

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU DI MTs
AL-MASHRI PANGKALAN BALAI BANYUASIN III**



SKRIPSI SARJANA S.1

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh Sarjana Pendidikan (S.Pd)**

Oleh:

Deni Utami

NIM. 12290012

Prodi Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
PALEMBANG**

2017

NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING

Hal: Pengajuan Ujian Skripsi

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Tarbiyah
UIN Raden Fatah Palembang
di-

Palembang

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah diperiksa dan diadakan perbaikan-perbaikan seperlunya, maka skripsi yang berjudul: ***“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Di MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III”***. Yang ditulis oleh **DENI UTAMI** Nim: **12290012** sudah dapat diajukan dalam ujian munaqosyah di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan di UIN Raden Fatah Palembang.

Demikian dan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I

Palembang, 18 Januari 2017

Pembimbing II

Prof. Dr Nyayu Khadijah, M.Si

NIP. 19700825 199503 2 001

Kris Setyaningsih, SE, M.Pd.I

NIP. 19640902 199003 2 002

Skripsi berjudul:

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU DI MTs
AL-MASHRI PANGKALAN BALAI BANYUASIN III**

Yang ditulis oleh saudari Deni Utami, NIM 12290012

Telah dimunaqsyahkan dan dipertahankan

Di depan Panitia Penguji Skripsi

Pada tanggal, 08 Februari 2017

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh

Gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd)

Palembang, 08 Februari 2017

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Panitia Penguji Skripsi

Ketua,

Sekretaris,

**Dr. Ermis Suryana, M.Pd.I.,
NIP. 19730814 199803 2 001**

**Mardeli, M.A.,
NIP. 19751008 200003 2 001**

**Penguji Utama : Dra. Hj. Rusmaini, M.Pd.I., (.....)
NIP. 19570320 198503 2 002**

**Anggota Penguji : Febriyanti, M.Pd.I., (.....)
NIP. 19770203 200701 2 015**

**Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

Prof. Dr. H. Kasinvo Harto, M.Ag.,

NIP. 19710911 199703 1 004

Motto dan Persembahan

Motto:

Tak ada kesulitan yang tidak bisa dilalui, semuanya pasti ada jalan untuk menyelesaikannya. Yakin bahwa dengan niat yang baik pasti akan mendapatkan hasil yang baik pula

Kupersembahkan Hadiah Kecil ini untuk:

- ❖ Ayahanda dan Ibunda tercinta yang aku sayangi*
- ❖ Saudariku (Desi Ratna Sari) yang selalu menyayangiku*
- ❖ Keluarga besarku*
- ❖ My Boy Friend (Z.E)*
- ❖ Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Skripsi yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III” secara spesifik mengkaji fenomena hubungan motivasi kerja guru pada kinerja guru di MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III.

Tidak dapat dipungkiri bahwa selesainya skripsi ini tentunya tidak terlepas dari keterlibatan berbagai pihak yang telah memberikan sumbangan baik moril maupun materil kepada peneliti. Untuk itu peneliti memanjatkan rasa syukur kepada Allah SWT beserta Rasul-Nya atas semua limpahan dan curahan nikmat serta kasih sayang, kekuatan, dan perlindungan kepada penulis, dan untuk itu pula secara khusus penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta (M. Zaini dan Rosida) yang dengan penuh kasih sayang memberikanku semangat, doa dan dukungan dalam setiap langkahku baik berupa materi maupun moril untuk keberhasilanku.
2. Bapak Prof. Drs. H. M.Sirozi, M.A. P.hD., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang.
3. Bapak Prof. Dr. H. Kasinyo Harto, M.Ag.. selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang.
4. Bapak M. Hasbi, M. Ag., dan Ibu Kris Setyaningsih, S.E, M.Pd.I., selaku Ketua Prodi dan Sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang.

5. Ibu Prof. Dr. Nyayu Khadijah, M. Si., selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, nasihat, saran dan pengarahan serta pandangan-pandangan yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Kris Setyaningsih, S.E, M.Pd.I., selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, nasihat, saran dan pengarahan yang sangat membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Dr. Fitri Oviyanti, M.Ag., selaku Pembimbing Akademik
8. Seluruh Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang yang banyak membantu selama masa perkuliahan di Kampus UIN Raden Fatah Palembang. Terima kasih untuk mata kuliah pelajaran-pelajarannya selama ini.
9. Ibu Ratni Dewi, S.Ag., selaku Kepala Madrasah MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III.
10. Ibu Iba Krista, S.E., selaku Kepala TU MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III.
11. Saudariku Desi Ratna Sari sekaligus teman seperjuanganku. Terima kasih telah menyayangiku, atas do'a dan dukungannya.
12. Buat Kak Zauri terima kasih atas motivasi, nasihat dan dukungannya selama penyusunan ini.
13. Buat Wan Ija, Cek Ecy, Milhamna, Rendi, Dini, dan Devvy terimakasih untuk semangat dan motivasinya.

14. Buat teman-teman KKN Kelompok 71 (Ama Dika, Kakak Entin, Inces Dewi, Ante Asna, Angel, Mamas Agung, Kuyung Betrik, dan Mamang Lihin). Dan teman-teman PPLK II. Terimakasih atas kebersamaannya selama ini.
15. Buat teman-temanku Prodi MPI angkatan 2012 terkhusus Fera Amelia, Linda Rusmini, Fitriani, Lisnaini, Endang Lestari, Emi Erita, Deni Arisanti, Duwi Jayanti, Agusti Herawati, Januati terima kasih atas hari-harinya.

Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih atas kebaikan dan pengorbanan semua belah pihak sehingga terwujud skripsi ini, semoga amal baik yang diberikan akan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan semuanya, *Amin Ya Robbal alamin*.

Wassalam,
Penulis

Deni Utami
12290012

DAFTAR ISI

	Halaman
NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
ABSTRAK	iii
MOTTO.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR DIAGRAM.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
E. Tinjauan Kepustakaan	10
F. Kerangka Teori	14
G. Variabel Penelitian	23
H. Definisi Operasional.....	23
I. Hipotesis Penelitian	26
J. Metodologi Penelitian	26
K. Sistematika Pembahasan	33
BAB II MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU	
A. Kinerja Guru.....	35
1. Pengertian Kinerja Guru	35
2. Jenis-Jenis Kriteria Kinerja	37
3. Standar Kinerja	37
4. Manfaat Penilaian Kinerja.....	39
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	40
B. Motivasi Kerja.....	42
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	42
2. Jenis-jenis Motivasi	44
3. Bentuk Motivasi	46
4. Tujuan Motivasi.....	47
5. Fungsi Motivasi	48
6. Prinsip-prinsip Motivasi.....	48
7. Teori-teori Motivasi	50
8. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	55
C. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru	59

BAB III	GAMBARAN UMUM WILAYAH MTs AL-MASHRI PANGKALAN BALAI BANYUASIN III	
A.	Sejarah Berdirinya MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III.....	61
B.	Letak MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III	63
C.	Keadaan Guru MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III..	63
D.	Keadaan Siswa MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III.	66
E.	Keadaan Sarana Prasarana MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III	68
F.	Struktur Organisasi Mts Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III.....	70
BAB IV	HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU	
A.	Motivasi Kerja Guru MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III	72
B.	Kinerja Guru MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III....	77
C.	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III.....	82
BAB V	PENUTUP	
A.	Kesimpulan.....	89
B.	Saran	90
	DAFTAR PUSTAKA	91
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel:

	Halaman
1. Analisis Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Guru	29
2. Analisis Hasil Uji Validitas Kinerja Guru.....	30
3. Analisis Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Guru	30
4. Analisis Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru	31
5. Nama-Nama Tenaga Guru Yang Mengajar Dan Pegawai Di MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III.....	64
6. Keadaan Siswa MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III.....	67
7. Keadaan Sarana dan Prasarana MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III	69
8. Struktur Organisasi MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III	71
9. Motivasi Kerja Guru MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III	73
10. Perhitungan Motivasi Kerja (X)	74
11. Kinerja Guru MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III.....	78
12. Perhitungan Kinerja Guru (Y)	80
13. Hasil Skor Responden terhadap hasil Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Guru.....	83
14. Perhitungan untuk memperoleh angka indeks korelasi antara Variabel X (Motivasi Kerja Guru) dan Variabel Y (Kinerja Guru).....	84

DAFTAR DIAGRAM

Diagram:

	Halaman
1. Prosentase Motivasi Kerja Guru	76
2. Prosentase Kinerja Guru.....	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:	Halaman
1. Intrumen Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III.....	93
2. Data Mentah Motivasi Kerja guru MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III	98
3. Data Mentah Kinerja Guru MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III.....	99
4. Uji Validitas Motivasi Kerja Guru MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III	100
5. Uji Validitas Kinerja Guru MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III.....	116
6. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Guru MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III	141
7. Uji Reliabilitas Kinerja Guru MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III.....	145

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi dewasa ini pendidikan menjadi sangat penting. Bekal pendidikan yang telah dimiliki suatu masyarakat akan berkembang secara baik, dan tidak dapat dipungkiri lagi masyarakat tersebut semakin berkualitas serta mampu bersaing secara kompetitif. Dalam suasana kompetitif semacam ini diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu sumber daya manusia yang mampu menghadapi persaingan dan terampil dalam berbagai aktivitas kehidupan. Sumber daya manusia berkualitas dapat diciptakan melalui lembaga pendidikan madrasah sebagai penyelenggara pendidikan formal. Madrasah mendapat kepercayaan masyarakat dalam mempersiapkan dan mengantar generasi anak bangsa untuk mampu bersaing dalam kompetisi global yang kian hari semakin terasa dampaknya terhadap berbagai aktivitas kehidupan bermasyarakat.

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif, dan mampu mengembangkan inovasi (pembaharuan), kinerjanya akan menjadi semakin baik. Oleh karena itu, diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.¹

¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Tinggi, 2016), Hlm. 349

Guru merupakan salah satu tenaga pendidik yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi dan mutu pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan lulusan yang diharapkan. Kinerja guru harus selalu di tingkatkan mengingat di era globalisasi yang semakin berkembang dan maju pada saat ini tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang lebih berkompeten dan mampu bersaing. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.² Adapun upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja guru itu salah satunya dengan memberikan motivasi.

Motivasi diberikan sebagai upaya memelihara semangat kerja agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan optimal. Motivasi ditujukan sebagai upaya mendorong dan merangsang diri seseorang untuk melakukan kegiatan atau tugasnya dengan rasa kesadaran. Sebagai upaya motivasi, pemimpin yaitu kepala sekolah dapat melakukan kegiatan untuk meningkatkan kegairahan, disiplin, kesejahteraan, prestasi, moral kerja, tanggung jawab terhadap tugas-tugas, produktivitas dan efisiensi pegawai.³ Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja guru didalam lembaga pendidikan. Tanpa adanya motivasi pada setiap individu untuk bekerja sama

² Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), Hlm. 52

³ Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011). Hlm.

dengan kepentingan lembaga pendidikan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya peningkatan kinerja guru adalah dengan menumbuhkan motivasi pada setiap individu guru. Motivasi kerja adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.⁴ Sedangkan menurut Robbins mengemukakan bahwa motivasi adalah sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.⁵

Menurut Hersey dan Blanchard, kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakann dan bagaimana mengerjakannya.⁶ Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Kompetensi tersebut meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional (undang-

⁴ Wibowo, *Op.it.*, Hlm. 322-323

⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2015). Hlm. 111

⁶ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2016), hlm. 481

Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).⁷ Jadi, kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran yang dapat dilihat dari prestasi belajar peserta didik.⁸

Berdasarkan observasi sementara yang peneliti lakukan, ternyata di MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III kinerja gurunya masih rendah dalam proses belajar mengajar. Di MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III, peneliti menemukan gejala-gejala yang timbul diantaranya masih terdapat guru yang mengajar tanpa dilandasi rasa tanggung jawab, hal ini terlihat masih ada sebagian guru yang tidak membuat RPP melainkan hanya mengcopy dari internet. Kemudian masih terdapat guru belum bisa mengkondufikan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan di kelas. Setelah itu, Kurangnya pelaksanaan kegiatan pembelajaran seperti guru belum menggunakan metode yang efektif. Kemudian, Guru hanya melakukan kegiatan penilaian pada saat akan diadakan ujian tengah semester atau ujian akhir semester namun, pada saat pembelajaran kelas guru jarang melakukan kegiatan penilaian tersebut.

Salah satu untuk meningkatkan kinerja guru yaitu dengan menumbuhkan motivasi kerja kepada setiap guru karena semakin tinggi motivasi yang dimiliki guru maka semakin tinggi kinerja guru. Baik motivasi yang berasal dalam diri guru sendiri maupun berasal dari luar diri guru tersebut. Adapun untuk melihat kinerja guru yang baik yaitu dari prestasi belajar siswa.

⁷ Supardi, *Op.Cit.*, Hlm. 69

⁸ Supardi, *Op.Cit.* Hlm. 54

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Teori Dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang, antara lain (1) faktor kepuasan merupakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan bagi pekerja, antara lain prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan. Faktor kepuasan ini disebut sebagai motivasi intrinsik. (2) faktor ketidakpuasan yaitu faktor-faktor yang bukan menimbulkan kepuasan, tetapi bila ditingkatkan dapat mengurangi ketidakpuasan, antara lain, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, penggajian, hubungan kerja, kondisi kerja, keamanan kerja dan status pekerjaan. Faktor ketidakpuasan ini disebut sebagai motivasi ekstrinsik.⁹

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut pendapat Robert L. Mathis dan John H. Jackson bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.¹⁰ Sedangkan Mangkunegara menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (1) faktor kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahliannya,

⁹Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2012). Hlm. 319

¹⁰ <http://googleweblight.com/?liteurl=http>, (di akses, Senin 23 Mei 2015), hlm. 19-20

(2) faktor motivasi yang terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.¹¹

Menurut Gibson menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu: (1) Faktor individual (kemampuan dan keterampilan, latar Belakang, demografis). (2) Faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi). (3) Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi). Menurut Sedarmayanti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), (2) pendidikan, (3) keterampilan, (4) manajemen kepemimpinan, (5) tingkat penghasilan, (6) gaji dan kesehatan, (7) jaminan sosial, (8) iklim kerja, (9) sarana prasarana, (10) teknologi, (11) kesempatan berprestasi.¹²

Dari beberapa faktor menurut pendapat para ahli diatas dapat di ambil kesimpulan bahwa motivasi dan kemampuan dapat mempengaruhi kinerja seorang guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Dengan kemampuan yang dimiliki setiap individu guru dalam melaksanakan tugasnya yang didorong dengan motivasi yang tinggi baik motivasi yang berasal dari dalam diri guru maupun motivasi yang berasal dari luar diri guru maka tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya akan berpengaruh terhadap kinerja guru yang dapat dilihat dari hasil prestasi belajar siswa dan kepuasan siswa dalam belajar.

¹¹ (Online) [http:// repository. Widyatama.ac.id /xmlui /bitstream /handle /123456789 /2608 /SKRIPSI% 20-%20 ANGKE %20 PRIATINI %20%2802.07.318 %29. pdf? sequence=1](http://repository.Widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2608/SKRIPSI%20-%20ANGKE%20PRIATINI%20%2802.07.318%29.pdf?sequence=1) (diakses pada tanggal 26 Agustus 2016, Pukul 17:20), hlm. 21

¹² Supardi, *Op.Cit.*, Hlm. 19

Namun, masalahnya akan timbul pada saat guru dari organisasi ini tidak mengetahui tugas dan wewenang dari organisasi yang telah dipercayakan kepadanya seperti kurang profesional dalam menjalankan pekerjaannya. Disini dapat dipahami bahwa kinerja guru tidak akan tercapai jika guru dalam melaksanakan tugasnya tidak profesional serta bersungguh-sungguh dalam menjalankannya. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan memberikan motivasi kepada guru yang bekerja di lembaga tersebut. Pemberian motivasi kepada guru dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu dengan paksaan dan hukuman, imbalan, penghargaan dan pujian.

Hal inilah yang mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian tentang kinerja guru yang ternyata motivasi kerja guru tidak hanya disebabkan karena jaminan finansial tetapi juga faktor lingkungan kerjanya sendiri dan dirinya sendiri sehingga adanya kepuasan tersendiri setelah berhasil meningkatkan mutu pendidikan dengan menghasilkan lulusan yang terbaik sehingga visi dan misi yang diterapkan oleh organisasi dapat tercapai. Adapun Penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu dengan judul skripsi "*Hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja Guru di MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III*".

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah yang akan peneliti lakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagian guru yang tidak membuat RPP melainkan hanya mengcopy dari internet.
2. Guru belum bisa mengkonduisikan kelas.
3. Kurangnya pelaksanaan kegiatan pembelajaran seperti guru belum menggunakan metode yang efektif.
4. Guru hanya melakukan kegiatan penilaian pada saat akan diadakan ujian tengah semester atau ujian akhir semester namun, pada saat pembelajaran kelas guru jarang melakukan kegiatan evaluasi

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja di MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III?
2. Bagaimana kinerja guru di MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III?
3. Adakah hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru di MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui Motivasi Kerja di MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III.
- b. Untuk mengetahui Kinerja Guru di MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III.
- c. Untuk mengetahui adakah hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru di MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan pengalaman dan khasanah perbendaharaan keilmuan yang baru bagi peneliti, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

b. Secara Praktis

- 1) Bagi madrasah sebagai masukan guna dalam melakukan perbaikan motivasi dan kinerja guru.
- 2) Bagi peneliti sendiri yaitu mendapat pengalaman dalam melakukan penelitian sekaligus bisa memanfaatkan ilmu ini untuk kehidupan masa mendatang.

- 3) Bagi akademik diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menambah pustaka yang ada di perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang dan dapat dijadikan acuan literatur bagi peneliti selanjutnya.

E. Tinjauan Kepustakaan

Agar tidak ada kerancuan dan pengulangan dalam pembahasan, maka peneliti mengadakan tela'ah terhadap tulisan-tulisan yang berkaitan dengan permasalahan yang akan peneliti bahas. Berdasarkan observasi peneliti ada beberapa tulisan yang ada kesamaan dengan tulisan yang akan peneliti kaji diantaranya:

Zakiah, 2011 dengan skripsi yang berjudul "*Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. BANK BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang*". Mengemukakan bahwa Motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah. Motivasi juga mempunyai peranan sebagai penggerak prestasi kerja. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja keterampilannya untuk mewujudkan tujuan BNI Cabang Syariah Palembang. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.¹³

¹³Skripsi Zakiah, *Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BANK BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang*, (Palembang: Perpustakaan UIN Raden Fatah, 2011).

Kesamaan penelitian yang dilakukan oleh Zakiyah adalah sama-sama meneliti tentang motivasi sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan oleh zakiyah selain dari lokasi tempat penelitian yaitu zakiyah meneliti di PT. BANK BNI Syari'ah Kantor Cabang Syari'ah Palembang sementara penulis meneliti di MTs Almashri Pangkalan Balai Banyuasin III. Selain dari itu juga terdapat perbedaan yaitu bahwa Zakiyah lebih meneliti pada prestasi kerja karyawan sementara penulis melakukan penelitian yang lebih mengarah pada kinerja guru.

Sofyan Asnawi (2013), dengan judul skripsi *Motivasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Teknologi Informasi PT. Pusri Palembang*. Penelitian ini menunjukkan bahwa kebijaksanaan pada PT. Pusri terhadap karyawannya masih rendah, ini menyebabkan kurang berprestasinya kerja karyawan dan membuat karyawan hanya bekerja untuk memenuhi standar upah minimum regional daerah (UMRD) yang telah ditetapkan oleh perusahaan walaupun gaji yang ditetapkan oleh departemen tenaga kerja provinsi Sumatra selatan.¹⁴

Kesamaan penelitian yang dilakukan oleh Sofyan Asnawi adalah sama-sama meneliti tentang motivasi. Sedangkan perbedaan penelitian Sofyan Asnawi selain dari bedanya lokasi penelitian bahwa penelitian yang dilakukan Sofyan ialah bersifat penelitian kualitatif sementara penulis penelitian kuantitatif. Selain dari itu juga penelitian yang dilakukan oleh sofyan Asnawi ini pembahasannya lebih kepada

¹⁴Skripsi Sofyan Asnawi, *Motivasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Teknologi Informasi PT. Pusri Palembang*, (Palembang: Perpustakaan UIN Raden Fatah, 2013)

prestasi kerja karyawan sedangkan pembahasan yang penulis lakukan tentang kinerja guru.

Lia Mardiyati (2013), dengan judul skripsi *Hubungan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru dalam Mengajar di MAN 3 Lubuk Linggau*. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru dalam mengajar di MAN Lubuk Linggau. Hal ini terbukti berdasarkan hasil analisa data penelitian yang diperoleh melalui angket di lapangan kepada 45 guru maka disimpulkan bahwa semakin baik kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru maka semakin baik pula kinerja guru dalam mengajar.¹⁵

Penelitian yang dilakukan oleh Lia Mardiyati sama-sama meneliti tentang kinerja guru. Sedangkan perbedaan penelitian Lia dengan penulis bahwa penelitian yang di lakukan oleh saudari lia Lebih membahas tentang kompetensi profesional guru sedangkan penulis lebih membahas tentang motivasi kerja guru.

Saipulloh (2014), dengan Judul Skripsi *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di MTs.N 8 Jakarta*. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Dari hasil yang didapat besarnya korelasi antara variabel tersebut adalah sebesar 0,4269, menunjukkan adanya korelasi yang bersifat positif. Namun, walaupun korelasinya bersifat positif tapi termasuk korelasi, yang sedang atau cukup

¹⁵Skripsi Lia Maryati, *Hubungan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru Dalam Mengajar di MAN 3 Lubuk Linggau*, (Palembang: Perpustakaan Tarbiyah UIN Raden Fatah, 2013).

dikarenakan dengan melihat harga r_{hitung} 0,4269 maka interpretasinya ke dalam kelompok-kelompok antara 0,400-0,700 kategori ini termasuk korelasi, yang sedang atau cukup.¹⁶

Kesamaan penelitian yang dilakukan oleh Saipulloh yaitu sama meneliti tentang kinerja guru. Sedangkan perbedaan penelitian Saipulloh dengan penulis bahwa penelitian yang di lakukan oleh saudari lia Lebih membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah sedangkan penulis lebih membahas tentang motivasi kerja guru.

Juniarti (2012), dengan judul skripsi *Hubungan Motivasi Berprestasi Guru dengan Kinerja Guru di SD Negeri Sekecamatan Lembak Kabupaten Muara Enim*. Penelitian ini menunjukkan bahwa tugas utama guru adalah membimbing para peserta didik supaya berhasil dalam belajar, kinerja seorang guru sendiri merupakan hal yang sangat penting dalam menunjang kualitas pendidikan, tetapi biasanya ada faktor yang mempunyai pengaruh sangat besar terhadap kinerja guru, dan itu berasal dari dalam diri guru, tinggi rendahnya kinerja guru banyak disebabkan oleh berbagai faktor salah satunya motivasi, guru yang memiliki motivasi yang tinggi, seperti motivasi berprestasi terhadap kerjanya, akan menjadikan kinerja gurupun menjadi baik begitupun sebaliknya.¹⁷

¹⁶(Online) Saipullah, *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di MTs.N 8 Jakarta*, (Jakarta: PDF Online, 2014).

¹⁷Skripsi Juniarti, *Hubungan Motivasi Berprestasi Guru dengan Kinerja Guru di SD Negeri Sekecamatan Lembak Kabupaten Muara Enim*, (Palembang: Perpustakaan Tarbiyah UIN Raden Fatah, 2013).

