada penulis dimulai dari penyusunan usulan penelitian hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Selanjutnya ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H. Husain Syam, M. TP. selaku Rektor Universitas Negeri Makassar yang telah menerima penulis menuntut ilmu di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar.



2. Dr. Abdul Saman, M. Si Kons selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar atas segala kebijakannya sebagai pimpinan Fakultas tempat peneliti menimba ilmu selama ini.
3. Dr. Mustafa, M. Si sebagai Wakil Dekan I, Dr. Pattaufi M. Si sebagai Wakil Dekan II, dan Dr. H. Ansar, M.Si sebagai Wakil Dekan III FIP UNM, yang telah memberikan layanan akademik, administrasi dan kemahasiswaan selama proses pendidikan dan penyelesaian studi.
4. Dr. Ed. Faridah, ST. M. Sc dan Dr. Wahira, M. Pd. yang masing-masing merupakan Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar.
5. Bapak/Ibu Dosen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar yang dengan ikhlas dan tak kenal lelah memberikan berbagai ilmu pengetahuan yang tak ternilai saat penulis duduk dibangku kuliah.
6. Kepala SMK Negeri Se-Kota Makassar yang telah meluangkan waktunya serta memfasilitasi penulis dengan memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
7. Terkhusus kepada orang tua penulis Bapak Jufri Sadieng dan Ibu Hayati. Terima yang dengan tulus dan ikhlas mendoakan, membesarkan, mendidik, dan memberikan segala-galanya baik berupa moril maupun materil. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada saudaraku Devy Darnitasari dan Alya Alifka Diandra Maharani yang telah mendampingi dan selalu mendukung penulis dalam menyelesaikan studi.

8. Sepupuku dan Sahabatku , Yuliyanti Sudirman, Nasriyanti N, Rindi Antika, serta teman-teman Second 2016 yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan doa kepada penulis.
9. Seluruh Dewan Senior dan Rekan-rekan Mahasiswa. Terkhusus untuk Keluarga Besar Administrasi Pendidikan yang telah menerima penulis dengan sangat luar biasa dan memberikan dukungan, motivasi dan bantuan selama penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi teman, sahabat, dan keluarga dalam kebersamaan selama menjalani proses perkuliahan hingga proses penyelesaian studi dan akan menjadi kenangan terindah yang tidak akan terlupakan.
10. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih banyak.

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan. Penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua, Amin ya Rabbal ‘Alamin.

Makassar, 01 Desember 2020

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HAAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERUNTUKKAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
PRAKATA.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS.....	9
A. Tinjauan Pustaka.....	9
1. Motivasi.....	9
a. Pengertian Motivasi.....	9
b. Pengertian Motivasi Kerja Guru.....	10
c. Teori motivasi Terkait dengan Kinerja.....	11
d. Fungsi Motivasi Kerja Guru.....	15
e. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru.....	17
f. Indikator motivasi kerja.....	20

2. Kinerja Guru .....	21
a. Pengertian Kinerja guru .....	21
b. Faktor yang mempengaruhi kinerja.....	23
c. Pengukuran Kinerja .....	25
d. Indikator Kinerja Guru .....	26
3. pengaruh motivasi kerja dengan kinerja guru .....	29
B. Kerangka Pikir .....	30
C. Hipotesis .....	31
<b>BAB III : METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	32
B. Variabel dan Desain Penelitian.....	33
C. Definisi Operasional .....	34
D. Populasi dan Sampel .....	35
E. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data.....	38
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
A. Hasil Penelitian .....	50
1. Hasil Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian .....	50
2. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	54
c. Uji Hipotesis .....	56
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	57
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>63</b>
A. KESIMPULAN .....	63
B. SARAN .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>66</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>69</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>98</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Indikator Motivasi Kerja	19
Tabel 2.2 Indikator Kinerja Guru	26
Tabel 3.1 Jumlah guru SMK Negeri Se-Kota Makassar	35
Tabel 3.2 Jumlah SMK Negeri Se-Kota Makassar	37
Tabel 3.3 Skor alternative jawaban angket	40
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen	41
Tabel 3.5 Hasil uji realibilitas	44
Tabel 4.1 Hasil analisis deskriptif variable X dan Y	50
Tabel 4.2 Distribusi skor motivasi kerja guru (X)	51
Tabel 4.3 Distribusi skor motivasi instrinsik guru	51
Tabel 4.4 Distribusi skor motivasi ekstrinsik	52
Tabel 4.5 Distribusi skor kinerja guru (Y)	52
Tabel 4.6 Distribusi skor perencanaan program kegiatan pembelajaran guru	53
Tabel 4.7 Distribusi skor pelaksanaan kegiatan pembelajaran	53
Tabel 4.8 Distribusi skor evaluasi/penilaian pembelajaran	54
Tabel 4.9 Hasil uji normalitas	55
Tabel 4.10 Hasil uji linearitas motivasi kerja terhadap kinerja guru	56
Tabel 4.11 Hasil analisis regresi sederhana motivasi kerja terhadap kinerja guru	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Skema Kerangka Pikir	29
Gambar 3.1 Skema Desain Penelitian	32

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kisi-kisi instrimen penelitian	70
Lampiran 2	Instrumen peneitian	72
Lampiran 3	Hasi uji validasi angket	77
Lampiran 4	Dokumentasi selama penelitian	81
Lampiran 5	Persuratan	83

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan pada hakekatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna pencapaian tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera.

Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa:

pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang dimiliki dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Untuk merealisasikan tujuan pendidikan yang diamanatkan oleh Undang- Undang Sistem Pendidikan Nasional tersebut pemerintah menjabarkan dalam program pengembangan sistem pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (pendidikan formal), pendidikan nonformal serta pendidikan informal).

Di dalam proses pembelajaran di sekolah guru sebagai sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang paling penting sehingga merekalah yang akan memperoleh kesejahteraan utama atas jerih payahnya. Menurut (Supardi, 2014:18) “Guru yang memiliki kinerja adalah guru yang memiliki kecakapan pembelajaran, wawasan keilmuan yang mantap, wawasan sosial yang luas, dan bersikap positif terhadap pekerjaannya”, kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen yang ada di sekolah, apakah itu kepala sekolah, guru, tenaga



kependidikan, maupun peserta didik, serta iklim yang ada disekolah. (Mangkunegara, 2009:23) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang baik akan menghasilkan hal yang positif, namun sebaliknya jika kinerja buruk maka akan menghasilkan hal yang kurang baik pula. Guru salah satu faktor mendasar yang menentukan tercapainya Pendidikan Nasional maka peran guru menjadi salah satu komponen yang penting dan strategis melalui kinerjanya. Dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang “Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran”.

Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, Rendahnya kinerja guru dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya visi di suatu sekolah. Sekolah yang seperti itu, tidak akan mampu menghasilkan lulusan yang unggul dan memiliki daya saing di kancah global seperti sekarang ini. Oleh karena itu, kinerja guru harus dikelola dengan baik dan dijaga agar tidak mengalami penurunan. Bahkan, seharusnya selalu diperhatikan agar mengalami peningkatan secara terus menerus. Menurut Randal S.Schuler dan Susan E “ada dua strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu pelatihan dan motivasi kerja”

(Sinambela 2012:213). Dikuatkan lagi oleh pendapat Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2006) “faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi”.

Berpijak dari penjelasan diatas, maka peneliti menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Dalam melaksanakan tugas, guru dipengaruhi oleh dorongan diri, baik dari dalam diri individu dan dari luar individu, dorongan yang dimaksud di sini adalah motivasi.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal mempunyai peran yang sangat mendukung dalam mencetak tenaga kependidikan. Profesionalisme tenaga kependidikan termasuk tenaga keguruan menjadi suatu keniscayaan terutama tatkala pendidikan dalam pembelajaran semakin diakui keberadaannya oleh masyarakat.

Dalam melaksanakan tugas, guru dipengaruhi oleh dorongan diri dalam diri individu dan dari luar individu. Dorongan yang dimaksud disini adalah motivasi.

Menurut (Uno, 2008:34) Motivasi dapat dinilai sebagai daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dari beberapa pandangan tentang motivasi semuanya diarahkan pada munculnya dorongan untuk mencapai tujuan. Dalam kaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah yang ingin menggerakkan guru untuk mengerjakan tugasnya haruslah mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang maksimal.

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama. Masing-masing pihak berkerja menurut aturan dan ukuran yang

ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, serta saling menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional. Motivasi kerja tampak seperti kebutuhan pokok manusia, dan motivasi kerja sebagai intensif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan.

Memberikan motivasi terhadap guru berarti menggerakkan guru untuk melakukan sesuatu atau ingin melakukan sesuatu. Di dalam kegiatan belajar mengajar peranan motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik sangat diperlukan. Dengan motivasi, guru dapat mengembangkan aktivitas dan inisiatif, dapat mengarahkan dan memelihara ketekunan dalam melakukan kegiatan belajar.

Dari uraian diatas, dapat dilihat bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di sekolah. Sekolah menengah kejuruan (SMK) merupakan pendidikan pada jenjang menengah yang mengutamakan pengembangan keterampilan siswa. Keterampilan yang dimiliki merupakan hasil dari pembelajaran di sekolah maupun di industri. Komponen yang paling berperan penting yaitu pengajar atau guru, terutama yang berkenaan dengan kinerja dalam menampilkan kemampuan profesionalnya. Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja guru.

Observasi dan wawancara awal yang dilakukan di salah satu SMK Negeri yaitu SMK Negeri 7 Makassar pada tanggal 05 April 2019, bahwasannya Kinerja Guru di SMK tersebut sudah berjalan dengan baik. Salah satu guru juga mengatakan bahwa kinerja guru dibutuhkan oleh sebab itu salah satu upaya agar kinerja guru meningkat

yaitu kepala sekolah mengadakan breafing setiap hari senin setelah upacara bendera dilaksanakan, harapannya agar terdapat perubahan-perubahan yang lebih maju dalam proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru-guru.

Mengenai hal tersebut sebagaimana telah dilakukan pada penelitian terdahulu yang diantaranya dilakukan oleh Lia Yulia (2016), Universitas Negeri Yogyakarta dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten, hasil penelitian: Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten. Dibuktikan dengan koefisien korelasi ( $r_{x1y}$ ) sebesar 0,468 koefisien determinasi ( $r^2_{x1y}$ ) sebesar 0,219, dan *thitung* sebesar 2,482 lebih besar dari *ttabel* sebesar 1,71714 ( $2,482 > 1,71714$ ) pada taraf signifikansi 5% dengan  $N=24$ .

Kemudian Cici Asterya Dewi (2013), Universitas Negeri Semarang dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer di SMAN Rumpun IPS Se-Kacamatan Temanggung, Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru, hasil penelitian : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer. Hasil penelitian diketahui motivasi kerja menghasilkan koefisien regresi 0,381 dan tingkat signifikan sebesar  $0,038 < 0,05$ .

Mustika Sulistio Ningsih (2017) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA AL-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung, hasil penelitian : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer.

Hasil penelitian diketahui motivasi kerja menghasilkan koefisien regresi 0,381 dan tingkat signifikan sebesar  $0,038 < 0,05$ .

Secara umum dari ketiga hasil penelitian terdahulu membahas mengenai pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja guru dalam rangka motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang dimiliki oleh setiap guru. Jika dilihat dari hasil observasi yang peneliti lakukan bahwa kinerja guru sudah baik namun masih membutuhkan perkembangan.

Menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai strategi untuk meningkatkan kinerja guru dan peneliti memilih variabel motivasi sebagai salah satu indikator yang dirasa memiliki pengaruh terhadap kinerja. Sehingga penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Se- Kota Makassar. Lokasi untuk penelitian ini adalah di SMK Negeri Se- Kota Makassar karena menyadari SMK Negeri di Kota Makassar merupakan sekolah kejuruan yang memiliki peminat tidak sedikit, karena itu guru dituntut untuk terus memberikan kinerja yang baik kepada semua konsumen demi menjaga nama baik sekolah.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja guru di SMK Negeri Se-Kota Makassar ?
2. Bagaimana gambaran Kinerja guru di SMK Negeri Se-Kota Makassar ?

3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri Se- Kota Makassar?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran mengenai motivasi kerja guru di SMK Negeri Se-Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui gambaran mengenai kinerja guru di SMK Negeri Se-Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri Se-Kota Makassar

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dari dua sisi: teoritis dan praktis sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Teoretis**

Hasil penelitian ini diharapkan menambah hasanah literatur yang menyangkut teori motivasi yang dikaitkan dengan kinerja guru.

