

GAMBARAN MOTIVASI KERJA PADA GURU DI SMA NEGERI 1 BANDAR

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Sebahagian Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi*

OLEH:

MUHAMMAD RIDHO ZASRI

14.860.0204



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/6/22

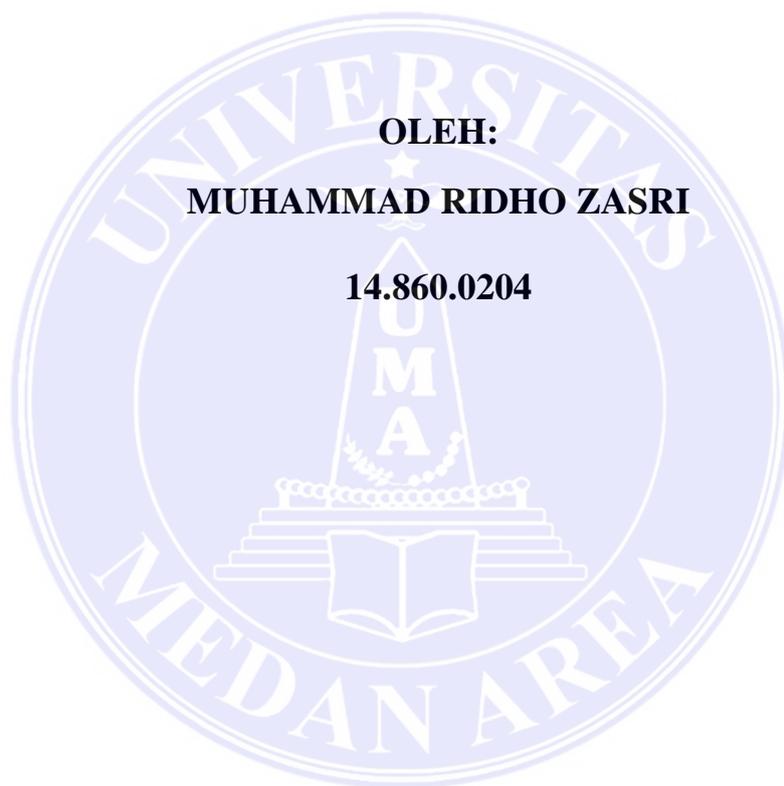
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)21/6/22

GAMBARAN MOTIVASI KERJA PADA GURU DI SMA NEGERI 1 BANDAR

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Sebahagian Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi*



**OLEH:
MUHAMMAD RIDHO ZASRI**

14.860.0204

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/6/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)21/6/22

Judul Skripsi : Gambaran Motivasi Kerja Pada Guru Di SMA Negeri 1 Bandar
Nama : Muhammad Ridho Zasri
NPM : 14.860.0204
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



(Dr. Salamiah Sari Dewi, M.Psi)

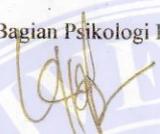


(Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian Psikologi Pendidikan

Dekan



(Ayudia Popy Sesilia, S.Psi., M.Si)



(Hasanah, Ph.D)

Tanggal Sidang
04 Februari 2022

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI
PADA TANGGAL

04 Februari 2022

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA



DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Hasanuddin, Ph.D
2. Farida Hanum Siregar, S.Psi.,M.Psi,
Psikolog
3. Dr. Salmiah Sari Dewi, M.Psi
4. Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Four handwritten signatures in blue ink are written over horizontal lines, corresponding to the names listed in the 'DEWAN PENGUJI' section.

LEMBAR PERNYATAAN

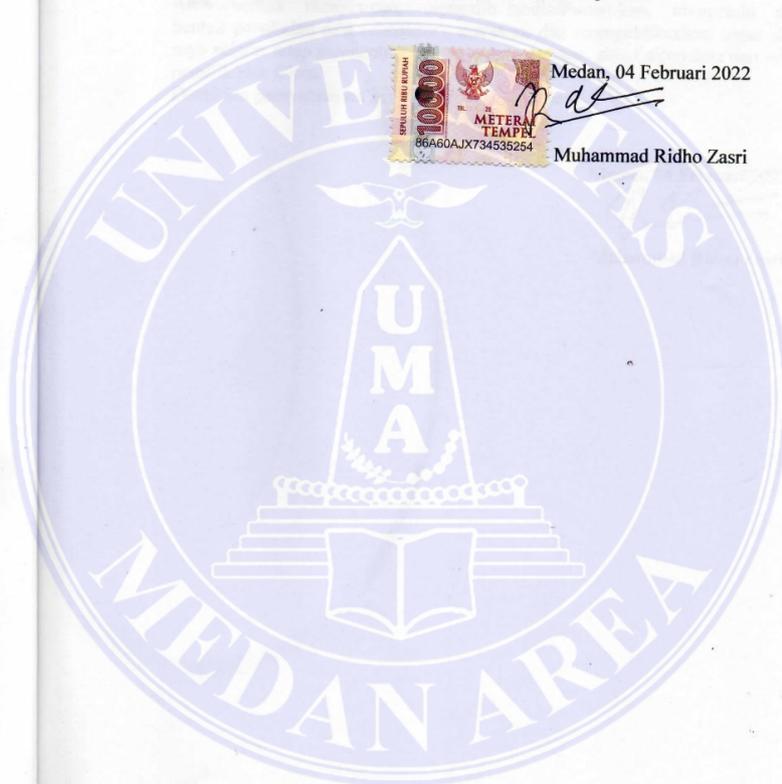
Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 04 Februari 2022



Muhammad Ridho Zasri



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Ridho Zasri
NPM : 14.860.0204
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Gambaran Motivasi Kerja Pada Guru SMA Negeri 1 Bandar beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 04 Februari 2022



Muhammad Ridho Zasri

MOTTO

“Tidak ada kekayaan seperti pengetahuan, tidak ada kemiskinan seperti ketidaktahuan”

Ali bin Abi Thalib

“hidup seperti pohon yang berbuah: hidup di pinggir jalan dan dilempari batu, tetapi dibayar dengan buah”

Abu Bakar Sibli

“Barangsiapa tidak bersyukur sedikit, maka dia tidak akan bisa bersyukur untuk banyak”

HR. Ahmad



ABSTRAK

GAMBARAN MOTIVASI KERJA PADA GURU DI SMA NEGERI 1 BANDAR

MUHAMMAD RIDHO ZASRI

NPM : 14 860 0204

Dalam penelitian ini digambarkan motivasi kerja pada guru di SMA Negeri 1 Bandar. Motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan aktivitas kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal. Untuk penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 52 orang Guru. Penelitian ini menggunakan skala motivasi kerja yang mengacu pada skala Likert. Skala motivasi kerja disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Anoraga (2014) yaitu : adanya kedisiplinan dari guru, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis faktor satu variabel terikat. Untuk gambaran mengenai kondisi motivasi kerja, menggunakan skor tersandard yang diperoleh dengan cara merubah skor yang tampak menjadi T-score. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja pada guru SMA Negeri 1 Bandar diperoleh dari hasil aspek adanya kedisiplinan dari guru dengan skor 24,67%, aspek kedua adalah daya tahan terhadap tekanan dengan skor 23,15%, aspek ketiga adalah imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi dengan hasil 20,94%, aspek keempat adalah kepercayaan diri dengan hasil sebesar 19,98% dan aspek kelima adalah tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dengan hasil 11,26%.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Guru, Motivasi Kerja Guru

ABSTRACT

GAMBARAN MOTIVASI KERJA PADA GURU DI SMA NEGERI 1 BANDAR

MUHAMMAD RIDHO ZASRI

NPM : 14 860 0204

This study describes the work motivation of teachers at SMA Negeri 1 Bandar. Work motivation is the desire to carry out work activities that arise because of an internal drive to obtain maximum work results. For this study, researchers took a sample of 52 teachers. This study uses a work motivation scale that refers to the Likert scale. The work motivation scale is based on aspects according to Anoraga (2014), namely: the discipline of the teacher, high imagination and combination power, self-confidence, resistance to pressure and responsibility in carrying out work. The data analysis technique used in this research is descriptive analysis and factor analysis of one dependent variable. For an overview of the conditions of work motivation, using a standardized score obtained by changing the visible score into a T-score. Based on the results of the study, it is known that the work motivation of SMA Negeri 1 Bandar teachers is obtained from the results of the discipline aspect of the teacher with a score of 24.67%, the second aspect is resistance to pressure with a score of 23.15%, the third aspect is high imagination and power. a combination with a result of 20.94%, the fourth aspect is self-confidence with a result of 19.98% and the fifth aspect is responsibility in carrying out the work with a result of 11.26%.

Key Words : Work Motivation, Teacher, Teacher Work Motivation

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Pondok Baru pada tanggal 04 November 1996 dari ayah Zainun Efendi dan Ibu Srihayatun. Penulis merupakan putra sulung dari empat bersaudara.