Kesamaan penelitian yang dilakukan oleh saudari Juniarti dengan penulis yaitu sama-sama membahas tentang motivasi dan kinerja guru. Namun perbedaan penelitian saudari Lia dengan penulis bahwa penelitian saudari Lia lebih membahas tentang motivasi berprestasi guru sedangkan penulis lebih menekankan pada motivasi kerja.

F. Kerangka Teori

1. Motivasi kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.¹⁸ Menurut Hasibuan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. dan menurut Robbins mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.¹⁹ Sementara Menurut Mathis & Jackson motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam

¹⁸ Edy Sutrisno, *Op.Cit.*, hlm. 109

¹⁹ Edy Sutrisno, *Op.Cit.*, hlm. 111

mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.²⁰ Sedangkan menurut Berelson dan Steiner mendefinisikan motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan²¹

b. Komponen-komponen Motivasi

Menurut Edy Sutrisno, bahwa motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan Luar sebagai berikut:²²

- 1) Komponen dalam ialah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan yakni perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis.
- 2) Komponen luar ialah tujuan yang hendak di capai. Yakni seperti apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi tingkah lakunya

c. Jenis-jenis Motivasi

Adapun jenis motivasi terbagi menjadi dua sebagai berikut:²³

- 1) Motivasi Intrinsik yaitu keinginan bertindak yang disebabkan adanya faktor pendorong dari dalam individu.

²⁰ Wilson Bangun, *Op.Cit.*, hlm. 312

²¹ Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 264

²² Edy Sutrisno, *Op.Cit.*, hlm.111

²³ Engkoswara dan Aan Komariah, *Op.Cit.*, hlm. 213

- 2) Motivasi Ekstrinsik yaitu materi yang keberadaannya disebabkan karena pengaruh rangsangan dari luar.

d. Kegunaan Motivasi

Menurut Ishak Arep manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.²⁴

e. Ciri-ciri Motivasi Kerja

Adapun ciri-ciri motivasi kerja yaitu sebagai berikut:²⁵

- 1) Internal (Dalam)
 - a) Tanggung jawab
 - b) Prestasi
 - c) Pengembangan Diri
 - d) Kemandirian²⁶

²⁴[http:// repository.usu.ac.id /bitstream /123456789 /31403/4 /Chapter %20II, pdf](http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/31403/4/Chapter%20II.pdf) (di akses tanggal 21 Agustus 2016, Pukul 16:00), hlm. 2

²⁵Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 73

²⁶*Ibid.*, hlm. 72

- 2) Eksterna (luar)
 - a) Gaji atau Insentif
 - b) Pujian
 - c) Perhatian.²⁷

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dapat menimbulkan semangat kerja dan pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah di tugaskan kepadanya. Dan dengan rangsangan juga akan berdampak sangat baik terhadap motivasi kerja seseorang, karena bagaimanapun juga seseorang yang bekerja membutuhkan atau punya keinginan untuk sesuatu yang diinginkan sebagai imbalan terhadap apa yang dikerjakannya.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya.²⁸ Menurut Prawirosentono, kinerja atau *performance* adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan

²⁷*Ibid.*, hlm. 73

²⁸Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), Hlm. 487

secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.²⁹ Sedangkan menurut Suprihanto mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.³⁰

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (out put) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³¹ Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.³²

²⁹ *Ibid.*, Hlm. 487

³⁰ Supardi, *Op.Cit.*, Hlm. 47

³¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), Hlm. 9

³² Supardi, *Op.Cit.*, Hlm. 54

b. Ruang Lingkup Manajemen Kinerja

Adapun ruang lingkup manajemen kinerja yaitu sebagai berikut:³³

1) Masukan

Manajemen kinerja memerlukan masukan dalam bentuk tersedianya kapabilitas sumber daya manusia, baik sebagai individu, maupun sebagai tim. Kapabilitas sumber daya manusia diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi.

2) Proses

Manajemen kinerja mencakup suatu proses pelaksanaan kinerja tentang bagaimana kinerja dijalankan. Diawali dengan suatu perencanaan tentang bagaimana merencanakan tujuan yang diharapkan di masa depan, dan menyusun semua sumber daya dan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

3) Keluaran

Manajemen kinerja sangat berkepentingan dengan keluaran yang merupakan hasil kerja organisasi.

4) Manfaat

Manajemen kinerja tidak hanya memfokuskan pada keluaran dan hasil kerja langsung dari sumber daya manusia. Tetapi juga perlu memperhatikan manfaat atau dampak dari hasil kerja yang bersifat positif bagi organisasi.

³³ Wibowo, *Op.Cit.*, hlm. 20-23

c. Manfaat penilaian kinerja

Menurut Harvard Business Essentials bahwa penilaian kinerja adalah sebagai bagian dari manajemen kinerja, suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan.³⁴ Adapun manfaat penilaian kinerja menurut Allen, yaitu: (1) penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun, (2) proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil, dan (3) merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.³⁵

d. Standar Kinerja

Adapun standar kinerja merupakan suatu kebutuhan dalam menilai kinerja seorang staf karena adanya standar kinerja maka dapat dipastikan seorang staf melakukan suatu tugas dengan baik.³⁶ Adapun standar kinerja yang baik memiliki kriteria:³⁷

- 1) Dapat dicapai; sesuai dengan usaha yang dilakukan pada kondisi yang diharapkan.
- 2) Ekonomis; biaya rendah/wajar, dikaitkan dengan kegiatan yang dicakup
- 3) Dapat diterapkan; sesuai kondisi yang ada. Jika terjadi perubahan kondisi, harus dibangun standar yang setiap saat dapat disesuaikan dengan kondisi yang ada.

³⁴ Wibowo, *Op.Cit.*, hlm. 188

³⁵ *Ibid.*, hlm. 193

³⁶ (Online), <http://eprints.uny.ac.id/7965/3/bab%20%20-10504247012>. Pdf, hlm 27-28

³⁷ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2013), hlm. 203

- 4) Konsisten; akan membantu keseragaman komunikasi dan operasi keseluruhan fungsi organisasi.
- 5) Menyeluruh; mencakup semua aktivitas yang saling berkaitan
- 6) Dapat dimengerti; diekspresikan dengan mudah, jelas untuk menghindari kesalahan komunikasi/kekaburan, instruksi yang digunakan harus spesifik dan lengkap.
- 7) Dapat diukur; harus dapat dikomunikasikan dengan persis.
- 8) Stabil; harus memiliki jangka waktu cukup untuk memprediksi dan menyediakan usaha yang akan dilakukan.
- 9) Dapat diadaptasi; harus didesain sehingga elemen dapat ditambah, dirubah, dan dibuat terkini tanpa melakukan perubahan pada seluruh struktur.
- 10) Legitimasi; secara resmi disetujui.
- 11) Seimbang; diterima sebagai dasar perbandingan oleh yang berkaitan dengan aktivitas yang dilakukan.
- 12) Focus pada pelanggan; harus terarah pada hal penting yang diinginkan pelanggan (intern dan ekstern), seperti siklus waktu, mutu, kinerja, jadwal, biaya, dan kepuasan pelanggan.

e. Ciri-ciri atau indikator kinerja guru

Menurut pendapat Michel menyatakan aspek yang dilihat dalam menilai kinerja individu (termasuk guru), Dengan ciri-ciri atau indikator kinerja guru sebagai berikut:³⁸

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kecepatan/ketepatan guru.
- 3) Inisiatif

³⁸ Supardi, *Op.Cit.*, Hlm. 70

4) Kemampuan kerja

5) Komunikasi

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat di simpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dihasilkan seorang guru atau sekelompok orang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan kemampuan yang dimiliki untuk menunjukkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan selama melakukan aktivitas pembelajaran untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik dibawah bimbingannya. Dengan begitu suatu organisasi dapat dikatakan berhasil dalam meningkatkan mutu pendidikan. Adapun ruang lingkup kinerja guru tidak jauh dari hasil dan prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

3. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru

Dalam konteks pemberdayaan sumber daya manusia, agar menghasilkan guru yang profesional dengan integritas yang tinggi, diperlukan adanya acuan yang merupakan kontribusi sebagai motivasi bagi organisasi. Adapun Manfaat dari motivasi ini ialah dapat menumbuhkan semangat dan gairah kerja pada diri setiap guru. Dengan motivasi yang tinggi baik motivasi dari dalam diri guru maupun dari atasan maka guru akan melaksanakan tugasnya dengan baik, seperti dengan memberikan imbalan atas jasa yang telah disumbangkan oleh lembaga atau berupa teguran (perhatian), dan hukuman kepada guru.

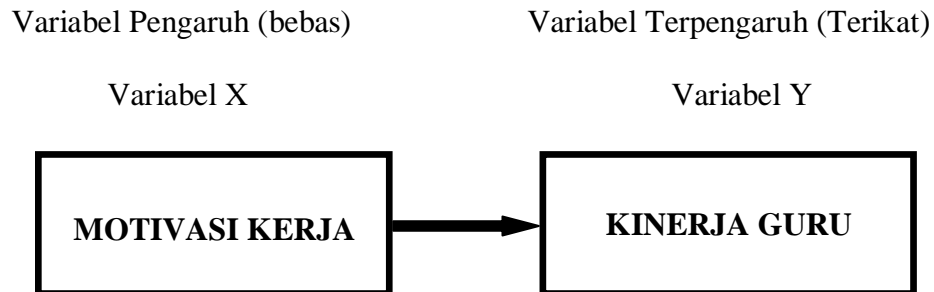
Untuk melihat adanya hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru, menurut Robbins kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara *ability* (kemampuan dasar)

dengan *motivation* (motivasi) yaitu *performance* (kinerja). Menurut teori ini menunjukkan bahwa orang yang memiliki kemampuan dasar yang tinggi, tetapi memiliki motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah demikian pula halnya apabila orang yang sebenarnya memiliki motivasi yang tinggi, tetapi kemampuan dasar yang rendah, maka kinerjanya pun rendah pula. Seorang dengan kinerja tinggi di samping memiliki kemampuan dasar yang tinggi juga harus memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu usaha yang menimbulkan dorongan untuk melakukan suatu tugas. Konsep penting dari teori di atas adalah bahwa untuk mengungkap dan mengukur kinerja guru dapat dilakukan dengan menelaah kemampuan dasar guru atau pelaksanaan kompetensi dasar guru atau motivasinya dalam bekerja.³⁹

Semangat kerja guru yang merupakan dorongan dan keinginan guru dengan tujuan yang tidak hanya memenuhi kebutuhan hidup namun juga dari sesuatu jabatan yang diharapkan membuat guru akan selalu bekerja sesuai dengan tujuan-tujuan tertentu. Dengan motivasi yang tinggi maka hasil dari kerja keras lembaga pendidikan dapat berjalan dan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan sebelumnya. Dan lembaga pendidikan akan mendapat suatu nilai tambah karena selalu melakukan perbaikan secara terus menerus dengan memiliki jasa-jasa yang berkualitas dan berkompeten.

³⁹ Supardi, *Op.Cit.*, Hlm. 47-48

G. Variabel Penelitian



H. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu yang menjadi pusat perhatian.⁴⁰

1. Motivasi Kerja sebagai Variabel (X)

Motivasi kerja guru adalah suatu dorongan, keinginan seorang guru atau semua guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang secara sadar dilakukan untuk memperoleh sesuatu dari apa yang telah di kerjakannya. Baik motivasi yang berasal dari luar diri guru maupun motivasi yang berasal dari dalam diri guru.

Motivasi Kerja (X) diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Internal (Dalam)

- 1) Tanggung jawab: guru bekerja keras, tanggung jawab, dan pencapaian tujuan guru.

⁴⁰ Masri Singarimbun dan Efendi. *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: LP3ES, 2001), Hlm. 33

- 2) Prestasi: Dorongan guru untuk sukses, dan keinginan guru untuk unggul.
 - 3) Pengembangan diri: Peningkatan keterampilan guru
 - 4) Kemandirian: guru mandiri dalam bekerja, dan guru suka pada tantangan
- b. Eksternal (luar)
- 1) Gaji atau insentif: Harapan guru untuk memperoleh Gaji atau Insentif
 - 2) Pujian: Guru senang memperoleh pujian
 - 3) Perhatian: Guru mengharapkan perhatian

2. Kinerja Guru sebagai variabel (Y)

Kinerja guru merupakan kemampuan yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya terhadap peserta didik dibawah bimbingannya untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Yang dapat diketahui melalui prestasi belajar siswa. Oleh sebab itu, kinerja guru akan lebih terlihat dari hasil kerja guru selama mengajar.

Menurut pendapat Michel menyatakan aspek yang dilihat dalam menilai kinerja individu (termasuk guru), Dengan indikator kinerja guru sebagai berikut:⁴¹

- a. Kualitas kerja: Guru merencanakan program pengajaran dengan tepat, guru melakukan penilaian hasil belajar, guru berhati-hati dalam menjelaskan materi ajaran.
- b. Kecepatan/ketepatan guru: Guru menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran, guru memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang

⁴¹ Hamzah B Uno, *Op.Cit.*, hlm. 94

dimiliki siswa, Guru menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik

- c. Inisiatif: Guru menggunakan media dalam pembelajaran, guru menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, guru menyelenggarakan administrasi sekolah dengan baik
- d. Kemampuan kerja: Guru Mampu dalam memimpin kelas, guru mampu mengelola IBM, guru mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa, dan guru menguasai landasan pendidikan.
- e. Komunikasi: Guru mengomunikasikan hal-hal baru dalam pembelajaran, guru menggunakan berbagai teknik dalam mengelola proses belajar mengajar, guru terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajara.

I. Hipotesis Penelitian

Untuk menguji apakah benar ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru, maka diperlukan pengujian hipotesis. Adapun hipotesis yang penulis rumuskan sebagai berikut:

Ha : Ada (terdapat) hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru.

Ho : Tidak ada (tidak terdapat) hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru

J. Metodologi Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan menggunakan metode survei yang mengambil lokasi dari MTs Al-Mashri Pangkalan Balai. Metode survei ialah metode untuk mengukur atau memperkirakan suatu variabel tertentu yang umumnya menggunakan daftar pertanyaan yang terstruktur atau kuesioner.⁴²

b. Sumber Data

- 1) Data Primer, yaitu data yang diambil langsung dari guru melalui responden yang bersangkutan dengan metode kuesioner
- 2) Data Sekunder, yaitu data yang di peroleh dari kepala sekolah, pegawai tata usaha, dokumentasi dan literatur yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Sebelum penelitian dilaksanakan, maka peneliti terlebih dahulu menentukan populasi yang akan diteliti. Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

⁴² Punaja, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2010), Hlm. 23

kemudian di tarik kesimpulannya.⁴³ Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru yang ada pada MTs AL-Mashri Pangkalan Balai yang berjumlah 24 orang guru.

b. Sampel

Sampel adalah keseluruhan dari populasi yang diambil dengan menggunakan data tertentu. Mengutip dari pendapat Suharsimi Arikunto yang menyatakan bahwa apabila populasi kurang dari 100 orang maka sampel diambil secara keseluruhan, sedangkan populasi di atas 100 maka sampel diambil 10%-15% atau 20%-25% dari populasi.⁴⁴ Maka sampel dalam penelitian ini adalah 24 orang guru.

3. Tehnik Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner

Metode ini digunakan sebagai pokok untuk memudahkan pengumpulan data, yang berkenaan dengan hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru. Adapun metode kuisisioner yang digunakan berupa kuisisioner yang bersifat tertutup dengan menggunakan skala liker yang mana guru akan

⁴³Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2005), Hlm. 297

⁴⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Bandung: Rineka Cipta, 2004), Hlm. 102.

diberikan sejumlah pernyataan tentang hal yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja guru.

Untuk mempermudah peneliti melakukan penelitian ini, maka hasil dari uji coba instrumen penelitian melalui penyebaran angket yang berhubungan dengan beberapa pernyataan tentang motivasi kerja guru dengan kinerja guru di MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III. Angket yang sudah disebarakan kepada responden yang menjadi sampel terlebih dahulu angket harus di uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

1) Uji Validitas

Tabel 1.1

Analisis Hasil Uji Validitas Angket Motivasi Kerja Guru

No. Pernyataan	Signifikan	Keterangan
1	0,729	Valid
2	0,683	Valid
3	0,815	Valid
4	0,665	Valid
5	0,809	Valid
6	-0,272	Tidak Valid
7	0,814	Valid
8	0,184	Tidak Valid
9	0,806	Valid
10	0,750	Valid
11	-0,164	Tidak Valid
12	0,0367	Tidak Valid
13	0,747	Valid
14	0,735	Valid
15	0,832	Valid
16	0,846	Valid

Tabel 1.2

Analisis Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Guru

No. Pernyataan	Signifikan	Keterangan
1	0,280	Tidak Valid
2	0,649	Valid
3	0,870	Valid
4	0,561	Valid
5	0,737	Valid
6	0,647	Valid
7	0,743	Valid
8	0,727	Valid
9	0,406	Valid
10	0,622	Valid
11	0,660	Valid
12	0,756	Valid
13	0,645	Valid
14	0,48	Valid
15	0,834	Valid
16	0,375	Tidak Valid
17	0,609	Valid
18	0,665	Valid
19	0,664	Valid
20	0,747	Valid
21	0,690	Valid
22	0,904	Valid
23	0,185	Tidak Valid
24	0,716	Valid
25	0,712	Valid

Tabel 1.3

Analisis Hasil Uji Reliabilitas Angket Motivasi Kerja Guru

Jumlah Butir Angket	Nilai Alpha Cronbach
12	0,934 butir angket

Tabel 1.4
Analisis Hasil Uji Reliabilitas Angket Kinerja Guru

Jumlah Butir Angket	Nilai Alpha Cronbach
22	0,939 butir angket

b. Studi Dokumentasi

Dokumentasi ini digunakan untuk hanya sebagai data pendukung sementara, data pokoknya dikumpulkan menggunakan kuesioner. Melalui studi dokumentasi peneliti mencatat data-data sejarah berdirinya sekolah, keadaan guru, keadaan staf/karyawan, keadaan siswa, sarana dan prasarana, dan struktur organisasi sekolah.

4. Instrumen Pengumpulan Data

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner tertutup.

Adapun alternatif jawaban yang disediakan pilihan:

- SS = Sangat Sering
- S = Sering
- KK = Kadang-kadang
- K = Kurang
- TP = Tidak Pernah

5. Pengolahan dan Analisis Data

Data yang diperoleh dari penyebaran angket kepada responden kemudian diolah dengan cara-cara sebagai berikut:

a. Editing

Dalam pengelolaan data yang pertama kali harus dilakukan adalah editing. Editing yaitu memeriksa atau meneliti daftar pertanyaan (angket) yang sudah diisi dan diserahkan oleh responden. Tujuan editing yaitu untuk meneliti satu persatu tentang kelengkapan dan kebenaran data.

b. Scoring

Setelah dilakukan editing, tahap berikutnya yaitu memberikan skor terhadap pertanyaan yang ada pada angket (scoring). Pertanyaan untuk pilihan Sangat Sering, Sering, Kadang-kadang, Kurang, dan Tidak Pernah. Masing-masing diberikan skor 5,4,3,2,1. Adapun rinciannya yaitu sebagai berikut:

Sangat Sering (a) diberi skor 5

Sering (b) diberi skor 4

Kadang-kadang (c) diberi skor 3

Kurang (d) diberi skor 2

Tidak Pernah (e) diberi skor 1

c. Tabulating

Tabulating yaitu tahap memasukkan jawaban-jawaban yang sudah di skor kedalam tabel-tabel. Jadi pada tahap tabulating penulis menampilkan keadaan data-data yang sudah diperoleh lengkap dengan prosentase masing-

masing data. Adapun rumus yang dipakai dalam menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru adalah sebagai berikut.⁴⁵

- 1) Mencari nilai statistik dasar yang diperoleh dari data penyebaran angket variabel hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru.
- 2) Cara mencari (menghitung) angka indeks korelasi “r” Product Moment untuk Data Tunggal di mana N=30 atau kurang dari 30 dengan rumus sebagai berikut:

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

r_{xy} = Angka Indeks Korelasi “r” Product Moment

N = *Number of Cases*

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y.

$\sum X$ = Jumlah seluruh skor X

$\sum Y$ = Jumlah seluruh skor Y

K. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pembaca dalam menelaah skripsi yang berjudul *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III*. Penulis membagi pembahasannya dalam lima bab. Sebelum memasuki pembahasan diawali dengan halaman formulitas yang memuat halaman judul, halaman persetujuan, kata pengantar, daftar isi dan daftar lampiran.

⁴⁵ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Raja Wali Pers, 2014), hlm. 206

BAB I Merupakan bab pendahuluan, tentang gambaran umum mengenai isi skripsi secara keseluruhan. Bab ini menguraikan beberapa pokok permasalahan yaitu mencakup latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, tinjauan kepustakaan, kerangka teori, Variabel Penelitian, Definisi Operasional, Hipotesis Penelitian, metodologi penelitian dan sistematika pembahasan

BAB II Merupakan bab landasan teori, yang meliputi: pengertian kinerja guru, Jenis-jenis kriteria kinerja, standar kinerja, manfaat penilaian kinerja, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, pengertian motivasi kerja, jenis-jenis motivasi kerja, tujuan motivasi kerja, fungsi motivasi kerja, prinsip-prinsip motivasi kerja, teori-teori motivasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

BAB III Merupakan gambaran umum lokasi penelitian, yaitu meliputi: sejarah dan letak bedirinya MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III, Keadaan Guru MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III, Keadaan Siswa MTs Al-Mashri Pangkalan Banyuasin III, Keadaan sarana dan prasarana MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III. Dan Struktur Organisasi.

BAB IV Merupakan bab hasil dan analisis data, yang meliputi: yang berisikan motivasi kerja, kinerja guru, dan hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru.

BAB V Merupakan bab penutup, yang meliputi: Kesimpulan dan Saran

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja berasal dari bahasa Inggris “*performance*” yaitu hasil kerja atau prestasi kerja.⁴⁶ Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya.⁴⁷ Kotter dan Heskett mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu tertentu.⁴⁸

Ada beberapa pendapat yang mengemukakan tentang pengertian kinerja guru, yaitu sebagai berikut:

- a. Lyman Porter dan Edward Lawler berpendapat bahwa kinerja merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.⁴⁹
- b. Menurut Husdarta kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa.⁵⁰

⁴⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 7

⁴⁷ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), hlm 487

⁴⁸ Husaini Usman, *Op.Cit.*, hlm. 487

⁴⁹ Wibowo, *Op.Cit.*, hlm. 85

⁵⁰ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm 54

- c. Kinerja guru merupakan proses komunikasi yang berlangsung secara terus menerus, yang dilaksanakan kemitraan, antara seorang guru dengan siswa. Dengan terjadinya proses komunikasi yang antara kepala sekolah dengan guru, dan guru dengan siswa dalam proses pembelajaran dapat lebih mempercepat pemahaman siswa terhadap materi yang disampaikan oleh guru, dan ini merupakan system kinerja yang member nilai tambah bagi sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas siswa dalam belajar.⁵¹
- d. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.⁵²

Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang guru menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya. Dunia kerja guru yang sebenarnya adalah pembelajaran siswa dalam kegiatan pembelajaran di kelas.⁵³

⁵¹ Kompri, *Manajemen Sekolah: Teori dan Praktik*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 163

⁵² Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), Hlm. 54

⁵³ Rizali Alfhan, *Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Akuntansi SMA Negeri dan Swasta Se-Kabupaten Kendat*, (Semarang, 2013), (Online), <http://lib.unnes.ac.id/19017/1/7101408012.pdf>, hlm. 11

Guru adalah pendidik dan sekaligus pembimbing belajar.⁵⁴ Menurut Mulyasa Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi peserta didik, dan lingkungannya. Guru juga harus mampu mengambil keputusan secara mandiri (independent), terutama dalam berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran dan pembentukan kompetensi, serta bertindak sesuai dengan kondisi peserta didik, dan lingkungan.⁵⁵

Jadi kinerja guru adalah hasil kerja dan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik karena guru merupakan merupakan faktor penentu dalam mutu pendidikan.