#### **2. Manfaat Praktis**

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

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dorongan bagi kepala sekolah untuk senantiasa meningkatkan motivasi kerja bagi guru-guru.

b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pendorong bagi guru-guru untuk senantiasa berupaya meningkatkan motivasinya dalam melaksanakan tugasnya.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini menjadi bahan untuk menyusun skripsi dan bagi penulis adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapatkan gelar sarjana pendidikan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS**

#### **A. Tinjauan Pustaka**

##### **1. Motivasi**

###### **a. Pengertian Motivasi**

Setiap manusia bertindak selalu disebabkan oleh faktor-faktor yang datang dari luar dirinya yang juga ditentukan oleh faktor-faktor yang ada dalam diri manusia itu sendiri, daya pendorong itu adalah motivasi. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam (Wibowo, 2017: 322) “Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*”. Sementara itu (Suharsaputra, 2013: 57) motivasi adalah, “energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan”. Disamping itu, Usman dalam Suharsaputra (2013: 58) menjelaskan bahwa motivasi adalah, “proses psikis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu”. Motivasi dapat bersumber dari dorongan dalam diri maupun dari luar diri seseorang.

Vroom dalam Murti dan Srimulyani (2013:12) berpendapat bahwa “motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya”. Sedangkan menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2017: 323) “motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan”. Berdasarkan beberapa pengertian motivasi maka dapat



disimpulkan motivasi adalah salah satu faktor dalam diri seseorang yang dapat memberikan dorongan untuk melakukan sesuatu.

### **b. Pengertian Motivasi Kerja Guru**

Secara umum semua orang membutuhkan motivasi untuk dapat giat bekerja. Orang akan bersemangat melakukan segala aktivitas ketika dalam dirinya telah ada motivasi yang tinggi. Hamalik (2004: 179) menegaskan bahwa, “motivasi sangat penting karena seseorang yang mempunyai motivasi akan lebih berhasil daripada seseorang yang tidak mempunyai motivasi”. Bekerja pun membutuhkan motivasi yang disebut dengan motivasi kerja.

Menurut Wahyudi (2012: 101), “motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilaku, memberikan semangat kerja yang tinggi untuk memenuhi tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien”. Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor dalam diri seorang guru yang dapat memberikan semangat kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Uno (2013 :72), “motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Motivasi kerja guru adalah suatu hal yang dibutuhkan guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru dalam melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guru akan bergerak mengerjakan pekerjaan apabila ada yang memotivasi baik dari dalam diri maupun dari luar.

Motivasi kerja guru menurut Fathurrohman dan Aa Suryana (2012: 63), adalah “dorongan bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan agar tercapai tujuan pekerjaan sesuai dengan rencana”. Motivasi kerja guru merupakan dorongan untuk senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan rencana. Motivasi kerja membuat guru menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai rencana dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **c. Teori motivasi Terkait dengan Kinerja**

#### 1) Teori Motivasi Lama

Terdapat beberapa teori mengenai motivasi antara lain teori hierarki kebutuhan (*hierarky of needs*) milik Abraham Maslow, Teori X dan Y serta teori dua faktor (Robbins, 2018) :

##### a) Teori hierarki kebutuhan (*hierarky of needs*).

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

- (1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological*) meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
- (2) Kebutuhan akan rasa aman (*safety*) meliputi rasa ingin dilindungidari bahaya fisik dan emosional

- (3) Kebutuhan sosial (*social*) meliputi rasa kasih sayang, kepedulian penerimaan dan persahabatan.
- (4) Kebutuhan akan penghargaan (*esteem*) meliputi faktor-faktor penghargaan intrinsik seperti hormat diri, otonomi dan pencapaian dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian
- (5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) yaitu dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kevakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

b) Teori X dan Y

Dauglas McGregor dalam (Robbins, 2018) mengemukakan dua pandangan nyata mengenai manusia, pandangan pertama negatif disebut Teori X dan yang kedua positif disebut teori Y. Menurut teori X ada empat asumsi yang dimiliki oleh manajer adalah :

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

Sedangkan menurut teori Y ada empat asumsi positif yaitu :

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

c) Teori dua faktor

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

2) Teori Motivasi Kontemporer

Teori kebutuhan McClelland dikembangkan oleh David McClelland (Robbins, 2018). Teori Motivasi McClelland mengemukakan teorinya yaitu *McClelland's Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Berprestasi McClelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial . Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan

dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena dorongan oleh : (1) kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat, (2) harapan keberhasilannya, dan (3) nilai insentif yang terlekat pada tujuan. Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah :

- (1) Kebutuhan akan prestasi (*need,for achievement = nAch*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, n Ach akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberi kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.
- (2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for Affiliation = n Af*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja, seseorang. Oleh karena itu, n. Af ini merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal : kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Seseorang karena kebutuhan n Af akan memotivasi

dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

- (3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need,for Power = n Pow*). Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. N Pow akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

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

#### **d. Fungsi Motivasi Kerja Guru**

Motivasi yang berada dalam diri seseorang perlu untuk selalu ditingkatkan. Tanpa adanya motivasi seseorang tidak akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Begitu pun dengan orang yang bekerja, motivasi sangat diperlukan. Orang yang memiliki motivasi akan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Fungsi motivasi menurut Purwanto (2010: 70) yaitu:

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat/bertindak. Motivasi itu berfungsi sebagai penggerak atau sebagai motor yang memberikan energi (kekuatan) kepada seseorang untuk melakukan suatu tugas.
- 2) Motivasi itu menentukan arah perbuatan. Yakni ke arah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita. Motivasi mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai

tujuan itu. Makin jelas tujuan itu, makin jelas pula terbentang jalan yang harus ditempuh.

- 3) Motivasi menyeleksi perbuatan kita. Artinya menentukan perbuatan-perbuatan yang harus dilakukan, yang serasi, guna mencapai tujuan itu dengan mengenyampingkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.

Fungsi motivasi kerja guru yaitu sebagai penggerak yang mendorong guru untuk melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan, menentukan arah perbuatan sesuai dengan rangkaian tujuan yang telah dirumuskan, dan menyeleksi perbuatan dengan menyisihkan kegiatan-kegiatan yang tidak bermanfaat dalam penyelesaian pekerjaan.

Adapun fungsi motivasi menurut Hamalik (2004: 161) yaitu:

- 1) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan.
- 2) Sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan.
- 3) sebagai penggerak. Ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Motivasi kerja guru berfungsi untuk mendorong guru sehingga timbul suatu perbuatan seperti mengerjakan pekerjaan secara berkala. Sebagai pengarah dan penggerak dalam pencapaian tujuan yaitu terselesaikannya pekerjaan. Apabila fungsi tersebut telah berjalan akan menentukan cepat atau lambatnya suatu penyelesaian pekerjaan.

Menurut Nana (2009: 62), "motivasi memiliki dua fungsi, yaitu: pertama mengarahkan atau *directional function*, kedua mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan atau *activating and energizing function*". Motivasi kerja guru berfungsi

untuk mengarahkan, mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan guru. Pemberian motivasi pada guru dalam rangka penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik akan mengarahkan, mengaktifkan, dan meningkatkan kinerja guru tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru memberikan fungsi mendorong guru untuk bertindak, menentukan arah perbuatan, menyeleksi perbuatan, dan penggerak pada diri guru dalam mencapai tujuan.

#### **e. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru**

Motivasi sangat berfungsi bagi seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi berada dalam diri seseorang sehingga perlu untuk selalu ditingkatkan. Tanpa adanya motivasi seseorang tidak akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Begitu pun dengan guru sebagai pengemban tugas untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas perlu memiliki motivasi kerja. Guru yang memiliki motivasi kerja akan selalu meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam (Uno, 2013 :71) menjelaskan bahwa motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru besarnya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya.

Motivasi kerja setiap guru berbeda, hal ini dapat terlihat dari banyaknya kegiatan yang diikuti baik di sekolah maupun di luar sekolah dan prestasi yang telah dicapainya. Guru yang aktif mencerminkan bahwa guru tersebut memiliki semangat yang tinggi untuk meningkatkan kualitas diri. Guru yang memiliki prestasi berarti



guru tersebut memiliki pandangan bahwa tugasnya tidak hanya mengajar di sekolah tetapi perlu mengembangkan diri.

Wahyudi (2012 :11) menjelaskan pula bahwa, “para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi yang positif akan menumbuhkan semangat guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya”. Pemberian motivasi yang positif dari luar baik dari lembaga maupun dari kepala sekolah dapat meningkatkan semangat kerja bagi guru. Pemberian motivasi ini dapat berupa lingkungan kerja yang nyaman, kesempatan untuk mengaktualisasi diri, maupun penghargaan (*reward*) yang diberikan.

Motivasi kerja guru dipengaruhi pula oleh faktor-faktor tertentu. Menurut Nana (2009: 61) motivasi terbentuk oleh tenaga-tenaga yang bersumber dari dalam dan luar diri individu berupa:

- 1) Desakan (*drive*), adalah dorongan yang diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan jasmaniah.
- 2) Motif (*motive*), adalah dorongan yang terarah kepada pemenuhan psikis atau rohaniyah.
- 3) Kebutuhan (*need*), adalah suatu keadaan dimana individu merasakan adanya kekurangan, atau ketiadaan sesuatu yang diperlukannya.
- 4) Keinginan (*wish*), adalah harapan untuk mendapatkan atau memiliki sesuatu yang dibutuhkan.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru bersumber dari dalam dan luar diri berupa desakan yaitu untuk memenuhi kebutuhan jasmani, motif yaitu untuk memenuhi kebutuhan psikis atau rohaniyah, kebutuhan yaitu untuk memenuhi kekurangan atau ketiadaan sesuatu yang diperlukannya, dan keinginan yaitu mendapatkan sesuatu sebagai imbalan.

Menurut Uno ( 2013: 10) motivasi terbentuk karena, “adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, adanya lingkungan yang baik dan adanya kegiatan yang menarik”. Motivasi kerja guru terbentuk karena adanya hasrat dan keinginan untuk bekerja, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan pekerjaan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, serta adanya lingkungan yang baik dan adanya kegiatan yang menarik.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru diantaranya desakan, motif, adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, dan adanya kegiatan yang menarik.

## f. Indikator motivasi kerja

Uno (2006:15) Adapun indikator yang dapat dilihat dari motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilihat dalam table dibawah ini.

Table 2.1 : indikator motivasi kerja

Indikator
Motivasi Intrinsik
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.</li> <li>2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas</li> <li>3. Memiliki tujuan yang jelas</li> <li>4. Ada umpan balik dari peserta didik</li> <li>5. Memiliki perasaan yang senang dalam bekerja</li> </ol>
Motivasi Ekstrinsik
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya</li> <li>2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dia kerjakan</li> <li>3. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh reward</li> <li>4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian</li> </ol>

Macam-macam motivasi kerja dilihat dari segi sumber timbulnya dapat digolongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut: (Sardiman 2014: 42)

### 1) Motivasi Intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi instrinsik adalah, “motif-motif yang menjadi aktif atau yang berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

### 2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini mengacu kepada faktor-faktor dari luar atau dengan kata lain adanya daya penggerak yang mendorong seseorang untuk melaksanakan sesuatu tindakan atau aktivitas yang disebabkan adanya pengaruh dari luar (dorongan) dan

dari pihak lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan karena manusia lupa ataupun sengaja untuk melanggar aturan yang telah ada. Dalam hal ini maka seorang pimpinan harus memberikan motivasi.

## **2. Kinerja Guru**

### **a. Pengertian Kinerja guru**

Pendidikan akan berhasil apabila sumber daya manusia yang ada didalamnya memiliki kualitas yang baik. Kurikulum, sarana dan prasarana yang menunjang tidak akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas apabila tidak ada sumber daya manusia yang mengelolanya. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan. Peranan guru dalam menghasilkan peserta didik yang berkualitas terlihat dari optimal atau tidak kinerja guru tersebut.

Kinerja memiliki arti, “sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja” (Depdiknas, 2001: 700). Faisal (2015:5) mengemukakan bahwa kinerja adalah, “sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan”. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang mulai dari unsur kegiatan input, proses, output dan bahkan outcome. Suyadi dan Dewi (2017:2) “performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2),

menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa “standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran”.

Menurut Supardi (2014: 54), “kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik”. Kinerja guru merujuk pada kemampuan guru untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan lembaga pendidikan yaitu melaksanakan pembelajaran untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Kinerja dalam lembaga pendidikan lebih merujuk pada kinerja guru yang memiliki peran dalam menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Wahyudi (2012:

8) memaparkan bahwa:

Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

Kinerja guru lebih menekankan pada hasil kerja yang telah dicapai guru baik secara kualitas maupun kuantitas dalam proses pembelajaran selama ini sesuai dengan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

Selanjutnya, Yamin dan Maisah (2010 :87), menjelaskan bahwa, kinerja pengajar adalah menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik ke arah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-psikologis.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja guru secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tujuan pendidikan yang ditunjukkan oleh kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

#### **b. Faktor yang mempengaruhi kinerja**

Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor tersebut dari dalam diri maupun dari luar diri seorang guru. Menurut Wahyudi (2012: 9), “faktor motivasi kerja guru sangat berpengaruh terhadap kinerja guru”. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, sedangkan guru yang tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi tidak akan mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut Simanjuntak (2005:221), “Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan dalam 3 kelompok yaitu kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

##### 1) Faktor kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam 2 golongan yaitu

kemampuan dan keterampilan kerja, dan motivasi dan etos kerja.