Tahun 2014 penulis lulus dari SMA N 1 Bandar dan pada tahun 2014 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala karuniaNya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Tema yang dipilih dalam penelitian ini ialah motivasi kerja dengan judul Motivasi Kerja Pada Guru Di SMA Negeri 1 Bandar.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Dr.Salamiah Sari Dewi, M.Psi dan Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si selaku pembimbing serta Farida Hanum Siregar, M.Psi, Psikolog yang telah banyak memberikan saran. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada abi, umi, serta seluruh keluarga atas segala doa dan perhatiannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 04 Februari 2022

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	vii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Guru.....	8
2.1.1 Pengertian Guru.....	8
2.1.2 peran dan tanggung jawab guru	9
2.2 Motivasi Kerja	14
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	14
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	15
2.2.3 Aspek-Aspek Motivasi Kerja.....	20
2.2.4 Ciri-Ciri Motivasi Kerja.....	23
2.3 Gambaran Motivasi Kerja Guru.....	24
2.4 Kerangka Konseptual	27
III. METODE PENELITIAN	28
3.1 Metode Penelitian.....	28
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian.....	28
3.3 Defenisi Operasional Variabel.....	29
3.4 Subjek Penelitian.....	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data	29
3.6 Analisis Data.....	30
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	31
4.1 Orientasi Kanchah Penelitian	31
4.2 Persiapan Penelitian	32
4.2.1 Persiapan administrasi	32
4.2.2 Persiapan alat ukur penelitian	32

4.2.3 Pelaksanaan Penelitian.....	34
4.2.4 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Skala.....	34
4.3 Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	35
4.3.1 Uji Asumsi	35
4.4 Pembahasan	40
V. SIMPULAN DAN SARAN	44
5.1 Simpulan.....	44
5.2 Saran.....	44
DAFTAR PUSTAKA	46
LAMPIRAN	51



DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Sebelum Uji Coba	33
2. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Setelah Uji Coba	34
3. Uji Normalitas	36
4. Persentil Dan Ekivalensi Pada Sistem Skor Standar.....	36
5. Kategorisasi Dari Motivasi Kerja	36
6. Frekuensi Kedisiplinan Guru.....	37
7. Frekuensi Imajinasi Yang Tinggi Dan Daya Kombinasi	37
8. Frekuensi Kepercayaan Diri	38
9. Frekuensi Daya Tahan Terhadap Tekanan	38
10. Frekuensi Tanggung Jawab Dalam Melaksanakan Pekerjaan.....	39
11. Persentase Motivasi Kerja	40

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Tabulasi Data.....	51
2. Uji Validitas.....	59
3. Analisis Data.....	62
4. Alat Ukur Penelitian.....	72
5. Surat Penelitian.....	77



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam pembentukan peradaban. Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 (dalam Neolaka dkk, 2017) menyatakan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kecerdasan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Sekolah adalah tempat menerima pendidikan.

Sekolah harus mampu memberikan layanan pendidikan yang berkualitas melalui pembelajaran yang kreatif dan partisipatif, dengan harapan siswa akan kreatif dalam mengolah pengetahuan berdasarkan pemahaman dan mendapatkan solusi dari permasalahan yang dihadapi dalam kehidupan sehari-hari.

Pendidikan menciptakan inovasi-inovasi ilmu pengetahuan dan teknologi baru. Tujuan suatu pendidikan nasional yang kreatif, mandiri, dan bertanggung jawab, harus diperhatikan unsur-unsur pendidikan, khususnya unsur keguruan. Sebagai tenaga pendidik profesional yang misi utamanya adalah mengajar, membimbing, dan menilai peserta didik pada pendidikan secara formal, dimulai dari pendidikan anak usia sejak dini hingga pendidikan menengah. Berbicara masalah pendidikan, guru akan menjadi fokus strategis karena selalu terhubung dengan setiap komponen sistem pendidikan. Guru memegang peranan penting dalam perkembangan pendidikan, khususnya di sekolah. Guru benar-benar

menentukan keberhasilan siswa, terutama dalam pengajaran dan pembelajaran di kelas.

Guru merupakan faktor penting setelah orang tua dan faktor lainnya. Peran aktif guru dalam pendidikan mempengaruhi mutu, esensi dan isi pembelajaran. Sebagus apapun kurikulum, visi, misi, dan keuangan pada sebuah lembaga pendidikan, apabila guru pasif dan stagnan, nilai kualitas dari lembaga pendidikan akan anjlok. Di sisi lain, selemah atau seburuk apapun kurikulum, visi, misi dan keuangan, jika guru inovatif, progresif dan produktif, kualitas lembaga pendidikan akan meningkat. Bahkan apabila sistem yang baik didukung oleh seorang guru yang berkualitas dan inovatif, kualitas dari lembaga pendidikan akan meningkat.

Mulyasa mengatakan (2011) “Para pegawai (guru) akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan suatu minat, memiliki perhatian terhadap pekerjaan, serta ikut dalam suatu tugas atau kegiatan”. Menurut pandangan ini, guru mengajar dengan sukses karena mereka termotivasi untuk mengajar, yang mempengaruhi produktivitas mereka. Oleh karena itu, tindakan seorang guru berdasarkan suatu motif mengandung visi sesuai dengan motif tersebut. Motivasi harus dipelihara dan dikembangkan agar guru dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan demikian, motivasi ini memungkinkan guru untuk terus maju, berkembang dan berprestasi dengan baik untuk hasil yang maksimal. Begitu juga dengan motif kerja akan memberikan cita rasa tertentu pada karya seorang guru.

Motivasi kerja dapat diekspresikan sebagai semangat, sehingga guru selalu mencapai tujuan yang maksimal dan tidak pernah terlambat untuk bekerja. Guru termotivasi untuk bekerja baik secara internal maupun eksternal (Herpen, dkk. 2012). Menurut temuannya, motif kerja guru dicirikan sebagai berikut, tergantung pada faktor internal dan eksternal: Bekerja dengan standar, menikmati pekerjaan, merasa dihargai, bekerja keras, memiliki sedikit kendali. Guru yang kurang termotivasi memiliki dampak besar pada produktivitas di tempat kerja.

Adapun gambaran motivasi kerja yang ingin teliti pada suatu penelitian ini yaitu pertama dari segi tingkah laku dan sikap guru terkait kedisiplinan. Pada saat observasi terlihat beberapa guru datang tidak tepat waktu, pada saat jam pelajaran hanya memberikan tugas kemudian meninggalkan kelas dalam waktu yang cukup lama dan merokok saat kegiatan belajar mengajar berlangsung. Perilaku kedisiplinan seperti ini kerap terjadi hal ini diakui oleh siswa sekolah Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Bandar.

Gambaran kedua guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Bandar memiliki imajinasi yang rendah, disebabkan guru di SMA Negeri 1 Bandar rata-rata berusia 40 tahun keatas, hal ini memicu kurangnya keterampilan dan ide dalam menciptakan dan menggunakan metode mengajar yang menarik dan menyenangkan, hanya beberapa guru di SMA Negeri 1 Bandar yang memiliki pengalaman dan pembawaan yang dapat menarik minat belajar siswa dengan metode yang menyenangkan

Gambaran ketiga, Guru pada SMA Negeri 1 Bandar memiliki kepercayaan diri yang sudah terbangun namun rendah, hal ini tampak pada saat observasi,

terdapat sejumlah guru saat berkomunikasi hanya satu arah saja, artinya apa yang disampaikan secara langsung oleh guru belum sepenuhnya menimbulkan komunikasi timbal balik antara siswa dan guru. Sikap kemandirian guru dalam mengambil keputusan terlihat ragu-ragu dan saat menyelesaikan masalah guru bersikap kurang tenang, saat guru membuat bahan ajar guru kurang yakin apakah menarik atau tidak.

Gambaran keempat adalah menurunnya resistensi terhadap tekanan. Ketidakseimbangan antara tuntutan dan kebutuhan yang diharapkan menjadi faktor pemicu menurunnya resistensi. Hal ini terlihat dari pengalaman emosional yang dirasakan oleh guru sebagai ancaman.

Dalam mengukur aspek daya tahan, peneliti melakukan observasi pada saat wabah pandemi Covid-19 melanda, dimana pada masa itu SMA Negeri 1 Bandar sedang melaksanakan uji coba pembelajaran tatap muka menggunakan protokol kesehatan dengan sistem bergantian yakni : 50% secara tatap muka dan 50% sisanya secara pembelajaran jarak jauh. Dari hasil wawancara terhadap guru, peneliti menemukan fakta keluhan-keluhan guru berkaitan dengan beban kerja yang diberikan termasuk waktu, materi dan kemampuan individu. Para guru mengakui bahwa mereka mengalami tekanan karena kurangnya pengalaman mereka dalam menghadapi situasi seperti ini (pandemi). Tentu saja situasi ini menjadi salah satu hambatan dalam menyelesaikan tugas dengan hasil yang baik

Selanjutnya gambaran yang kelima, yaitu rendahnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Rendahnya kinerja seorang guru, kurang keberanian dalam mengambil resiko, kurang inisiatif dalam mengatasi kesulitan

dan lemahnya dorongan untuk melakukan tindakan dengan benar merupakan item yang menggambarkan kelemahan tersebut. Hasil wawancara terhadap sejumlah siswa, peneliti menemukan sejumlah guru hanya menyampaikan materi saja, guru kurang mampu membuat materi yang menarik yang dapat dipahami oleh setiap siswa dengan kemampuan pemahaman yang berbeda. Guru kurang memiliki keberanian dan inisiatif dalam mengatasi siswa yang tidak mampu menerima materi pelajaran, Guru tidak mengadakan remedial terhadap siswa. Tanggung jawab guru hanya sebatas merealisasikan program pembelajaran. Dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang terkait dengan pembelajaran guru cenderung tidak tuntas.

Peran guru dalam hal tugas dan tanggung jawab tidaklah mudah. Oleh karena itu, guru harus mendapat perhatian penuh. Pekerjaan guru dianggap baik jika guru telah menyelesaikan unsur loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap tugas pendidikan, asimilasi dan pengembangan bahan ajar, disiplin mengajar, pendekatan metode pengajaran yang kreatif, dan kerjasama dengan seluruh warga sekolah. Menjadi panutan bagi siswa, jujur, berakhlak mulia, dan objektif dalam membimbing siswa dan bertanggung jawab atas tugasnya.

Berdasarkan fenomena yang ada dilapangan peneliti tertarik mengangkat judul yaitu “Gambaran Motivasi Kerja Pada Guru di SMA Negeri 1 Bandar”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka masalah pada penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut yaitu:

Pada saat observasi dan wawancara terlihat beberapa guru datang tidak tepat waktu dan pada saat jam pelajaran beberapa guru terlihat hanya memberikan tugas. kurangnya keterampilan dan ide dalam menciptakan dan menggunakan metode mengajar yang menyenangkan, saat berkomunikasi hanya satu arah saja. Guru saat mengambil keputusan terlihat ragu-ragu dan saat menyelesaikan masalah guru bersikap kurang tenang dan tidak tuntas. Guru Tidak mengadakan remedial. Dalam membuat bahan ajar guru kurang yakin apakah menarik atau tidak, adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan keinginan guru, serta keluhan-keluhan guru berkaitan dengan beban kerja yang diembannya.