2. Jenis-jenis Kriteria Kinerja

Jenis-jenis Kriteria Kinerja sebagai berikut:⁵⁶

- a) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

⁵⁴ Dimiyati dan Mudjiono, *Belajar dan Pembelajaran*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm. 104

⁵⁵ (Online) Rizali Alfhan, *Op, Cit.*, hal. 11

⁵⁶ (Online) <http://eprints.uny.ac.id/7965/3/bab%20%20-10504247012.pdf>, hal. 12-13

3. Standar Kinerja

Standar kinerja merupakan tolok ukur terhadap kinerja diukur agar efektif. Standar kinerja harus dihubungkan dengan hasil yang diinginkan dari setiap pekerjaan. Menurut Kirckpatrick terdapat delapan karakteristik yang membuat suatu standar kinerja efektif, yaitu sebagai berikut:⁵⁷

a. Standar didasarkan pada pekerjaan

Yaitu harus dibuat untuk pekerjaan itu sendiri tanpa memandang siap yang menduduki pekerjaan. Yang berdasarkan pada kemampuan, keterampilan, dan kinerja masa lalu.

b. Standar dapat dicapai

Artinya secara praktis semua pekerja dalam pekerjaan harus dapat mencapai standar yang ditentukan. Standar yang ditentukan terlalu rendah akan dipandang mudah untuk dicapai sehingga tidak memotivasi pekerja untuk meningkatkan kinerjanya.

c. Standar dapat dipahami

Standar yang harus jelas baik dan mudah dipahami untuk manajer maupun pekerja. Seperti standar interpretasi antara manajer dan pekerja.

d. Standar disepakati

Baik manajer maupun pekerja harus sepakat bahwa standarnya ditentukan dengan jujur. Hal ini sangat penting untuk memotivasi pekerja. Karena menjadi dasar untuk penilaian.

⁵⁷ Wibowo, *Op.Cit.*, hlm 64-67

e. Standar itu spesifik dan sedapat mungkin terukur

Yang dapat dinyatakan dalam angka, persentase, satuan atau bentuk lain yang dapat diukur secara kuantitatif.

f. Standar berorientasi pada waktu

Menunjukkan berapa lama suatu pekerja harus dapat diselesaikan atau kapan suatu pekerjaan harus diselesaikan dengan menunjukkan tanggal yang pasti.

g. Standar harus tertulis

Standar harus dituangkan sebagai dokumen tertulis karena akan dipergunakan sebagai ukuran dalam menilai kinerja orang, tim, atau organisasi.

h. Standar dapat berubah

Karena standar harus dicapai dan dapat disepakati, secara periodik harus dievaluasi dan diubah apabila perlu. Kebutuhan mengubah mungkin dalam metode baru, peralatan baru, bahan baru atau perubahan dalam faktor pekerjaan penting lainnya. Akan tetapi, standar tidak boleh diubah hanya karena pekerja tidak memenuhi standar.

4. Manfaat penilaian Kinerja Guru

Menurut Handoko penilaian kinerja terhadap guru sangat diperlukan. Karena penilaian kinerja guru bermanfaat dalam mengetahui tentang: perbaikan prestasi kerja, adaptasi kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan proses

staffing, ketidakakuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, dan tantangan eksternal.⁵⁸

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron, Yaitu sebagai berikut:⁵⁹

- a. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- c. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- d. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual/situational factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sedangkan menurut Kopelman menyatakan bahwa kinerja guru ditentukan oleh empat faktor antara lain yaitu:⁶⁰

- a. Lingkungan

⁵⁸ Supardi, *Op.Cit.*, hlm. 72

⁵⁹ Wibowo, *Op.Cit.*, hlm. 84

⁶⁰ Supardi, *Op.Cit.*, Hlm. 50

- b. Karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan dan nilai-nilai, sikap.
- c. Karakteristik organisasi yang terdiri atas imbalan, penetapan tujuan, seleksi, latihan dan pengembangan, kepemimpinan, struktur organisasi.
- d. Karakteristik pekerjaan yang terdiri atas penilaian pekerjaan, umpan balik prestasi, desain pekerjaan, dan jadwal kerja.

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick Selain faktor individual, organisasi ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor situasional, sebagai berikut:⁶¹

- a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari; metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi) (iklim kerja)
- b. Faktor sosial dan organisasi, terdiri dari; peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan (supervisi), sistem upah dan lingkungan sosial

Dari penjelasan beberapa faktor di atas bahwa faktor yang sangat mempengaruhi kinerja guru adalah salah satunya faktor individual seperti motivasi. Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan bekerja untuk pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu tersebut.

⁶¹ Supardi, *Op.Cit.*, hlm. 51-52

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi secara harfiah berasal dari bahasa Inggris, *motivation* yang berarti daya batin, dorongan. Dalam pengertian umum digunakan, motivasi adalah dorongan atau niat yang kuat dan kesungguhan untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan sebaik-baiknya.⁶² Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.⁶³ Sedangkan motivasi dalam bahasa Latinnya berasal dari kata “*movere*” yang berarti “bergerak” yang dimaksudkan sebagai “bergerak untuk maju”.⁶⁴ Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), (2008:930) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Motivasi kerja dapat diartikan

⁶²Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), Ed. 4, hlm. 362

⁶³Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2012), hlm. 312

⁶⁴Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011).*Op.Cit.*, Hlm. 209

sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.⁶⁵

Dari pengertian di atas terdapat beberapa pendapat tentang pengertian motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Hasibuan mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.⁶⁶
- b. Siagian mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang menggerakkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.⁶⁷
- c. Sardiman menyatakan bahwa motivasi dapat dikatakan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu.⁶⁸

Menurut Hamzah B. Uno kerja adalah sebagai 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai

⁶⁵ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), Hlm. 276

⁶⁶ Edy Sutrisno. *Op.Cit.*, Hlm. 110

⁶⁷ *Ibid.*,

⁶⁸ Engkoswara dan Aan Komariah, *Op.Cit.*, Hlm. 209

kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materil dari pekerjaan, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.⁶⁹

Dari beberapa pengertian motivasi dan beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah keinginan, dorongan, rangsangan seseorang untuk mencapai suatu tujuan dengan melakukan aktivitas/kegiatan secara sadar atau serangkaian usaha dalam kondisi-kondisi tertentu baik untuk tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing.

2. Jenis-jenis Motivasi

Adapun jenis-jenis motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri guru yang disebut dengan motivasi intrinsik dan motivasi yang berasal dari luar diri guru yang disebut motivasi ekstrinsik. Kedua motivasi ini akan penulis uraikan sebagai berikut:⁷⁰

a. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan adanya faktor pendorong dari dalam individu. Yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya.

b. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah materi yang keberadaannya disebabkan karena pengaruh rangsangan dari luar. Seperti dorongan kerja yang bersumber dari

⁶⁹ Hamzah B. Uno, *Op.Cit.*, hlm. 66

⁷⁰ Engkoswara dan Aan Komariah, *Op.Cit.*, hlm. 213

luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal.

Sedangkan jenis motivasi, menurut Hasibuan, motivasi dibagi menjadi dua, yaitu:⁷¹

- a. Motivasi positif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat.
- b. Motivasi negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

Jadi dapat ditarik kesimpulan, bahwa untuk meningkatkan motivasi yang baik itu adalah keinginan untuk bekerja baik karena adanya kesadaran dari manfaat apa yang dikerjakan maupun karena rangsangan dari luar diri pekerja. Dengan memberikan semangat kerja yang baik untuk meningkatkan motivasi kerja seorang pemimpin dapat memberikan hadiah atau hukuman kepada bawahan sesuai dengan hasil kerja yang dilaksanakannya.

⁷¹Arindha Ayuningtyas, Jurnal Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, 2014 (Online) [https://www.google.com?client=firefox-a#q=jurnal faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja](https://www.google.com?client=firefox-a#q=jurnal+faktor+faktor+yang+mempengaruhi+motivasi+kerja), (online), 26 Juli 2016, hlm. 33

3. Bentuk Motivasi

Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh organisasi meliputi empat elemen, yaitu sebagai berikut:⁷²

a. Kompensasi Bentuk Uang

Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi. Karena semua orang akan berbuat apa saja untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

b. Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan adalah menentukan dan melarang jenis perilaku tertentu. Sedangkan pengendalian adalah mengukur hasil kerja dan campur tangan apabila hasil yang dicapai karyawan kurang memuaskan.

c. Penetapan pola kerja yang efektif

Penetapan pola kerja yang efektif akan sangat membantu organisasi dalam mengatasi masalah. Karena dengan ditetapkan dalam pengambilan keputusan terlebih dahulu tidak akan menimbulkan hambatan atau kebosanan dalam menjalankan pekerjaan.

d. Kebijakan

Suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk memengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain, kebijakan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.

⁷² Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), Hlm. 124-126

4. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi merupakan upaya untuk menggerakkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja menurut Malayu S. P. Hasibuan sebagai berikut:⁷³

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Sedangkan Hasibuan memerinci tujuan pelaksanaan motivasi, yaitu:⁷⁴

- a. Mengubah perilaku sesuai dengan keinginan pemimpin
- b. Meningkatkan kegairahan
- c. Meningkatkan disiplin
- d. meningkatkan kesejahteraan
- e. Meningkatkan prestasi kerja
- f. Meningkatkan moral kerja
- g. Meningkatkan rasa tanggungjawab terhadap tugas-tugas
- h. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- i. Memperbesar rasa tanggungjawab terhadap organisasi, dan
- j. Memperbesar partisipasi terhadap organisasi.

⁷³ *Ibid.*, hlm. 31

⁷⁴ Engkoswara dan Aan Komariah, *Op.Cit.*, hlm. 211

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian motivasi kerja salah satunya untuk meningkatkan kegairahan dan semangat kerja agar tetap berprestasi dan disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap organisasi tidak terlepas dari tujuan. apabila tujuan telah tercapai maka kinerja akan lebih baik.

5. Fungsi Motivasi

Motivasi mendorong untuk berbuat erat dengan suatu tujuan atau cita-cita. Semakin berharga tujuan itu bagi seseorang, maka semakin besar pula motivasinya. Menurut Nawawi ada tiga fungsi motivasi, yaitu:⁷⁵

- a. Motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan.
- b. Motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif di antara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan. Motivasi merupakan pengaruh arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas.

6. Prinsip-Prinsip Motivasi

Adapun prinsip-prinsip dalam motivasi, yaitu:⁷⁶

- a. Prinsip Kompetisi

Kompetisi adalah sebuah upaya untuk memberikan kesempatan kepada setiap orang memperlihatkan seluruh kemampuannya dengan difasilitasi secara sehat dan benar. Prinsip kompetisi adalah persaingan dengan kemampuan dan

⁷⁵ Arindha Ayuningtyas, Jurnal (Online), *Op.Cit.*, hlm. 32

⁷⁶ *Ibid.*, hlm. 211-213

keterampilan yang dimiliki, prinsip lainnya bahwa dalam kompetisi itu terkandung kejujuran dan keterbukaan.

b. Prinsip Pemacu

Prinsip Pemacu ini diibaratkan sebagai pecut bagi seseorang yang kekurangan semangat sehingga dengan adanya pemacu ini semangatnya dalam melakukan sesuatu dapat meningkat dengan cepat bahkan drastis.

c. Prinsip Ganjaran dan Hukuman

Prinsip ganjaran dan hukuman biasanya dilakukan kepada anak-anak dengan tujuan supaya anak termotivasi untuk belajar.

d. Kejelasan dan Kedekatan Tujuan

Prinsip kejelasan dan kedekatan ini dimaksudkan bahwa apabila suatu pekerjaan sudah jelas dipahami maka akan memberikan dorongan tersendiri bagi orang yang mengerjakan tersebut.

e. Pemahaman Hasil

Pemahaman hasil merupakan suatu pengetahuan atau pengertian dari seseorang dalam memahami hasil kerja yang akan diperoleh nanti setelah pekerjaan tersebut selesai.

f. Pengembangan Minat

Prinsip pengembangan minat merupakan prinsip yang benar-benar menyesuaikan dengan kondisi orang yang diberi motivasi tersebut, karena ini bertujuan bahwa minat seseorang bisa dijadikan dorongan untuk meningkatkan semangat kerjanya.

g. Lingkungan yang Kondusif

Lingkungan yang kondusif dapat memberikan motivasi bagi seseorang untuk bekerja. Misalnya ruangan kerja yang nyaman. Dengan demikian suasana yang kondusif sangat diperlukan sebagai upaya dalam meningkatkan motivasi kerja.

h. Keteladanan

Prinsip keteladanan merupakan bentuk motivasi yang datang dari luar secara tidak langsung, karena prinsip ini merupakan figure dari seseorang seperti dari atasan atau pemimpin.

7. Teori-teori Motivasi

Teori motivasi ini juga membantu manajer dan karyawan untuk memecahkan permasalahan yang ada di organisasi. Teori motivasi dikelompokkan menjadi dua aspek, yaitu teori kepuasan dan motivasi proses.⁷⁷

a. Teori Kepuasan

Teori kepuasan ini dipelopori oleh F.W. Taylor, Abraham H. Maslow, David McClelland, Frederick Herzberg, Clayton P. Alderfer dan Douglas McGregor.

1) F.W. Taylor dengan Teori Motivasi Konvensional

F.W. Taylor memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja

⁷⁷ Edy sutrisno, *Op.,Cit.* Hlm. 121-

keras. Jadi, dalam teori ini pemberian imbalanlah yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

2) Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki

Abraham Maslow mengelompokkan motivasi dalam lima tingkat yang disebutnya sebagai kebutuhan, yaitu sebagai berikut:⁷⁸

- a) Kebutuhan fisiologis (*physiological*), yakni kebutuhan yang bersifat mencari materi atau sering disebut kebutuhan primer, seperti kebutuhan sandang, pangan dan papan
- b) Kebutuhan rasa aman (*Safety*), yakni kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Seperti adanya asuransi, tunjangan kesehatan dan tunjangan pension
- c) Kebutuhan hubungan social (*social*), yakni kebutuhan yang mencakup adanya kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu, dan persahabatan.
- d) Kebutuhan Penghargaan (*esteem*), yakni faktor penghormatan diri seperti, harga diri, prestasi. Dan faktor penghormatan dari luar seperti status, pengakuan, dan perhatian
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), yakni kesempatan untuk menimbun ilmu dan pengetahuan baru dan memperoleh pendidikan baik didalam maupun diluar organisasi.

3) David McClelland dengan Teori Motivasi Prestasi

⁷⁸ Edy Sutrisno, *Op.Cit.*, Hlm. 122-124

Menurut teori ini, ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

- a) *Need for achievement*: kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
- b) *Need for affiliation*: kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
- c) *Need for power*: kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain.

4) Frederick Herzberg dengan Teori Model dan Faktor

Menurut teori ini pemeliharaan motivasi ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu: faktor pemeliharaan dan faktor motivasi

5) Clayton P. Alderfer dengan Teori ERG

- a) *Existence* (Keberadaan)
- b) *Relatedness* (Kekerabatan)
- c) *Growth* (Pertumbuhan)

6) Douglas Mc Gregor dengan Teori X dan Y

Mengungkapkan dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku manusia, yaitu pertama prinsip teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia. Teori ini memandang manusia dengan kaca mata gelap dan buram, yang menganggap manusia itu:

- a) Malas dan tidak suka bekerja
- b) Kurang bisa bekerja kesras, menghindar dari tanggung jawab
- c) Mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi
- d) Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu.

Yang kedua prinsip umum teori Y, teori ini dapat dikatakan merupakan suatu revolusi pola pikir dalam memandang manusia secara optimis, karena itu disebut sebagai teori potensial. Adapun teori Y memandang manusia itu pada dasarnya:

- a) Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif
- b) Sebenarnya mereka dapat produktif, perlu diberi motivasi
- c) Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton
- d) Dapat berkembang bila diberi kesempatan lebih besar.

Kesimpulan dari teori X dan Y sebagai berikut:

- a) Kedua teori ini pada dasarnya memang berlaku dan dapat kita terima dalam memandang manusia, tipe-tipe perilaku yang cocok dengan kedua teori tersebut.
- b) Dalam member motivasi kepada bawahan, seorang pimpinan harus mempunyai kualifikasi bawahan, apakah mereka tipe X atau Y, manusia tipe Y memerlukan gaya kepemimpinan partisipatif.

b. Teori Motivasi Proses

Ada tiga teori motivasi proses yang lazim dikenal, yaitu teori harapan, keadilan, dan pengukuhan.

1) Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori ini menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan timbale balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu.

2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menekankan ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relative sama. Keadilan merupakan daya penggerak yang memoyivasi semangat kerja seseorang. Menurut Stoner dan Freeman menjelaskan bahwa keadilan berpusat pada uang sebagai imbalan yang dianggap paling penting di tempat kerja

3) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab dan akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

8. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan ia dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain seperti yang dikemukakan oleh Wahdjosumidjo faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor ekstern dan intern. Faktor ekstern antara lain adalah kebijakan yang telah ditetapkan, persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi karyawan, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, dan gaya kepemimpinan terhadap bawahannya. Sedangkan faktor intern adalah kemampuan bekerja, semangat kerja, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok, prestasi serta produktivitas kerja.⁷⁹

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:⁸⁰

a. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

⁷⁹ Arindha Ayuningtyas, Jurnal (Online), *Op.Cit.*, hlm 39-40

⁸⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2015), hlm. 116-120

- 1) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Seperti memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk: memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki, yaitu keinginan untuk dapat memiliki suatu benda yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. seperti keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, yaitu seseorang yang bekerja disebabkan karena keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, dengan rincian yang meliputi: adanya penghargaan karena prestasi yang dimiliki, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana; dan organisasi tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- 5) Keinginan untuk berkuasa, yaitu keinginan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras. Yang terkadang dipenuhi dengan cara yang tidak terpuji untuk menjadi seorang pemimpin. Namun dengan melihat sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, Sehingga ia layak untuk dijadikan seorang pemimpin.

b. Faktor Ekstern

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

1) Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4) Adanya jaminan pekerjaan, seperti perusahaan memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi mereka berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu organisasi.

6) Peraturan yang fleksibel

Biasanya peraturan bersifat melindungi yang sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi. dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

Faktor-faktor motivasi yang telah dijelaskan diatas tersebut akan sangat mempengaruhi kinerja guru, karena tidak dapat di pungkiri bahwa motivasi merupakan pendorong pada diri seseorang untuk bekerja, dan merupakan rangsangan untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. Oleh sebab itu, motivasi dan kinerja guru erat hubungannya. Karena dengan motivasi yang tinggi kinerja seseorang akan semakin baik, dan sebaliknya jika kinerja guru rendah dapat dikatakan bahwa motivasi yang dimiliki guru tersebut masih kurang. baik motivasi yang berasal dari dalam diri guru maupun yang berasal dari luar kuasa diri guru tersebut.

C. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Guru

Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor yang saling memengaruhi, termasuk pula proses motivasi, membangkitkan, mengarahkan, dan meneruskan. Pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai. Perilaku termotivasi secara langsung dipengaruhi oleh kemampuan dan pengetahuan/keterampilan kerja individu, motivasi, dan kombinasi yang memungkinkan dan membatasi konteks pekerjaan.⁸¹

Menurut Robbins menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Jika pegawai mempunyai motivasi kerja tinggi maka ia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati, dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.⁸²

⁸¹ Wibowo, *Op. Cit.*, hlm. 330-331

⁸²(Online) [http:// repository. Widyatama.ac.id /xmlui /bitstream /handle /123456789 /2608 /SKRIPSI% 20-%20 ANGKE %20 PRIATINI %20%2802.07.318 %29. pdf? sequence=1](http://repository.Widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2608/SKRIPSI%20-%20ANGKE%20PRIATINI%20%2802.07.318%29.pdf?sequence=1) (diakses pada tanggal 26 Agustus 2016, Pukul 17:20), hlm. 24

Kinerja kerja seorang karyawan akan mudah mencapai tingkat yang diharapkan apabila didukung oleh motivasi yang tinggi. Motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang dikerjakannya mempunyai nilai atau berarti bagi pegawai yang bersangkutan. Mangkunegara mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.⁸³

Dapat disimpulkan bahwa hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru sangat erat kaitannya. Karena bila kebutuhan individu telah terpenuhi seperti kebutuhan untuk prestasi yang dimiliki guru maka semakin meningkat kinerja guru tersebut. Dan juga motivasi yang memang karena kemampuan, keterampilan guru yang mempunyai keinginan dari dalam dirinya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan yang ingin dicapai akan dapat menyebabkan kinerja guru semakin meningkat pula.

⁸³ (Online) Angke Priatni, *Op.Cit.*, hlm. 25

BAB III

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Berdirinya MTs Al-Mashri Pangkalan Balai

Lembaga pendidikan Al-Mashri Pertama kali berdiri sebelum merdeka yaitu pada tahun 1926, oleh seorang ulama besar yang bernama KH. A. Hamid Mashri. Ketika itu masih bernama Yayasan Pendidikan Al-Ishlahiyah. Tujuan didirikan lembaga pendidikan islam ini sesuai dengan situasi pada waktu itu, tingkat pendidikan masyarakat sangat memprihatinkan, yang dapat mengenyam pendidikan hanya orang-orang tertentu saja.

Kondisi seperti ini membuat seorang ulama besar KH. A. Hamid Mashri yang pada waktu itu baru pulang dari Mesir selama 15 tahun menjalani pendidikan disana, tergerak untuk mendirikan lembaga pendidikan islam di Pangkalan Balai. dalam sejarah, lokasi yang ditempat sekarang sangat angker, masyarakat tidak berani untuk membuka hutan yang cukup besar. Tetapi dengan seorang ulama yang besar alhasil itu dapat dilaksanakan.

Berdasarkan keterangan dari Kepala MTs Al-Mashri Pangkalan Balai, bahwa berdirinya Yayasan Pendidikan pada waktu itu, karena rasa kekhawatiran KH. A. Hamid Mashri terhadap pendidikan masyarakat yang sangat memprihatinkan, hamper 90 % tidak dapat mengenyam pendidikan secara formal. Dengan pendidikan yang sangat memprihatinkan biasanya diiringi pula dengan pola pikirannya, apabila pada waktu itu Indonesia belum merdeka, kita masih dikuasai oleh penjajah Belanda, sejak

berdiri tahun 1926 KH. A Hamid Mashri, pada langkah pertama berbentuk Pondok Pesantren dengan pola santri kalong (santri setelah belajar di pesantren pulang kerumah masing-masing) itu berjalan sampai negara merdeka 1945.