- 2) Faktor dukungan organisasi  
Kinerja setiap orang jugatergantungan pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasaana kerja, pemilihan tekhnologi, kenyamana lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setia orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.
- 3) Faktor dukungan manajemen  
Kinerja sekolah dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atan pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan munumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh Guru untuk bekerja secara optimal.

Sementara itu Gibson dalam Suharsaputra (2013:169) memberikan gambaran lebih rinci dan komprehensif tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap performance/kinerja, yaitu:

- 1) Variable Individu, meliputi kemampuan, keterampilan, mental fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografi (umur, asal-usul dan jenis kelamin).
- 2) Variable organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan.
- 3) Variable psikologis, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Lebih spesifik menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya (Martinis Yamin dan Maisah, 2010: 129-130) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:

- 1) Faktor personal/individu, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu guru.

- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi,
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan ekstrinsik dan intrinsik.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi motivasi kerja guru, pendidikan, keterampilan, manajemen, tingkat penghasilan yang memadai, kepemimpinan, jaminan sosial, lingkungan kerja, dan kualitas sarana pembelajaran. Berdasarkan faktor-faktor tersebut peneliti tertarik untuk mengambil motivasi sebagai indikator dalam penelitiannya.

### **c. Pengukuran Kinerja**

Atas dasar hasil pengukuran dapat dilakukan penilaian atau *appraisal* atas kinerja individu, tim atau organisasi. Penilaian kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Pengukuran kinerja dimaksudkan untuk memudahkan penilaian kinerja Guru, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Menurut Darmadi (2010:60-61) “ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral dipundaknya”. Semua



itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggung jawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Menurut Isjoni dalam Basrowi (2010:63) ukuran kinerja guru dapat dilihat dari beberapa hal yaitu:

- a. Rasa tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah,
- b. Profesi yang diembanya
- c. Rasa tanggung jawab moral yang diembanya,
- d. Kepatuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruan di dalam maupun diluar kelas,
- e. Mempersiapkan semua kelengkapan pengajaran,
- f. Mempertimbangkan metodologi pengajaran, media pengajaran, dan alat penilaian yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi.

Sementara itu Riva'i dalam Supardi (2013:70-71) aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga, yaitu kemampuan teknik, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal.

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

#### **d. Indikator Kinerja Guru**

Adapun beberapa indikator kinerja guru yang dibuat oleh Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas, 2008:21) sebagai berikut:

Table 2.2 : indikator kinerja guru

Indikator Kinerja Guru
1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran
2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
3) Evaluasi/ penilaian pembelajaran

#### 1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Mujahidin (2016:8) Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari, Identitas Silabus, Standar Kompetensi (SK), Kompetensi Dasar (KD), Materi Pelajaran, Kegiatan pembelajaran, Indikator, Alokasi waktu, Sumber Pembelajaran. Program pembelajaran jangka waktu singkat sering dikenal dengan istilah RPP, yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus, ditandai oleh adanya komponen-komponen, Identitas RPP, Standar Kompetensi (SK), Kompetensi Dasar (KD), Indikator, Tujuan Pembelajaran, Materi Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Langkah-Langkah Kegiatan, Sumber pembelajaran, penilaian.

#### 2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

- a) Pengelolaan Kelas Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa.
- b) Penggunaan Media dan Sumber Belajar Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, dan media visual. Tetapi kemampuan guru disini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya. Dalam kenyataannya dilapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada (by utilization) seperti globe, peta, gambar dan sebagainya, atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran (by design) seperti membuat media foto, film, pembelajaran berbasis komputer, dan sebagainya.
- c) Penggunaan Metode Pembelajaran Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan

pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa, dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

### 3). Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi yang meliputi kegiatan remedial dan kegiatan perbaikan program pembelajaran. Penilaian hasil belajar mengajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan.

### **3. pengaruh motivasi kerja dengan kinerja guru**

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Begitu pula dengan Lawler dan Porter (1995) dalam Uno dan Lamatenggo (2012:61) kinerja merupakan *Sucesfull role achivement* yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. Pengertian ini menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

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

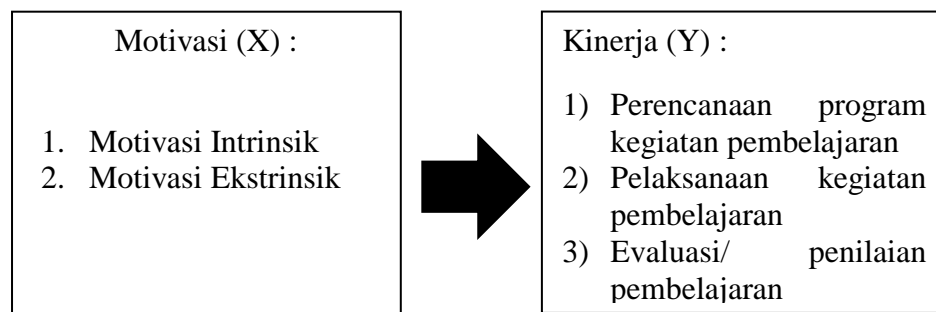
kinerja. Tercapainya suatu harapan yang dimiliki seseorang merupakan keberhasilan kinerja.

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

## B. Kerangka Pikir

Sugiyono (2009 : 90) mengemukakan bahwa kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Berdasarkan landasan teori, maka dapat disusun suatu kerangka pikir dalam penelitian ini, seperti yang disajikan sebagai berikut:



Gambar 2.3 Skema Kerangka Pikir

Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah motivasi kerja guru. Upaya peningkatan kinerja guru harus didorong oleh motivasi kerja guru yang tinggi baik dari dalam maupun luar guru sehingga membentuk kinerja guru yang optimal. Motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru karena semakin tinggi motivasi kerja guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Adanya motivasi kerja guru yang tinggi maka guru akan selalu berusaha melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tujuan sekolah.

### **C. Hipotesis**

Berdasarkan uraian penjelasan yang terdapat dalam tinjauan pustaka, maupun kerangka pikir maka dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis penelitian bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri se-Kota Makassar, terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja guru di SMK Negeri Se-Kota Makassar.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

##### **1. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang dapat diukur dengan angka mulai dari pengumpulan data sampai dengan pembahasan terhadap hasil penelitiannya kemudian diolah menggunakan rumus statistik. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016: 8) bahwa:

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

##### **2. Jenis penelitian**

Adapun jenis penelitian yang dipilih adalah jenis penelitian *ex-post facto*. Menurut Sugiyono (2010:7) “*ex-post facto* merupakan suatu jenis penelitian untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut”. Jenis penelitian ini dipilih dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negei se-Kota Makassar.

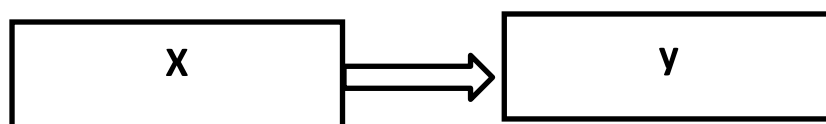
## B. Variabel dan Desain Penelitian

### 1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016: 38) bahwa “variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yaitu Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja yang disimbolkan dengan (X), dan variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Guru di SMK Negeri se-Kota Makassar disimbolkan dengan (Y).

### 2. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu desain deskriptif. Penelitian deskriptif digunakan untuk memperoleh informasi mengenai status fenomena variabel atau kondisi situasi. Pada penelitian ini, peneliti berusaha mencari tahu pengaruh antara variabel bebas (x) dan variabel terikat (y).



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Ket:

X= Motivasi Kerja

Y= Kinerja Guru



### **C. Definisi Operasional**

Definisi operasional bertujuan untuk mempermudah peneliti memperoleh gambaran tentang variabel yang akan diamati, sehingga dengan adanya definisi operasional maka akan memperjelas ruang lingkup variabel penelitian.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar. Secara operasional, definisi variabel penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **a. Motivasi Kerja (X)**

Motivasi Kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk menggerakkan seseorang melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun indikator dalam variable ini yaitu: motivasi intrinsik meliputi, tanggung jawab guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas, ada umpan balik dari peserta didik, dan memiliki perasaan yang senang dalam bekerja, dan motivasi ekstrinsik meliputi, selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dia kerjakan, bekerja dengan harapan ingin memperoleh reward, dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian.

#### **b. Kinerja guru (Y)**

Hasil kerja guru secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tujuan pendidikan, yang ditunjukkan oleh kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas dan

tanggung jawabnya sebagai pendidik. Adapun indikator pada variable ini yaitu: perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi/penilaian pembelajaran.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jika seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut dengan studi populasi atau studi sensus (Arikunto, 2010:173). Sedangkan menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012:13) bahwa “Populasi adalah wilayah generasasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian berdasarkan surat keputusan kepala sekolah menengah kejuruan negeri se-kota Makassar yaitu seluruh guru SMK NEGERI SE-KOTA MAKASSAR dengan jumlah SMK Negeri sebanyak 10 dan jumlah keseluruhan guru sebanyak 744 guru.

Table 3.1 Jumlah guru SMK Negeri Se-Kota Makassar

NAMA SEKOLAH	STATUS GURU		JUMLAH GURU
	Produktif	Umum	
SMK NEGERI 1 MAKASSAR	43	30	73
SMK NEGERI 2 MAKASSAR	44	49	93
SMK NEGERI 3 MAKASSAR	40	36	76
SMK NEGERI 4 MAKASSAR	38	42	80
SMK NEGERI 5 MAKASSAR	60	59	119
SMK NEGERI 6 MAKASSAR	41	17	58
SMK NEGERI 7 MAKASSAR	27	24	51
SMK NEGERI 8 MAKASSAR	46	39	85
SMK NEGERI 9 MAKASSAR	13	16	29
SMK NEGERI 10 MAKASSAR	45	35	80
jumlah			744

Sumber :SK tugas beban mengajar guru

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki sifat-sifat yang sama dari obyek yang merupakan sumber data Sukandarrumidi (2012:50). Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili. Oleh karena itu populasi dalam penelitian ini besar maka peneliti menarik sampel untuk mewakili menggunakan yaitu Teknik Solvin dimana teknik ini adalah teknik untuk menghitung jumlah sampel minimal Siregar (2014:61).

Ditentukan dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{744}{1 + 744(0,1)^2}$$

$$n = \frac{744}{8,44}$$

$$n = 88,151 = 88 \text{ Orang}$$

n : Sampel

N : Populasi

e : Tingkat Kesalahan 10%

Maka dapat disimpulkan sampel dari penelitian ini sebanyak 88,151 responden atau dibulatkan menjadi 88 sampel.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yaitu *random sampling* dimana suatu teknik pengambilan sampel secara acak dengan jumlah yang proporsional untuk setiap sub populasi sesuai dengan ukuran populasinya. Adapun rumus dalam pengambilan sampel pada setiap kecamatan adalah:

$$n_i = \frac{N_i \times n}{N}$$

Keterangan :

$n_i$  = Jumlah sampel menurut SMK Negeri

$n$  = Jumlah sampel seluruhnya

$N_i$  = Jumlah populasi menurut SMK Negeri

$N$  = Jumlah populasi seluruhnya

Penyebaran sampel dan gambaran populasi berdasarkan setiap SMK Negeri yang telah ditetapkan dan tertera pada tabel sedangkan penetapan responden yang akan dijadikan obyek penelitian dilakukan secara acak sesuai dengan karakteristik responden yang telah ditentukan.

Table 3.2 Jumlah SMK Negeri Se-Kota Makassar

Proporsi	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Ukuran Sample
(73x88)/744	SMK NEGERI 1 MAKASSAR	73	9
(93x88)/744	SMK NEGERI 2 MAKASSAR	93	11
(76x88)/744	SMK NEGERI 3 MAKASSAR	76	9
(80x88)/744	SMK NEGERI 4 MAKASSAR	80	9
(119x88)/744	SMK NEGERI 5 MAKASSAR	119	14
(58x88)/744	SMK NEGERI 6 MAKASSAR	58	7
(51x88)/744	SMK NEGERI 7 MAKASSAR	51	6
(85x88)/744	SMK NEGERI 8 MAKASSAR	85	10
(29x88)/744	SMK NEGERI 9 MAKASSAR	29	4
(80x88)/744	SMK NEGERI 10 MAKASSAR	80	9
	Jumlah	744	88

## E. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data

### 1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dapat digunakan peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian tersebut. Arikunto (2006:223) menyatakan bahwa kegiatan mengumpulkan data merupakan pekerjaan yang penting dalam meneliti.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti Agar data yang diperoleh dalam penelitian benar-benar akurat dan dapat dipertanggungjawabkan, yaitu:

**a. Kuesioner (Angket)**

Teknik pengumpulan data menggunakan angket merupakan teknik utama yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini. Angket merupakan salah satu cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data dengan menyebarkan data yang berisi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017: 199) bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket yang akan digunakan merupakan angket tertutup sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan sesuai dengan pertanyaan yang diajukan.