1.3 Batasan Masalah

Batasan suatu masalah pada penelitian ini mengenai Gambaran Motivasi Kerja Pada Guru Di SMA Negeri 1 Bandar.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan suatu masalah pada penelitian ini adalah bagaimana Gambaran Motivasi Kerja Pada Guru Di SMA Negeri 1 Bandar?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk menggambarkan Motivasi Kerja Pada Guru Di SMA Negeri 1 Bandar.

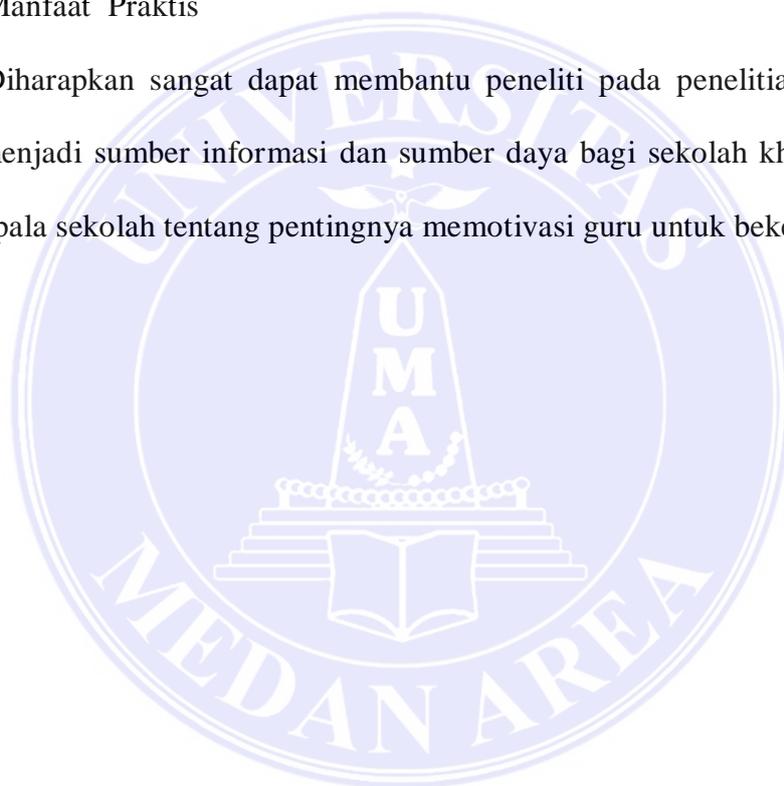
1.6 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat mendeskripsikan perkembangan motivasi kerja guru SMA Negeri 1 Bandar dan psikologi yang berkaitan dengan motivasi kerja guru khususnya psikologi pendidikan.

2) Manfaat Praktis

Diharapkan sangat dapat membantu peneliti pada penelitian selanjutnya dan menjadi sumber informasi dan sumber daya bagi sekolah khususnya guru dan kepala sekolah tentang pentingnya memotivasi guru untuk bekerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Guru

2.1.1 Pengertian Guru

Guru adalah sebutan bagi jabatan, posisi, dan profesi bagi seseorang yang mengabdikan dirinya dalam bidang pendidikan melalui interaksi edukatif secara terpola, formal, dan sistematis. Dalam UU R.I Nomor 14 Tahun 2013 tentang guru dan dosen pada Bab I Pasal 1 dinyatakan bahwa: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, pendidikan menengah. (Redaksi Sinar Grafika, 2012).

Guru dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti orang yang pekerjaannya (mata pencariannya, profesinya) mengajar (Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2012). Pengertian ini memberi kesan bahwa guru adalah orang yang melakukan kegiatan dalam mengajar. Istilah guru sinonim dengan kata pengajar dan sering dibedakan dengan istilah pendidik. Perbedaan ini dalam pandangan Muh. Said (2014) dipengaruhi oleh kebiasaan orang Barat, khususnya orang Belanda yang membedakan kata *onderwijs* (pengajaran) dengan kata *opvoeding* Timur, termasuk tokoh-tokoh pendidikan kalangan muslim.

Sanjaya (2017) mengatakan bahwa guru adalah pekerjaan profesional yang membutuhkan kemampuan khusus hasil proses pendidikan yang

dilaksanakan oleh lembaga pendidikan keguruan. Daradjat, dkk. (dalam Kompri, 2018) menjelaskan bahwa guru secara implisit telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang dipikul di pundak para orang tua, sehingga kepala sekolah melalui jabatan yang dimilikinya, bertanggung jawab dalam melaksanakan manajemen kompetensi guru, sesuai dengan harapan guru sebagai pendidik yang professional

Selanjutnya, guru menurut Idris (2016) adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan bimbingan kepada peserta didik dalam hal perkembangan jasmani dan ruhaniyah untuk mencapai tingkat kedewasaan, memenuhi tugasnya sebagai makhluk Tuhan, makhluk individu yang mandiri, dan makhluk sosial.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa guru adalah pendidik profesional yang tugas utamanya adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan atas dan juga memenuhi tugasnya sebagai makhluk tuhan, makhluk individu yang mandiri, dan makhluk sosial.

2.1.2 Peran dan Tanggung Jawab Guru

Peranan dan kompetensi guru dalam proses pembelajaran meliputi banyak hal sebagaimana yang dikemukakan oleh Adam dan Decey dalam *Basic Principles of Student* (Moh. Uzer Usman, 2014) antara lain adalah sebagai berikut:

a. Guru sebagai demonstrator (pengajar).

Sebagai demonstrator hendaknya guru senantiasa menguasai bahan atau materi pembelajaran yang akan diajarkan, serta mengembangkan atau meningkatkan kemampuan dalam pengetahuannya karena hal ini sangat menentukan hasil belajar siswa. Guru harus belajar terus-menerus tanpa henti, memperkaya diri dengan berbagai wawasan dan ilmu pengetahuan sebagai bekal dalam melaksanakan pembelajaran. Bila seorang guru mampu merencanakan proses baik dengan seyoknya pembelajaran yang disajikan mempunyai kualitas yang diharapkan. Disamping itu guru juga harus memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang cara motivasi siswa agar mereka senang belajar yang akhirnya menghasilkan pembelajaran yang berkualitas. Seorang guru akan mampu memainkan perannya sebagai pengajar apabila pada setiap kesempatan belajar, sehingga menguasai keterampilan dan mampu melaksanakannya didepan kelas.

b. Guru sebagai pengelola kelas.

Dalam peranannya sebagai pengelola kelas guru hendaknya mampu mengelola kelas karena kelas merupakan lingkungan belajar yang perlu diorganisasikan. Lingkungan ini diatur dan diawasi agar kegiatan pembelajaran terarah kepada tujuan yang direncanakan. Pengawasan terhadap lingkungan kelas yang baik adalah lingkungan yang menantang dan merangsang siswa untuk belajar, memberikan rasa aman, dan kepuasan dalam mencapai tujuan.

Kualitas belajar siswa di dalam kelas bergantung pada beberapa faktor, antara lain guru, hubungan pribadi antar siswa, dan suasana di dalam kelas.

Tujuan umum pengelolaan kelas adalah menyediakan dan menggunakan fasilitas bagi bermacam-macam kegiatan pembelajaran agar mencapai hasil yang optimal. Dan tujuan khususnya adalah mengembangkan kemampuan siswa dalam menggunakan fasilitas belajar, menyediakan kondisi yang memungkinkan siswa belajar, serta mampu membantu siswa untuk memperoleh hasil yang diharapkan.

Guru bertanggung jawab memelihara lingkungan kelas, agar senantiasa menyenangkan bagi siswa untuk belajar dan mengembangkan intelektual dan sosial diantara siswa. Dan tanggung jawab guru adalah membimbing siswa agar mereka mampu bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, memanfaatkan waktu secara efisien, serta efektifitas dalam pencapaian tujuan.

c. Guru sebagai mediator.

Sebagai mediator guru hendaknya memiliki pengetahuan tentang komunikasi yang terarah guna lebih mengefektifkan proses pembelajaran. Mediasi pendidikan merupakan dasar yang sangat dan diperlukan dan sifatnya melengkapai dan merupakan bagian integral demi berhasilnya proses pembelajaran disekolah. Sebagai mediator gurupun menjadi perantara dalam hubungan antar siswa. Untuk keperluan itu guru harus mampu menggunakan pengetahuan tentang bagaimana berinteraksi dan berkomunikasi dengan benar, sehingga tercipta lingkungan belajar yang interaktif. Guru tidak cukup hanya mmiliki pengetahuan saja, tetapi harus dapat memilih komunikasi yang memungkinkan siswa untuk berbuat, baik berupa latihan, tugas, praktek secara kontinu dan terus menerus baik melalui pre service training.

Guru perlu memiliki komitmen atas tugas yang diemban. Komitmen guru harus selaras dengan penguasaannya terhadap keilmuan yang ditekuninya, dengan demikian guru bisa mengembangkan ilmunya dengan komitmen yang tinggi demi pencapaian akhir belajar siswa.

Menurut Syukir (dalam Kompri, 2018) ada tiga macam tugas guru, yaitu:

a. Tugas Profesional

Tugas profesional meliputi mendidik, mengajar dan melatih/membimbing, serta meneliti (riset).

b. Tugas Sosial

Di sekolah, guru harus dapat menjadikan dirinya sebagai “orang tua kedua” bagi siswa dan di masyarakat sebagai figur panutan “digugu dan ditiru”.

c. Tugas Personal

Guru harus mengenal dirinya (auto identifikasi) dan selanjutnya harus mengubah (trasformasi) dirinya sebagai panutan, maka guru haruslah membangun jati diri. Seperti dalam hal penampilan berpakaian dan dalam hal kepribadian yang lain.