Setelah Indonesia merdeka pola Pondok Pesantren dirubah menjadi pola PGA 4 tahun (Pendidikan Guru Agama) sampai tahun 1964 dengan nama PGA Al-Ishlahiyah Pangkalan Balai, sampai tahun 1978. Kemudian setelah tahun 1978 lembaga pendidikan ini berubah menjadi MTs Al-Ishlahiyah sampai tahun 1985. Pimpinan Lembaga Pendidikan dari tahun ke tahun sebagai berikut:

1926 - 1945	: KH. A. Hamid Mashri (Al-Ishlahiyah)
1946 - 1964	: KH. Hasan Bahri (dikenal dengan H. Penghulu) Al-Ishlahiyah
1965 - 1984	: KH. Matkawi (Al-Ishlahiyah)
1985 - 1986	: Haidar Halik, BA (Al-Mashri)
1986 - 1989	: Drs. Agus Muhaimin (Al-Mashri)
1989 - 1999	: Drs. Zulkifli (Al-Mashri)
1999 - 2011	: Drs. Jahri (Al-MASHri)
2011 - sekarang	: Ratni Dewi, S.Ag (Al-Mashri)

Setelah tahun 1985 untuk mengenang perjuangan pendiri Lembaga Pendidikan ini, maka Al-Ishlahiyah dirubah dengan YP.KH.A. Hamid MASHri sampai tahun 2007. Tahun 2008 sampai dengan sekarang dirubah dengan nama Lembaga Pendidikan KH.A. Hamid Mashri Pangkalan Balai dengan akte Notaris no. 20 tanggal 11 Februari 1986, YO. No. 121 tanggal 24 September 2007.

MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III yang dari tahun ke tahun semakin maju dilihat dari sisi pembangunan yang selalu di upayakan oleh kepala sekolah untuk selalu mengadakan perbaikan disetiap tahunnya. Yang di pimpin oleh Kepala Madrasah yaitu Ratni Dewi S.Ag dari tahun 2011 sampai sekarang. Dari sekian banyak Kepala Madrasah yang menjabat di MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III diketahui bahwa pembangunan ruang perpustakaan baru ada semenjak Kepala Madrasah Ratni Dewi S,Ag yang memimpin Madrasah tersebut.⁸⁴

B. Letak MTs Al-Mashri Pangkalan Balai

Bedirinya MTs. Al-Mashri diatas tanah seluas 1864 m² dengan bangunan sebanyak 9 lokal belajar yang luas bangunannya berjumlah 448 m² dengan status kepemilikan sendiri dan dikelola oleh lembaga pendidikan Al-Mashri. MTs Al-Mashri ini beralamat di Jalan Merdeka nomor 100 kelurahan Pangkalan Balai. Dengan belajar pada waktu pagi hari, dengan kepala sekolah bernama Ratna Dewi, S.Ag yang merupakan lulusan dari IAIN Raden Fatah Palembang.

C. Keadaan Guru MTs Al-Mashri Pangkalan Balai

Guru merupakan salah satu komponen pendidikan yang ikut menentukan keberhasilan proses belajar mengajar pada suatu sekolah. Dan guru merupakan faktor yang berhubungan langsung dengan siswa dalam memberikan materi pelajaran. Tanpa guru dalam suatu pendidikan tentu tidak mungkin tujuan suatu pendidikan

⁸⁴ Observasi Sejarah Singkat Berdirinya MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III, pada Tanggal 31 Agustus 2016

akan tercapai dengan baik, tidak terkecuali di MTs Al-Mashri, peranan guru sangat menentukan maju mundurnya perkembangan madrasah tersebut.

Mengenai keadaan guru di MTs Al-Mashri Pangkalan Balai adalah sebanyak 24 orang guru, dan 9 orang pegawai. di mana tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada guru adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

**NAMA-NAMA TENAGA GURU YANG MENGAJAR DAN PEGAWAI DI
MTs AL-MASHRI PANGKALAN BALAI BANYUASIN III
TAHUN AJARAN 2016-2017**

No	Nama Guru	Pend. Terakhir	Jabatan	Bidang Studi yang Diajarkan
1	Ratni Dewi, S.Ag	S1/PAI	Kepala Sekolah	
2	Husni Tamrin, S.Pd	S1/PGSD	Waka Kurikulum	IPA/Fisika
3	Hamida, S.Ag	S1/Syariah	Waka Kesiswaan	Al-Qur'an Hadits/Aqidah
4	Fathul, S.Pd	S1/B.Indonesia	Waka Saprass	Bahasa Indonesia
5	Eka Fitriana, S.Pd.I	S1/Tarbiyah	Waka Humas	Fiqih/Aqidah Akhlak
6	Samsul Bahrun, S.Pd	S1/MIPA	Guru	Matematika
7	Yusni, SE	S1/Ekonomi	Guru	IPS/Ekonomi
8	Hotimah, S.Pd.I	S1/Tarbiyah	Guru	SKI
9	Kamsul	PGSMTP	Pembina OSIS/Guru piket	Penjas

10	Nelliwati, S.Pd	S1/IPS	Guru Piket	IPS/Sejarah
11	Widi Pinardi	SMEA	Guru	Seni Budaya
12	Noralina, S.Pd	S1/B.Ingggris	Wali Kelas IX. 1	Bahasa Inggris
13	Sahla	D1/Komputer	Guru Piket	TIK/Prakarya
14	Fitdiyah, S.Pd	S1/MIPA	Wali Kelas VIII.1	Matematika
15	Yas Amini, S.Pd.I	S1/Tarbiyah	Wali Kelas VIII.3/Guru Piket	Bahasa Arab/Aqidah Akhlak
16	Atni Wijayanti, S.Pd	S1/MIPA	Wali Kelas VIII.2	IPA/Biologi
17	Ari Susanti, S.Pd	S1/B.Indonesia	Wali Kelas VII.3/Guru Piket	Bahasa Indonesia
18	Fadilah Muhtar, S.Pd	S1/IPS	Wali Kelas IX.2	PKN
19	Novita, S.Pd	S1/B.indonesia	Guru	PKn
20	Joni, S.Pd.I	S1/Tarbiyah	Guru	Keterampilan Agama
21	Fuji Putri Lestari, S.Pd	S1/B.Ingggris	Wali Kelas VII.2	Bahasa Inggris
22	Amilia, S.Pd	S1/BK	Wali Kelas IX.3	BK
23	Indah Indriwati, S.Pd	S1/FKIP/ Matematika	Wali Kelas VII.1	Matematika
24	Tiara Sari, S.Pd	S1/IPS/ Sejarah	Guru Piket	Bahasa Indonesia
25	Parnadi, S.Pd	S1/Penjaskes	Guru	Penjaskes
26	Iba Krista, SE	S1/Manajemen	Kepala Tata Usaha	
27	Yusnawati	SMA/IPA	Staf Tata Usaha	

28	Siti Zamhari, B.Sc	D1/Manajemen	Bendahara	
29	Yeyen Aristina, SE	S1/Manajemen	Kepala Perpustakaan	
30	Agus Maksum	SMA	Pelatih Pramuka	
31	Herman	SMP	Pelatih Tari	
32	Jusni Heriyanto	S1/Tarbiyah	Guru Tilawah	
33	M. Dirgayansyah	S1/UTRD	Pelatih Taekwondo	
34	Defnayenti	S1/I. Komputer	Operator	

Sumber data: Dokumentasi MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III

Berdasarkan tabel diatas dapat di simpulkan bahwa jumlah guru yang mengajar di MTs Al-Mashri Pangkalan Balai adalah berjumlah 24 orang guru. Dimana seluruh guru di MTs Al-Mashri ini masih tergolong honorer. Hanya kepala sekolahnya saja yang PNS. Dan terdapat staff pegawai yang berjumlah 9 orang pegawai yang terdiri dari 2 orang pegawai staff Tata Usaha, 1 orang bendahara sekolah, 1 orang kepala perpustakaan, 1 orang pelatih pramuka, 1 orang pelatih tilawah, 1 orang pelatih taekwondo dan 1 orang operator sekolah.⁸⁵

D. Keadaan Siswa MTs Al-Mashri Pangkalan Balai

Dalam proses belajar mengajar siswa merupakan komponen pendidikan yang memegang peranan penting, karena siswa merupakan subjek sekalipun objek pendidikan yang dilaksanakan. Keadaan siswa Madrasah Tsanawiyah Al-Mashri Pangkalan Balai terbilang belum cukup baik, animo masyarakatnya masih sangat

⁸⁵ Dokumentasi Keadaan Guru dan Pegawai MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III, pada Tanggal 31 Agustus 2016

kurang untuk memasukkan anaknya ke MTs Al-Mashri Pangkalan Balai, karena sekolah ini merupakan sekolah swasta. Jadi, sangat sedikit sekali yang ingin sekolah di MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III. Berkaitan dengan pencatatan peserta didik di MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III, peneliti memperoleh informasi terkait dengan keadaan jumlah peserta didik di MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III Tahun Ajaran 2016-2017, sebagai berikut:

Tabel 3.2
Keadaan Siswa MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III
Tahun Ajaran 2016-2017

No	Kelas	LK	PR	Jumlah
1	VII A-C	73	61	134
2	VIII A-C	71	88	159
3	IX A-C	87	73	160
	Jumlah	231	222	453

Sumber data: Dokumentasi MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa keadaan siswa MTs Al-Mashri Pangkalan Balai kelas VII berjumlah 134 yang di bagi menjadi 3 kelas, kelas VIII berjumlah 159 yang di bagi menjadi 3 kelas, dan kelas IX berjumlah 160 yang di bagi

menjadi 3 kelas. Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah siswa dari tahun ketahun semakin berkurang.⁸⁶

E. Keadaan Sarana dan Prasarana MTs Al-Mashri Pangkalan Balai

Sarana Prasarana yang ada di MTs Al-Mashri sudah cukup lengkap, tetapi masih ada yang belum dibuat seperti ruang UKS, ruang Laboratorium, ruang OSIS, dan ruang penjaga madrasah, selain itu sarana prasarana yang ada sudah mulai rusak ringan dan perlu perbaikan agar tidak mengganggu proses pembelajaran seperti kamar mandi/WC, sedangkan lokal siswa banyak sehingga tidak tertampung dan perlu adanya penambahan kamar mandi/WC untuk siswa, sehingga dapat digunakan untuk menunjang dalam proses pembelajaran yang efektif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table dibawah ini.

⁸⁶ Dokumentasi Keadaan Siswa MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III, Pada Tanggal 31 Agustus 2016

Tabel 3.3
Keadaan Sarana Prasarana MTs Al-Mashri
Pangkalan Balai Banyuasin III

No	Jenis	Jumlah	Luas (m ²)	Kondisi/Jumlah			Keterangan
				Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
1	Ruang Kelas	9	192 m ²	6	3		Ada
2	Ruang Perpustakaan	1	56 m ²	✓			Ada
3	Ruang UKS	1					Ada
4	Ruang Lab IPA	1		✓			Ada
5	Ruang Kepala Madrasah	1	8 m ²	✓			Ada
6	Ruang Guru	1	56 m ²	✓			Ada
7	Ruang Tata Usaha	1	2 m ²	✓			Ada
8	Ruang Osis						Belum Ada
9	Kamar Mandi/WC Guru	1	4 m ²	✓			Ada
10	WC Kepala Madrasah	1	2 m ²	✓			Ada
11	Kamar Mandi/WC siswa	4	4 m ²		✓		Ada
12	Gudang	1	4 m ²		✓		Ada
13	Ruang Ibadah (Mushola)						Belum Ada
14	Tempat Parkir	1			✓		Ada

15	Ruang Serba Guna						Belum Ada
16	Ruang Kantor	1	25 m ²		✓		Ada
17	Rumah Penjaga Madrasah						Belum Ada
	Jumlah	24					

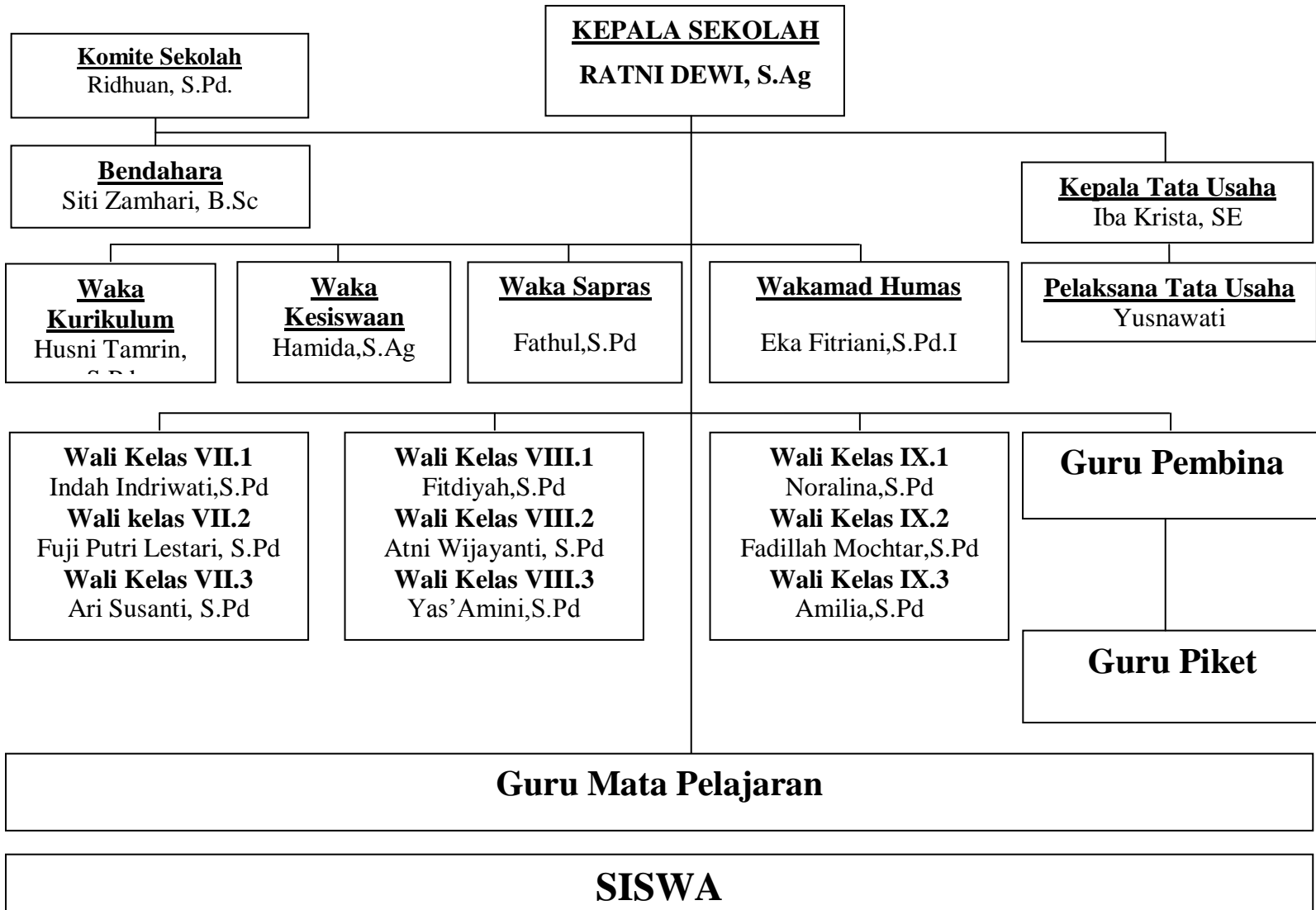
Dokumentasi MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana yang dimiliki MTs Al-Mashri Pangkalan Balai sudah terlihat cukup baik, namun masih banyak yang harus diperbaiki agar harapan dalam proses pembelajaran dapat tercapai dengan baik.

Sarana dan prasarana tersebut merupakan alat yang sangat penting bagi berlangsungnya proses belajar mengajar yang berlangsung di MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III. Tentunya sarana dan prasarana yang ada tersebut harus dikelola dan dipelihara secara baik dan benar agar mendapatkan manfaat yang maksimal.

F. Struktur Organisasi MTs Al-Mashri Pangkalan Balai

Setiap suatu lembaga pendidikan mempunyai suatu kerja sama yang saling menunjang. Dan kerja sama ini disusun demi tercapainya tujuan tersebut berjalan dengan lancar dan kegiatan kerja sama ini dilaksanakan dalam suatu organisasi. Adapun organisasi tersebut mempunyai struktur dan mempunyai bagian-bagiannya. Struktur organisasi MTs Al-Mashri Pangkalan Balai adalah sebagai berikut:



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Motivasi Kerja Guru MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III

Motivasi kerja guru adalah suatu dorongan, keinginan seorang guru atau semua guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang secara sadar dilakukan untuk memperoleh sesuatu dari apa yang telah di kerjakannya. Baik motivasi yang berasal dari luar diri guru maupun motivasi yang berasal dari dalam diri guru. adapun motivasi kerja guru di MTs Al-MAshri Pangkalan Balai ini dapat dilihat melalui hasil penyebaran angket dengan 12 item pertanyaan yang telah di uji kevaliditasannya, 12 pertanyaan tersebut dapat mencukupi atau memenuhi kriteria guru yang memiliki motivasi kerja yang baik. Untuk lebih jelasnya akan peneliti jelaskan dalam tabel dibawah ini:

Subjek	No. Pernyataan												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	4	4	4	5	3	5	3	4	4	5	5	51
2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	48
3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	58
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	58
5	4	4	2	3	4	2	4	3	4	4	3	4	41
6	4	4	2	3	4	2	4	3	4	4	3	4	41
7	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
8	5	5	5	4	4	4	5	2	5	5	4	4	52
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
10	4	4	4	4	2	2	4	3	4	3	2	3	39
11	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	48
12	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	58
13	4	4	5	5	5	4	5	3	4	3	3	5	50
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
16	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	47
17	4	4	2	3	4	2	4	3	4	4	3	4	41
18	4	4	2	3	4	2	4	3	4	4	3	4	41
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
20	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	51
21	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	48
22	4	4	2	3	4	2	4	3	4	4	3	4	41
23	4	4	2	3	4	2	4	3	4	4	3	4	41
24	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	50

Dengan melihat pernyataan setiap item pada tabel diatas, berdasarkan uraian yang telah peneliti paparkan, maka peneliti ingin melihat motivasi kerja guru itu dalam kategori tinggi, sedang, rendah. Selanjutnya peneliti analognya dengan kategori baik, sedang, dan buruk untuk menjawab pertanyaan rumusan masalah yang pertama. Dan untuk melihat kategori tinggi, sedang, rendah tersebut, maka peneliti akan malakukan pencarian nilai Mean, Median, dan Modusnya terlebih dahulu.

Data Mentah dari Motivasi Kerja Guru adalah sebagai berikut:

51	48	58	58	41	41
51	52	59	39	48	58
50	60	59	47	41	41
60	61	48	41	41	50

Tabel 4.17

Perhitungan Motivasi Kerja (X)

interval kelas	f	X	x'	fx'	x'^2	fx'^2	F _x
59-63	5	61	4	20	16	80	305
54-58	2	56	3	6	9	18	112
49-53	5	51	2	10	4	20	255
44-48	5	46	1	5	1	5	230
39-43	7	41 M'	0	0	0	0	294
	24			41	30	123	1196

Berdasarkan perhitungan diatas. selanjutnya dicari mean (rata-rata) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} M_x &= M' + i \left(\frac{\sum fx'}{N} \right) = 41 + 5 \left(\frac{41}{24} \right) \\ &= 41 + \frac{205}{24} = 41 + 8,54 = 49,54 \end{aligned}$$

Dari tabel diperoleh $\sum fx'^2 = 123$, sedangkan $\sum fx' = 41$, dan $N = 24$. Dengan demikian dapat diketahui SD nya:

$$\begin{aligned} SD &= i \sqrt{\frac{\sum fx'^2}{N} - \left(\frac{\sum fx'}{N} \right)^2} = 5 \sqrt{\frac{123}{24} - \left(\frac{41}{24} \right)^2} \\ &= 5 \sqrt{5,125 - 1,708^2} = 5 \sqrt{5,125 - 2,917} \\ &= 5 \sqrt{2,208} = 5 \times 1,485 \\ &= 7,425 \end{aligned}$$

Setelah diketahui mean skor dan standar devias skor tentang motivasi kerja guru, maka selanjutnya adalah menetapkan kategori tinggi, sedang, dan rendah (TSR) adapun kategori tersebut adalah:

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= M_x + 1 \cdot SD \\ &= 49,54 + 1 \cdot (7,425) \\ &= 49,54 + 7,425 \\ &= 56,96 \text{ dibulatkan jadi } 57 \text{ keatas} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= M_x - 1 \cdot SD \\ &= 49,54 - 1 \cdot (7,425) \end{aligned}$$

$$= 49,54 - 7,425$$

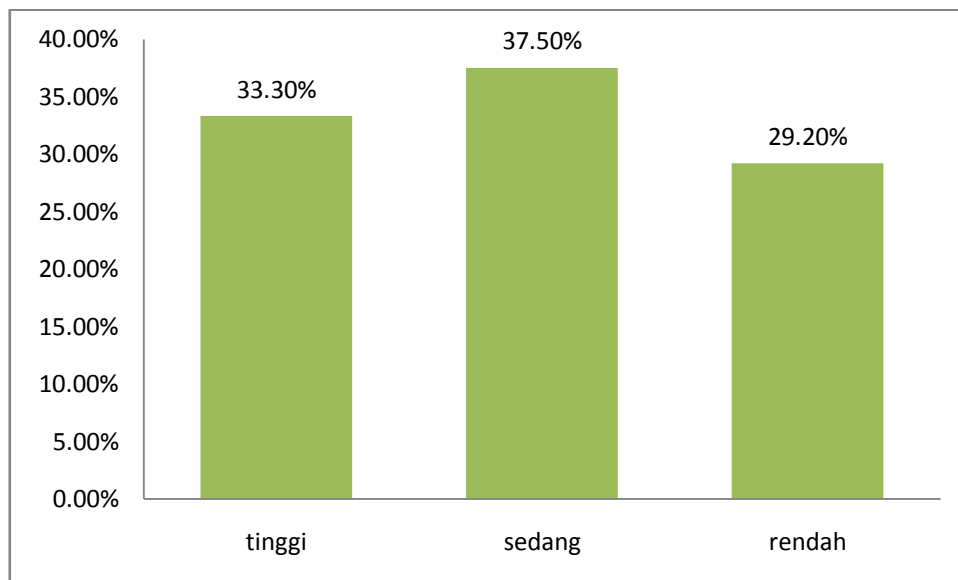
$$= 42,11 \text{ dibulatkan jadi } 42 \text{ kebawah}$$

Jadi untuk kategori sedang adalah antara 42-57 keatas

Dari hasil kategori tinggi, sedang, dan rendah maka tabel frekuensi sebagai berikut:

Diagram 1

Prosentase Motivasi Kerja Guru



Dengan memperhatikan diagram diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 8 (33,30%), menyatakan pengaruh motivasi kerja guru tinggi, 9 (37,50%), menyatakan motivasi kerja guru sedang, dan 7 (29,20%), menyatakan motivasi kerja guru rendah. Dengan melihat data diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III dalam keadaan stabil atau sedang. Hal ini

terbukti dengan sebagian besar skor yang diperoleh dari 9 responden yang menyatakan sedang (37,50%).

B. Kinerja Guru di MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III

Kinerja guru merupakan kemampuan yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya terhadap peserta didik dibawah bimbingannya untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Yang dapat diketahui melalui prestasi belajar siswa. Oleh sebab itu, kinerja guru akan lebih terlihat dari hasil kerja guru selama mengajar. adapun kinerja guru di MTs Al-Mashri Pangkalan Balai ini dapat dilihat melalui hasil penyebaran angket dengan 25 item pertanyaan yang telah di uji kevaliditasannya, 22 pertanyaan tersebut dapat mencukupi atau memenuhi kriteria guru yang memiliki kinerja guru yang baik. Untuk lebih jelasnya akan peneliti jelaskan dalam tabel dibawah ini.