Dalam pengukuran setiap variabel digunakan skala likert, skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skala likert memiliki 2 bentuk pernyataan, yaitu pernyataan positif dan negatif. Pernyataan positif diberi skor 4, 3, 2, dan 1, sedangkan bentuk pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, dan 4.

Tabel 3.3 Skor alternatif jawaban angket

Jawaban	Bobot/Skor	
	Pernyataan/Pertanyaan positif	Pernyataan/Pertanyaan negatif
(SS) Sangat Setuju	4	1
(S) Setuju	3	2
(TS) Tidak Setuju	2	3
(STS) Sangat Tidak Setuju	1	4

(Sumber: Arikunto (2007: 129)).

### b. Penyusunan Instrumen

Angket yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini disusun oleh peneliti dengan didampingi oleh dosen pembimbing.

### c. Validitas Instrumen

Sebelum instrumen digunakan, terlebih dahulu dilakukan validitas instrumen. Analisis validitas instrumen ini dilakukan dengan cara didampingi dan dibimbing langsung oleh salah satu dosen validator.

### c. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 2006: 231). Teknik dokumentasi digunakan peneliti untuk memperoleh data-data pendukung untuk memperkuat data yang diperoleh saat melakukan penelitian seperti data mengenai lokasi penelitian.

## 2. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu menggunakan koesioner (angket) yang berisi pernyataan yang berkaitan dengan indikator Motivasi Kerja dan Kinerja Guru seperti pada yang terlampir..

Tabel 3.4 kisi-kisi instrumen

Variabel	Indikator	Sub Indikator	jumlah pernyataan
Motivasi Kerja	1 Motivasi Intrinsik	1.1 Tanggung Jawab guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar	2 butir
		1.2 Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	3 butir
		1.3 Memiliki tujuan yang jelas	2 butir
		1.4 Ada umpan balik dari peserta didik	1 butir
		1.5 Memiliki perasaan yang senang dalam bekerja	2 butir
	2 Motivasi Ekstrinsik	2.1 Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya	4 butir
		2.2 Senang memperoleh pujian dari apa yang dia kerjakan	1 butir
		2.3 Bekerja dengan harapan ingin memperoleh reward	1 butir
		2.4 Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian	1 butir



<b>Kinerja Guru</b>	<b>1</b>	<b>Perencanaan Program kegiatan pembelajaran</b>	1.1	Penguasaan bahan ajar	2 butir
			1.2	Penyusunan program kegiatan pembelajaran	2 butir
	<b>2</b>	<b>Pelaksanaan kegiatan pembelajaran</b>	2.1	Pengelolaan kelas	5 butir
			2.2	Penggunaan metode pembelajaran	4 butir
			2.3	Penggunaan media dan sumber belajar	3 butir
	<b>3</b>	<b>Evaluasi/penilaian pembelajaran</b>	3.1	Evaluasi proses belajar	3 butir
			3.2	Evaluasi hasil belajar	3 butir

#### a. Uji coba instrument

Sebelum instrument digunakan, terlebih dahulu dilakukan validitas instrument. Analisis validitas instrument ini dilakukan dengan cara validitas ahli dengan salah satu dosen yang dipercayai untuk memvalidasi angket peneliti sebelum digunakan di lapangan sebagai buktinya ada dilampiran.

#### 1) Uji validitas

Data dari hasil penelitian yang telah dikumpulkan melalui proses pengumpulan data tidak akan berguna jika alat ukur yang digunakan tidak memiliki validitas dan realibilitas. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Menurut Sugiyono (2016: 121) valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya

diukur.

Menurut Siregar (2017: 77) Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas intrumen dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*, sebagai berikut:

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

Keterangan:

$n$  = jumlah responden

$x$  = skor variabel (jawaban responden)

$y$  = skor total dari variabel untuk respondenn ke- $n$

Dalam melakukan uji validitas, peneliti menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 21. Data yang diteliti dikatakan valid jika signifikansinya  $< 0,05$ .

## 2) Uji Realibilitas

Reabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula (Siregar, 2017: 87). Lebih lanjut Sugiyono (2016: 121) menyatakan bahwa instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bisa digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Teknik yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik *alpha cronbach*. Teknik *alpha cronbach* adalah teknik atau rumus yang dapat digunakan untuk menentukan apakah instrumen yang digunakan dalam

penelitian ini reliabel atau tidak dan jika jawaban yang diberikan responden berbentuk skala, seperti 1-3, 1-5, 1-7 atau jawaban responden yang menginterpretasikan penilaian sikap (Siregar, 2017).

Dalam melakukan uji reliabilitas, peneliti menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 21. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitasnya ( $r_{11}$ )  $> 0,6$ .

Tabel 3.5 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	R <sub>alpha</sub>	Kriteria
1	Motivasi kerja	0,777	Reliabel
2	Kinerja Guru	0,925	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel 3.5. uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien realibilitas instrument Motivasi Kerja adalah sebesar R<sub>alpha</sub> 0,777 dan instrumen Kinerja Guru R<sub>alpha</sub> 0,925 yang berarti instrument dari kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan. Hasil olah data terlampir.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data menurut Sugiyono (2016: 244) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori,

menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Adapun teknik analisis data yang digunakan pada penelitian yaitu sebagai berikut:

### **1. Analisis Statistik Deskriptif**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang berguna untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi apa adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Prasetyo dan Miftahul Jannah (2014:43) tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk menggambarkan mekanisme sebuah proses dan menciptakan seperangkat kategori atau pola. Pada statistik deskriptif penelitian hanya menggambarkan keadaan data apa adanya melalui parameter-parameter seperti mean, median, modus, distribusi frekuensi dan ukuran statistik lainnya.

Menurut Sugiyono (2016: 147) statistik deskriptif adalah :

Statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Adapun rumus yang dapat digunakan untuk melakukan analisis statistik deskriptif yaitu Rumusan persentase menurut Sudijono (2014: 43), yaitu:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

$f$  = Frekuensi yang sedang dicari persentasenya.

$N$  = *Number of Cases* (jumlah frekuensi/ banyaknya individu)

$P$  = Angka persentase

Analisis deskriptif menggunakan rumus sturges untuk distribusi frekuensi adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah pertanyaan} \times \text{skor max} - \text{Jumlah pertanyaan} \times \text{Skor min}}{\text{Jumlah Interfal}}$$

#### b. Analisis Statistik Inferensial

Menurut Sugiyono (2016: 148) Statistik *inferensial*, (sering juga disebut statistik induktif atau statistik probabilitas), adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Dalam kegiatan penelitian, analisis statistik inferensial bertujuan untuk menguji dan memprediksi seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja sebagai variabel bebas (independent) terhadap Kinerja Guru sebagai variabel terikat (dependent) di SMK Negeri se-Kota Makassar. Berikut beberapa langkah yang dilakukan dalam

menjawab hipotesis penelitian: Syarat untuk melakukan statistic inferensial harus dilakukan uji asumsi klasik dalam hal ini uji normalitas dan uji linearitas.

**a. Uji Asumsi klasik**

1) Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Analisis normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogrov-Smirnov* dengan bantuan *IBM SPSS Statistik Version 21* dengan taraf kepercayaan 95% atau  $\alpha = 5\%$  sementara untuk kaidah pengujiannya ditetapkan: jika nilai probabilitasnya  $\geq \alpha$ , maka data tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Linearitas

Tujuan uji linieritas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dikatakan linear jika kenaikan skor variabel bebas diikuti kenaikan skor variabel terikat. Uji linieritas ini dilakukan dengan menggunakan regresi dengan taraf signifikansi 5%. Kriteria yang digunakan jika nilai signifikan *deviation from linearity* lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier. Sedangkan jika nilai signifikan *deviation from linearity* lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tidak bersifat linier.

## b. Uji Hipotesis

### 1) Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri se-Kota Makassar.

Menurut Sugiyono (2016: 188) secara umum persamaan regresi sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

X = Variabel independen (motivasi kerja)

Y = Variabel dependen (kinerja guru)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel X

### 2) Uji t

Kemudian untuk menguji hipotesis bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri Se-Kota Makassar, dilakukan perbandingan antara t-hitung dengan t-tabel dengan taraf kesalahan 0,05 (5%).

Jadi untuk koefisien korelasi (r), diuji dengan menggunakan uji statistik sebagai berikut :

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

Keterangan :

$t$  = Tingkat signifikan  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $t_{tabel}$

$r$  = Koefisien korelasi

$n$  = Banyaknya Sampel

Kemudian menentukan model keputusan dengan menggunakan statistik Uji  $t$ , dengan melihat asumsi sebagai berikut :

a. Interval keyakinan  $\alpha = 0.05$

b. Derajat kebebasan =  $n-2$

c. Dilihat hasil  $t_{tabel}$

Hasil hipotesis  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan kriteria uji sebagai berikut:

a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau P value (sig)  $< \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima (berpengaruh).

b) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau P value (sig)  $> \alpha$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak (tidak berpengaruh).

Pengolahan data dalam penelitian akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi software IBM SPSS Statisticsts versi 21 agar pengukuran data yang dihasilkan lebih akurat.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Hasil Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mendiskripsikan serta memberikan gambaran tentang data setiap variabel yang disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan menafsirkan nilai mean, median, modus, satandar deviasi dan rentang.

Data hasil penelitian untuk masing-masing variabel disajikan secara deskriptif.

Tabel 4.1 hasil analisis deskriptif variabel X dan Y

<i>Statistics</i>			
		motivasi kerja	kinerja guru
<i>N</i>	<i>Valid</i>	88	88
	<i>Missing</i>	0	0
<i>Mean</i>		47,73	60,09
<i>Median</i>		47,00	60,00
<i>Mode</i>		46	59
<i>Std. Deviation</i>		6,849	10,818
<i>Variance</i>		46,913	117,026
<i>Range</i>		33	52
<i>Minimum</i>		30	32
<i>Maximum</i>		63	84
<i>Sum</i>		4200	5288

Sumber : SPSS Statistics 21 (03 Agustus 2020).

##### a. Analisis deskriptif Motivasi kerja guru (X)

Hasil analisis data secara deskriptif pada Motivasi kerja guru sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.1 selanjutnya diolah untuk mengetahui kecenderungan nilai rata-rata.

Tabel 4.2 distribusi skor Motivasi kerja guru (X)

Rentang Skor	Kategori	frekuensi	presentasi
$55,25 < (X) \leq 68$	Sangat tinggi	11	12,5%
$42,5 < (X) \leq 55,25$	Tinggi	62	70,45%
$29,75 < (X) \leq 42,5$	Rendah	15	17,04%
$17 \leq (X) \leq 29,75$	Sangat Rendah	0	0
	N	88	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah (03 agustus 2020)

Dari data analisis deskriptif didapatkan nilai mean 47,73 yang berada pada rentang skor  $42,5 < (47,73) \leq 55,25$  dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar cenderung tinggi. Hasil ini juga dibuktikan dengan tingginya persentase pada kategori tinggi sebesar 70,45%.

Lebih jelasnya akan diurai setiap indikator dari motivasi kerja yang terdiri dari motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik.

#### 1) Analisis deskriptif motivasi instrinsik

Tabel 4.3 distribusi skor motivasi instrinsik guru

Rentang Skor	Kategori	frekuensi	presentasi
$32 < (X) \leq 40$	Sangat tinggi	8	9,09%
$25 < (X) \leq 32,5$	Tinggi	68	77,27%
$17,5 < (X) \leq 25$	Rendah	12	13,63%
$10 \leq (X) \leq 17,5$	Sangat Rendah	0	0
	N	88	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah (03 agustus 2020)

Dari data analisis deskriptif didapatkan nilai mean 28,22 yang berada pada rentang skor  $25 < (28,22) \leq 32,5$  dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi instrinsik kerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar cenderung tinggi. Hasil ini juga dibuktikan dengan tingginya persentase pada kategori tinggi sebesar 77,27%.

## 2) Analisis deskriptif motivasi ekstrinsik

Tabel 4.4 distribusi skor motivasi ekstrinsik guru

Rentang Skor	Kategori	frekuensi	presentasi
$22,75 < (X) \leq 28$	Sangat tinggi	23	26,13%
$17,5 < (X) \leq 22,75$	Tinggi	36	40,90%
$12,25 < (X) \leq 17,5$	Rendah	22	25%
$7 \leq (X) \leq 12,25$	Sangat Rendah	7	7,95%
	N	88	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah (03 Agustus 2020)

Dari data analisis deskriptif didapatkan nilai mean 19,5 yang berada pada rentang skor  $17,5 < (19,5) \leq 22,75$  dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja ekstrinsik guru di SMK Negeri se-Kota Makassar cenderung tinggi. Hasil ini juga dibuktikan dengan tingginya persentase pada kategori tinggi sebesar 40,90%.

**b. Analisis deskriptif kinerja guru (Y)**

Hasil analisis data secara deskriptif pada kinerja guru sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.1 selanjutnya diolah untuk mengetahui kecenderungan nilai rata-rata.