Selanjutnya menurut Slameto (2017), menjelaskan terdapat tiga tugas guru, yaitu:

a. Mendidik dengan titik berat memberikan arah dan motivasi pencapaian tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang.

b. Memberi fasilitas pencapaian tujuan melalui pengalaman belajar yang memadai.

- c. Membantu perkembangan aspek-aspek pribadi seperti sikap, nilai-nilai, dan penyesuaian diri. Dalam proses belajar mengajar guru tidak terbatas sebagai penyampai ilmu pengetahuan akan tetapi guru bertanggung jawab akan keseluruhan perkembangan kepribadian siswa. Guru harus mampu menciptakan proses belajar yang sedemikian rupa sehingga dapat merangsang siswa untuk belajar secara aktif dan dinamis dalam memenuhi kebutuhan dan menciptakan tujuan.

Sanjaya (2017) menjelaskan ada 5 tugas utama guru sebagai profesi, yaitu:

- a. Mengajar, merupakan pekerjaan yang bertujuan dan bersifat kompleks. Mengajar perlu keterampilan khusus yang didasarkan pada konsep dan ilmu pengetahuan yang spesifik yaitu latar belakang kependidikan keguruan.
- b. Mengantarkan siswa kearah tujuan yang diinginkan.
- c. Memiliki kemampuan dan pemahaman tentang pengetahuan dan keterampilan diluar dari materi pembelajaran.
- d. Mempersiapkan generasi manusia yang dapat hidup dan berperan aktif di masyarakat.
- e. Guru harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa peran guru seperti sebagai pengelola, mediator, inspirator dan tenaga pendidik yang bertanggung jawab dalam hal moral, social maupun pribadi.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Menurut Edy (2014) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Hasibuan (2014) 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. Selanjutnya motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2012). Jadi motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Bangun (2012) menyatakan motivasi kerja merupakan dorongan kepada guru untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Sedangkan, Kadarisman (2012) mengungkapkan hal yang serupa bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Pelaksanaan motivasi kerja atau dikenal dengan istilah *motivating* adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja dimana keseluruhan proses

kegiatan pemberian motivasi kerja kepada para guru yang dilakukan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan semangat kerja yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efisien dan ekonomi (Rivai, 2011).

Dari beberapa definisi di atas tentang motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan aktivitas kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Stoner dan Freeman (dalam Robbins, 2012) menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi kerja yang paling kuat adalah gaji agar terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup, yaitu makan, minum, tempat tinggal, dan sejenisnya. Kemudian kebutuhannya meningkat yaitu keinginan untuk mendapatkan keamanan hidup. Dalam taraf yang lebih maju, bila rasa aman terpenuhi mereka mendambakan barang mewah, status dan kemudian prestasi.

Sedangkan menurut teori dua faktor Herzberg (dalam Hasibuan, 2015) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

a. Faktor Intrinsik

1) Prestasi (*Achievement*)

Prestasi (*Achievement*) artinya guru memperoleh kesempatan untuk mencapai hasil yang baik (banyak dan berkualitas) atau berprestasi. Kebutuhan akan prestasi, akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi

mencapai prestasi kerja yang optimal. Guru akan berpartisipasi tinggi, asalkan memungkinkan untuk hal itu diberikan kesempatan.

2) Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan artinya guru memperoleh pengakuan dari pihak sekolah (kepala sekolah) bahwa ia adalah orang yang berprestasi, dikatakan baik, diberi penghargaan, pujian, dimanusiakan dan sebagainya. Faktor pengakuan adalah kebutuhan akan penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

3) Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*)

Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut guru sesuai pada kemampuannya.

4) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab adalah keterlibatan guru dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Diukur atau ditunjukkan dengan seberapa jauh atasan (kepala sekolah) memahami bahwa pertanggung jawaban tersebut dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan.

5) Pengembangan Potensi Individu (*Advancement*)

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral guru sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

b. Faktor Ekstrinsik

1) Gaji atau Upah (*wages salaries*)

Faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja guru adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi berdasarkan prestasi dapat meningkatkan kinerja guru yaitu dengan sistem pembayaran (insentif) berdasarkan prestasi kerja. Kompensasi akan berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya secara langsung akan meningkatkan kinerja individu.

2) Kondisi kerja (*working condition*)

Kondisi kerja adalah tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan, keamanan, dan lain-lain, akan tetapi kondisi kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yaitu sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan. Betapapun positifnya perilaku manusia seperti tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi, dan dedikasi yang tidak diragukan serta tingkat keterampilan yang tinggi tanpa sarana dan prasarana kerja ia tidak akan dapat berbuat banyak apalagi meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerjanya.

3) Kebijakan dan Administrasi Sekolah (*Company policy and administration*)

Kebijakan dan administrasi sekolah merupakan salah satu wujud umum rencana-rencana tetap dari fungsi perencanaan (*planning*) dalam manajemen. Kebijakan (*Policy*) adalah pedoman umum pembuatan keputusan. Kebijakan merupakan batas bagi keputusan, menentukan apa

yang dapat dibuat dan menutup apa yang tidak dapat dibuat. Kebijakan berfungsi untuk menandai lingkungan di sekitar keputusan yang dibuat, sehingga memberikan jaminan bahwa keputusan-keputusan itu akan sesuai dan menyokong tercapainya arah atau tujuan.

4) Hubungan antar Pribadi (*Interpersonal Relation*)

Hubungan antar pribadi (manusia) bukan berarti hubungan dalam arti fisik namun lebih menyangkut yang bersifat manusiawi. Penting bagi kepala sekolah untuk mencegah atau mengobati luka seseorang karena *miss communication* (salah komunikasi) atau salah tafsir yang terjadi antara kepala sekolah dan guru atau antar sekolah dengan masyarakat luas. Salah satu manfaat hubungan antar guru adalah pimpinan (kepala sekolah) dapat memecahkan masalah bersama guru baik masalah yang menyangkut individu maupun masalah umum organisasi, sehingga dapat menggairahkan kembali semangat kerja dan meningkatkan produktivitas.

5) Kualitas Supervisi

Supervisi merupakan suatu upaya pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan gairah dan prestasi kerja. Guna menjamin para guru melakukan pekerjaan maka para kepala sekolah senantiasa harus berupaya mengarahkan, membimbing, membangun kerja sama, dan memotivasi guru untuk bersikap lebih baik dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Sebab dengan melakukan kegiatan supervisi secara sistematis maka akan memotivasi guru untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan pelaksanaan pekerjaan akan menjadi lebih baik.

Menurut Maslow (dalam Hasibuan, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2) Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.

3) Kebutuhan sosial atau afiliasi (*affiliation or acceptance Needs*).

Kebutuhan sosial meliputi interaksi dengan rekan kerja, perasaan dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

4) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*)

Kebutuhan yang mencerminkan harga diri erat kaitannya dengan prestise. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian, akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri diperoleh dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial atau afiliasi, kebutuhan yang mencerminkan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

2.2.3 Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Anoraga (2014) aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu:

1) Adanya kedisiplinan dari guru

Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada guru untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun tak tertulis antara guru dengan sekolah, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

2) Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau tujuan agar kualitas kerja yang lebih baik.

3) Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki guru terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan (tantangan) yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

4) Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi guru terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing guru

5) Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Suatu kesadaran pada guru untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Menurut Kadarisman (2013) terdapat beberapa aspek dalam motivasi kerja, yaitu:

a. Kebutuhan atau keinginan.

Kebutuhan atau keinginan yang dirasakan oleh setiap guru pada dasarnya berbeda-beda. Tugas pemimpinlah (kepala sekolah) untuk berusaha memahami

jenis kebutuhan mana yang lebih menonjol dan paling diinginkan oleh guru untuk mencapai perilakunya ke arah pencapaian tujuan yang diinginkan.

b. Kepemimpinan

Kepala sekolah harus menjaga motivasi kerja guru agar semangat kerja dapat tetap terpelihara. Sehingga pada guru timbul keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan dan tujuan sekolah.

c. Keyakinan

Pada diri guru harus muncul keyakinan bahwa dengan bekerja baik maka tujuan pendidikan akan lebih dapat mudah dicapai, sehingga tujuan pribadi juga akan terpenuhi.

d. Arahan dan dorongan

Dalam melaksanakan tugas, guru perlu diberikan arahan atau dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menuntungkan sekolah.

Berdasarkan uraian diatas peneliti akan menggunakan aspek-aspek motivasi kerja menurut Kadarsiman. Dimana aspek yang dipaparkan lebih rinci dan jelas. Aspek –aspek tersebut adalah: adanya kebutuhan atau keinginan, kepemimpinan, keyakinan, arahan dan dorongan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.2.4 Ciri-Ciri Motivasi Kerja

Menurut Arep & Tanjung (2017), ciri-ciri individu dengan motivasi kerja adalah:

- a. Bekerja sesuai standar (peraturan).
- b. Senang dalam bekerja.
- c. Merasa berharga.
- d. Bekerja keras.
- e. Sedikit pengawasan.

Menurut Sadirman A.M (2015), motivasi yang ada pada diri setiap orang itu memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai).
- b. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa).
- c. Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang dicapainya).
- d. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah “untuk orang dewasa (misalnya masalah pembangunan agama, politik, ekonomi, keadilan, pemberantasan korupsi, penentangan terhadap setiap tindak kriminal, amoral, dan sebagainya).
- e. Lebih senang bekerja mandiri.
- f. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif).

- g. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu).
- h. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini itu.
- i. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Dari ciri-ciri motivasi kerja diatas dapat disimpulkan tekun menghadapi tugas, uleh menghadapi kesulitan, menunjukkan minat, tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi, lebih senang bekerja mandiri, bekerja sesuai standar, senang dalam bekerja, merasa berharga, bekerja keras dan sedikit pengawasan.