Subjek	No Pernyataan																					Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		22
1	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	88
2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	82
3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	99
4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	99
5	3	4	4	4	3	4	2	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	78
6	3	4	4	4	3	4	2	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	78
7	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	100
8	4	4	5	5	2	2	1	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	1	5	77
9	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	98
10	2	3	4	4	2	3	2	4	3	4	1	1	3	3	2	3	4	4	3	2	1	2	60
11	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	82
12	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	99
13	5	4	5	5	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4	94
14	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	99
15	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	97
16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	83
17	3	4	4	4	3	4	2	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	78
18	3	4	4	4	3	4	2	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	78
19	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	99
20	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	3	5	96
21	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	86
22	3	4	4	4	3	4	2	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	78
23	3	4	4	4	3	4	2	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	78
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	84

Dengan melihat pernyataan setiap item pada tabel diatas, berdasarkan uraian yang telah peneliti paparkan, maka peneliti ingin melihat kinerja guru itu dalam kategori tinggi, sedang, rendah. Selanjutnya peneliti analognya dengan kategori baik, sedang, dan buruk untuk menjawab pertanyaan rumusan masalah yang kedua. Dan untuk melihat kategori tinggi, sedang, rendah tersebut, maka peneliti akan malakukan pencarian nilai Mean, Modus, dan Mediannya terlebih dahulu.

Data Mentah dari Kinerja Guru adalah sebagai berikut:

88	82	99	99	78	78
100	77	98	60	82	99
94	99	97	83	78	78
99	96	86	78	78	84

Tabel 4.42
Perhitungan Kinerja Guru (Y)

No	Y	F	y'	fy'	y' ²	fx' ²	FY
1	100	1	13	13	169	169	100
2	99	5	12	60	144	720	495
3	98	1	11	11	121	121	98
4	97	1	10	10	100	100	97
5	96	1	8	8	64	64	96
6	94	1	7	7	49	49	94
7	88	1	1	1	1	1	88
8	86	1	-3	-3	9	9	86
9	84	1	-5	-5	25	25	84
10	83	1	-6	-6	36	36	83
11	82	2	-7	-14	49	98	164
12	78	6	-8	-48	64	384	468
13	77	1	-11	-11	121	121	77
14	60	1	-30	-30	900	900	60
		24			$\sum Y'^2 = 1852$	$\sum fy'^2 = 2797$	$\sum FXY = 2090$

$$y = Y - M_y$$

$$= 100 - 87$$

$$= 13$$

Berdasarkan perhitungan diatas, selanjutnya dicari mean (rata-rata) sebagai berikut:

$$M_y = \frac{\sum fy}{N} = \frac{2090}{24} = 87$$

Dari tabel diperoleh $\sum fy'^2 = 2797$, sedangkan $N = 24$. Dengan demikian dapat diketahui SD nya:

$$SD = \sqrt{\frac{\sum fy'^2}{N}} = \sqrt{\frac{2797}{24}} = \sqrt{116} = 10,77$$

Setelah diketahui mean skor dan standar deviasi skor tentang motivasi kerja guru, maka selanjutnya adalah menetapkan kategori tinggi, sedang, dan rendah (TSR) adapun kategori tersebut adalah:

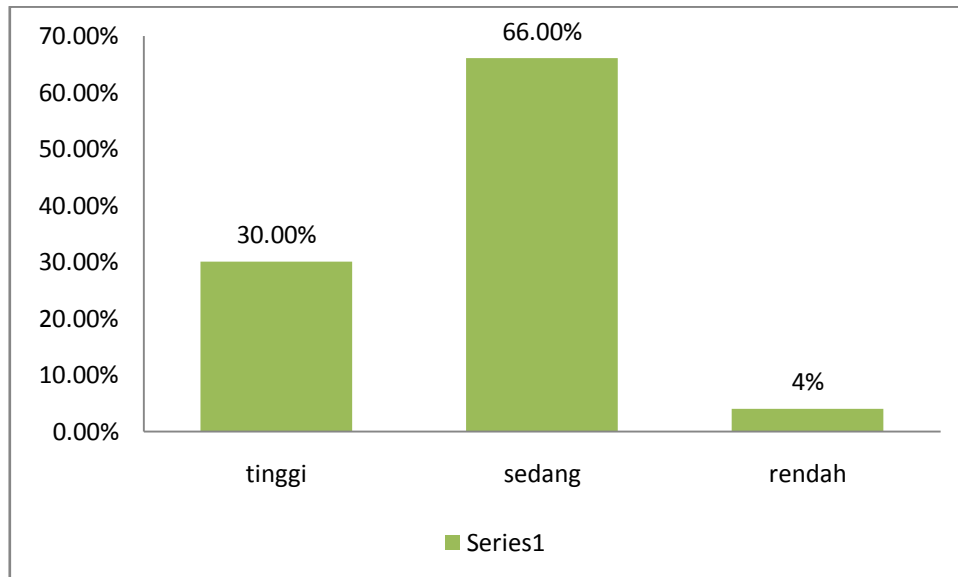
$$\begin{aligned}\text{Tinggi} &= M_y + 1 \cdot SD \\ &= 87 + 1 \cdot (10,77) \\ &= 87 + 10,77 \\ &= 97,77 \text{ dibulatkan jadi } 98 \text{ keatas}\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Rendah} &= M_y - 1 \cdot SD \\ &= 87 - 1 \cdot (10,77) \\ &= 87 - 10,77 \\ &= 76,23 \text{ dibulatkan jadi } 76 \text{ ke bawah}\end{aligned}$$

Jadi untuk kategori sedang antara 76 sampai 98 keatas

Dari hasil kategori tinggi, sedang, dan rendah maka tabel frekuensi sebagai berikut:

Diagram 2
Prosentase Kinerja Guru



Dengan memperhatikan diagram diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 7 (30,00%), menyatakan pengaruh kinerja guru tinggi 16 (66,00%), menyatakan kinerja guru sedang. dan 1 (4%), menyatakan kinerja guru rendah. Dengan melihat data diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh kinerja guru MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III dalam keadaan cukup stabil atau sedang. Hal ini terbukti dari besarnya skor yang diperoleh dari 16 responden yang menyatakan sedang (66.00%).

C. Hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja Guru

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III. Maka peneliti menggunakan teknik korelasi product moment dimana N kurang dari 30, dengan mendasarkan pada angka kasarnya. Dengan rumus:

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

Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. Menentukan skor responden yaitu hasil pengisian 2 (dua) angket oleh guru mengenai motivasi kerja dan kinerja oleh guru:

Data ini diolah peneliti berdasarkan hasil penelitian.

Tabel 4.43

Hasil Skor Responden terhadap hasil Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Guru

No. Respon	Skor Motivasi Kerja Guru (X)	Skor Kinerja Guru (Y)	No. Respon	Skor Motivasi Kerja Guru (X)	Skor Kinerja Guru (Y)
1	51	88	13	50	94
2	48	82	14	60	99
3	58	99	15	59	97
4	58	99	16	47	83
5	41	78	17	41	78
6	41	78	18	41	78

7	51	100	19	60	99
8	52	77	20	61	96
9	59	98	21	48	86
10	39	60	22	41	78
11	48	82	23	41	78
12	58	99	24	50	84
$\Sigma X = 1193$			$\Sigma Y = 2090$		

2. Membuat Tabel Kerja atau Perhitungan yang terdiri dari 6 kolom sebagai berikut:

Kolom 1 : subjek (respon)

Kolom 2 : skor variabel X

Kolom 3 : skor variabel Y

Kolom 4 : hasil perkalian skor variabel X dan Y atau XY

Kolom 5 : hasil kuadrat variabel X yaitu X² (dijumlahkan)

Kolom 6 : hasil kuadrat variabel Y yaitu Y² (dijumlahkan)

Tabel 4.44

Perhitungan Korelasi Product Moment dengan Rumus Angka Kasar antara Variabel X (Motivasi Kerja Guru) dan Variabel Y (Kinerja Guru)

No	Subjek	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	a	51	88	2601	7744	4488
2	b	48	82	2304	6724	3936
3	c	58	99	3364	9801	5742
4	d	58	99	3364	9801	5742
5	e	41	78	1681	6084	3198
6	f	41	78	1681	6084	3198

7	g	51	100	2601	10000	5100
8	h	52	77	2704	5929	4004
9	i	59	98	3481	9604	5782
10	j	39	60	1521	3600	2340
11	k	48	82	2304	6724	3936
12	l	58	99	3364	9801	5742
13	m	50	94	2500	8836	4700
14	n	60	99	3600	9801	5940
15	o	59	97	3481	9409	5723
16	p	47	83	2209	6889	3901
17	q	41	78	1681	6084	3198
18	r	41	78	1681	6084	3198
19	s	60	99	3600	9801	5940
20	t	61	96	3721	9216	5856
21	u	48	86	2304	7396	4128
22	v	41	78	1681	6084	3198
23	w	41	78	1681	6084	3198
24	x	50	84	2500	7056	4200
		$\sum X =$ 1203	$\sum Y =$ 2090	$\sum X^2 =$ 61609	$\sum Y^2 =$ 184636	$\sum XY =$ 106388

3. Mencari angka korelasi

Setelah menentukan hasil perhitungan. Maka untuk selanjutnya mencari angka korelasi yang signifikan antara variabel X dan Y dengan menggunakan rumus koefisien product moment sebagai berikut:

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

$$= \frac{24 \cdot 106388 - (1203)(2090)}{\sqrt{\{24 \cdot 61609 - (1203)^2\} \{24 \cdot 184636 - (2090)^2\}}}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{2553312 - 2514270}{\sqrt{\{1478616 - 1447209\} \{4431264 - 4368100\}}} \\
&= \frac{39042}{\sqrt{31407 \times 63164}} \\
&= \frac{39042}{\sqrt{1983791748}} \\
&= \frac{39042}{44539} \\
&= 0,876
\end{aligned}$$

4. Interpretasi hasil penelitian

Selanjutnya, berdasarkan analisa yang telah dilakukan dan hasil perhitungan sebelumnya dapat dijelaskan bahwa angka korelasi yang didapat antara variabel X motivasi kerja guru dan variabel Y kinerja guru, hasilnya tidak bertanda negatif, berarti terdapat korelasi yang positif di antara variabel-variabel tersebut.

Dalam hal ini, motivasi kerja memiliki hubungan atau korelasi yang bersifat positif dengan kinerja guru. Dari hasil yang didapat besarnya korelasi antara variabel tersebut adalah 0,876, menunjukkan adanya korelasi yang bersifat positif dengan melihat r_{xy} atau r_o 0,876.⁸⁷

Bila diinterpretasi dengan menggunakan Tabel Nilai “r” : $df = N - nr = 24 - 2 = 22$. Dengan memeriksa Tabel Nilai “r” *Product Moment* bahwa dengan df sebesar 22, pada taraf signifikansi 1% diperoleh $r_{tabel} = 0,515$; sedangkan pada

⁸⁷ Anas Sudjono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali, 2014), hlm. 193

taraf signifikansi 5% diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,404$; karena r_{xy} atau r_o lebih lebih besar dari r_{tabel} maka pada taraf signifikansi *Hipotesis Nol Ditolak, sedangkan Hipotesis alternatif disetujui/diterima.*

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pada taraf signifikansi 1% maupun 5% tersebut memang ada atau terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru.

D. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan pearson korelasi product moment untuk melihat hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru di MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III. Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan kinerja guru di MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III. Hasil penelitian ini ditunjukkan oleh nilai r_{xy} yang menunjukkan angka 0,876.

Penelitian ini mendukung penelitian yang di lakukan oleh Lia Mardiyati, yang menunjukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru dalam mengajar di Madrasah Aliyah Negeri Lubuk Linggau.⁸⁸ Dan penelitian yang dilakukan oleh Saipulloh dengan Judul Skripsi Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di MTs.N 8

⁸⁸ Skripsi Lia Maryati, *Hubungan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru Dalam Mengajar di MAN 3 Lubuk Linggau*, (Palembang: Perpustakaan Tarbiyah UIN Raden Fatah, 2013).

Jakarta. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.⁸⁹

Di dukung dengan teori Menurut Robbins menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Jika pegawai mempunyai motivasi kerja tinggi maka ia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati, dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.⁹⁰

⁸⁹ (Online) Saipullah, *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di MTs.N 8 Jakarta*, (Jakarta: PDF Online, 2014).

⁹⁰(Online) [http:// repository. Widyatama.ac.id /xmlui /bitstream /handle /123456789 /2608 /SKRIPSI% 20-%20 ANGKE %20 PRIATINI %20%2802.07.318 %29. pdf? sequence=1](http://repository.Widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2608/SKRIPSI%20-%20ANGKE%20PRIATINI%20%2802.07.318%29.pdf?sequence=1) (diakses pada tanggal 26 Agustus 2016, Pukul 17:20), hlm. 24

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru di MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III, setelah dianalisis dengan menggunakan rumus TSR dan Korelasi Product Moment, maka hasilnya dapat diketahui sebagai berikut:

1. Motivasi kerja sebagian besar (37,50%) guru di MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III termasuk kategori sedang. Terdapat beberapa permasalahan yaitu tanggung jawab guru, kurangnya perhatian dan pujian terhadap prestasi guru dari kepala madrasah.
2. Kinerja guru sebagian besar (66,00%) guru di MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III termasuk kategori sedang. Ini berarti bahwa kinerja guru masih kurang. Terdapat permasalahan yaitu guru belum menerapkan metode mengajar yang efektif, dan guru belum merencanakan program pengajaran dengan tepat.
3. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di MTs Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III. didapatkan besarnya $r_{hitung} =$ yang diperoleh yaitu (0,876) ternyata lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} baik pada taraf signifikan 1% (0,515) maupun

pada taraf 5% (0,404). Ini berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X) dengan kinerja guru (Y).

B. Saran-saran

Sehubungan dengan penelitian mengenai Hubungan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al-Mashri Pangkalan Balai Banyuasin III, peneliti menyarankan kepada sekolah untuk:

1. Sebaiknya guru meningkatkan motivasi dan bersungguh-sungguh bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas belajar mengajar.
2. Kepada kepala sekolah sebaiknya selalu memberikan pujian dan perhatian atas keberhasilan guru dalam mengajar, agar guru menjadi semakin terdorong untuk bekerja lebih baik lagi.
3. Sebaiknya setiap guru di ikut sertakan dalam pelatihan atau seminar-seminar tentang Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) untuk meningkatkan pengetahuan guru dalam mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen Penelitian*. Bandung: Rineka Cipta.
- Asnawi, Sofyan. 2013. *Motivasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Teknologi Informasi PT. Pusri Palembang*. Palembang: Perpustakaan UIN Raden Fatah.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Engkoswara dan Aan Komariah. 2011. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Juniarti. 2013. *Hubungan Motivasi Berprestasi Guru dengan Kinerja Guru di SD Negeri Sekecamatan Lembak Kabupaten Muara Enim*. Palembang: Perpustakaan Tarbiyah UIN Raden Fatah.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Maryati, Lia. 2013. *Hubungan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru Dalam Mengajar di MAN 3 Lubuk Linggau*. Palembang: Perpustakaan Tarbiyah UIN Raden Fatah.
- Nata, Abuddin. *Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010)
- Punaja. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Kencana
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Efendi. 2001. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Siswanto. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudijono, Anas. 2014. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Raja Wali Pers.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2015.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Uno, Hamzah B. 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Husaini. 2010. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Punaja. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Tinggi, 2016.
- Yusuf, Burhanudin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zakiyah. 2011. *Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BANK BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Palembang*. Palembang: Perpustakaan UIN Raden Fatah.
- Ayuningtyas, Arindha. *Jurnal Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja*, 2014 (Online) <https://www.google.com?client=firefox-a#q>
- Rizali Alfhan, 2013. *Jurnal Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Akuntansi SMA Negeri dan Swasta Se-Kabupaten Kendat, Semarang* <http://lib.unnes.ac.id/19017/1/7101408012.pdf>.
- <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2608/SKRIPSI%20-%20ANGKE%20PRIATINI%20%2802.07.318%29.pdf?sequence=1>
- <http://googleweblight.com/?liteurl=http>
- <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/31403/4/Chapter%20II.pdf>
- <http://eprints.uny.ac.id/7965/3/bab%202%20-10504247012.pdf>
- (Online) <http://digilib.uinsby.ac.id/352/8/Bab%202.pdf>

**INSTRUMEN HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN
KINERJA GURU MTs AL-MASHRI PANGKALAN BALAI BANYUASIN III**

A. Penjelasan

1. Angket ini hanya untuk keperluan pendidikan
2. Kepada responden diharapkan partisipasinya untuk memberikan jawaban secara jujur menurut keadaan yang sebenarnya
3. Jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya
4. Terima kasih atas kesediaan anda untuk mengisi angket ini

B. Identitas Guru yang dinilai:

Nama :

Jenis Kelamin :

Guru Mata Pelajaran :

C. Petunjuk Pengisian

Berikut ini disajikan sejumlah pernyataan dengan beberapa alternatif jawaban yang diletakkan di dalam kotak. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan berilah tanda centang (√) pada jawaban yang tersedia sesuai dengan keadaan anda yang sebenarnya, dengan pedoman sebagai berikut:

SS = bila anda sangat sering

S = bila anda sering

KK= bila anda kadang-kadang

J = bila anda Jarang

TP = bila anda tidak pernah

D. Contoh Pengisian

No	Pernyataan	SS	S	KK	K	TP
1	Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab bapak/ibu, bapak/ibu kerjakan dengan baik.	√				

E. Daftar Pernyataan

1. Motivasi Kerja Guru

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan				
		SS	S	KK	J	TP
Motivasi Kerja Instrinsik						
A. Tanggung Jawab						
1	Bapak/ibu selalu memberikan pengarahan dan bimbingan kepada siswa yang bermasalah					
2	Saat berhadapan dengan materi ajar yang dianggap sulit, bapak/ibu terdorong untuk bekerja lebih giat lagi					
3	Sebelum memulai pelajaran bapak/ibu memberikan sejumlah pertanyaan kepada siswa dengan membahas materi yang sudah diajarkan					
4	Dalam melaksanakan tugas mengajar, bapak/ibu berusaha membuat suasana kelas tetap rapid an tenang.					
B. Prestasi						
5	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, bapak/ibu bersedia mengerjakan tugas tambahan					
6	Bapak/ibu selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas					
7	Dalam melakukan tugas-tugas yang kompetitif, bapak/ibu berusaha melebihi teman-teman					
8	Bapak/ibu menciptakan metode mengajar baru yang menyenangkan untuk meningkatkan					

	keberhasilan mengajar					
9	Penghargaan yang ibu/bapak terima, mendorong bapak/ibu untuk bekerja lebih baik lagi.					
C. Pengembangan Diri						
10	Bapak/ibu berusaha untuk selalu tekun dalam bekerja					
11	Bapak/ibu belajar dari teman seprofesi yang lebih berpengalaman untuk meningkatkan keterampilan bapak/ibu					
12	Sebagai guru bapak/ibu selalu melakukan perbaikan dalam bekerja untuk meningkatkan kemampuan diri					
D. Kemandirian						
13	Dalam melaksanakan tugas mengajar, bapak ibu melakukan yang terbaik dengan berdasarkan kemampuan yang dimiliki					
Motivasi Kerja Ekstrinsik						
A. Gaji atau insentif						
14	Gaji/penghasilan yang diperoleh membuat bapak/ibu semangat bekerja					
B. Pujian						
15	Melihat pekerjaan bapak/ibu, apakah ada pujian dari kepala madrasah					
C. Perhatian						
15	Melihat pekerjaan Bapak/ibu, apakah ada perhatian dari kepala madrasah					

2. Kinerja Guru

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KK	J	TP
Kualitas Kerja						
1	Sebelum mengajar saya menyiapkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)					
2	Sebelum memulai pengajaran pada awal semester, saya mengadakan tes untuk mengetahui kemampuan awal siswa					
3	Soal-soal yang diberikan untuk siswa, saya sesuaikan dengan indikator					
4	Dalam menjelaskan materi pembelajaran, saya sangat hati-hati untuk menghindari penjelasan konsep yang keliru					
Kecepatan/Ketepatan						
5	Saya berusaha memberikan materi pembelajaran mengacu pada buku-buku terbaru sesuai kurikulum yang berlaku					
6	Saya aktif mengikuti seminar-seminar pembelajaran untuk saya terapkan dalam pembelajaran di kelas.					
7	Saya menetapkan materi pembelajaran berdasarkan karakteristik siswa					
8	Untuk melihat karakteristik siswa, pada awal semester saya mengadakan tes kemampuan akademik					
9	Agar materi pembelajaran dapat diselesaikan sesuai kalender akademik, maka saya membuat rencana pembelajaran dari setiap pertemuan					
10	Dalam penyusunan RPP, saya mendeskripsikan tujuan/kompetensi pembelajaran.					
11	Tugas-tugas yang diberikan kepada siswa, saya kumpulkan tepat waktu dan setelah dinilai dikembalikan lagi kepada siswa.					
Inisiatif dalam Kerja						
12	Dalam mengajar saya berusaha menggunakan media pembelajaran					

13	Media pembelajaran yang saya gunakan, disesuaikan dengan materi pelajaran yang diberikan					
14	Biasanya, pembelajaran di kelas saya berikan dalam bentuk kelompok					
15	Data-data siswa saya atur dengan baik					
Kemampuan Kerja						
16	Saya berusaha melakukan perbuatan yang menjadi panutan siswa saya					
17	Agar siswa dapat menggunakan waktu belajarnya dengan baik, saya membentuk kelompok belajar siswa dan saya memantau kegiatan itu					
18	Siswa yang dapat menjawab pertanyaan dengan baik, langsung saya katakana “bagus, anda termasuk anak pintar”.					
19	Siswa yang kurang mampu mengikuti penjelasan secara bersama-sama di kelas, saya berikan penjelasan secara tersendiri					
20	Dalam melaksanakan tugas mengajar, saya berpedoman pada aturan yang sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945					
Komunikasi						
21	Siswa-siswa yang pemalu, saya berikan tugas dan hasilnya dibacakan di depan kelas					
22	Dalam mengajar, saya memberikan materi-materi yang baru yang sesuai dengan perkembangan belajar siswa					
23	Saya menggunakan berbagai teknik dalam mengajar, misalnya memulai pelajaran dengan jalan bertanya terlebih dahulu, lalu menjelaskan materinya					
24	Saya minta kepada teman untuk menilai segala kekurangan saya dalam mengajar					
25	Setiap kali ada masukan untuk perbaikan pengajaran, saya perhatikan dan saya gunakan dalam proses pembelajaran.					