Tabel 4.5 distribusi skor Kinerja guru (Y)

Rentang Skor	Kategori	frekuensi	presentasi
$71,5 < (X) \leq 88$	Sangat tinggi	13	14,77%
$55 < (X) \leq 71,5$	Tinggi	49	55,68%
$38,5 < (X) \leq 55$	Rendah	23	26,13%
$22 \leq (X) \leq 38,5$	Sangat Rendah	0	3,41%
	N	88	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah (29 Juli 2020)

Dari data analisis deskriptif didapatkan nilai mean 60,09 yang berada pada rentang skor  $55 < (60,09) \leq 71,5$  dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa

kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar cenderung tinggi. Hasil ini juga dibuktikan dengan tingginya persentase pada kategori tinggi sebesar 55,68%.

Lebih jelasnya akan diurai setiap indikator dari kinerja guru yang terdiri dari perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi/penilaian pembelajaran.

1) Analisis deskriptif perencanaan program kegiatan pembelajaran

Tabel 4.6 distribusi skor perencanaan program kegiatan pembelajaran guru

Rentang Skor	Kategori	frekuensi	presentasi
$13 <(X) \leq 16$	Sangat tinggi	9	10,22%
$10 <(X) \leq 13$	Tinggi	51	57,95%
$7 <(X) \leq 10$	Rendah	25	28,40%
$4 \leq (X) \leq 7$	Sangat Rendah	3	3,40%
	N	88	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah

Dari data analisis deskriptif didapatkan nilai mean 11,02 yang berada pada rentang skor  $10 <(11,02) \leq 13$  dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan program kegiatan pembelajaran guru di SMK Negeri se-Kota Makassar cenderung tinggi. Hasil ini juga dibuktikan dengan tingginya persentase pada kategori tinggi sebesar 57,95%.

2) Analisis deskriptif pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Tabel 4.7 distribusi skor pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Rentang Skor	Kategori	frekuensi	presentasi
$39 <(X) \leq 48$	Sangat tinggi	10	11,36%
$30 <(X) \leq 39$	Tinggi	49	55,68%
$21 <(X) \leq 30$	Rendah	25	28,41%
$12 \leq (X) \leq 21$	Sangat Rendah	4	4,54%
	N	88	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah

Dari data analisis deskriptif didapatkan nilai mean 33,11 yang berada pada rentang skor  $30 < (33,11) \leq 39$  dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan pembelajaran guru di SMK Negeri se-Kota Makassar cenderung tinggi. Hasil ini juga dibuktikan dengan tingginya persentase pada kategori tinggi sebesar 55,68%.

### 3) Analisis deskriptif evaluasi/penilaian pembelajaran

Tabel 4.8 distribusi skor evaluasi/penilaian pembelajaran

Rentang Skor	Kategori	frekuensi	presentasi
$19,5 < (X) \leq 24$	Sangat tinggi	16	18,18%
$15 < (X) \leq 19,5$	Tinggi	33	37,5%
$10 < (X) \leq 15$	Rendah	31	35,22%
$6 \leq (X) \leq 10,5$	Sangat Rendah	8	9,09%
	N	88	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah

Dari data analisis deskriptif didapatkan nilai mean 15,96 yang berada pada rentang skor  $15 < (15,96) \leq 19,5$  dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi/penilaian pembelajaran guru di SMK Negeri se-Kota Makassar cenderung tinggi. Hasil ini juga dibuktikan dengan tingginya persentase pada kategori tinggi sebesar 37,5%.

Sebelum dilakukan uji inferensial, data harus dilakukan uji asumsi sebagai syarat untuk melakukan uji inferensial.

## 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil *Test of Normality Kolmogrov-Smirnov* diperoleh angka probabilitas atau asymp. Sig. (2-tailed). Dasar pengambilan keputusan jika nilai

signifikansi  $> 0,05$  maka nilai residual berdistribusi normal namun jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka nilai residual berdistribusi tidak normal. Maka dari itu nilai asymp. Sig. (2-tailed) dapat dilihat (0,358) kemudian dibandingkan dengan 0,05 yang maknanya nilai signifikansinya lebih besar dari pada 0,05 maka disimpulkan bahwa data tersebut normal.

Tabel 4.9 hasil uji normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
N		88
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	10,12103275
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,099
	<i>Positive</i>	,099
	<i>Negative</i>	-,071
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		,926
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,358

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data yang Diolah (29 Juli 2020).

#### b. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara kedua variabel tersebut. Hubungan yang linier menggambarkan bahwa perubahan pada variabel Motivasi Kerja diikuti oleh perubahan variabel Kinerja Guru. Perhitungan uji linieritas ini menggunakan bantuan program *SPSS Versi 21*. Hasil uji linieritas kedua variabel dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.10 : Hasil uji linearitas Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.

		ANOVA Table					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
		(Combined)	3809,239	20	190,462	2,003	,018
kinerja guru * motivasi kerja	Between Groups	Linearity	1269,401	1	1269,401	13,347	,001
		Deviation from Linearity	2539,837	19	133,676	1,406	,155
	Within Groups	6372,034	67	95,105			
Total		10181,273	87				

Sumber : Data yang Diolah (29 Juli 2020).

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai *sig. deviation fom linearity* sebesar  $0,155 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru.

### c. Uji Hipotesis

#### a. Analisis Regresi Linear sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk memprediksi atau menguji pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.11 : Hasil analisis regresi sederhana Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	33,474	7,682		4,357	,000
1	motivasi kerja	,558	,159	,353	3,500	,001

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber: Output SPSS 21

Pengambilan keputusan dalam uji regresi sederhana, yaitu berdasarkan nilai signifikansi : dari tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ ,

sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Atau berdasarkan nilai t: diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,500 > t_{tabel}$  1,291, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **a. Gambaran motivasi kerja di SMK Negeri se-Kota Makassar**

Secara umum semua orang membutuhkan motivasi untuk dapat giat bekerja. Orang akan bersemangat melakukan segala aktivitas ketika dalam dirinya telah ada motivasi yang tinggi. Menurut Uno (2013 :72), “motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Motivasi kerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar tergolong dalam kategori tinggi, dilihat dari banyak responden dari 88 guru jawaban mengarah pada kategori tinggi, maka data tabel frekuensi didapat nilai rata-rata nya cenderung tinggi yaitu 70,45% , yang artinya hampir semua guru menilai setuju bahwa motivasi kerja terlaksana dengan baik yang berkaitan dengan aspek motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Motivasi intrinsik pada guru berkaitan pada aspek tanggung jawab guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas, ada umpan balik dari peserta didik, dan



memiliki perasaan yang senang dalam bekerja tergolong dalam kategori tinggi dengan persentase 77,27%, yang artinya motivasi intrinsik pada guru di SMK Negeri se-Kota Makassar berjalan dengan baik.

Selanjutnya, aspek motivasi ekstrinsik juga berada pada kategori tinggi dengan persentase 40,90% dapat dilihat dari aspek guru selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dia kerjakan, bekerja dengan harapan ingin memperoleh reward, dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian.

#### **b. Gambaran Kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar**

Pendidikan akan berhasil apabila sumber daya manusia yang ada didalamnya memiliki kualitas yang baik. Kurikulum, sarana dan prasarana yang menunjang tidak akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas apabila tidak ada sumber daya manusia yang mengelolanya. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan. Peranan guru dalam menghasilkan peserta didik yang berkualitas terlihat dari optimal atau tidak kinerja guru tersebut. Kinerja memiliki arti, “sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja” (Depdiknas, 2001: 700).

Kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar tergolong dalam kategori tinggi, dilihat dari banyak responden dari 88 guru jawabannya mengarah pada kategori tinggi, maka data tabel frekuensi didapat nilai rata-rata nya cenderung tinggi yaitu 55,68%, yang artinya hampir semua guru menilai setuju bahwa kinerja guru terlaksana dengan baik.

Berkaitan dengan aspek perencanaan program kegiatan pembelajaran di SMK Negeri se-Kota Makassar sudah baik sebagian besar guru sudah menyusun program kegiatan pembelajarannya dengan memperhatikan juga mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dengan baik.

Selanjutnya, jika dilihat dari pelaksanaan kegiatan pembelajaran guru di SMK Negeri se-Kota Makassar mengadakan kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran dengan baik dibuktikan dengan data table frekuensi yang berada pada kategori tinggi.

Adapun aspek berikutnya yaitu evaluasi/penilaian pembelajaran, pada tahap ini guru dituntut memiliki kemampuan menentukan pendekatan dan cara evaluasi, pada aspek ini juga sudah baik dibuktikan dengan data yang berada pada kategori tinggi.

### **c. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar. pernyataan tersebut di dukung oleh pendapat Randal S.Schuler, Susan E (Sinabela 2012:213) bahwa salah satu strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru yaitu motivasi. Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru di SMK Negeri se-Kota makassar karena guru sudah meningkatkan kinerjanya dengan meningkatkan motivasi baik itu dari dalam ataupun dari luar dengan baik. Selain itu, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar dilihat

berdasarkan penilaian pada beberapa aspek, yaitu: mampu merencanakan kegiatan pembelajaran, guru yang memiliki kinerja yang baik tentu dapat menguasai bahan yang akan diajarkannya sebab penguasaan guru akan bahan pembelajaran sangat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Menurut Mujahidin (2016:8) kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sub variabel ini menduduki kategori tinggi yang artinya dengan motivasi kerja kegiatan kinerja Guru yang berkaitan dengan merencanakan program kegiatan pembelajaran berjalan dengan baik. Kegiatan ini dilakukan oleh guru dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan menguasai bahan ajar.

Selanjutnya, pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Seorang guru harus melakukan kegiatan pembelajaran dikelas yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Menurut Yamin dan Maisah (2010:87) Kinerja pengajar adalah menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik ke arah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-psikologis. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sub variabel ini berada pada kategori tinggi yang artinya dengan motivasi kerja kegiatan kinerja guru yang berkaitan dengan

kegiatan pembelajaran untuk menjembatani kebutuhan siswa agar menghindari kejenuhannya dalam belajar berjalan dengan baik.

Kemudian aspek Evaluasi/Penilaian Pembelajaran. Sub variabel ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi yang meliputi kegiatan remedial dan kegiatan perbaikan program pembelajaran. Menurut Supardi (2014:54) kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sub variabel ini berada pada kategori tinggi hal tersebut artinya dengan motivasi kerja kegiatan kinerja guru yang berkaitan dengan evaluasi/penilaian pembelajaran berjalan dengan baik. Kegiatan ini dilakukan oleh guru dengan tujuan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan.

Hal inipun dibuktikan dari nilai analisis regresi sederhana yaitu berdasarkan nilai signifikansi : dari tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Atau berdasarkan nilai t: diketahui nilai *thitung* 3,500 lebih besar dari *ttabel* 1,291, ( $3,500 > 1,291$ ) sehingga terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Untuk koefisien determinasi didapatkan angka koefisien *R Square* sebesar 0,125. Hal ini berarti bahwa sebesar 12,5% dapat dijelaskan oleh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sedangkan sisanya  $100\% - 12,5\% = 87,5\%$  dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel motivasi kerja. Olah data terlampir.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasannya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran motivasi kerja di SMK Negeri se-Kota Makassar baik dengan kecenderungan persentase berada pada kategori tinggi oleh karena itu motivasi kerja berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik mampu menunjang guru dalam pencapaian tujuan pembelajaran.
2. Gambaran kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar baik dengan kecenderungan persentase berada pada kategori tinggi oleh karena itu karena melalui kinerja guru mampu merencanakan program kegiatan pembelajaran mengenai pengembangan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang dipakai dalam proses pembelajaran, guru mampu melaksanakan kegiatan pembelajarn ditandai dengan kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran, serta seorang guru mampu menilai hasil belajar untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar.

## **B. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini, disampaikan saran berikut :

### **1. Bagi Guru SMK Negeri se-Kota Makassar**

- a. Guru perlu membuat media pembelajaran yang bervariasi agar siswa mendapat pengalaman dan pengetahuan yang baru dalam proses pembelajaran sehingga pembelajaran tidak monoton. Media pembelajaran tersebut dapat berupa media gambar, audio, video, benda-benda asli, maupun media dengan menggunakan aplikasi computer.
- b. Sebaiknya guru perlu menggunakan penilaian acuan patokan dalam penilaian hasil belajar. Hal yang dapat dilakukan guru yaitu mengadakan koordinasi dengan rekan guru lainnya terkait penilaian acuan patokan yang digunakan.

### **2. Bagi SMK Negeri se-Kota Makassar**

- a. Sebaiknya sekolah mengoptimalkan pemberian penghargaan kepada guru yang memiliki prestasi dan kinerja yang optimal sehingga guru termotivasi untuk mengembangkan diri. Pemberian penghargaan dilakukan satu kali di akhir semester.
- b. Sekolah perlu mengoptimalkan monitoring penilaian kinerja guru sehingga guru yang memiliki kemampuan yang baik dapat diberikan promosi jabatan. Monitoring dilakukan oleh wakil kepala sekolah bagian kurikulum dengan cara membuat buku penilaian kinerja guru. Penilaian tersebut dibagi menjadi penilaian harian, mingguan, dan bulanan sehingga terlihat guru yang memiliki kinerja optimal.