2.3 Gambaran Motivasi Kerja Guru

Motivasi merupakan suatu dorongan baik yang berasal dari dalam maupun dari luar yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu. Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang kuat untuk melakukan pekerjaan. Motivasi kerja sangatlah penting karena motivasi kerja menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia dalam melakukan pekerjaannya sehingga mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja berbeda antara satu guru dengan guru yang lainnya. Guru bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*consicious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*uncosicious needs*) berbentuk materi maupun non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan masing-masing guru untuk bekerja (Nani, 2018).

Menurut Hasibuan (2016), motivasi kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Kadarisman (2012) mengungkapkan

hal yang serupa bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Menurut Aref dan Tanjung (2018) adapun manfaat motivasi kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktifitas kerja meningkat. Guru yang memiliki motivasi kerja akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan dapat mencapai tujuan.

Adapun gambaran motivasi kerja guru yang ingin dilihat dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja Anoraga (2014): pertama, adanya kedisiplinan dari guru: aspek ini dilihat dari sikap, tingkah laku atau perbuatan pada guru untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara guru dengan sekolah, serta sanggup menerima sanksi jika melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

Kedua adalah imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, hal ini diukur melalui hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

Ketiga adalah aspek kepercayaan diri, dalam mengukur kepercayaan diri dilihat dari perasaan yakin yang dimiliki guru terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

Gambaran yang keempat adalah daya tahan terhadap tekanan, hal ini dilihat dari reaksi guru terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara masing-masing guru.

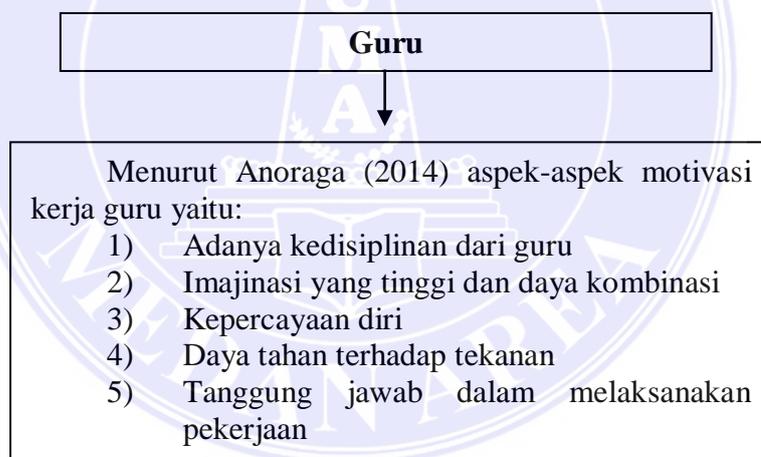
Selanjutnya dalam melihat gambaran motivasi kerja yang terakhir adalah tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Adapun penelitian terdahulu tentang Gambaran Motivasi Kerja Guru Dalam Melaksanakan Tugas Di SMP Negeri 1 Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota (Silvia, 2013). Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan jumlah sampel sebanyak 57 guru. Hasil penelitian berdasarkan pengolahan data menyatakan bahwa motivasi kerja guru SMP Negeri 1 di Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota berkategori tinggi dengan skor 4,01.

Penelitian lainnya tentang Motivasi Kerja Pada Guru Honorer Di Indonesia : A Literature Review (Ufaira Dan Hendriyani, 2019). Berdasarkan *review* yang telah dilakukan, terdapat beberapa hal yang mempengaruhi motivasi kerja, *quality of work life* dan kompetensi profesional. Motivasi kerja pun juga dapat berdampak kepada hal lain: seperti kinerja guru honorer itu sendiri. Dan bila motivasi ditambah dengan kepuasan kerja akan mempengaruhi produktifitas maupun efektifitas dari guru honorer.

Selanjutnya hasil penelitian dari Aly & Yulianto (2018) dengan judul Analisis Motivasi Kerja Guru Di SMA Negeri 9 Semarang yaitu guru memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini terbukti dari hasil pengolahan data pada kuisioner atau angket, observasi, wawancara, dan bukti dokumentasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan total sampel 20 guru. Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa saran yang direkomendasikan yaitu diharapkan adanya penelitian lebih lanjut lagi tentang motivasi kerja guru yang dikaitkan dengan aspek lainnya yang mampu menunjang kualitas suatu kegiatan pembelajaran di sekolah.

2.4 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Sugiyono (2016) mengatakan penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Menurut Azwar (2011) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian deskriptif termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian.

Adapun variabel yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja.

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang akan diteliti dapat diidentifikasi sebagai berikut : Motivasi Kerja.

3.3 Defenisi Operasional Variabel

Motivasi kerja adalah motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan aktivitas kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.

3.4 Subjek Penelitian

1) Populasi

Hadi (2017) menyatakan bahwa populasi adalah individu yang biasa dikenai generalisasi dari kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian. Sedangkan menurut Arikunto (2012) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah Guru Di SMA Negeri 1 Bandar yang berjumlah 52 orang.

2) Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Azwar (2013), sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. *Total Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2015). Untuk penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 52 orang guru.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah instrumen yang berupa skala motivasi kerja yang mengacu pada skala Likert.

Skala disusun dengan 4 alternatif jawaban, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan

favourable diberi rentangan nilai 4-1 dan pernyataan yang bersifat unfavourable diberi rentangan nilai 1-4.

3.6 Analisis Data

Penelitian ini bersifat deskriptif, karena bertujuan untuk mengetahui dari setiap aspek motivasi kerja digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Jumlah skor setiap skala}}{\text{Total skor setiap skala}} \times 100$$

Selanjutnya setelah diketahui persentase setiap aspek dilakukan perhitungan frekuensi untuk melihat jumlah setiap aspek dengan rumus berikut :

$$\text{Frekuensi} = \frac{\text{Persentase} \times N}{100}$$

Hasil persentase tersebut bertujuan untuk mengetahui seberapa besar aspek motivasi kerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian akhir akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi penelitian yang akan datang dengan topik yang sama.

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja pada guru SMA Negeri 1 Bandar diperoleh dari hasil aspek adanya kedisiplinan dari guru dengan skor 24,67%, aspek kedua adalah daya tahan terhadap tekanan dengan skor 23,15%, aspek ketiga adalah imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi dengan hasil 20,94 %, aspek keempat kepercayaan diri dengan hasil sebesar 19,98% dan aspek terakhir tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dengan hasil 11,26%.

5.2 Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Saran kepada subjek penelitian

Dari hasil analisis motivasi kerja pada guru di SMA N 1 Bandar, ada beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh guru untuk meningkatkan motivasi kerja, disarankan kepada guru untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berpikir positif dengan cara mengikuti seminar, membaca buku-buku pengembangan diri dan motivasi, membaca hasil penelitian-penelitian seputar pendidikan, membagi waktu antara bekerja dengan istirahat, hingga kemudian guru mampu memenuhi tujuan pendidikan.

2. Saran kepada sekolah

Menyadari pentingnya motivasi kerja guru sangatlah diperlukan, maka peneliti menyarankan agar sekolah mengevaluasi kinerja guru, memberi pelatihan khusus bagi guru (pelatihan khusus motivasi kerja, mendatangkan konselor pendidikan), memperhatikan kesejahteraan guru agar lebih semangat dalam menyelesaikan tugas (*achievement* terhadap prestasi guru), menerima masukan dan pendapat dari atasan atau kolega serta menciptakan lingkungan hubungan kerja antar guru agar tetap sehat.

3. Saran kepada peneliti selanjutnya

Untuk pengembangan ilmu psikologi kedepannya maka disarankan kepada peneliti selanjutnya agar menggunakan metode yang berbeda dalam melakukan penelitian seperti korelasional dan studi kasus.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Aly, M. M. & Yulianto, E. 2018. Analisis Motivasi Kerja Guru Di SMA Negeri 9 Semarang. Seminar Nasional Edusaintek. 442-449
- A.M, Sardiman. (2015). *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arep., Ishak., Hendri, T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2011). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bungin, B. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu sosial lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Creswell, J.W, (2013). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, edisi ketiga, Yogyakarta: Pustaka Pelajar,
- Departemen Pendidikan Nasional, (2012) *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka,
- Darodjat, A.T. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Frankel, J. P., And Wallen N. E. (2018). *How to Design and Evaluate Research in Education*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Gomes, F.C. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. dan Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hadi, S. (2017). *Metodologi research*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Hasibuan, M.S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Herpen, M.V., Praag, M.V., & Cools, K. (2012). *The Effect of Performance Measurement and Compensation on Motivation An Empirical Study*.
- Husen, S. 2018. Analisis Hubungan Motivasi Kerja dengan Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus KARYAWAN Fakultas Pertanian IPB). Skripsi: Institut Pertanian Bogor. Bogor
- Idris, Zahara, 2016. *Dasar-Dasar Kependidikan*. Jakart: Angkasa Raya
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- Kompri. (2018). *Belajar; Faktor-faktor yang Mempengaruhi*. Yogyakarta: Media Akademi.
- Kinman, G. & Kinman, R. (2011). The Role of Motivation to Learn in Management Education. *Journal of Workplace Learning*, 3(4).
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (2017). Commitment To Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three Component Conceptualization. *Journal of applied psychology*. 78(4):538-552.
- Miller, M.J., Woehr, D.J., & Hudspeth, N. (2015). The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory. *Journal of Vocational Behavior*. 59. P. 1-39.
- Muharram, O.L. (2019). Perubahan Sikap dan Etos Kerja Masyarakat Eksodus di Pulau Buton. Laporan Hasil Penelitian. Departemen Pendidikan Nasional Universitas Terbuka UPBJJ. Kediri.
- Mulyasa. E. (2011). *Manajemen Pendidikan Karakter*. Jakarta: Bumi Aksara

- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Neolaka. A (2017). *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metodelogi Pendidikan Kesehatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nurrochman, I.H. (2010). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Etos Kerja Pada Karyawan PT (Persero) Asuransi Jiwasraya Semarang Timur Branch Office. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta: Surakarta.
- Pelly, U. 2(012.) *Menanti Asih Teori-teori Sosial Budaya*. Jakarta: DIKTI.
- Purba, D.E., & Seniati, A.N.L. (2014). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organsasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Sosial Humaniora*, 8(3): 18-26.
- Purwanto, N. (2016). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Redaksi Sinar Grafika. (2012). Standar nasional pendidikan. Jakarta: Sinar Grafika.
- Robbins, P.S., & Judge, A.T. (2012). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V., & Sagala, E.J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Ke-2. Cetakan ke-4. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Sanjaya. (2017). *Kurikulum dan Pembelajaran (Teori dan Praktik Perkembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Saranya, K. (2014). *Influence of Job Satisfacation on Employee's Performance-A General Perspective*. Vol. 2(2).
- Salamun., Sumardi., Sadilah., Emiliana., Sumintarsih., Sudijono., & Suhartinah. (2015). *Persepsi Tentang Etos Kerja: Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Dapertemen Pendidikan Dan Kebudayaan RI.
- Silvia, M. (2013). Motivasi Kerja Guru Dalam Melaksanakan Tugas Di SMP Negeri 1 Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jurnal Administrasi Pendidikan* 1 (1) : 119-124

- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Siti, M.L. (2017). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Etos Kerja Karyawan di Mawar Bakery & Cake Shop. *Skripsi*. Universitas Medan Area.
- Sedarmayanti. (2019). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sharma, O.P. (2012). *Plant Taxonomy*. Mc Grawhill Publishing.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.
- Smeenck. (2016). *The effect of HRM practices and antecedents on organizational commitment among university employees*.
- Siagian, S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S.P. (2017). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Slamento. (2017). *Belajar Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Andi
- Spector, P.E. (2015). Measurent of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology* 13 (6):693-713.
- Sri,T. (2013). Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur). *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* 6(2):11-21.
- Steers, R.M. (2015). *Organization Effectiveness, A Behavioral View, Good Year Publishing Company*, diterjemahkan oleh Magdalena Jamin. Jakarta: Erlangga.
- Stephen, R. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Stoner & Freeman. (2012). *Manajemen*. Surabaya: Gramedia.
- Subri, M. (2012). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajawali.
- Sugiyono. (2015). *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan ke-17. Bandung: CV. ALFABETA.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta
- Tampubolon, M.P. (2018). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFPE.
- Tasmara, T. (2013). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Timbuleng, S. (2015). Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 3(2):1051-1060.
- Torang, S. (2014). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Ufaira, A. R. & Hendriani, W. (2019). Motivasi Kerja Pada Guru Honorer Di Indonesia: *A Literature Review*. *Psikoislamedia jurnal psikologi* 4(2):212-221
- Uzer Usman. Moh. (2014). *Menjadi guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijono, S. (2014) *Psikologi Industri & Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Winardi. (2018). *Kepemimpinan dalam Manajemen* Edisi Terbaru. Jakarta: Rineka Cipta.
- Weber, M. (2015). *The Protestant Ethic and The Spirit Of Capitalism*. Taylor & Francis e-Library.
- Wexley, K.N. (2018). *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personalia*. Cetakan ke-2. Jakarta: PT. Rineka Cipta.



LAMPIRAN

TABULASI DATA

ASPEK 1		ASPEK 2		ASPEK 3		ASPEK 4		ASPEK 5		MOTIVASI							
X1	Tscore	X2	Tscore	X3	Tscore	X4	Tscore	X5	Tscore	TOTAL	Tscore	ASPEK 1	ASPEK 2	ASPEK 3	ASPEK 4	ASPEK 5	MOTIVASI
27	68	20	57	15	43	19	48	10	50	91	54	sangat tinggi	tinggi	rendah	sedang	sedang	sedang
19	48	18	51	18	51	18	45	12	69	85	50	sedang	sedang	sedang	sedang	sangat tinggi	sedang
19	48	18	51	12	34	13	33	9	45	71	42	sedang	sedang	sangat rendah	sangat rendah	sedang	rendah
22	55	18	51	17	49	17	43	9	45	83	49	tinggi	sedang	sedang	rendah	sedang	sedang
22	55	16	46	17	49	20	50	11	55	86	51	tinggi	sedang	sedang	sedang	tinggi	sedang
20	50	18	51	16	46	19	48	10	50	83	49	sedang	sedang	sedang	sedang	sedang	sedang
12	30	13	37	10	29	12	30	4	20	51	30	sangat rendah	rendah	sangat rendah	sangat rendah	sangat rendah	sangat rendah
18	45	17	49	17	49	17	43	8	40	77	45	sedang	sedang	sedang	rendah	rendah	sedang
21	53	15	43	14	40	16	40	7	35	73	43	sedang	rendah	rendah	rendah	rendah	rendah
22	55	15	43	14	40	15	38	7	35	73	43	tinggi	rendah	rendah	rendah	rendah	rendah
13	33	13	37	12	34	15	38	7	35	60	35	sangat rendah	rendah	sangat rendah	rendah	rendah	rendah
19	48	14	40	12	34	12	30	6	30	63	37	sedang	rendah	sangat rendah	sangat rendah	sangat rendah	rendah
20	50	16	46	12	34	14	35	5	25	67	39	sedang	sedang	sangat rendah	rendah	sangat rendah	rendah
19	48	18	51	15	43	17	43	8	40	77	45	sedang	sedang	rendah	rendah	rendah	sedang

11	28	15	43	13	37	13	33	8	40	60	35	sangat rendah	rendah	rendah	sangat rendah	rendah	rendah
18	45	18	51	11	31	16	40	9	45	72	42	sedang	sedang	sangat rendah	rendah	sedang	rendah
21	53	17	49	12	34	17	43	10	50	77	45	sedang	sedang	sangat rendah	rendah	sedang	sedang
22	55	16	46	14	40	19	48	10	50	81	48	tinggi	sedang	rendah	sedang	sedang	sedang
13	33	12	34	14	40	18	45	8	40	65	38	sangat rendah	sangat rendah	rendah	sedang	rendah	rendah
19	48	14	34	14	40	17	43	7	35	71	42	sedang	sangat rendah	rendah	rendah	rendah	rendah
20	50	17	49	13	37	22	55	8	40	80	47	sedang	sedang	rendah	tinggi	rendah	sedang
19	48	18	51	18	51	22	55	8	40	85	50	sedang	sedang	sedang	tinggi	rendah	sedang
11	28	15	43	17	49	16	40	7	35	66	39	sangat rendah	rendah	sedang	rendah	rendah	rendah
18	45	16	46	15	43	14	35	6	30	69	41	sedang	sedang	rendah	rendah	sangat rendah	rendah
21	53	18	51	17	49	22	55	12	69	90	53	sedang	sedang	sedang	tinggi	sangat tinggi	sedang
21	53	17	49	19	54	23	58	11	55	91	54	sedang	sedang	sedang	tinggi	tinggi	sedang
14	35	10	29	14	40	11	28	6	30	55	32	rendah	sangat rendah	rendah	sangat rendah	sangat rendah	sangat rendah
19	48	15	43	16	46	19	48	7	35	76	45	sedang	rendah	sedang	sedang	rendah	sedang
22	55	16	46	19	54	21	53	8	40	86	51	tinggi	sedang	sedang	sedang	rendah	sedang
20	50	17	49	19	54	19	48	7	35	82	48	sedang	sedang	sedang	sedang	rendah	sedang
12	30	13	37	10	29	11	28	5	25	51	30	sangat rendah	rendah	sangat rendah	sangat rendah	sangat rendah	sangat rendah
18	45	20	57	15	43	19	48	9	45	81	48	sedang	tinggi	rendah	sedang	sedang	sedang
15	38	13	37	13	37	12	30	9	45	62	36	rendah	rendah	rendah	sangat rendah	sedang	rendah

17	43	13	37	13	27	14	35	8	40	65	38	rendah	rendah	sangat rendah	rendah	rendah	rendah
14	35	13	37	12	34	11	28	7	35	57	34	rendah	rendah	sangat rendah	sangat rendah	rendah	sangat rendah
12	30	13	37	11	31	15	38	5	25	56	33	sangat rendah	rendah	sangat rendah	rendah	sangat rendah	sangat rendah
15	38	12	34	11	31	19	48	4	20	61	36	rendah	sangat rendah	sangat rendah	sedang	sangat rendah	rendah
20	50	15	43	15	43	24	60	8	40	82	48	sedang	rendah	rendah	tinggi	rendah	sedang
18	45	14	40	14	40	20	50	8	40	74	44	sedang	rendah	rendah	sedang	rendah	rendah
16	40	12	34	14	40	16	40	8	40	66	39	rendah	sangat rendah	rendah	rendah	rendah	rendah
17	43	12	34	15	43	16	40	9	45	69	41	rendah	sangat rendah	rendah	rendah	sedang	rendah
18	45	13	37	16	46	18	45	9	45	74	44	sedang	rendah	sedang	sedang	sedang	rendah
16	40	11	31	12	34	14	35	8	40	61	36	rendah	sangat rendah	sangat rendah	rendah	rendah	rendah
14	35	12	34	11	31	12	30	7	35	56	33	rendah	sangat rendah	sangat rendah	sangat rendah	rendah	sangat rendah
19	48	12	34	13	37	16	40	11	55	71	42	sedang	sangat rendah	rendah	rendah	tinggi	rendah
20	50	16	46	16	46	19	48	11	55	82	48	sedang	sedang	sedang	sedang	tinggi	sedang
18	45	16	46	15	43	15	38	6	30	70	41	sedang	sedang	rendah	rendah	sangat rendah	rendah
14	35	15	43	13	37	15	38	6	30	63	37	rendah	rendah	rendah	rendah	sangat rendah	rendah
8	20	8	23	15	43	12	30	10	50	53	31	sangat rendah	sangat rendah	rendah	sangat rendah	sedang	sangat rendah
15	38	13	37	13	37	16	40	7	35	64	38	rendah	rendah	rendah	rendah	rendah	rendah
10	25	7	20	8	23	9	23	5	25	39	23	sangat rendah					
17	43	15	43	12	34	13	33	8	40	65	38	rendah	rendah	sangat rendah	sangat rendah	rendah	rendah