**TABEL DATA MENTAH MOTIVASI KERJA GURU
MTs AL-MASHRI PANGKALAN BALAI BANYUASIN III**

No. Resp	Skor Pernyataan jawaban																jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	5	4	4	4	5	4	3	4	5	3	5	5	4	4	5	5	69
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	65
3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	75
4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	75
5	4	4	2	3	4	5	2	4	4	3	5	5	4	4	3	4	60
6	4	4	2	3	4	5	2	4	4	3	4	5	4	4	3	4	59
7	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	68
8	5	5	5	4	4	4	4	4	5	2	4	5	5	5	4	4	69
9	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	75
10	4	4	4	4	2	4	2	3	4	3	4	4	4	3	2	3	54
11	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	64
12	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	75
13	4	4	5	5	5	5	4	3	5	3	4	5	4	3	3	5	67
14	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	79
15	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	75
16	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	65
17	4	4	2	3	4	5	2	4	4	3	5	5	4	4	3	4	60
18	4	4	2	3	4	5	2	4	4	3	5	5	4	4	3	4	60
19	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	79
20	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	69
21	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	3	4	65
22	4	4	2	3	4	5	2	4	4	3	5	5	4	4	3	4	60
23	4	4	2	3	4	5	2	4	4	3	5	5	4	4	3	4	60
24	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	68
	110	107	94	99	106	105	85	97	107	86	108	112	104	100	91	104	1615

TABEL DATA MENTAH KINERJA GURU MTS AL-MASHRI PANGKALAN BALAI BA. III

No. Resp	Skor Pernyataan Jawaban																									jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	100
2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	94
3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	113
4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	113
5	5	3	4	4	4	3	4	2	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	5	2	4	93
6	5	3	4	4	4	3	4	2	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	5	2	4	93
7	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	113
8	4	4	4	5	5	2	2	1	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	1	5	90
9	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	112
10	3	2	3	4	4	2	3	2	4	3	4	1	1	3	3	4	2	3	4	4	3	2	4	1	2	71
11	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	93
12	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	113
13	5	5	4	5	5	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	108
14	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	114
15	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	111
16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	95
17	5	3	4	4	4	3	4	2	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	5	2	4	93
18	5	3	4	4	4	3	4	2	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	5	2	4	93
19	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	114
20	3	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	109
21	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	98
22	5	3	4	4	4	3	4	2	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	5	4	2	93
23	5	3	4	4	4	3	4	2	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	5	2	4	93
24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	96
	106	93	103	104	106	80	100	84	110	98	105	88	96	80	102	110	87	96	91	99	86	104	109	78	100	2415

UJI VALIDITAS MOTIVASI KERJA GURU
MTs AL-MASHRI PANGKALAN BALAI BANYUASIN III

Item 1

Resp	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	5	69	25	4761	345
2	5	65	25	4225	325
3	5	75	25	5625	375
4	5	75	25	5625	375
5	4	60	16	3600	240
6	4	59	16	3481	236
7	5	68	25	4624	340
8	5	69	25	4761	345
9	5	75	25	5625	375
10	4	54	16	2916	216
11	5	64	25	4096	320
12	5	75	25	5625	375
13	4	67	16	4489	268
14	5	79	25	6241	395
15	5	75	25	5625	375
16	5	65	25	4225	325
17	4	60	16	3600	240
18	4	60	16	3600	240
19	5	79	25	6241	395
20	4	69	16	4761	276
21	4	65	16	4225	260
22	4	60	16	3600	240
23	4	60	16	3600	240
24	5	68	25	4624	340
	$\sum X =$ 110	$\sum Y =$ 1615	$\sum X^2 =$ 510	$\sum Y^2 =$ 109795	$\sum XY =$ 7461

Uji Validitas Item

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 7461 - (110)(1615)}{\sqrt{\{24 \cdot 510 - (110)^2\} \{24 \cdot 109795 - (1615)^2\}}} \\
 &= \frac{179064 - 177650}{\sqrt{\{12240 - 12100\} \{2635080 - 2608225\}}} \\
 &= \frac{1414}{\sqrt{140 \times 26855}} = \frac{1414}{\sqrt{3759700}} \\
 &= \frac{1414}{1938} = 0.729
 \end{aligned}$$

Item 2

Resp	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	4	69	16	4761	276
2	4	65	16	4225	260
3	5	75	25	5625	375
4	5	75	25	5625	375
5	4	60	16	3600	240
6	4	59	16	3481	236
7	4	68	16	4624	272
8	5	69	25	4761	345
9	5	75	25	5625	375
10	4	54	16	2916	216
11	5	64	25	4096	320
12	5	75	25	5625	375
13	4	67	16	4489	268
14	5	79	25	6241	395
15	5	75	25	5625	375
16	5	65	25	4225	325
17	4	60	16	3600	240
18	4	60	16	3600	240
19	5	79	25	6241	395
20	4	69	16	4761	276
21	5	65	25	4225	325
22	4	60	16	3600	240
23	4	60	16	3600	240
24	4	68	16	4624	272
	$\Sigma X =$ 107	$\Sigma Y =$ 1615	$\Sigma X^2 =$ 483	$\Sigma Y^2 =$ 109795	$\Sigma XY =$ 7256

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 7256 - (107)(1615)}{\sqrt{\{24 \cdot 483 - (107)^2\} \{24 \cdot 109795 - (1615)^2\}}} \\
 &= \frac{174144 - 172805}{\sqrt{\{11592 - 11449\} \{2635080 - 2608225\}}} \\
 &= \frac{1339}{\sqrt{143 \times 26855}} = \frac{1339}{\sqrt{3840265}} \\
 &= \frac{1339}{1959} = 0.683
 \end{aligned}$$

Item 3

Resp	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	4	69	16	4761	276
2	4	65	16	4225	260
3	5	75	25	5625	375
4	5	75	25	5625	375
5	2	60	4	3600	120
6	2	59	4	3481	118
7	4	68	16	4624	272
8	5	69	25	4761	345
9	5	75	25	5625	375
10	4	54	16	2916	216
11	4	64	16	4096	256
12	5	75	25	5625	375
13	5	67	25	4489	335
14	5	79	25	6241	395
15	5	75	25	5625	375
16	4	65	16	4225	260
17	2	60	4	3600	120
18	2	60	4	3600	120
19	5	79	25	6241	395
20	5	69	25	4761	345
21	4	65	16	4225	260
22	2	60	4	3600	120
23	2	60	4	3600	120
24	4	68	16	4624	272
	$\sum X =$ 94	$\sum Y =$ 1615	$\sum X^2 =$ 402	$\sum Y^2 =$ 109795	$\sum XY =$ 6484

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 6484 - (94)(1615)}{\sqrt{\{24 \cdot 402 - (94)^2\} \{24 \cdot 109795 - (1615)^2\}}} \\
 &= \frac{155616 - 151810}{\sqrt{\{9648 - 8836\} \{2635080 - 2608225\}}} \\
 &= \frac{3806}{\sqrt{812 \times 26855}} = \frac{3806}{\sqrt{21806260}} \\
 &= \frac{3806}{4669} = 0.815
 \end{aligned}$$

Item 4

Resp	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	4	69	16	4761	276
2	4	65	16	4225	260
3	5	75	25	5625	375
4	5	75	25	5625	375
5	3	60	9	3600	180
6	3	59	9	3481	177
7	4	68	16	4624	272
8	4	69	16	4761	276
9	5	75	25	5625	375
10	4	54	16	2916	216
11	4	64	16	4096	256
12	5	75	25	5625	375
13	5	67	25	4489	335
14	5	79	25	6241	395
15	5	75	25	5625	375
16	4	65	16	4225	260
17	3	60	9	3600	180
18	3	60	9	3600	180
19	5	79	25	6241	395
20	5	69	25	4761	345
21	4	65	16	4225	260
22	3	60	9	3600	180
23	3	60	9	3600	180
24	4	68	16	4624	272
	$\sum X =$ 99	$\sum Y =$ 1615	$\sum X^2 =$ 423	$\sum Y^2 =$ 109795	$\sum XY =$ 6770

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 6770 - (99)(1615)}{\sqrt{\{24 \cdot 423 - (99)^2\} \{24 \cdot 109795 - (1615)^2\}}} \\
 &= \frac{162480 - 159885}{\sqrt{\{10368 - 9801\} \{2635080 - 2608225\}}} \\
 &= \frac{2595}{\sqrt{567 \times 26855}} = \frac{2595}{\sqrt{15226785}} \\
 &= \frac{2595}{3902} = 0.665
 \end{aligned}$$

Item 5

Resp	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	5	69	25	4761	345
2	4	65	16	4225	260
3	5	75	25	5625	375
4	5	75	25	5625	375
5	4	60	16	3600	240
6	4	59	16	3481	236
7	5	68	25	4624	340
8	4	69	16	4761	276
9	5	75	25	5625	375
10	2	54	4	2916	108
11	4	64	16	4096	256
12	5	75	25	5625	375
13	5	67	25	4489	335
14	5	79	25	6241	395
15	5	75	25	5625	375
16	4	65	16	4225	260
17	4	60	16	3600	240
18	4	60	16	3600	240
19	5	79	25	6241	395
20	5	69	25	4761	345
21	4	65	16	4225	260
22	4	60	16	3600	240
23	4	60	16	3600	240
24	5	68	25	4624	340
	$\sum X =$ 106	$\sum Y =$ 1615	$\sum X^2 =$ 480	$\sum Y^2 =$ 109795	$\sum XY =$ 7226

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 7226 - (106)(1615)}{\sqrt{\{24 \cdot 480 - (106)^2\} \{24 \cdot 109795 - (1615)^2\}}} \\
 &= \frac{173424 - 171190}{\sqrt{\{11520 - 11236\} \{2635080 - 2608225\}}} \\
 &= \frac{2234}{\sqrt{284 \times 26855}} = \frac{2234}{\sqrt{7626820}} \\
 &= \frac{2234}{2761} = 0.809
 \end{aligned}$$

Item 6

Resp	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	4	69	16	4761	276
2	4	65	16	4225	260
3	4	75	16	5625	300
4	4	75	16	5625	300
5	5	60	25	3600	300
6	5	59	25	3481	295
7	4	68	16	4624	272
8	4	69	16	4761	276
9	4	75	16	5625	300
10	4	54	16	2916	216
11	4	64	16	4096	256
12	4	75	16	5625	300
13	5	67	25	4489	335
14	5	79	25	6241	395
15	4	75	16	5625	300
16	4	65	16	4225	260
17	5	60	25	3600	300
18	5	60	25	3600	300
19	5	79	25	6241	395
20	4	69	16	4761	276
21	4	65	16	4225	260
22	5	60	25	3600	300
23	5	60	25	3600	300
24	4	68	16	4624	272
	$\sum X =$ 105	$\sum Y =$ 1615	$\sum X^2 =$ 465	$\sum Y^2 =$ 109795	$\sum XY =$ 7044

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 7044 - (105)(1615)}{\sqrt{\{24 \cdot 465 - (105)^2\} \{24 \cdot 109795 - (1615)^2\}}} \\
 &= \frac{169056 - 169575}{\sqrt{\{11160 - 11025\} \{2635080 - 2608225\}}} \\
 &= \frac{-519}{\sqrt{135 \times 26855}} = \frac{-519}{\sqrt{3625425}} \\
 &= \frac{-519}{1904} = 0.272
 \end{aligned}$$

Item 7

Resp	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	3	69	9	4761	207
2	4	65	16	4225	260
3	4	75	16	5625	300
4	4	75	16	5625	300
5	2	60	4	3600	120
6	2	59	4	3481	118
7	4	68	16	4624	272
8	4	69	16	4761	276
9	5	75	25	5625	375
10	2	54	4	2916	108
11	4	64	16	4096	256
12	4	75	16	5625	300
13	4	67	16	4489	268
14	5	79	25	6241	395
15	5	75	25	5625	375
16	4	65	16	4225	260
17	2	60	4	3600	120
18	2	60	4	3600	120
19	5	79	25	6241	395
20	3	69	9	4761	207
21	5	65	25	4225	325
22	2	60	4	3600	120
23	2	60	4	3600	120
24	4	68	16	4624	272
	$\sum X = 85$	$\sum Y = 1615$	$\sum X^2 = 331$	$\sum Y^2 = 109795$	$\sum XY = 5869$

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 5869 - (85)(1615)}{\sqrt{\{24 \cdot 331 - (85)^2\} \{24 \cdot 109795 - (1615)^2\}}} \\
 &= \frac{140856 - 137275}{\sqrt{\{7944 - 7225\} \{2635080 - 2608225\}}} \\
 &= \frac{3581}{\sqrt{719 \times 26855}} = \frac{3581}{\sqrt{19308745}} \\
 &= \frac{3581}{4394} = 0.814
 \end{aligned}$$

Item 8

Resp	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	4	69	16	4761	276
2	4	65	16	4225	260
3	4	75	16	5625	300
4	4	75	16	5625	300
5	4	60	16	3600	240
6	4	59	16	3481	236
7	4	68	16	4624	272
8	4	69	16	4761	276
9	4	75	16	5625	300
10	3	54	9	2916	162
11	4	64	16	4096	256
12	4	75	16	5625	300
13	3	67	9	4489	201
14	4	79	16	6241	316
15	4	75	16	5625	300
16	4	65	16	4225	260
17	4	60	16	3600	240
18	4	60	16	3600	240
19	4	79	16	6241	316
20	5	69	25	4761	345
21	5	65	25	4225	325
22	4	60	16	3600	240
23	4	60	16	3600	240
24	5	68	25	4624	340
	$\sum X =$ 97	$\sum Y =$ 1615	$\sum X^2 =$ 397	$\sum Y^2 =$ 109795	$\sum XY =$ 6541

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 6541 - (97)(1615)}{\sqrt{\{24 \cdot 397 - (97)^2\} \{24 \cdot 109795 - (1615)^2\}}} \\
 &= \frac{156984 - 156655}{\sqrt{\{9528 - 9409\} \{2635080 - 2608225\}}} \\
 &= \frac{329}{\sqrt{119 \times 26855}} = \frac{329}{\sqrt{3195745}} \\
 &= \frac{329}{1787} = 0.184
 \end{aligned}$$

Item 9

Resp	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	5	69	25	4761	345
2	4	65	16	4225	260
3	5	75	25	5625	375
4	5	75	25	5625	375
5	4	60	16	3600	240
6	4	59	16	3481	236
7	4	68	16	4624	272
8	5	69	25	4761	345
9	5	75	25	5625	375
10	4	54	16	2916	216
11	4	64	16	4096	256
12	5	75	25	5625	375
13	5	67	25	4489	335
14	5	79	25	6241	395
15	5	75	25	5625	375
16	4	65	16	4225	260
17	4	60	16	3600	240
18	4	60	16	3600	240
19	5	79	25	6241	395
20	4	69	16	4761	276
21	4	65	16	4225	260
22	4	60	16	3600	240
23	4	60	16	3600	240
24	5	68	25	4624	340
	$\sum X =$ 107	$\sum Y =$ 1615	$\sum X^2 =$ 483	$\sum Y^2 =$ 109795	$\sum XY =$ 7266

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 7266 - (107)(1615)}{\sqrt{\{24 \cdot 483 - (107)^2\} \{24 \cdot 109795 - (1615)^2\}}} \\
 &= \frac{174384 - 172805}{\sqrt{\{11592 - 11449\} \{2635080 - 2608225\}}} \\
 &= \frac{1579}{\sqrt{143 \times 26855}} = \frac{1579}{\sqrt{3840265}} \\
 &= \frac{1579}{1959} = 0.806
 \end{aligned}$$

Item 10

Resp	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	3	69	9	4761	207
2	3	65	9	4225	195
3	4	75	16	5625	300
4	4	75	16	5625	300
5	3	60	9	3600	180
6	3	59	9	3481	177
7	4	68	16	4624	272
8	2	69	4	4761	138
9	5	75	25	5625	375
10	3	54	9	2916	162
11	3	64	9	4096	192
12	4	75	16	5625	300
13	3	67	9	4489	201
14	5	79	25	6241	395
15	5	75	25	5625	375
16	3	65	9	4225	195
17	3	60	9	3600	180
18	3	60	9	3600	180
19	5	79	25	6241	395
20	4	69	16	4761	276
21	4	65	16	4225	260
22	3	60	9	3600	180
23	3	60	9	3600	180
24	4	68	16	4624	272
	$\sum X =$ 86	$\sum Y =$ 1615	$\sum X^2 =$ 324	$\sum Y^2 =$ 109795	$\sum XY =$ 5887

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 5887 - (86)(1615)}{\sqrt{\{24 \cdot 324 - (86)^2\} \{24 \cdot 109795 - (1615)^2\}}} \\
 &= \frac{141288 - 138890}{\sqrt{\{7776 - 7396\} \{2635080 - 2608225\}}} \\
 &= \frac{2398}{\sqrt{380 \times 26855}} = \frac{2398}{\sqrt{10204900}} \\
 &= \frac{2398}{3194} = 0.750
 \end{aligned}$$

Item 11

Resp	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	5	69	25	4761	345
2	4	65	16	4225	260
3	4	75	16	5625	300
4	4	75	16	5625	300
5	5	60	25	3600	300
6	4	59	16	3481	236
7	4	68	16	4624	272
8	4	69	16	4761	276
9	4	75	16	5625	300
10	4	54	16	2916	216
11	4	64	16	4096	256
12	4	75	16	5625	300
13	4	67	16	4489	268
14	5	79	25	6241	395
15	4	75	16	5625	300
16	5	65	25	4225	325
17	5	60	25	3600	300
18	5	60	25	3600	300
19	5	79	25	6241	395
20	5	69	25	4761	345
21	5	65	25	4225	325
22	5	60	25	3600	300
23	5	60	25	3600	300
24	5	68	25	4624	340
	$\sum X =$ 108	$\sum Y =$ 1615	$\sum X^2 =$ 492	$\sum Y^2 =$ 109795	$\sum XY =$ 7254

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 7254 - (108)(1615)}{\sqrt{\{24 \cdot 492 - (108)^2\} \{24 \cdot 109795 - (1615)^2\}}} \\
 &= \frac{174096 - 174420}{\sqrt{\{11808 - 11664\} \{2635080 - 2608225\}}} \\
 &= \frac{-324}{\sqrt{144 \times 26855}} = \frac{-324}{\sqrt{3867120}} \\
 &= \frac{-324}{1966} = -0.164
 \end{aligned}$$

Item 12

Resp	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	5	69	25	4761	345
2	5	65	25	4225	325
3	5	75	25	5625	375
4	5	75	25	5625	375
5	5	60	25	3600	300
6	5	59	25	3481	295
7	5	68	25	4624	340
8	5	69	25	4761	345
9	4	75	16	5625	300
10	4	54	16	2916	216
11	4	64	16	4096	256
12	5	75	25	5625	375
13	5	67	25	4489	335
14	5	79	25	6241	395
15	4	75	16	5625	300
16	5	65	25	4225	325
17	5	60	25	3600	300
18	5	60	25	3600	300
19	5	79	25	6241	395
20	4	69	16	4761	276
21	3	65	9	4225	195
22	5	60	25	3600	300
23	5	60	25	3600	300
24	4	68	16	4624	272
	$\sum X =$ 112	$\sum Y =$ 1615	$\sum X^2 =$ 530	$\sum Y^2 =$ 109795	$\sum XY =$ 7540

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 7540 - (112)(1615)}{\sqrt{\{24 \cdot 530 - (112)^2\} \{24 \cdot 109795 - (1615)^2\}}} \\
 &= \frac{180960 - 180880}{\sqrt{\{12720 - 12544\} \{2635080 - 2608225\}}} \\
 &= \frac{80}{\sqrt{176 \times 26855}} = \frac{80}{\sqrt{4726480}} \\
 &= \frac{80}{687} = 0.116
 \end{aligned}$$

Item 13

Resp	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	4	69	16	4761	276
2	4	65	16	4225	260
3	5	75	25	5625	375
4	5	75	25	5625	375
5	4	60	16	3600	240
6	4	59	16	3481	236
7	4	68	16	4624	272
8	5	69	25	4761	345
9	5	75	25	5625	375
10	4	54	16	2916	216
11	4	64	16	4096	256
12	5	75	25	5625	375
13	4	67	16	4489	268
14	5	79	25	6241	395
15	5	75	25	5625	375
16	4	65	16	4225	260
17	4	60	16	3600	240
18	4	60	16	3600	240
19	5	79	25	6241	395
20	5	69	25	4761	345
21	3	65	9	4225	195
22	4	60	16	3600	240
23	4	60	16	3600	240
24	4	68	16	4624	272
	$\sum X =$ 104	$\sum Y =$ 1615	$\sum X^2 =$ 485	$\sum Y^2 =$ 109795	$\sum XY =$ 7066

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 7066 - (104)(1615)}{\sqrt{\{24 \cdot 485 - (104)^2\} \{24 \cdot 109795 - (1615)^2\}}} \\
 &= \frac{169584 - 167960}{\sqrt{\{10992 - 10816\} \{2635080 - 2608225\}}} \\
 &= \frac{1624}{\sqrt{176 \times 26855}} = \frac{1624}{\sqrt{4726480}} \\
 &= \frac{1624}{687} = 2.363
 \end{aligned}$$

Item 14

Resp	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	4	69	16	4761	276
2	4	65	16	4225	260
3	5	75	25	5625	375
4	5	75	25	5625	375
5	4	60	16	3600	240
6	4	59	16	3481	236
7	4	68	16	4624	272
8	5	69	25	4761	345
9	5	75	25	5625	375
10	3	54	9	2916	162
11	3	64	9	4096	192
12	5	75	25	5625	375
13	3	67	9	4489	201
14	5	79	25	6241	395
15	5	75	25	5625	375
16	3	65	9	4225	195
17	4	60	16	3600	240
18	4	60	16	3600	240
19	5	79	25	6241	395
20	4	69	16	4761	276
21	4	65	16	4225	260
22	4	60	16	3600	240
23	4	60	16	3600	240
24	4	68	16	4624	272
	$\sum X =$ 100	$\sum Y =$ 1615	$\sum X^2 =$ 428	$\sum Y^2 =$ 109795	$\sum XY =$ 6812

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 6812 - (100)(1615)}{\sqrt{\{24 \cdot 428 - (100)^2\} \{24 \cdot 109795 - (1615)^2\}}} \\
 &= \frac{163488 - 161500}{\sqrt{\{10272 - 10000\} \{2635080 - 2608225\}}} \\
 &= \frac{1988}{\sqrt{272 \times 26855}} = \frac{1988}{\sqrt{7304560}} \\
 &= \frac{1988}{2702} = 0.735
 \end{aligned}$$

Item 15

Resp	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	5	69	25	4761	345
2	4	65	16	4225	260
3	5	75	25	5625	375
4	5	75	25	5625	375
5	3	60	9	3600	180
6	3	59	9	3481	177
7	5	68	25	4624	340
8	4	69	16	4761	276
9	4	75	16	5625	300
10	2	54	4	2916	108
11	4	64	16	4096	256
12	5	75	25	5625	375
13	3	67	9	4489	201
14	5	79	25	6241	395
15	4	75	16	5625	300
16	3	65	9	4225	195
17	3	60	9	3600	180
18	3	60	9	3600	180
19	5	79	25	6241	395
20	4	69	16	4761	276
21	3	65	9	4225	195
22	3	60	9	3600	180
23	3	60	9	3600	180
24	3	68	9	4624	204
	$\sum X =$ 91	$\sum Y =$ 1615	$\sum X^2 =$ 365	$\sum Y^2 =$ 109795	$\sum XY =$ 6248

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 6248 - (91)(1615)}{\sqrt{\{24 \cdot 365 - (91)^2\} \{24 \cdot 109795 - (1615)^2\}}} \\
 &= \frac{149952 - 146965}{\sqrt{\{8760 - 8281\} \{2635080 - 2608225\}}} \\
 &= \frac{2987}{\sqrt{479 \times 26855}} = \frac{2987}{\sqrt{12863545}} \\
 &= \frac{2987}{3586} = 0.832
 \end{aligned}$$

Item 16

Resp	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	5	69	25	4761	345
2	4	65	16	4225	260
3	5	75	25	5625	375
4	5	75	25	5625	375
5	4	60	16	3600	240
6	4	59	16	3481	236
7	4	68	16	4624	272
8	4	69	16	4761	276
9	5	75	25	5625	375
10	3	54	9	2916	162
11	4	64	16	4096	256
12	5	75	25	5625	375
13	5	67	25	4489	335
14	5	79	25	6241	395
15	5	75	25	5625	375
16	4	65	16	4225	260
17	4	60	16	3600	240
18	4	60	16	3600	240
19	5	79	25	6241	395
20	4	69	16	4761	276
21	4	65	16	4225	260
22	4	60	16	3600	240
23	4	60	16	3600	240
24	4	68	16	4624	272
	$\sum X =$ 104	$\sum Y =$ 1615	$\sum X^2 =$ 458	$\sum Y^2 =$ 109795	$\sum XY =$ 7075