### **3. Bagi peneliti selanjutnya**

Penelitian ini hanya memberikan informasi mengenai pengaruh motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru yang memberikan pengaruh sebesar 12,5% Terdapat faktor lain sebesar 87,5% yang mempengaruhi kinerja guru. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengungkap faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru tersebut.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. VI. Jakarta: PT Renika Cipta.
- . 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basrowi. 2010. *Manajemen pendidikan Penelitian*. Surabaya, PT. Insan Cendekia
- Cici Asterya Dewi. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer SMA Rumpun IPS se-kecamatan Temanggung. Skripsi. Semarang: Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang.
- Darmadi, Hamid. 2010. *Kemampuan Dasar Mengajar*. Bandung: Alfabeta.
- Depdiknas. 2001. *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah*. Jakarta: Depdiknas
- . 2008. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Dikmenum Depdiknas.
- Faisal, Mohammad. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fathurrohman, Pupuh dan Aa Suryana. 2012. *Guru Profesional*. Bandung: Revika Aditama.
- Hamalik, Oemar. 2004. *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Hamalik, Omar. 2004. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lia Yulia. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Laten. Skripsi. Yogyakarta. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A.A. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mujahidin. 2016. Pengaruh kompetensi Pedagogik dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru di SMPN 8 Sekayu Musi Bayuasin. *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 1 No 02.
- Murti dan Srimulyani. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Mediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 1 No 1.
- Mustika Sulistio Ningsih. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA AL-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung. Skripsi. Lampung: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Universitas Islam Negeri Raden Intan.
- Nana Syaodih Sumadinata. 2009. *Landasan Psikologi dan Proses Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Kosdakarya.
- Prasetyo, Bambang, dan Lina Miftahul Jannah. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Purwanto. 2010. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins, P. Stephen. 2018. *Organizational Behaviour*, Thent Edition (Perilaku Organisasi ke Sepuluh) alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba empat.
- Sadirman, A.M 2014, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung: Rajawali Pers.
- Simajuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, Sofyan. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- . 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi Dengan Perbandingan perhitungan Manual &SPSS*. 4. Jakarta: Kencana.
- Sudijono, A. 2014. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- . 2010. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- . 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- . 2016. *Mentode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. 2013. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sujarweni, V dan Poly Endrayanto. 2012. *Statistika Untuk penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sukandarrumidi. 2012. *Dasar-dasar penulisan proposal penelitian: Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Supardi. 2013. *Kinerja guru*. Jakarta: PT. RajaGrafindo.
- Suyadi dan Dewi. 2017. *Kinerja dan Motivasi Karyawan*. Yogyakarta: BPFE anggota IKAPI.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*. Jakarta: PT Media Pustaka Mandiri.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.
- Uno, B Hamzah. 2008. *Perencanaan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . 2006. *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- . 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi, Imam. 2012. *Mengejar Profesionalisme Guru Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional*. Jakarta: Prestasi Jakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.

# LAMPIRAN

## Lampiran 1

## KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. instrumen		
Motivasi Kerja	1	Motivasi Intrinsik	1.1	Tanggung Jawab guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar	1,2
			1.2	Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	3,4,5
			1.3	Memiliki tujuan yang jelas	6,7
			1.4	Ada umpan balik dari peserta didik	8
			1.5	Memiliki perasaan yang senang dalam bekerja	9,10
	2	Motivasi Ekstrinsik	2.1	Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya	11,12,13,14
			2.2	Senang memperoleh pujian dari apa yang dia kerjakan	15
			2.3	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh reward	16
			2.4	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian	17
Kinerja Guru	1	Perencanaan Program kegiatan pembelajaran	1.1	Penguasaan bahan ajar	18,19
			1.2	Penyusunan program kegiatan pembelajaran	20,21

	<b>2</b>	<b>Pelaksanaan kegiatan pembelajaran</b>	2.1	Pengelolaan kelas	22,23,24, 25,26,
			2.2	Penggunaan metode pembelajaran	27,28,29, 30
			2.3	Penggunaan media dan sumber belajar	31,32,33
	<b>3</b>	<b>Evaluasi/penilaian pembelajaran</b>	3.1	Evaluasi proses belajar	34,35,36
			3.2	Evaluasi hasil belajar	37,38,39

## Lampiran 2

### PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada  
Yth. Bapak/Ibu  
Di  
SMK Negeri se-Kota Makassar

Dengan Hormat,

Saya Mahasiswa Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Makassar, bermaksud untuk melaksanakan penelitian dengan Judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri se- Kota Makassar”.

Saya mengharapkan kesedian bapak/ibu untuk bersedia mengisi angket penelitian yang saya sediakan , saya akan menjamin kerahasiaan dan identitas bapak/ibu guru. Atas informasi yang bapak/ibu guru berikan hanya semata mata digunakan untuk mengetahui pengembangan ilmu pengetahuan administrasi pendidikan. Selain itu digunakan untuk penyelesaian studi dan tidak digunakan untuk maksud lain.

Atas kesedian bapak/ibu guru untuk mengisi angket ini saya ucapkan terima kasih. Semoga bantuan yang telah bapak/ibu berikan Allah yang membalasNya, Amin.

Makassar, 30 juni 2020  
Peneliti

Deva Darnitasari

**LEMBAR KUESIONER**  
**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK**  
**NEGERI SE-KOTA MAKASSAR**

**A. Petunjuk pengisian**

1. Bacalah terlebih dahulu angket ini dengan teliti !
2. Berilah tanda centang (√) jawaban yang paling sesuai menurut pendapat bapak/ ibu pada kolom-kolom tersebut dengan memilih alternatif jawaban:  
4 = Sangat Setuju, 3 = Setuju, 2 = Tidak Setuju, 1= Sangat Tidak Setuju

**B. Data Responden**

No Responden : *(diisi oleh peneliti)*

Nama/Inisial :

Status Guru       Produktif       Normatif  
                          Adaptif

Asal Sekolah :

No. Tlp/HP :



**INSTRUMEN PENELITIAN**  
**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK**  
**NEGERI SE KOTA MAKASSAR**

**KEGIATAN MUSYAWARAH GURU MATA PELAJARAN**

Keterangan alternatif pilihan :

SS= Sangat Setuju

S= Setuju

TS = Tidak Setuju

STS= Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan			
		SS	S	TS	STS
<b>Motivasi Kerja</b>					
1	Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya harus saya kerjakan dengan baik.				
2	Saya melakukan hal yang terbaik dalam tugas saya, meskipun harus mengorbankan urusan lain.				
3	Tugas merupakan bagian dari hidup saya.				
4	Tugas-tugas saya harus selesai tepat waktu.				
5	Untuk mencapai tujuan, saya tidak harus berusaha dengan seluruh kemampuan saya.				
6	Tugas-tugas membuat saya merasa tertantang untuk maju.				
7	Selama ini saya melaksanakan tugas untuk meningkatkan kemampuan saya.				
8	Setiap selesai mengajar saya memberikan umpan balik kepada siswa.				
9	Saya tidak terdorong untuk menggunakan metode mengajar ketika pelaksanaan pembelajaran di kelas				
10	Dalam melaksanakan proses bekerja saya berusaha melakukan yang terbaik sesuai kemampuan saya.				

11	Saya terdorong untuk mengembangkan diri agar menjadi guru teladan.				
12	Saya berusaha mencari informasi untuk mengatasi berbagai tantangan dalam pekerjaan saya.				
13	Bagi saya meninggalkan tugas untuk keperluan keluarga merupakan hal biasa .				
14	Dalam menyelesaikan tugas biasa terlambat				
15	Saya akan bekerja lebih baik jika saya selalu memperoleh pujian dari orang lain.				
16	Saya memilih cara mudah untuk menyelesaikan tugas, meskipun hasilnya tidak maksimal.				
17	Saya akan terus berusaha tekun bekerja.				
<b>Kinerja Guru</b>					
18	Saya akan terus belajar untuk mengembangkan pengetahuan				
19	Setiap mengajar saya dituntut untuk menguasai bahan ajar.				
20	Setiap kali saya mengajar saya berpedoman pada RPP yang saya buat				
21	Saya akan terus memperhatikan komponen silabus untuk mencapai tujuan mengajar saya				
22	Saya mengkondisikan suasana kelas yang tenang sebelum memulai pembelajaran.				
23	Saya kadang-kadang memeriksa kehadiran siswa setiap pertemuan.				
24	Saya mengaitkan materi yang telah dipelajari sebelum masuk kepada materi yang akan diajarkan.				
25	Saya kadang-kadang tidak memeberikan contoh kepada peserta didik untuk dapat memahami materi ajar				
26	Saya selalu menegur siswa yang ribut.				

27	Dalam mengajar saya menggunakan metode yang bervariasi (ceramah, tanya jawab, demonstrasi, dll).				
28	Saya mengembangkan metode mengajar sesuai dengan materi pelajaran.				
29	saya menumbuhkan kreativitas dan inovasi peserta didik.				
30	Saat mengajar saya harus memberikan pertanyaan untuk pengembangan daya pikir peserta didik.				
31	Saya memanfaatkan fasilitas media pengajaran yang ada disekolah.				
32	Saya melibatkan peserta didik dalam pembuatan dan pemanfaatan media pembelajaran				
33	Saya menggunakan alat peraga berbasis internet.				
34	Saya memantau kemajuan belajar peserta didik selama proses belajar				
35	Saya memberikan tugas pekerjaan rumah kepada peserta didik secara rutin				
36	Saya memeriksa tugas yang dikerjakan oleh peserta didik				
37	Saya memberikan penilaian ulangan harian kepada peserta didik.				
38	Ketika membuat soal ulangan kadang tidak dengan materi yang telah diajarkan				
39	Saya memberi hasil penilaian peserta didik murid.				

## Lampiran 3

## Hasil Uji Validasi Angket Variabel (X)

		Correlations															
		skor 1	skor 2	skor 3	skor 4	skor 5	skor 6	skor 7	skor 8	skor 9	skor 10	skor 11	skor 12	skor 13	skor 14	skor 15	skor total
skor_1	Pearson	1	,474**	,346**	,028	-,015	,224	,000	,338**	,565**	-,270	,148	,148	,010	,173	,004	,154
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,793	,887	,036	1,000	,001	,000	,011	,168	,168	,927	,107	,969	,152
skor_2	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
	Pearson	,474**	1	,545**	,162	,131	,251*	-,035	,205	,107	,177	,195	,195	-,079	-,220*	-,082	-,238*
	Correlation																
skor_3	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,132	,222	,018	,749	,055	,320	,098	,069	,069	,465	,039	,450	,025
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
	Pearson	,346**	,545**	1	,091	,065	,477**	-,039	,344**	,286**	-,047	,281**	,281**	-,024	-,098	-,026	-,121
skor_4	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,401	,549	,000	,715	,001	,007	,665	,008	,008	,827	,362	,808	,261
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
skor_5	Pearson	,028	,162	,091	1	,901**	,000	,174	-,113	,048	-,010	-,299**	-,299**	,451**	,413**	,447**	,426**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,793	,132	,401		,000	,998	,105	,294	,655	,927	,005	,005	,000	,000	,000	,000
skor_6	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
	Pearson	-,015	,131	,065	,901**	1	-,036	,161	,025	,057	-,025	-,182	-,182	,535**	,498**	,531**	,509**
	Correlation																
skor_7	Sig. (2-tailed)	,887	,222	,549	,000		,738	,133	,815	,600	,816	,090	,090	,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
	Pearson	,224	,251*	,477**	,000	-,036	1	,170	,291**	,275**	,390**	,452**	,452**	,102	,129	,097	,133
skor_8	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,036	,018	,000	,998	,738		,112	,006	,010	,000	,000	,000	,343	,230	,367	,218
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
skor_9	Pearson	,000	-,035	-,039	,174	,161	,170	1	-,290**	,000	,097	-,228*	-,228*	,314**	,155	,314**	,153
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	1,000	,749	,715	,105	,133	,112		,006	1,000	,370	,032	,032	,003	,150	,003	,156
skor_10	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
	Pearson	,338**	,205	,344**	-,113	,025	,291**	-,290**	1	,337**	,032	,581**	,581**	,055	,286**	,057	,281**
	Correlation																
skor_11	Sig. (2-tailed)	,001	,055	,001	,294	,815	,006	,006		,001	,768	,000	,000	,610	,007	,598	,008
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
	Pearson	,565**	,107	,286**	,048	,057	,275**	,000	,337**	1	-,212*	,105	,105	,375**	,421**	,377**	,414**
skor_12	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,000	,320	,007	,655	,600	,010	1,000	,001		,047	,330	,330	,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
skor_13	Pearson	-,270**	,177	-,047	-,010	-,025	,390**	,097	,032	-,212*	1	,266*	,266*	-,019	-,014	-,022	-,011
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,011	,098	,665	,927	,816	,000	,370	,768	,047		,012	,012	,858	,898	,842	,916
skor_14	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
	Pearson	,148	,195	,281**	-,299**	-,182	,452**	-,228*	,581**	,105	,266*	1	1,000**	,062	,081	,056	,086
	Correlation																
skor_15	Sig. (2-tailed)	,168	,069	,008	,005	,090	,000	,032	,000	,330	,012	,000		,568	,454	,605	,427
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
	Pearson	,010	-,079	-,024	,451**	,535**	,102	,314**	,055	,375**	-,019	,062	,062	1	,726**	,995**	,734**
skor_16	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,927	,465	,827	,000	,000	,343	,003	,610	,000	,858	,568	,568		,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
skor_17	Pearson	,173	-,220*	-,098	,413**	,498**	,129	,155	,286**	,421**	-,014	,081	,081	,726**	1	,719**	,994**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,107	,039	,362	,000	,000	,230	,150	,007	,000	,898	,454	,454	,000		,000	,000
skor_18	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
	Pearson	,004	-,082	-,026	,447**	,531**	,097	,314**	,057	,377**	-,022	,056	,056	,995**	,719**	1	,727**
	Correlation																
skor_19	Sig. (2-tailed)	,969	,450	,808	,000	,000	,367	,003	,598	,000	,842	,605	,605	,000	,000		,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
	Pearson	,154	-,238*	-,121	,426**	,509**	,133	,153	,281**	,414**	-,011	,086	,086	,734**	,994**	,727**	1
skor_total	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,152	,025	,261	,000	,000	,218	,156	,008	,000	,916	,427	,427	,000	,000	,000	
N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