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 7075 - (104)(1615)}{\sqrt{\{24 \cdot 458 - (104)^2\} \{24 \cdot 109795 - (1615)^2\}}} \\
 &= \frac{169800 - 167960}{\sqrt{\{10992 - 10816\} \{2635080 - 2608225\}}} \\
 &= \frac{1840}{\sqrt{176 \times 26855}} = \frac{1840}{\sqrt{4726480}} \\
 &= \frac{1840}{2174} = 0.846
 \end{aligned}$$

UJI VALIDITAS KINERJA GURU
MTs AL-MASHRI PANGKALAN BALAI
BANYUASIN III

ITEM 1

no.res	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	4	100	16	10000	400
2	4	94	16	8836	376
3	5	113	25	12769	565
4	5	113	25	12769	565
5	5	93	25	8649	465
6	5	93	25	8649	465
7	4	113	16	12769	452
8	4	90	16	8100	360
9	4	112	16	12544	448
10	3	71	9	5041	213
11	4	93	16	8649	372
12	5	113	25	12769	565
13	5	108	25	11664	540
14	5	114	25	12996	570
15	4	111	16	12321	444
16	4	95	16	9025	380
17	5	93	25	8649	465
18	5	93	25	8649	465
19	5	114	25	12996	570
20	3	109	9	11881	327
21	4	98	16	9604	392
22	5	93	25	8649	465
23	5	93	25	8649	465
24	4	96	16	9216	384
jml	106	2415	478	245843	10713

Uji Validitas Item

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 10713 - (106)(2415)}{\sqrt{\{24 \cdot 478 - (106)^2\} \{24 \cdot 245833 - (2415)^2\}}} \\
 &= \frac{257112 - 255990}{\sqrt{\{11472 - 11236\} \{5900232 - 5832225\}}} \\
 &= \frac{1122}{\sqrt{236 \times 68007}} = \frac{1122}{\sqrt{16049652}} \\
 &= \frac{1122}{4006} = 0.280
 \end{aligned}$$

ITEM 2

no.res	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	5	100	25	10000	500
2	3	94	9	8836	282
3	4	113	16	12769	452
4	4	113	16	12769	452
5	3	93	9	8649	279
6	3	93	9	8649	279
7	4	113	16	12769	452
8	4	90	16	8100	360
9	5	112	25	12544	560
10	2	71	4	5041	142
11	5	93	25	8649	465
12	4	113	16	12769	452
13	5	108	25	11664	540
14	4	114	16	12996	456
15	5	111	25	12321	555
16	4	95	16	9025	380
17	3	93	9	8649	279
18	3	93	9	8649	279
19	4	114	16	12996	456
20	5	109	25	11881	545
21	4	98	16	9604	392
22	3	93	9	8649	279
23	3	93	9	8649	279
24	4	96	16	9216	384
jml	93	2415	377	245843	9499

Uji Validitas Item

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24.9499 - (93)(2415)}{\sqrt{\{24.377 - (93)^2\} \{24.245833 - (2415)^2\}}} \\
 &= \frac{227976 - 224595}{\sqrt{\{9048 - 8649\} \{5900232 - 5832225\}}} \\
 &= \frac{3381}{\sqrt{399 \times 68007}} = \frac{3381}{\sqrt{27134793}} \\
 &= \frac{3381}{5209} = 0.649
 \end{aligned}$$

ITEM 3

no.res	X	Y	X2	Y2	XY
1	4	100	16	10000	400
2	4	94	16	8836	376
3	5	113	25	12769	565
4	5	113	25	12769	565
5	4	93	16	8649	372
6	4	93	16	8649	372
7	5	113	25	12769	565
8	4	90	16	8100	360
9	5	112	25	12544	560
10	3	71	9	5041	213
11	4	93	16	8649	372
12	5	113	25	12769	565
13	4	108	16	11664	432
14	5	114	25	12996	570
15	5	111	25	12321	555
16	4	95	16	9025	380
17	4	93	16	8649	372
18	4	93	16	8649	372
19	5	114	25	12996	570
20	5	109	25	11881	545
21	3	98	9	9604	294
22	4	93	16	8649	372
23	4	93	16	8649	372
24	4	96	16	9216	384
N =					
24	103	2415	451	245843	10503

Uji Validitas Item

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 10503 - (103)(2415)}{\sqrt{\{24 \cdot 451 - (103)^2\} \{24 \cdot 245843 - (2415)^2\}}} \\
 &= \frac{252072 - 248745}{\sqrt{\{9048 - 8649\} \{5900232 - 5832225\}}} \\
 &= \frac{3327}{\sqrt{215 \times 68007}} = \frac{3327}{\sqrt{14621505}} \\
 &= \frac{3327}{3823} = 0.870
 \end{aligned}$$

ITEM 4

no.res	X	Y	X2	Y2	XY
1	4	100	16	10000	400
2	4	94	16	8836	376
3	5	113	25	12769	565
4	5	113	25	12769	565
5	4	93	16	8649	372
6	4	93	16	8649	372
7	4	113	16	12769	452
8	5	90	25	8100	450
9	4	112	16	12544	448
10	4	71	16	5041	284
11	4	93	16	8649	372
12	5	113	25	12769	565
13	5	108	25	11664	540
14	5	114	25	12996	570
15	4	111	16	12321	444
16	4	95	16	9025	380
17	4	93	16	8649	372
18	4	93	16	8649	372
19	5	114	25	12996	570
20	5	109	25	11881	545
21	4	98	16	9604	392
22	4	93	16	8649	372
23	4	93	16	8649	372
24	4	96	16	9216	384
24	104	2415	456	245843	10534

Uji Validitas Item

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 10534 - (104)(2415)}{\sqrt{\{24 \cdot 456 - (104)^2\} \{24 \cdot 245833 - (2415)^2\}}} \\
 &= \frac{252816 - 251160}{\sqrt{\{10944 - 10816\} \{5900232 - 5832225\}}} \\
 &= \frac{1656}{\sqrt{128 \times 68007}} = \frac{1656}{\sqrt{8704896}} \\
 &= \frac{1656}{2950} = 0.561
 \end{aligned}$$

ITEM 5

no.res	X	Y	X2	Y2	XY
1	4	100	16	10000	400
2	4	94	16	8836	376
3	5	113	25	12769	565
4	5	113	25	12769	565
5	4	93	16	8649	372
6	4	93	16	8649	372
7	5	113	25	12769	565
8	5	90	25	8100	450
9	5	112	25	12544	560
10	4	71	16	5041	284
11	4	93	16	8649	372
12	5	113	25	12769	565
13	5	108	25	11664	540
14	5	114	25	12996	570
15	5	111	25	12321	555
16	4	95	16	9025	380
17	4	93	16	8649	372
18	4	93	16	8649	372
19	5	114	25	12996	570
20	4	109	16	11881	436
21	4	98	16	9604	392
22	4	93	16	8649	372
23	4	93	16	8649	372
24	4	96	16	9216	384
24	106	2415	474	245843	10761

Uji Validitas Item

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 10761 - (106)(2415)}{\sqrt{\{24 \cdot 474 - (106)^2\} \{24 \cdot 245833 - (2415)^2\}}} \\
 &= \frac{258264 - 255990}{\sqrt{\{11376 - 11236\} \{5900232 - 5832225\}}} \\
 &= \frac{2274}{\sqrt{140 \times 68007}} = \frac{2274}{\sqrt{9520980}} \\
 &= \frac{2274}{3085} = 0.737
 \end{aligned}$$

ITEM 6

no.res	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	3	100	9	10000	300
2	4	94	16	8836	376
3	4	113	16	12769	452
4	4	113	16	12769	452
5	3	93	9	8649	279
6	3	93	9	8649	279
7	4	113	16	12769	452
8	2	90	4	8100	180
9	4	112	16	12544	448
10	2	71	4	5041	142
11	3	93	9	8649	279
12	4	113	16	12769	452
13	3	108	9	11664	324
14	4	114	16	12996	456
15	3	111	9	12321	333
16	3	95	9	9025	285
17	3	93	9	8649	279
18	3	93	9	8649	279
19	4	114	16	12996	456
20	3	109	9	11881	327
21	5	98	25	9604	490
22	3	93	9	8649	279
23	3	93	9	8649	279
24	3	96	9	9216	288
24	80	2415	278	245843	8166

Uji Validitas Item

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 8166 - (80)(2415)}{\sqrt{\{24 \cdot 278 - (80)^2\} \{24 \cdot 245833 - (2415)^2\}}} \\
 &= \frac{195984 - 193200}{\sqrt{\{6672 - 6400\} \{5900232 - 5832225\}}} \\
 &= \frac{2784}{\sqrt{272 \times 68007}} = \frac{2784}{\sqrt{18497904}} \\
 &= \frac{2784}{4300} = 0.647
 \end{aligned}$$

ITEM 7

no.res	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	4	100	16	10000	400
2	3	94	9	8836	282
3	5	113	25	12769	565
4	5	113	25	12769	565
5	4	93	16	8649	372
6	4	93	16	8649	372
7	5	113	25	12769	565
8	2	90	4	8100	180
9	5	112	25	12544	560
10	3	71	9	5041	213
11	4	93	16	8649	372
12	5	113	25	12769	565
13	5	108	25	11664	540
14	4	114	16	12996	456
15	5	111	25	12321	555
16	4	95	16	9025	380
17	4	93	16	8649	372
18	4	93	16	8649	372
19	4	114	16	12996	456
20	5	109	25	11881	545
21	4	98	16	9604	392
22	4	93	16	8649	372
23	4	93	16	8649	372
24	4	96	16	9216	384
24	100	2415	430	245843	10207

Uji Validitas Item

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 10207 - (100)(2415)}{\sqrt{\{24 \cdot 430 - (100)^2\} \{24 \cdot 245843 - (2415)^2\}}} \\
 &= \frac{244968 - 241500}{\sqrt{\{10320 - 10000\} \{5900232 - 5832225\}}} \\
 &= \frac{3468}{\sqrt{320 \times 68007}} = \frac{3468}{\sqrt{21762240}} \\
 &= \frac{3468}{4665} = 0.743
 \end{aligned}$$

ITEM 8

no.res	X	Y	X2	Y2	XY
1	4	100	16	10000	400
2	4	94	16	8836	376
3	4	113	16	12769	452
4	4	113	16	12769	452
5	2	93	4	8649	186
6	2	93	4	8649	186
7	5	113	25	12769	565
8	1	90	1	8100	90
9	5	112	25	12544	560
10	2	71	4	5041	142
11	4	93	16	8649	372
12	4	113	16	12769	452
13	5	108	25	11664	540
14	4	114	16	12996	456
15	5	111	25	12321	555
16	4	95	16	9025	380
17	2	93	4	8649	186
18	2	93	4	8649	186
19	4	114	16	12996	456
20	5	109	25	11881	545
21	4	98	16	9604	392
22	2	93	4	8649	186
23	2	93	4	8649	186
24	4	96	16	9216	384
24	84	2415	330	245843	8685

Uji Validitas Item

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 8685 - (84)(2415)}{\sqrt{\{24 \cdot 330 - (84)^2\} \{24 \cdot 245833 - (2415)^2\}}} \\
 &= \frac{208440 - 202860}{\sqrt{\{7920 - 7056\} \{5900232 - 5832225\}}} \\
 &= \frac{5580}{\sqrt{864 \times 68007}} = \frac{5580}{\sqrt{58758048}} \\
 &= \frac{5580}{7665} = 0.727
 \end{aligned}$$

ITEM 9

no.res	X	Y	X2	Y2	XY
1	4	100	16	10000	400
2	4	94	16	8836	376
3	5	113	25	12769	565
4	5	113	25	12769	565
5	5	93	25	8649	465
6	5	93	25	8649	465
7	5	113	25	12769	565
8	4	90	16	8100	360
9	5	112	25	12544	560
10	4	71	16	5041	284
11	4	93	16	8649	372
12	5	113	25	12769	565
13	4	108	16	11664	432
14	5	114	25	12996	570
15	5	111	25	12321	555
16	4	95	16	9025	380
17	5	93	25	8649	465
18	5	93	25	8649	465
19	5	114	25	12996	570
20	4	109	16	11881	436
21	4	98	16	9604	392
22	5	93	25	8649	465
23	5	93	25	8649	465
24	4	96	16	9216	384
24	110	2415	510	245843	11121

Uji Validitas Item

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 11121 - (110)(2415)}{\sqrt{\{24 \cdot 510 - (110)^2\} \{24 \cdot 245833 - (2415)^2\}}} \\
 &= \frac{266904 - 265650}{\sqrt{\{12240 - 12100\} \{5900232 - 5832225\}}} \\
 &= \frac{1254}{\sqrt{140 \times 68007}} = \frac{1254}{\sqrt{9520980}} \\
 &= \frac{1254}{3085} = 0.406
 \end{aligned}$$

ITEM 10

no.res	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	4	100	16	10000	400
2	3	94	9	8836	282
3	5	113	25	12769	565
4	5	113	25	12769	565
5	4	93	16	8649	372
6	4	93	16	8649	372
7	4	113	16	12769	452
8	4	90	16	8100	360
9	4	112	16	12544	448
10	3	71	9	5041	213
11	4	93	16	8649	372
12	5	113	25	12769	565
13	3	108	9	11664	324
14	5	114	25	12996	570
15	4	111	16	12321	444
16	4	95	16	9025	380
17	4	93	16	8649	372
18	4	93	16	8649	372
19	5	114	25	12996	570
20	4	109	16	11881	436
21	4	98	16	9604	392
22	4	93	16	8649	372
23	4	93	16	8649	372
24	4	96	16	9216	384
24	98	2415	408	245843	9954

Uji Validitas Item

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 9954 - (98)(2415)}{\sqrt{\{24 \cdot 408 - (98)^2\} \{24 \cdot 245833 - (2415)^2\}}} \\
 &= \frac{238896 - 236670}{\sqrt{\{9792 - 9604\} \{5900232 - 5832225\}}} \\
 &= \frac{2226}{\sqrt{188 \times 68007}} = \frac{2226}{\sqrt{12785316}} \\
 &= \frac{2226}{3575} = 0.622
 \end{aligned}$$

ITEM 11

no.res	X	Y	X2	Y2	XY
1	4	100	16	10000	400
2	4	94	16	8836	376
3	5	113	25	12769	565
4	5	113	25	12769	565
5	4	93	16	8649	372
6	4	93	16	8649	372
7	4	113	16	12769	452
8	5	90	25	8100	450
9	5	112	25	12544	560
10	4	71	16	5041	284
11	4	93	16	8649	372
12	5	113	25	12769	565
13	4	108	16	11664	432
14	5	114	25	12996	570
15	5	111	25	12321	555
16	4	95	16	9025	380
17	4	93	16	8649	372
18	4	93	16	8649	372
19	5	114	25	12996	570
20	5	109	25	11881	545
21	4	98	16	9604	392
22	4	93	16	8649	372
23	4	93	16	8649	372
24	4	96	16	9216	384
24	105	2415	465	245843	10649

Uji Validitas Item

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 10649 - (105)(2415)}{\sqrt{\{24 \cdot 465 - (105)^2\} \{24 \cdot 245833 - (2415)^2\}}} \\
 &= \frac{255576 - 253575}{\sqrt{\{11160 - 11025\} \{5900232 - 5832225\}}} \\
 &= \frac{2001}{\sqrt{135 \times 68007}} = \frac{2001}{\sqrt{9180945}} \\
 &= \frac{2001}{3030} = 0.660
 \end{aligned}$$

ITEM 12

no.res	X	Y	X2	Y2	XY
1	4	100	16	10000	400
2	4	94	16	8836	376
3	4	113	16	12769	452
4	4	113	16	12769	452
5	3	93	9	8649	279
6	3	93	9	8649	279
7	5	113	25	12769	565
8	4	90	16	8100	360
9	4	112	16	12544	448
10	1	71	1	5041	71
11	4	93	16	8649	372
12	4	113	16	12769	452
13	4	108	16	11664	432
14	4	114	16	12996	456
15	4	111	16	12321	444
16	4	95	16	9025	380
17	3	93	9	8649	279
18	3	93	9	8649	279
19	4	114	16	12996	456
20	4	109	16	11881	436
21	4	98	16	9604	392
22	3	93	9	8649	279
23	3	93	9	8649	279
24	4	96	16	9216	384
24	88	2415	336	245843	9002

Uji Validitas Item

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 9002 - (88)(2415)}{\sqrt{\{24 \cdot 336 - (88)^2\} \{24 \cdot 245843 - (2415)^2\}}} \\
 &= \frac{216048 - 212520}{\sqrt{\{8064 - 7744\} \{5900232 - 5832225\}}} \\
 &= \frac{3528}{\sqrt{320 \times 68007}} = \frac{3528}{\sqrt{21762240}} \\
 &= \frac{3528}{4665} = 0.756
 \end{aligned}$$

ITEM 13

no.res	X	Y	X2	Y2	XY
1	4	100	16	10000	400
2	4	94	16	8836	376
3	4	113	16	12769	452
4	4	113	16	12769	452
5	4	93	16	8649	372
6	4	93	16	8649	372
7	4	113	16	12769	452
8	4	90	16	8100	360
9	5	112	25	12544	560
10	1	71	1	5041	71
11	4	93	16	8649	372
12	4	113	16	12769	452
13	4	108	16	11664	432
14	4	114	16	12996	456
15	5	111	25	12321	555
16	4	95	16	9025	380
17	4	93	16	8649	372
18	4	93	16	8649	372
19	4	114	16	12996	456
20	5	109	25	11881	545
21	4	98	16	9604	392
22	4	93	16	8649	372
23	4	93	16	8649	372
24	4	96	16	9216	384
24	96	2415	396	245843	9779

Uji Validitas Item

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24.9779 - (96)(2415)}{\sqrt{\{24.396 - (96)^2\} \{24.245833 - (2415)^2\}}} \\
 &= \frac{234696 - 231840}{\sqrt{\{9504 - 9216\} \{5900232 - 5832225\}}} \\
 &= \frac{2856}{\sqrt{288 \times 68007}} = \frac{2856}{\sqrt{19586016}} \\
 &= \frac{2856}{4425} = 0.645
 \end{aligned}$$

ITEM 14

no.res	X	Y	X2	Y2	XY
1	3	100	9	10000	300
2	4	94	16	8836	376
3	3	113	9	12769	339
4	3	113	9	12769	339
5	3	93	9	8649	279
6	3	93	9	8649	279
7	4	113	16	12769	452
8	3	90	9	8100	270
9	4	112	16	12544	448
10	3	71	9	5041	213
11	3	93	9	8649	279
12	3	113	9	12769	339
13	4	108	16	11664	432
14	4	114	16	12996	456
15	4	111	16	12321	444
16	3	95	9	9025	285
17	3	93	9	8649	279
18	3	93	9	8649	279
19	4	114	16	12996	456
20	3	109	9	11881	327
21	4	98	16	9604	392
22	3	93	9	8649	279
23	3	93	9	8649	279
24	3	96	9	9216	288
24	80	2415	272	245843	8109

Uji Validitas Item

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 8109 - (80)(2415)}{\sqrt{\{24 \cdot 272 - (80)^2\} \{24 \cdot 245833 - (2415)^2\}}} \\
 &= \frac{194616 - 193200}{\sqrt{\{6528 - 6400\} \{5900232 - 5832225\}}} \\
 &= \frac{1416}{\sqrt{128 \times 68007}} = \frac{1416}{\sqrt{8704896}} \\
 &= \frac{1416}{2950} = 0.48
 \end{aligned}$$

ITEM 15

no.res	X	Y	X2	Y2	XY
1	4	100	16	10000	400
2	4	94	16	8836	376
3	5	113	25	12769	565
4	5	113	25	12769	565
5	4	93	16	8649	372
6	4	93	16	8649	372
7	5	113	25	12769	565
8	4	90	16	8100	360
9	4	112	16	12544	448
10	3	71	9	5041	213
11	4	93	16	8649	372
12	5	113	25	12769	565
13	5	108	25	11664	540
14	5	114	25	12996	570
15	4	111	16	12321	444
16	4	95	16	9025	380
17	4	93	16	8649	372
18	4	93	16	8649	372
19	5	114	25	12996	570
20	4	109	16	11881	436
21	4	98	16	9604	392
22	4	93	16	8649	372
23	4	93	16	8649	372
24	4	96	16	9216	384
24	102	2415	440	245843	10377

Uji Validitas Item

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 10377 - (102)(2415)}{\sqrt{\{24 \cdot 440 - (102)^2\} \{24 \cdot 245833 - (2415)^2\}}} \\
 &= \frac{249048 - 246330}{\sqrt{\{10560 - 10404\} \{5900232 - 5832225\}}} \\
 &= \frac{2718}{\sqrt{156 \times 68007}} = \frac{2718}{\sqrt{10609092}} \\
 &= \frac{2718}{3257} = 0.834
 \end{aligned}$$

ITEM 16

no.res	X	Y	X2	Y2	XY
1	4	100	16	10000	400
2	4	94	16	8836	376
3	5	113	25	12769	565
4	5	113	25	12769	565
5	5	93	25	8649	465
6	5	93	25	8649	465
7	4	113	16	12769	452
8	4	90	16	8100	360
9	5	112	25	12544	560
10	4	71	16	5041	284
11	4	93	16	8649	372
12	5	113	25	12769	565
13	4	108	16	11664	432
14	5	114	25	12996	570
15	5	111	25	12321	555
16	4	95	16	9025	380
17	5	93	25	8649	465
18	5	93	25	8649	465
19	5	114	25	12996	570
20	5	109	25	11881	545
21	4	98	16	9604	392
22	5	93	25	8649	465
23	5	93	25	8649	465
24	4	96	16	9216	384
24	110	2415	510	245843	11117

Uji Validitas Item

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 11117 - (110)(2415)}{\sqrt{\{24 \cdot 510 - (110)^2\} \{24 \cdot 245833 - (2415)^2\}}} \\
 &= \frac{266808 - 265650}{\sqrt{\{12240 - 12100\} \{5900232 - 5832225\}}} \\
 &= \frac{1158}{\sqrt{140 \times 68007}} = \frac{1158}{\sqrt{9520980}} \\
 &= \frac{1158}{3058} = 0.375
 \end{aligned}$$

ITEM 17

no.res	X	Y	X2	Y2	XY
1	4	100	16	10000	400
2	3	94	9	8836	282
3	4	113	16	12769	452
4	4	113	16	12769	452
5	4	93	16	8649	372
6	4	93	16	8649	372
7	4	113	16	12769	452
8	3	90	9	8100	270
9	4	112	16	12544	448
10	2	71	4	5041	142
11	3	93	9	8649	279
12	4	113	16	12769	452
13	3	108	9	11664	324
14	4	114	16	12996	456
15	4	111	16	12321	444
16	3	95	9	9025	285
17	4	93	16	8649	372
18	4	93	16	8649	372
19	4	114	16	12996	456
20	4	109	16	11881	436
21	3	98	9	9604	294
22	4	93	16	8649	372
23	4	93	16	8649	372
24	3	96	9	9216	288
24	87	2415	323	245843	8844

Uji Validitas Item

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 8844 - (87)(2415)}{\sqrt{\{24 \cdot 323 - (87)^2\} \{24 \cdot 245833 - (2415)^2\}}} \\
 &= \frac{212256 - 210105}{\sqrt{\{7752 - 7569\} \{5900232 - 5832225\}}} \\
 &= \frac{2151}{\sqrt{183 \times 68007}} = \frac{2151}{\sqrt{14445281}} \\
 &= \frac{2151}{3527} = 0.609
 \end{aligned}$$