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

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

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel (Y)

		Correlations																																		
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32			
HRV_1	Pearson																																			
	Sig. (2-tailed)																																			
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	
HRV_2	Pearson	.282																																		
	Sig. (2-tailed)	.007																																		
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	
HRV_3	Pearson	.470	.174																																	
	Sig. (2-tailed)	.000	.106																																	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	
HRV_4	Pearson	.250	.028	.113																																
	Sig. (2-tailed)	.048	.848	.248																																
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	
HRV_5	Pearson	.210	.234	.170	.000																															
	Sig. (2-tailed)	.090	.046	.110	.999																															
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	
HRV_6	Pearson	.294	.208	.273	.304																															
	Sig. (2-tailed)	.030	.038	.013	.030																															
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	
HRV_7	Pearson	.000	.000	.000	.000	.000																														
	Sig. (2-tailed)	.999	.999	.999	.999	.999																														
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	
HRV_8	Pearson	.334	.386	.053	.244	.451																														
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.201	.002	.000																														
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	
HRV_9	Pearson	.031	.000	.000	.114	.083	.114	.133																												
	Sig. (2-tailed)	.741	.999	.999	.427	.427	.427	.427																												
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	
HRV_10	Pearson	.773	.404	.387	.388	.387	.388	.316																												
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000																												
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	
HRV_11	Pearson	.110	.308	.188	.188	.222	.242	.495	.333																											
	Sig. (2-tailed)	.254	.187	.321	.414	.321	.414	.110	.041	.034																										
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	
HRV_12	Pearson	.036	.081	.002	.000	.002	.000	.182	.703	.739																										
	Sig. (2-tailed)	.830	.680	.988	.999	.999	.999	.000	.000	.000																										
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	
HRV_13	Pearson	.224	.187	.321	.414	.321	.414	.110	.041	.034																										
	Sig. (2-tailed)	.036	.081	.002	.000	.002	.000	.182	.703	.739	.000																									
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	
HRV_14	Pearson	.182	.308	.188	.188	.222	.242	.495	.333																											
	Sig. (2-tailed)	.036	.081	.002	.000	.002	.000	.182	.703	.739	.000																									
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	
HRV_15	Pearson	.224	.187	.321	.414	.321	.414	.110	.041	.034																										
	Sig. (2-tailed)	.036	.081	.002	.000	.002	.000	.182	.703	.739	.000																									
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	
HRV_16	Pearson	.036	.081	.002	.000	.002	.000	.182	.703	.739	.000																									
	Sig. (2-tailed)	.830	.680	.988	.999	.999	.999	.000	.000	.000																										
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	
HRV_17	Pearson	.224	.187	.321	.414	.321	.414	.110	.041	.034																										
	Sig. (2-tailed)	.036	.081	.002	.000	.002	.000	.182	.703	.739	.000																									
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	
HRV_18	Pearson	.110	.308	.188	.188	.222	.242	.495	.333																											
	Sig. (2-tailed)	.254	.187	.321	.414	.321	.414	.110	.041	.034																										
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	
HRV_19	Pearson	.036	.081	.002	.000	.002	.000	.182	.703	.739	.000																									
	Sig. (2-tailed)	.830	.680	.988	.999	.999	.999	.000	.000	.000																										
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	
HRV_20	Pearson	.174	.159	.001	.005	.001	.005	.236	.312	.375																										
	Sig. (2-tailed)	.106	.136	.980	.530																															

## Uji reabilitas Data MSI

### REABILITY MOTIVASI KERJA

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,777	17

### REABILITY KINERJA GURU

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,925	22

**Data MSI Koefisien Uji Regresi Linear Sederhana, Uji T, Koefisien Korelasi,**

**Koefisien Determinasi.**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,353 <sup>a</sup>	,125	,115	10,180

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,474	7,682		4,357	,000
	motivasi kerja	,558	,159	,353	3,500	,001

a. Dependent Variable: kinerja guru

**Lampiran 4**

**DOKUMENTASI SELAMA PENELITIAN**







## Lampiran 5

### PERSURATAN



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR (UNM)

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN (FIP)**

Alamat : Jalan Tamalate I Tidung, Makassar KP. 90222

Telepon: 884457, Fax. (0411) 863076

Laman: www.fip.unm.ac.id; E-mail: fip@unm.ac.id

Nomor : 3440/UN36.4/LT/2019  
Hal : Penunjukan Pembimbing Skripsi  
02 April 2019

Yth : 1. **Drs. Andi Mappincara, M.Pd**  
2. **Sumarlin Mus, S.Pd., M.Pd**

Berdasarkan surat usulan Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan, Nomor : 059/UN.36.4.3/KM/2019, tanggal 01 April 2019, tentang pembimbingan penulisan skripsi mahasiswa Program Sarjana (S1), kami menugaskan Bapak/ Ibu untuk membimbing mahasiswa tersebut dibawah ini :

N a m a	N I M	Jur/ Prodi	Judul Skripsi
Deva Darnitasari	1643041019	Administrasi Pendidikan	<i>Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 7 Makassar</i>

Harapan kami semoga pembimbingan ini dapat terlaksana dengan baik dan selesai pada waktu yang telah ditentukan.



Dekan Bidang Akademik,

**Drs. Mustafa, M.Si**

NIP 196605251992031002



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
 UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR (UNM)  
 FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN**  
 Jalan : Tamalate I Tidung Makassar Kode Pos 90222  
 Telp. (0411) 884457 Fax (0411) 883076  
 Laman: www.unm.ac.id

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Proposal penelitian dengan judul **"PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU  
 DI SMK NEGERI SE-KOTA MAKASSAR"**

Nama : Deva Darnitasari  
 NIM : 164 304 1019  
 Jurusan : Administrasi Pendidikan  
 Fakultas : Ilmu Pendidikan

Setelah diperiksa dan diteliti, naskah hasil penelitian ini telah memenuhi syarat untuk diseminarkan.

Pembimbing I;

**Drs. Andi Mappincara, M.Pd**

**NIP. 19581213 198503 1 002**

Makassar, 01 Juli 2019

Pembimbing II;

**Sumarlin Mus, S.Pd., M.P.d**

**NIP. 19831202 201012 1 008**

Disahkan:

Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan



**Dr. Ed. Faridah, S.T. M.Sc**

**NIP. 19740224 200501 2 002**



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR (UNM)

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Jalan: Tamalate I Tidung, Makassar KP. 90222

Telepon: 884457, Fax. (0411) 884457

Laman: <http://fip.unm.ac.id>; E-mail: [fip@unm.ac.id](mailto:fip@unm.ac.id)

Nomor : 852/UN36.4/LT/2020

13 Februari 2020

Hal : Permohonan Izin Melakukan Penelitian

Yth : **Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan**  
**Cq. Kepala UPT P2T BKPM D Prov. Sulawesi Selatan**

Di –  
Makassar

Sehubungan dengan penyelesaian studi mahasiswa Program Strata Satu (S-1), maka terlebih dahulu harus melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi. Untuk itu kami mohon kiranya mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Deva Darnitasari  
N I M : 1643041019  
Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan  
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI SE-KOTA MAKASSAR**

Diberikan izin untuk melakukan penelitian pada lokasi atau tempat yang ada dalam wilayah Lembaga/ Instansi/ Organisasi yang Bapak/ Ibu Pimpin.

Sebagai bahan pertimbangan bersama ini kami lampirkan proposal penelitian mahasiswa yang bersangkutan. Atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik  
  
Dr. Mustafa, M.Si  
NIP. 196605251992031002

**Tembusan:**

1. Yth. Ketua Lembaga Penelitian Universitas Negeri Makassar
2. Yang bersangkutan
3. Arsip



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
 UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR (UNM)  
 FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN**  
 Jalan : Kampus UNM Tidung Jl. Tamalate I Makassar  
 Telp. 0411. 883076 - 0411. 884457  
 Laman: www.unm.ac.id

#### PENGESAHAN USULAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh pembahas utama dan para peserta seminar yang telah dilaksanakan pada tanggal 29 Juli 2019, maka usulan penelitian untuk skripsi saudara(i) dibawah ini .

Nama : Deva Darnitasari  
 NIM : 1643041019  
 Program Studi/Jurusan : Administrasi Pendidikan  
 Judul : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK NEGERI Se-Kota Makassar

Telah dilakukan perbaikan/penyempurnaan sesuai usulan/saran pembahas utama dan peserta seminar, maka usulan penelitian untuk skripsi saudara diperkenankan meneruskan kegiatan pada tahap selanjutnya.

Makassar, Juli 2019

Disetujui Oleh  
 Komisi Pembimbing:

Pembimbing I,

Drs. Andi Mappincara, M.Pd  
 NIP. 19581213 198503 1 002

Pembimbing II,

Sumarliah Mus, S.Pd, M.Pd  
 NIP. 19831202 201012 1 008

Disahkan:

Wakil Dekan Bidang Akademik



Dr. Mustafa, M.Si.  
 NIP. 19660525 199203 1 002

Ketua Jurusan AP FIP UNM



Dr. Edy Fachri, S.T.M.Sc  
 NIP. 19740224 200501 2 002



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
 UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR (UNM)  
 FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN**  
 Jalan Tamalate 1 Tidung Makassar Kode Pos 90222  
 Telp (0411) 884457 Fax (0411) 883076  
 Laman www.unm.ac.id

### KETERANGAN VALIDATOR INSTRUMEN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

**Nama** : Dr. Andi Nurochmah, M.Pd  
**NIP** : 19580518 198503 2 001  
**Jurusan/fakultas** : Administrasi Pendidikan / Ilmu Pendidikan  
**Instansi** : Universitas Negeri Makassar

Sebagai validator instrumen yang disusun oleh

**Nama** : Deva Darnitasari  
**Nim** : 1643041019  
**Program studi** : Administrasi Pendidikan  
**Fakultas** : Ilmu Pendidikan  
**Judul** : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri  
 Se-Kota Makassar

Setelah dilakukan analisis yang mendalam dan revisi seperlunya maka saya selaku validator yang ditunjuk, dengan ini menyatakan bahwa instrumen tersebut valid dan layak untuk penelitian

Demikian keterangan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 02 Juni 2020

**Validator**

Dr. Andi Nurochmah, M.Pd  
 Nip: 19580518 198503 2 001



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 902/S.01/PTSP/2020  
 Lampiran :  
 Perihal : Izin Penelitian

KepadaYth.  
 Kepala Dinas Pendidikan Prov. Sulsel

di-  
**Tempat**

Berdasarkan surat Pembantu Dekan Bid. Akademik FIP UNM Makassar Nomor : 852/UN36.4/LT/2020 tanggal 13 Februari 2020 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : DEVA DARNITASARI  
 Nomor Pokok : 1643041019  
 Program Studi : Adm. Pendidikan  
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)  
 Alamat : Jl. Tamalate I Tidung, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI SE KOTA MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **20 Februari s/d 20 April 2020**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
 Pada tanggal : 18 Februari 2020

**A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN**  
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU**  
**PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
 Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu



**A. M. YAMIN, SE., MS.**  
 Pangkat : Pembina Utama Madya  
 Nip. 19610513 199002 1 002

Terbunan Yth  
 1. Pembantu Dekan Bid. Akademik FIP UNM Makassar di Makassar;  
 2. Peringkat.

SIMAP PTSP 20-02-2020




Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
 Website : <http://simap.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
 Makassar 90231



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PENDIDIKAN**  
**SMK NEGERI 1 MAKASSAR**

Jl. Andi Mangerangi No. 38, Telp. (0411) 872701, Fax. (0411) 872701, Makassar  
 Email: smkn01mks@gmail.com, Website: www.smk01-makassar.com

**LEMBAR DISPOSISI**

Surat dari: <i>Dinas Pengajaran          Model &amp; Pelajaran di          052/S/01/PTSP/2020          18 Feb 2020</i>	Diterima Tanggal: <i>6 Juli</i> 20 <i>20</i> Nomor Agenda: ..... Sifat Surat: <input type="checkbox"/> Sederhna <input type="checkbox"/> Segera <input type="checkbox"/> Rahasia		
Perihal: ..... Dari Kepala Sekolah, diteruskan: .....			
<b>Kepada Yth,</b>			
1. Kasubag TU <input checked="" type="checkbox"/>	7. Kajar Administrasi Perkantoran <input type="checkbox"/>	13. Ketua LSP - PI <input type="checkbox"/>	19. Ketua BKK <input type="checkbox"/>
2. Wakasek SDM <input checked="" type="checkbox"/>	8. Kajar Akuntansi <input type="checkbox"/>	14. Pembina Olah Raga <input type="checkbox"/>	20. Pembina Pramuka <input type="checkbox"/>
3. Wakasek Kurikulum <input type="checkbox"/>	9. Kajar Pemasaran <input type="checkbox"/>	15. Pembina Seni <input type="checkbox"/>	21. Pembina PMR <input type="checkbox"/>
4. Wakasek Hubungan Industri <input type="checkbox"/>	10. Kajar UPW <input type="checkbox"/>	16. Koordinator BK <input type="checkbox"/>	22. .... <input type="checkbox"/>
5. Wakasek Kesiswaan <input type="checkbox"/>	11. Kepala Perpustakaan <input type="checkbox"/>	17. Pembina OSI <input type="checkbox"/>	
6. Wakasek Sarana dan Prasarana <input type="checkbox"/>	12. Koordinator Adaptif dan Normatif <input type="checkbox"/>	18. Pembina Paskibraka <input type="checkbox"/>	
<b>Isi Disposisi</b>			
Mohon dikoordinasikan <input checked="" type="checkbox"/>	Untuk Perhatian <input type="checkbox"/>	Untuk diproses <input type="checkbox"/>	Siapkan laporan <input type="checkbox"/>
Siapkan Konsep <input type="checkbox"/>	Untuk diarsipkan <input type="checkbox"/>	Untuk diikuti <input type="checkbox"/>	Mohon Saran <input type="checkbox"/>
Untuk diketahui <input type="checkbox"/>	Untuk diedarkan <input type="checkbox"/>	Siapkan laporan <input type="checkbox"/>	Teliti dan Ikuti Perkembangan <input checked="" type="checkbox"/>
Catatan Khusus: <i>melan di fasilitas</i>			
Makassar, <i>4-7-2020</i> Kepala Sekolah  Drs. Kasim Kasiran, M.Pd NIP. 19641231 199001 1 016			





**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PENDIDIKAN**  
**UPT SMK NEGERI 2 MAKASSAR**  
 Alamat: Jl. Pancasila No. 15 Makassar, (0411) 872916 Kode Pos : 90221  
 Website : [www.smkn2mks.sch.id](http://www.smkn2mks.sch.id); E-mail : smkn2 [makassar@yahoo.co.id](mailto:makassar@yahoo.co.id)

### SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.5 / 902 -UPT.SMKN.2 / MKS / DISDIK

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala UPT. SMK Negeri 2 Makassar, menerangkan bahwa :

Nama : **DEVA DARNITASARI**  
 Nomor Pokok : 1643041019  
 Pekerjaan : Mahasiswa (S1) UNM  
 Program Studi : Administrasi Pendidikan  
 Alamat : Jl. Tamalate I Tidung Makassar

Telah selesai mengadakan penelitian pada SMK Negeri 2 Makassar, berdasarkan surat Izin Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Propinsi Sulawesi Selatan, tanggal 18 Februari 2020, sebagai persyaratan untuk penyusunan **Skripsi** dengan judul :

#### **“ PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI SE KOTA MAKASSAR ”**

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 2 Juli 2020  
 Kepala UPT. SMKN 2 Makassar




**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PENDIDIKAN**  
**SMK NEGERI 2 MAKASSAR**  
 Jl. Pancasila No. 15 (0411) 872916 Fax: 0411 324396 kode Pos : 90223  
 E-mail : smkn2\_makassar@yahoo.co.id Web Address : smkn2mks.sch.id

---

**LEMBARAN DISPOSISI**

Tanggal terima : 29-6-2020      Tanggal surat : 29-6-2020  
 Agenda terima : 485      Nomor surat : 052/UM/364/PT/2020

Penting      Segera      Bahasia      Biasa

Kepada	Isi Disposisi	Dari	Paraf / Tgl.
fany tenkomut update kurikul	Untuk prioritas	UNM	29/06/2020

Keterangan Disposisi :

1. Mohon dipertimbangkan	4. Mohon petunjuk	7. Untuk perubahan	10. Tik/gandakar
2. Mohon pendapat	5. Mohon saran	8. Siapkan konsep	11. Pelajari
3. Mohon keputusan	6. Bicarakan	9. Siapkan laporan	12. Laksanakan



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
DINAS PENDIDIKAN  
UPT SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 3 MAKASSAR  
Alamat : Jl. Bonto Te ne No. 6 Tlp (0411)8911431 Fax (0411)8911431  
E-mail : smkn3makassar@gmail.com Website: www.Smkn3makassar.sch.id



**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**  
**Nomor : 425.13/112/UPT.SMKN.3/Mks.II/DISDIK**

Dasar : Surat A.n. Gubernur Sulawesi Selatan, Kelapa Dinas Penanaman Modal  
Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan  
Nomor : 902/S.01/PTSP/2020 Tanggal, 18 Februari 2020

**DIBERIKAN KETERANGAN**

Kepada :  
N a m a : DEVA DARNITASARI  
Nomor Pokok : 1643041019  
Program Studi : Adm. Pendidikan  
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa ( S.I )  
Alamat : Jl. Tamalate I Tidung, Makassar

Benar telah mengadakan penelitian di SMK Negeri 3 Makassar, mulai tanggal, 20 Februari s/d. 20 April 2020.

Untuk : Dalam rangka Penyusunan Skripsi dengan Judul Penelitian :

**“ PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI SE KOTA MAKASSAR “**

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Makassar  
Pada Tanggal : 02 Juli 2020

Kepala Sekolah,



**Drs. Farid A. Maswadi, MM.**  
Pangkat : Pembina Tk.I  
NIP. 196409017 198903 1 018



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
 DINAS PENDIDIKAN  
 UPT SATUAN PENDIDIKAN  
**SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) NEGERI 4 MAKASSAR**  
 Jl. BANDANG No 140. Telp / Fax (0411) 3624396 / 3634740 MAKASSAR  
 Web : www.smkn4makassar.seh.id



### **SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN**

Nomor : 423.6 / 137 / SMKN4 / MKS / 2020

Yang bertanda tangan di bawah ini. Kepala UPT SMK Negeri 4 Makassar menerangkan :

Nama : **Deva Darnitasari**  
 NIM : 1643041019  
 Jurusan / prodi : Administrasi Pendidikan  
 Pekerjaan / Lembaga : Mahasiswa UNM

Benar yang bersangkutan telah melaksanakan Penelitian pada SMK Negeri 4 Makassar  
 Mulai dari tanggal 13 Februari s.d 13 Juli 2020. Dalam rangka penelitian dengan judul :

**“ PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGER SE-KOTA  
 MAKASSAR “**

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar 15 Juli 2020


Kepala UPT SMK Negeri 4 Makassar,



**Drs. R. U. S. L. I. M. Pd**

Pangkat : Pembina Tk. I

NIP. 19650305 198903 1 012

	Lembar Disposisi	Tanggal Halaman
<input type="checkbox"/>	RAHASIA	<input type="checkbox"/> PENTING <input type="checkbox"/> RUTIN
Indeks :	073/VII/SMKN 4/MKS/2020	Tanggal Penyelesaian :
Perihal :	Izin melakukan penelitian an Deva Darmasari	
Tanggal Surat :	13 Februari 2020	Nomor Surat :
Asal Surat :	UNM	
Instruksi/Informasi :	Mohon di arahkan Hksh. 9/7/2020	Ditugaskan Kepada : Lipis. SONY.



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
DINAS PENDIDIKAN  
**UPT SMK NEGERI 6 MAKASSAR**

Jl. Andi Djemma No. 132 Telp. (0411) 854636 Fax (0411) 854636 Makassar 90222  
Website : [www.smkn6mks.sch.id](http://www.smkn6mks.sch.id) Email : [smk6makassar@yahoo.com](mailto:smk6makassar@yahoo.com)



SURAT KETERANGAN SELESAI MENELITI

No. 421.5/120/SMKN.6/VII/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 6 Makassar :

**N a m a** : H. AMAR BACHTI, S.Pd., M.M.  
**N I P** : 19690208 199412 1003  
**Pangkat/Golongan** : Pembina Tk.I,IVb  
**Jabatan** : Kepala Sekolah

Menerangkan bahwa

**N a m a** : DEVA DARNITASARI  
**N I M** : 1643041019  
**Program Studi** : Adm. Pendidikan  
**Pekerjaan** : Mahasiswa S1

Benar telah mengadakan penelitian di SMK Negeri 6 Makassar pada tanggal : 30 Juni 2020 dalam rangka Penyusunan Skripsi dengan judul penelitian : “ **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP GURU DI SMK NEGERI SE KOTA MAKASSAR** “

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya terima kasih.

Makassar, 01 Juli 2020

Kepala,



**H. AMAR BACHTI, S.Pd.,MM.** *R*

Pangkat : Pembina Tk. I

NIP.19690208 199412 1 003



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

DINAS PENDIDIKAN

UPT SMK NEGERI 8 MAKASSAR

Jalan Monginsidi No 17 Kota Makassar ( 90142 )

Telp ( 0411 ) 854374 Fax ( 0411 ) 854374



**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN**

Nomor : 421.5 *by* SMK.8.MKS.2020

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala SMK Negeri 8 Makassar menerangkan bahwa :

Nama : **DEVA DARNITASARI**  
 Nomor Pokok : 1643041019  
 Program Studi : Adm. Pendidikan  
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1) UNM Makassar  
 Alamat : Jl. Tamalate 1 Tidung, Makassar

Benar yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di SMK Negeri 8 Makassar dari tanggal 20 Februari s/d 20 April 2020 dalam rangka penyusunan **Skripsi** dengan judul :

**“ PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI SEKOTA MAKASSAR “**

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Makassar, 01 Juli 2020

Kepala,

*Asnah Baharuddin*  
**DR. ASNAH BAHARUDDIN, M.Pd**

Pangkat : Pembina TK.1

NIP. 19680106 199412 2 003



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
DINAS PENDIDIKAN  
**UPT SMK NEGERI 10 MAKASSAR**  
Alamat : Jl. Bonto Manai No. 14 Gunung Sari Baru - Makassar ( 90222 )  
Telp. ( 0411 ) 873245 , ( 0411 ) 836113 Faks. ( 0411 ) 836113  
E-mail : smknegeri10mks@gmail.com  
Blog : smkn1sulsel.sch.id

### **SURAT KETERANGAN**

Nomor : 422/157 -UPT SMK 10/MKS II/DISDIK

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Andi Umar Patta, S. Pd., M. Si  
Nip. : 19701005 199903 1 012  
Pangkat/Gol. : Pembina Tk. I / IVb  
Jabatan : Kepala UPT SMKN 10 Makassar

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas:

Nama : Deva Darnitasari  
Nomor Pokok : 1643041019  
Program Studi : Adm. Pendidikan  
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1) Universitas Negeri Makassar  
Alamat : Jl. Tamalate I Tidung, Makassar

Telah selesai melakukan penelitian di UPT SMKN 10 Makassar, terhitung tanggal 29 Juni s/d 01 Juli 2020 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul: **"PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI SE KOTA MAKASSAR"**

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 09 Juli 2020

Kepala,



Andi Umar Patta, S. Pd., M. Si

Pangkat : Pembina Tk. I

NIP. : 19701005 199903 1 012



## RIWAYAT HIDUP



Deva Darnitasari. Lahir di Makassar, Pada tanggal 12 mai 1997. Penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan suami istri Jufri Sadieng dan Hayati. Adapun riwayat pendidikan penulis yaitu, menempuh pendidikan Taman Kanak-Kanak (TK BLKI) pada tahun 2002, memulai pendidikan formal pada tahun 2004 di SD Inpres Borong, Kecamatan Manggala, Kota Makassar dan selesai pada tahun 2010. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 23 Makassar pada tahun 2010 dan selesai pada tahun 2013. Selanjutnya pada tahun 2013 penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Siengkang sampai tahun 2014 kemudian melanjutkannya di SMA Negeri 12 Makassar dan selesai pada tahun 2016. Ditahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Negeri Makassar (UNM) Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP) dengan jurusan Administrasi Pendidikan (AP) S-1 dan berhasil terdaftar melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Selama menjadi mahasiswa, penulis pernah bergabung di Organisasi Himpunan Mahasiswa Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Makassar Periode 2017-2018.