ITEM 18

no.res	X	Y	X2	Y2	XY
1	4	100	16	10000	400
2	3	94	9	8836	282
3	4	113	16	12769	452
4	4	113	16	12769	452
5	4	93	16	8649	372
6	4	93	16	8649	372
7	5	113	25	12769	565
8	3	90	9	8100	270
9	4	112	16	12544	448
10	3	71	9	5041	213
11	3	93	9	8649	279
12	4	113	16	12769	452
13	5	108	25	11664	540
14	5	114	25	12996	570
15	4	111	16	12321	444
16	4	95	16	9025	380
17	4	93	16	8649	372
18	4	93	16	8649	372
19	5	114	25	12996	570
20	5	109	25	11881	545
21	3	98	9	9604	294
22	4	93	16	8649	372
23	4	93	16	8649	372
24	4	96	16	9216	384
24	96	2415	394	245843	9772

Uji Validitas Item

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 9772 - (96)(2415)}{\sqrt{\{24 \cdot 394 - (96)^2\} \{24 \cdot 245833 - (2415)^2\}}} \\
 &= \frac{234528 - 231840}{\sqrt{\{9456 - 9216\} \{5900232 - 5832225\}}} \\
 &= \frac{2688}{\sqrt{240 \times 68007}} = \frac{2688}{\sqrt{16321680}} \\
 &= \frac{2688}{4040} = 0.665
 \end{aligned}$$

ITEM 19

no.res	X	Y	X2	Y2	XY
1	4	100	16	10000	400
2	4	94	16	8836	376
3	5	113	25	12769	565
4	5	113	25	12769	565
5	3	93	9	8649	279
6	3	93	9	8649	279
7	5	113	25	12769	565
8	3	90	9	8100	270
9	4	112	16	12544	448
10	4	71	16	5041	284
11	3	93	9	8649	279
12	5	113	25	12769	565
13	4	108	16	11664	432
14	4	114	16	12996	456
15	4	111	16	12321	444
16	3	95	9	9025	285
17	3	93	9	8649	279
18	3	93	9	8649	279
19	4	114	16	12996	456
20	5	109	25	11881	545
21	4	98	16	9604	392
22	3	93	9	8649	279
23	3	93	9	8649	279
24	3	96	9	9216	288
24	91	2415	359	245843	9289

Uji Validitas Item

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 9289 - (91)(2415)}{\sqrt{\{24 \cdot 359 - (91)^2\} \{24 \cdot 245833 - (2415)^2\}}} \\
 &= \frac{222936 - 219765}{\sqrt{\{8616 - 8281\} \{5900232 - 5832225\}}} \\
 &= \frac{3171}{\sqrt{335 \times 68007}} = \frac{3171}{\sqrt{22782345}} \\
 &= \frac{3171}{4773} = 0.664
 \end{aligned}$$

ITEM 20

no.res	X	Y	X2	Y2	XY
1	4	100	16	10000	400
2	4	94	16	8836	376
3	5	113	25	12769	565
4	5	113	25	12769	565
5	3	93	9	8649	279
6	3	93	9	8649	279
7	5	113	25	12769	565
8	4	90	16	8100	360
9	5	112	25	12544	560
10	4	71	16	5041	284
11	4	93	16	8649	372
12	5	113	25	12769	565
13	4	108	16	11664	432
14	5	114	25	12996	570
15	5	111	25	12321	555
16	4	95	16	9025	380
17	3	93	9	8649	279
18	3	93	9	8649	279
19	5	114	25	12996	570
20	5	109	25	11881	545
21	4	98	16	9604	392
22	3	93	9	8649	279
23	3	93	9	8649	279
24	4	96	16	9216	384
24	99	2415	423	245843	10114

Uji Validitas Item

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 10114 - (99)(2415)}{\sqrt{\{24 \cdot 423 - (99)^2\} \{24 \cdot 245833 - (2415)^2\}}} \\
 &= \frac{242736 - 239085}{\sqrt{\{10152 - 9801\} \{5900232 - 5832225\}}} \\
 &= \frac{3651}{\sqrt{351 \times 68007}} = \frac{3651}{\sqrt{23870457}} \\
 &= \frac{3651}{4885} = 0.747
 \end{aligned}$$

ITEM 21

no.res	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	5	100	25	10000	500
2	3	94	9	8836	282
3	4	113	16	12769	452
4	4	113	16	12769	452
5	3	93	9	8649	279
6	3	93	9	8649	279
7	4	113	16	12769	452
8	3	90	9	8100	270
9	4	112	16	12544	448
10	3	71	9	5041	213
11	3	93	9	8649	279
12	4	113	16	12769	452
13	5	108	25	11664	540
14	4	114	16	12996	456
15	4	111	16	12321	444
16	3	95	9	9025	285
17	3	93	9	8649	279
18	3	93	9	8649	279
19	4	114	16	12996	456
20	4	109	16	11881	436
21	3	98	9	9604	294
22	3	93	9	8649	279
23	3	93	9	8649	279
24	4	96	16	9216	384
24	86	2415	318	245843	8769

Uji Validitas Item

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 8769 - (86)(2415)}{\sqrt{\{24 \cdot 318 - (86)^2\} \{24 \cdot 245833 - (2415)^2\}}} \\
 &= \frac{210456 - 207690}{\sqrt{\{7632 - 7396\} \{5900232 - 5832225\}}} \\
 &= \frac{2766}{\sqrt{236 \times 68007}} = \frac{2766}{\sqrt{16049652}} \\
 &= \frac{2766}{4006} = 0.690
 \end{aligned}$$

ITEM 22

no.res	X	Y	X2	Y2	XY
1	4	100	16	10000	400
2	4	94	16	8836	376
3	5	113	25	12769	565
4	5	113	25	12769	565
5	4	93	16	8649	372
6	4	93	16	8649	372
7	5	113	25	12769	565
8	4	90	16	8100	360
9	5	112	25	12544	560
10	2	71	4	5041	142
11	4	93	16	8649	372
12	5	113	25	12769	565
13	5	108	25	11664	540
14	5	114	25	12996	570
15	5	111	25	12321	555
16	4	95	16	9025	380
17	4	93	16	8649	372
18	4	93	16	8649	372
19	5	114	25	12996	570
20	4	109	16	11881	436
21	5	98	25	9604	490
22	4	93	16	8649	372
23	4	93	16	8649	372
24	4	96	16	9216	384
24	104	2415	462	245843	10627

Uji Validitas Item

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 10627 - (104)(2415)}{\sqrt{\{24 \cdot 462 - (104)^2\} \{24 \cdot 245833 - (2415)^2\}}} \\
 &= \frac{255048 - 251160}{\sqrt{\{11088 - 10816\} \{5900232 - 5832225\}}} \\
 &= \frac{3888}{\sqrt{272 \times 68007}} = \frac{3888}{\sqrt{18497904}} \\
 &= \frac{3888}{4300} = 0.904
 \end{aligned}$$

ITEM 23

no.res	X	Y	X2	Y2	XY
1	4	100	16	10000	400
2	4	94	16	8836	376
3	4	113	16	12769	452
4	4	113	16	12769	452
5	5	93	25	8649	465
6	5	93	25	8649	465
7	5	113	25	12769	565
8	5	90	25	8100	450
9	5	112	25	12544	560
10	4	71	16	5041	284
11	3	93	9	8649	279
12	4	113	16	12769	452
13	5	108	25	11664	540
14	5	114	25	12996	570
15	5	111	25	12321	555
16	4	95	16	9025	380
17	5	93	25	8649	465
18	5	93	25	8649	465
19	5	114	25	12996	570
20	5	109	25	11881	545
21	4	98	16	9604	392
22	5	93	25	8649	465
23	5	93	25	8649	465
24	4	96	16	9216	384
24	109	2415	503	245843	10996

Uji Validitas Item

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 10996 - (109)(2415)}{\sqrt{\{24 \cdot 503 - (109)^2\} \{24 \cdot 245833 - (2415)^2\}}} \\
 &= \frac{263904 - 263235}{\sqrt{\{12072 - 11881\} \{5900232 - 5832225\}}} \\
 &= \frac{669}{\sqrt{191 \times 68007}} = \frac{669}{\sqrt{12989337}} \\
 &= \frac{669}{3604} = 0.185
 \end{aligned}$$

ITEM 24

no.res	X	Y	X2	Y2	XY
1	4	100	16	10000	400
2	4	94	16	8836	376
3	4	113	16	12769	452
4	4	113	16	12769	452
5	2	93	4	8649	186
6	2	93	4	8649	186
7	4	113	16	12769	452
8	1	90	1	8100	90
9	4	112	16	12544	448
10	1	71	1	5041	71
11	3	93	9	8649	279
12	4	113	16	12769	452
13	4	108	16	11664	432
14	4	114	16	12996	456
15	4	111	16	12321	444
16	4	95	16	9025	380
17	2	93	4	8649	186
18	2	93	4	8649	186
19	4	114	16	12996	456
20	3	109	9	11881	327
21	4	98	16	9604	392
22	4	93	16	8649	372
23	2	93	4	8649	186
24	4	96	16	9216	384
24	78	2415	280	245843	8045

Uji Validitas Item

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24.8045 - (78)(2415)}{\sqrt{\{24.280 - (78)^2\} \{24.245833 - (2415)^2\}}} \\
 &= \frac{193080 - 188370}{\sqrt{\{6720 - 6084\} \{5900232 - 5832225\}}} \\
 &= \frac{4710}{\sqrt{636 \times 68007}} = \frac{4710}{\sqrt{43252452}} \\
 &= \frac{4710}{6576} = 0.716
 \end{aligned}$$

ITEM 25

no.res	X	Y	X2	Y2	XY
1	4	100	16	10000	400
2	4	94	16	8836	376
3	5	113	25	12769	565
4	5	113	25	12769	565
5	4	93	16	8649	372
6	4	93	16	8649	372
7	5	113	25	12769	565
8	5	90	25	8100	450
9	4	112	16	12544	448
10	2	71	4	5041	142
11	4	93	16	8649	372
12	5	113	25	12769	565
13	4	108	16	11664	432
14	5	114	25	12996	570
15	4	111	16	12321	444
16	4	95	16	9025	380
17	4	93	16	8649	372
18	4	93	16	8649	372
19	5	114	25	12996	570
20	5	109	25	11881	545
21	4	98	16	9604	392
22	2	93	4	8649	186
23	4	93	16	8649	372
24	4	96	16	9216	384
24	100	2415	432	245843	10211

Uji Validitas Item

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{24 \cdot 10211 - (100)(2415)}{\sqrt{\{24 \cdot 432 - (100)^2\} \{24 \cdot 245833 - (2415)^2\}}} \\
 &= \frac{245064 - 241500}{\sqrt{\{10368 - 10000\} \{5900232 - 5832225\}}} \\
 &= \frac{3564}{\sqrt{368 \times 68007}} = \frac{3564}{\sqrt{25026576}} \\
 &= \frac{3564}{5002} = 0.712
 \end{aligned}$$

**UJI RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN
DENGAN CRONBACH ALPHA (MANUAL)**

1. Motivasi Kerja Guru

Rumus untuk menghitung koefisien reliabilitas instrument dengan menggunakan

Cronbach Alpha adalah sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

r = Koefesien reliabilitas instrument(*Cronbach Alpha*)

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Total varians butir

σ_t^2 = Total varians

nomor Resp	jawaban angket												TOTAL	total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		kuadrat
1	5	4	4	4	5	3	5	3	4	4	5	5	51	(a) 2601
2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	48	2304
3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	58	3364
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	58	3364
5	4	4	2	3	4	2	4	3	4	4	3	4	41	1681
6	4	4	2	3	4	2	4	3	4	4	3	4	41	1681
7	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51	2601
8	5	5	5	4	4	4	5	2	5	5	4	4	52	2704
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59	3481
10	4	4	4	4	2	2	4	3	4	3	2	3	39	1521
11	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	48	2304
12	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	58	3364
13	4	4	5	5	5	4	5	3	4	3	3	5	50	2500
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	3600
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59	3481
16	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	47	2209
17	4	4	2	3	4	2	4	3	4	4	3	4	41	1681
18	4	4	2	3	4	2	4	3	4	4	3	4	41	1681
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	3600
20	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	51	2601
21	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	48	2304
22	4	4	2	3	4	2	4	3	4	4	3	4	41	1681
23	4	4	2	3	4	2	4	3	4	4	3	4	41	1681
24	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	50	2500
	110	107	94	99	106	85	107	86	104	100	91	104	1193	(c) 60489
JUMLAH KUADRAT	(b)510	483	402	423	480	331	483	324	458	428	365	458		

Keterangan:

$$2601^{(a)} = 51^2$$

$$510^{(b)} = 5^2 + 5^2 + 5^2 + 5^2 + 4^2 + 4^2 + 5^2 + 5^2 + 5^2 + 4^2 + 5^2 + 5^2 + 4^2 + 5^2 \\ + 5^2 + 5^2 + 4^2 + 4^2 + 5^2 + 4^2 + 4^2 + 4^2 + 4^2 + 5^2$$

$$60489^{(c)} = 2601 + 2304 + 3364 + 3364 + 1681 + 1681 + 2601 + 2704 + 3481 + \\ 1521 + 2304 + 3364 + 2500 + 3600 + 3481 + 2209 + 1681 + 1681 + \\ 3600 + 2601 + 2304 + 1681 + 1681 + 2500$$

Menghitung total varians butir ($\sum \sigma_b^2$)**Menghitung Varians Butir item:**

$$1. \sum \sigma_b^2 = \frac{510 - \frac{110^2}{24}}{24} = \frac{510 - 504,16}{24} = \frac{5,84}{24} = 0,243$$

$$2. \sum \sigma_b^2 = \frac{483 - \frac{107^2}{24}}{24} = \frac{483 - 477,04}{24} = \frac{5,96}{24} = 0,248$$

$$3. \sum \sigma_b^2 = \frac{402 - \frac{94^2}{24}}{24} = \frac{402 - 368,16}{24} = \frac{33,84}{24} = 1,41$$

$$4. \sum \sigma_b^2 = \frac{423 - \frac{99^2}{24}}{24} = \frac{423 - 408,37}{24} = \frac{14,63}{24} = 0,609$$

$$5. \sum \sigma_b^2 = \frac{480 - \frac{106^2}{24}}{24} = \frac{480 - 468,16}{24} = \frac{11,84}{24} = 0,493$$

$$6. \sum \sigma_b^2 = \frac{331 - \frac{85^2}{24}}{24} = \frac{331 - 301,04}{24} = \frac{29,96}{24} = 1,248$$

$$7. \sum \sigma_b^2 = \frac{483 - \frac{107^2}{24}}{24} = \frac{483 - 477,04}{24} = \frac{5,96}{24} = 0,248$$

$$8. \sum \sigma_b^2 = \frac{324 - \frac{86^2}{24}}{24} = \frac{324 - 308,16}{24} = \frac{15,84}{24} = 0,66$$

$$9. \sum \sigma_b^2 = \frac{458 - \frac{104^2}{24}}{24} = \frac{458 - 450,66}{24} = \frac{7,34}{24} = 0,305$$

$$10. \sum \sigma_b^2 = \frac{428 - \frac{100^2}{24}}{24} = \frac{428 - 416,6}{24} = \frac{11,4}{24} = 0,475$$

$$11. \sum \sigma_b^2 = \frac{365 - \frac{91^2}{24}}{24} = \frac{365 - 345,04}{24} = \frac{19,96}{24} = 0,831$$

$$12. \sum \sigma_b^2 = \frac{458 - \frac{104^2}{24}}{24} = \frac{458 - 450,6}{24} = \frac{7,4}{24} = 0,308$$

Adapun total varians butir item sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \sum \sigma_b^2 &= 0,243 + 0,248 + 1,41 + 0,609 + 0,493 + 1,248 + 0,248 + 0,66 + 0,305 + \\ &0,475 + 0,831 + 0,305 = 7,075 \end{aligned}$$

Menghitung total varians (σ_t^2)

$$\begin{aligned} \sigma_t^2 &= \frac{60489 - \frac{1193^2}{24}}{24} = \frac{60489 - 59302,04167}{24} \\ &= \frac{1186,95}{24} = 49,456 \end{aligned}$$

Menghitung Koefisien Cronbach Alpha:

$$\begin{aligned} r &= \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \\ &= \left(\frac{12}{12-1} \right) \left(1 - \frac{7,075}{49,456} \right) \\ &= (1,090909091)(1 - 0,143056454) \\ &= 1,090909091 \times 0,856943546 = 0,934847504 \end{aligned}$$

2. Kinerja Guru

Rumus untuk menghitung koefisien reliabilitas instrument dengan menggunakan

Cronbach Alpha adalah sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

r = Koefesien reliabilitas instrument(*Cronbach Alpha*)

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Total varians butir

σ_t^2 = Total varians

Nomor Resp	Jawaban Angket																						total	total kuadrat
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		
1	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	88	(a)7744
2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	82	6724
3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	99	9801
4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	99	9801
5	3	4	4	4	3	4	2	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	78	6084
6	3	4	4	4	3	4	2	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	78	6084
7	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	100	10000
8	4	4	5	5	2	2	1	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	1	5	77	5929
9	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	98	9604
10	2	3	4	4	2	3	2	4	3	4	1	1	3	3	2	3	4	4	3	2	1	2	60	3600
11	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	82	6724
12	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	99	9801
13	5	4	5	5	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4	94	8836
14	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	99	9801
15	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	97	9409
16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	83	6889
17	3	4	4	4	3	4	2	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	78	6084
18	3	4	4	4	3	4	2	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	78	6084
19	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	99	9801
20	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	3	5	96	9216
21	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	86	7396
22	3	4	4	4	3	4	2	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	78	6084
23	3	4	4	4	3	4	2	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	78	6084
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	84	7056
	93	103	104	106	80	100	84	110	98	105	88	96	80	102	87	96	91	99	86	104	78	100	2090	(c)184636
Jumlah Kuadrat	(b)377	451	456	474	278	430	330	510	408	465	336	396	272	440	323	394	359	432	318	462	280	432		

Keterangan:

$$7744^{(a)} = 88^2$$

$$377^{(b)} = 5^2 + 3^2 + 4^2 + 4^2 + 3^2 + 3^2 + 4^2 + 4^2 + 5 + 2^2 + 5^2 + 4^2 + 5^2 + 4^2 \\ + 5^2 + 4^2 + 3^2 + 3^2 + 4^2 + 5^2 + 4^2 + 3^2 + 3^2 + 4^2$$

$$184636 = 7744 + 6724 + 9801 + 9801 + 6084 + 6084 + 10000 + 5929 + 9604 + \\ 3600 + 6724 + 9801 + 8836 + 9801 + 9409 + 6889 + 6084 + 6084 + \\ 9801 + 9216 + 7396 + 6084 + 6084 + 7056$$

Menghitung total varians butir ($\sum \sigma_b^2$)**Menghitung Varians Butir item:**

$$1. \sum \sigma_b^2 = \frac{377 - \frac{93^2}{24}}{24} = \frac{377 - 360,3}{24} = \frac{16,7}{24} = 0,695$$

$$2. \sum \sigma_b^2 = \frac{451 - \frac{103^2}{24}}{24} = \frac{451 - 422}{24} = \frac{9}{24} = 0,375$$

$$3. \sum \sigma_b^2 = \frac{456 - \frac{104^2}{24}}{24} = \frac{456 - 450,6}{24} = \frac{5,4}{24} = 0,225$$

$$4. \sum \sigma_b^2 = \frac{474 - \frac{106^2}{24}}{24} = \frac{474 - 468,16}{24} = \frac{5,84}{24} = 0,243$$

$$5. \sum \sigma_b^2 = \frac{278 - \frac{80^2}{24}}{24} = \frac{278 - 266}{24} = \frac{10}{24} = 0,416$$

$$6. \sum \sigma_b^2 = \frac{430 - \frac{100^2}{24}}{24} = \frac{430 - 416,6}{24} = \frac{13,4}{24} = 0,558$$

$$7. \sum \sigma_b^2 = \frac{330 - \frac{84^2}{24}}{24} = \frac{330 - 294}{24} = \frac{36}{24} = 1,5$$

$$8. \sum \sigma_b^2 = \frac{510 - \frac{110^2}{24}}{24} = \frac{510 - 504,16}{24} = \frac{5,84}{24} = 0,243$$

$$9. \sum \sigma_b^2 = \frac{408 - \frac{98^2}{24}}{24} = \frac{408 - 400,16}{24} = \frac{7,84}{24} = 0,326$$

$$10. \sum \sigma_b^2 = \frac{465 - \frac{105^2}{24}}{24} = \frac{465 - 459}{24} = \frac{6}{24} = 0,25$$

$$11. \sum \sigma_b^2 = \frac{336 - \frac{88^2}{24}}{24} = \frac{336 - 322,6}{24} = \frac{13,4}{24} = 0,558$$

$$12. \sum \sigma_b^2 = \frac{396 - \frac{96^2}{24}}{24} = \frac{396 - 384}{24} = \frac{12}{24} = 0,5$$

$$13. \sum \sigma_b^2 = \frac{272 - \frac{80^2}{24}}{24} = \frac{272 - 266,6}{24} = \frac{5,4}{24} = 0,225$$

$$14. \sum \sigma_b^2 = \frac{440 - \frac{102^2}{24}}{24} = \frac{440 - 433,5}{24} = \frac{6,5}{24} = 0,270$$

$$15. \sum \sigma_b^2 = \frac{323 - \frac{87^2}{24}}{24} = \frac{323 - 315,37}{24} = \frac{7,63}{24} = 0,317$$

$$16. \sum \sigma_b^2 = \frac{394 - \frac{96^2}{24}}{24} = \frac{394 - 384}{24} = \frac{10}{24} = 0,416$$

$$17. \sum \sigma_b^2 = \frac{359 - \frac{91^2}{24}}{24} = \frac{359 - 345,04}{24} = \frac{13,96}{24} = 0,581$$

$$18. \sum \sigma_b^2 = \frac{432 - \frac{99^2}{24}}{24} = \frac{432 - 408,375}{24} = \frac{23,625}{24} = 0,984$$

$$19. \sum \sigma_b^2 = \frac{318 - \frac{86^2}{24}}{24} = \frac{318 - 308,16}{24} = \frac{9,84}{24} = 0,41$$

$$20. \sum \sigma_b^2 = \frac{462 - \frac{104^2}{24}}{24} = \frac{462 - 450,6}{24} = \frac{11,4}{24} = 0,475$$

$$21. \sum \sigma_b^2 = \frac{280 - \frac{78^2}{24}}{24} = \frac{280 - 253,5}{24} = \frac{26,5}{24} = 1,104$$

$$22. \sum \sigma_b^2 = \frac{432 - \frac{100^2}{24}}{24} = \frac{432 - 416,6}{24} = \frac{15,4}{24} = 0,641$$

Dengan demikian total varians butir yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\sum \sigma_b^2 &= 0,695 + 0,375 + 0,225 + 0,243 + 0,416 + 0,558 + 1,5 + 0,243 + 0,326 + 0,25 \\ &\quad + 0,558 + 0,5 + 0,225 + 0,270 + 0,317 + 0,416 + 0,581 + 0,981 + 0,41 + \\ &\quad 0,475 + 1,104 + 0,641 = \mathbf{11,309}\end{aligned}$$

Menghitung Total Varians (σ_t^2):

$$\begin{aligned}\sigma_t^2 &= \frac{184636 - \frac{2090^2}{24}}{24} = \frac{184636 - 182004,16}{24} \\ &= \frac{2631,84}{24} = 109,66\end{aligned}$$

Menghitung Koefisien Cronbach Alpha:

$$\begin{aligned}r &= \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \\ &= \left(\frac{22}{22-1} \right) \left(1 - \frac{11,309}{109,66} \right) \\ &= (1,047619048)(1 - 0,103127849) \\ &= 1,047619048 \times 0,896872151 = 0,939580349\end{aligned}$$