Frequentist Individual Item Reliability Statistics			
	If item dropped		
Item	Cronbach's	Item-rest correlation	
A1	0,901	0,387	sahih
A2	0,899	0,504	sahih
A3	0,899	0,491	sahih
A4	0,897	0,632	sahih
A5	0,897	0,625	sahih
A6	0,898	0,550	sahih
A7	0,900	0,407	sahih
A8	0,900	0,429	sahih
A9	0,900	0,447	sahih
A10	0,899	0,478	sahih
A11	0,902	0,320	sahih
A12	0,900	0,428	sahih
A13	0,901	0,351	sahih
A14	0,901	0,392	sahih
A15	0,903	0,208	tidak sah
A16	0,902	0,293	sahih
A17	0,900	0,450	sahih
A18	0,899	0,505	sahih
A19	0,902	0,305	sahih
A20	0,903	0,239	tidak sah
A21	0,900	0,421	sahih
A22	0,902	0,329	sahih

A23	0,900	0,407	sahih
A24	0,900	0,426	sahih
A25	0,900	0,458	sahih
A26	0,900	0,441	sahih
A27	0,902	0,337	sahih
A28	0,900	0,421	sahih
A29	0,899	0,487	sahih
A30	0,902	0,237	tidak sah
A31	0,898	0,586	sahih
A32	0,898	0,573	sahih
A34	0,900	0,417	sahih
A35	0,900	0,471	sahih
A36	0,902	0,293	tidak sah
A37	0,902	0,278	tidak sah
A38	0,901	0,343	sahih
A39	0,899	0,515	sahih
A40	0,902	0,309	sahih
V40	0,903	0,244	tidak sah

NO	Adanya Kedisiplinan pada karyawan								Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi								Kepercayaan diri								Daya tahan terhadap tekanan								Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan								
	1	3	4	5	6	9	10	12	2	7	8	11	13	14	15	18	16	17	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	31	32	34	30	33	35	36	37	38	39	40	
1	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	2	2	2	1	3	1	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	
2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	
3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	1	1	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	3	3	2	2	
4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
5	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3
6	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3
7	2	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	3	
8	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2
9	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	
10	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
11	2	1	1	2	2	1	1	3	1	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	
12	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
13	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3	2	1	2	1	1	1	3	1	3	3	1	2	2	2	2	1	1	1	1	
14	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	1	3	3	2	3	3	2	1	2	2	1	2	
15	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	3	3	2	2	1	1	2	1	3	3	2	1	1	2	2	1	1	1	3	2	3	3	1	1	2	2	1	2	
16	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2

17	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	3	1	2	3	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	2	2		
18	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	
19	2	1	1	2	2	1	1	3	1	2	1	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1
20	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1		
21	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	1	2	3	1	3	2	3	3	1	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	1	3	3	2	1	2	
22	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	
23	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	1	1	3	2	3	3	2	3	1	1	3	1	3	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	2
24	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	
25	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	1	3	3	3	3	2		
26	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3	3	
27	1	1	2	2	2	1	3	2	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	3	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	
28	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2		
29	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	2	2	3	3		
30	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	2	2	3		
31	2	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	
32	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	
33	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
34	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	
35	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	

36	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2						
37	3	3	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	3	1	3	2	2	1	1	1	1	1	3	2	3	3	2	2	3	1	3	1	1	2	1	1	1	1					
38	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	1	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	2	1				
39	3	1	3	3	2	2	2	2	3	1	1	1	3	3	1	2	3	3	1	1	2	2	1	2	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	2	1	1	2	2	1					
40	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2					
41	2	2	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	2					
42	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	3	3	2				
43	2	3	2	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2	2	3	1	1	2	1	3	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1			
44	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	1	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1			
45	3	3	3	1	2	3	2	2	1	1	3	1	3	1	3	2	3	1	1	3	3	2	1	2	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	2	1	3	3	2	1	3	3	2	1	
46	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	2	1	
47	3	1	3	2	3	3	1	2	2	3	2	1	3	2	1	3	3	2	3	2	3	1	1	2	3	2	1	3	2	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
48	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	2	
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	
50	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
51	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
52	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2



Results

Single-Test Reliability Analysis

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	McDonald's	Cronbach's
Point estimate	0.901	0.903
95% CI lower bound	0.857	
95% CI upper bound	0.936	

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	If item dropped	
	Cronbach's	Item-rest correlation
A1	0.901	0.387
A2	0.899	0.504
A3	0.899	0.491
A4	0.897	0.632
A5	0.897	0.625
A6	0.898	0.550
A7	0.900	0.407
A8	0.900	0.429
A9	0.900	0.447
A10	0.899	0.478
A11	0.902	0.320
A12	0.900	0.428
A13	0.901	0.351
A14	0.901	0.392
A15	0.903	0.208
A16	0.902	0.293
A17	0.900	0.450
A18	0.899	0.505
A19	0.902	0.305
A20	0.903	0.239
A21	0.900	0.421
A22	0.902	0.329
A23	0.900	0.407
A24	0.900	0.426
A25	0.900	0.458
A26	0.900	0.441
A27	0.902	0.337
A28	0.900	0.421
A29	0.899	0.487
A30	0.902	0.237
A31	0.898	0.586
A32	0.898	0.573

Frequentist Scale Reliability Statistics

	Estimate	McDonald's	Cronbach's
A34	0.900		0.417
A35	0.900		0.471
A36	0.902		0.293
A37	0.902		0.278
A38	0.901		0.343
A39	0.899		0.515
A40	0.902		0.309
V40	0.903		0.244



LAMPIRAN ANALISIS DATA



Results

Descriptive Statistics

Descriptive Statistics

	Adanya kedisiplinan karyawan	Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi	Kepercayaan diri	Daya Tahan Terhadap Tekanan	Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan	Motivasi Kerja Guru
Valid	52	52	52	52	52	52
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean						
Std. Deviation						
Minimum						
Maximum						

Note. Not all values are available for *Nominal Text* variables

Frequency Tables

Frequencies for Adanya kedisiplinan karyawan

Adanya kedisiplinan karyawan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
rendah	12	23.1	23.1	23.1
sangat rendah	9	17.3	17.3	40.4
sangat tinggi	1	1.9	1.9	42.3
sedang	25	48.1	48.1	90.4
tinggi	5	9.6	9.6	100.0
Missing	0	0.0		
Total	52	100.0		

Frequencies for Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
rendah	19	36.5	36.5	36.5
sangat rendah	11	21.2	21.2	57.7
sedang	20	38.5	38.5	96.2
tinggi	2	3.8	3.8	100.0
Missing	0	0.0		
Total	52	100.0		

Frequencies for Kepercayaan diri

Kepercayaan diri	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
rendah	22	42.3	42.3	42.3
sangat rendah	16	30.8	30.8	73.1
sedang	14	26.9	26.9	100.0
Missing	0	0.0		
Total	52	100.0		

Frequencies for Daya Tahan Terhadap Tekanan

Daya Tahan Terhadap Tekanan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
rendah	21	40.4	40.4	40.4
sangat rendah	12	23.1	23.1	63.5
sedang	14	26.9	26.9	90.4
tinggi	5	9.6	9.6	100.0
Missing	0	0.0		
Total	52	100.0		

Frequencies for Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
rendah	23	44.2	44.2	44.2
sangat rendah	11	21.2	21.2	65.4
sangat tinggi	2	3.8	3.8	69.2
sedang	12	23.1	23.1	92.3
tinggi	4	7.7	7.7	100.0
Missing	0	0.0		
Total	52	100.0		

Frequencies for Motivasi Kerja Guru

Motivasi Kerja Guru	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
rendah	25	48.1	48.1	48.1
sangat rendah	8	15.4	15.4	63.5
sedang	19	36.5	36.5	100.0
Missing	0	0.0		
Total	52	100.0		

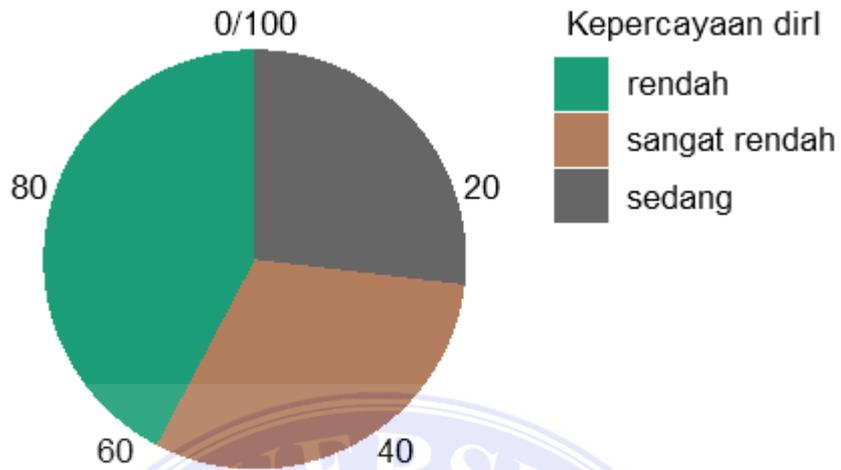
Pie charts
Adanya kedisiplinan karyawan



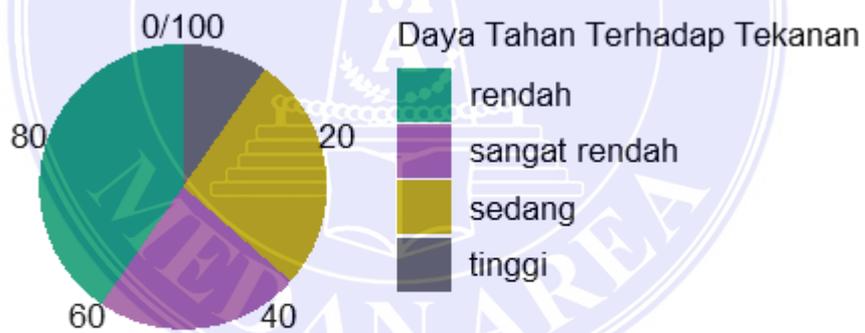
Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi



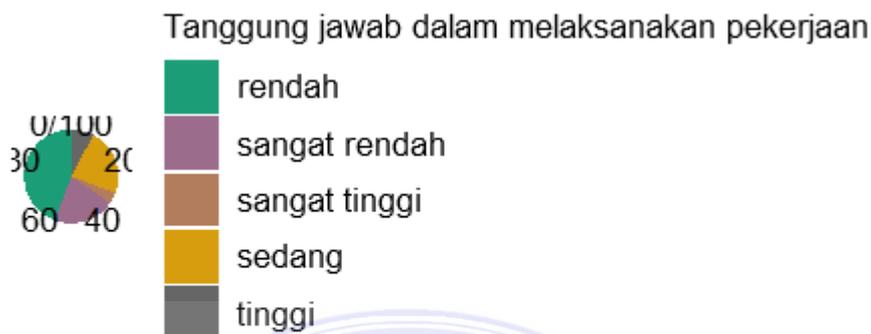
Kepercayaan diri



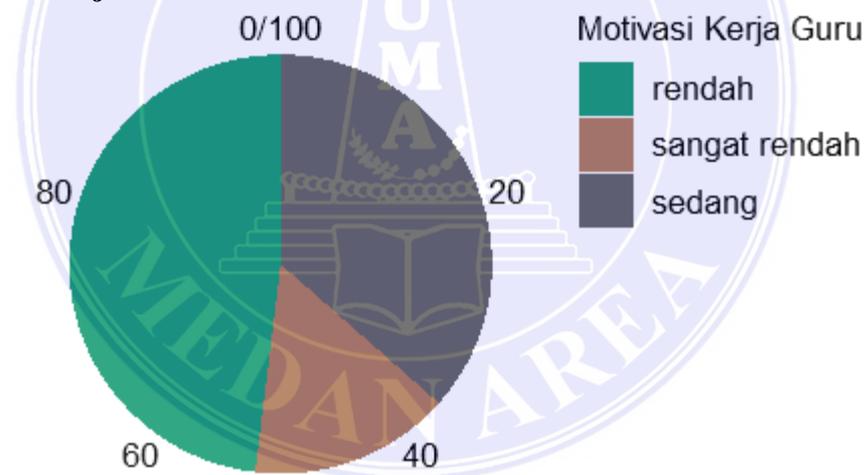
Daya Tahan Terhadap Tekanan



Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan



Motivasi Kerja Guru



Contingency Tables

Contingency Tables

Adanya kedisiplinan karyawan		Motivasi Kerja Guru			Total
		rendah	sangat rendah	sedang	
rendah	Count	9.0	3.0	0.0	12.0
	% within row	75.0 %	25.0 %	0.0 %	100.0 %
sangat rendah	Count	4.0	5.0	0.0	9.0
	% within row	44.4 %	55.6 %	0.0 %	100.0 %
sangat tinggi	Count	0.0	0.0	1.0	1.0
	% within row	0.0 %	0.0 %	100.0 %	100.0 %
sedang	Count	11.0	0.0	14.0	25.0
	% within row	44.0 %	0.0 %	56.0 %	100.0 %
tinggi	Count	1.0	0.0	4.0	5.0
	% within row	20.0 %	0.0 %	80.0 %	100.0 %
Total	Count	25.0	8.0	19.0	52.0
	% within row	48.1 %	15.4 %	36.5 %	100.0 %

Nominal

	Value
Contingency coefficient	0.6

Contingency Tables

Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi		Motivasi Kerja Guru			Total
		rendah	sangat rendah	sedang	
rendah	Count	13.0	4.0	2.0	19.0
	% within row	68.4 %	21.1 %	10.5 %	100.0 %
sangat rendah	Count	7.0	4.0	0.0	11.0
	% within row	63.6 %	36.4 %	0.0 %	100.0 %
sedang	Count	5.0	0.0	15.0	20.0

Nominal		Value			
tinggi	% within row	25.0 %	0.0 %	75.0 %	100.0 %
	Count	0.0	0.0	2.0	2.0
	% within row	0.0 %	0.0 %	100.0 %	100.0 %
	Count	25.0	8.0	19.0	52.0
Total	% within row	48.1 %	15.4 %	36.5 %	100.0 %

Nominal		Value			
Contingency coefficient		0.6			
Contingency Tables					
Kepercayaan diri		Motivasi Kerja Guru			
		rendah	sangat rendah	sedang	Total
rendah	Count	14.0	2.0	6.0	22.0
	% within row	63.6 %	9.1 %	27.3 %	100.0 %
sangat rendah	Count	9.0	6.0	1.0	16.0
	% within row	56.3 %	37.5 %	6.3 %	100.0 %
sedang	Count	2.0	0.0	12.0	14.0
	% within row	14.3 %	0.0 %	85.7 %	100.0 %
Total	Count	25.0	8.0	19.0	52.0
	% within row	48.1 %	15.4 %	36.5 %	100.0 %

Nominal		Value			
Contingency coefficient		0.6			
Contingency Tables					
Daya Tahan Terhadap Tekanan		Motivasi Kerja Guru			
		rendah	sangat rendah	sedang	Total
rendah	Count	16.0	1.0	4.0	21.0
	% within row	76.2 %	4.8 %	19.0 %	100.0 %
sangat rendah	Count	5.0	7.0	0.0	12.0
	% within row	41.7 %	58.3 %	0.0 %	100.0 %
sedang	Count	4.0	0.0	10.0	14.0

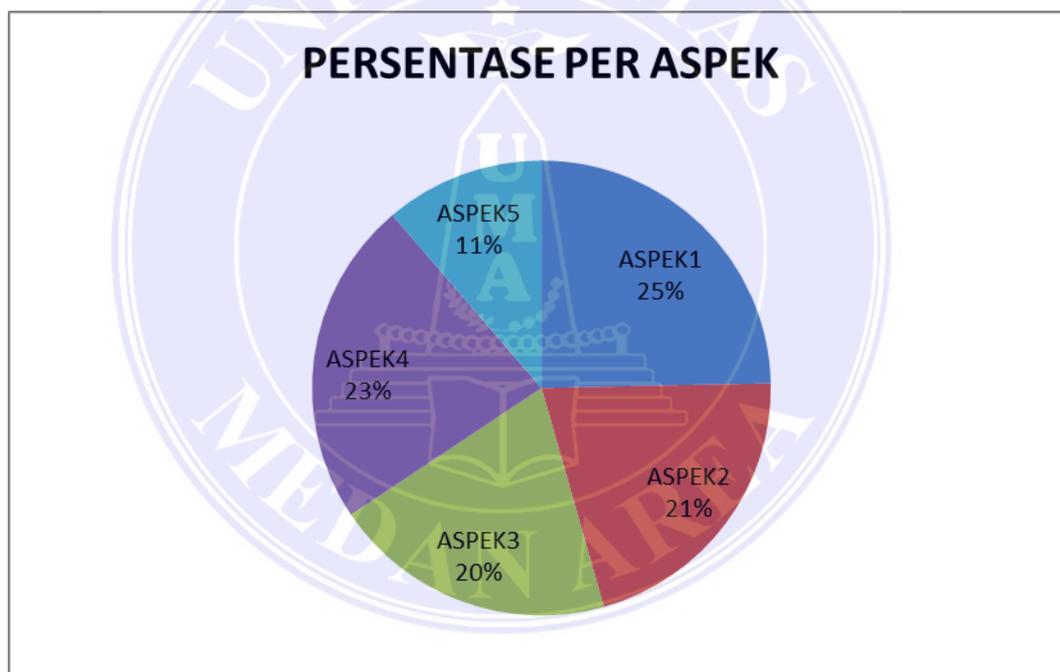
Nominal		Value			
tinggi	% within row	28.6 %	0.0 %	71.4 %	100.0 %
	Count	0.0	0.0	5.0	5.0
	% within row	0.0 %	0.0 %	100.0 %	100.0 %
	Count	25.0	8.0	19.0	52.0
Total	% within row	48.1 %	15.4 %	36.5 %	100.0 %

Nominal		Value			
Contingency coefficient		0.7			
Contingency Tables					
Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan		Motivasi Kerja Guru			
		rendah	sangat rendah	sedang	Total
rendah	Count	13.0	2.0	8.0	23.0
	% within row	56.5 %	8.7 %	34.8 %	100.0 %
sangat rendah	Count	6.0	5.0	0.0	11.0
	% within row	54.5 %	45.5 %	0.0 %	100.0 %
sangat tinggi	Count	0.0	0.0	2.0	2.0
	% within row	0.0 %	0.0 %	100.0 %	100.0 %
sedang	Count	5.0	1.0	6.0	12.0
	% within row	41.7 %	8.3 %	50.0 %	100.0 %
tinggi	Count	1.0	0.0	3.0	4.0
	% within row	25.0 %	0.0 %	75.0 %	100.0 %
Total	Count	25.0	8.0	19.0	52.0
	% within row	48.1 %	15.4 %	36.5 %	100.0 %

Nominal

	Value
Contingency coefficient	0.5

NO	ASPEK	PERSENTASE(%)
1	Adanya kedisiplinan karyawan	24,67
2	Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi	20,94
3	Kepercayaan diri	19,98
4	Daya tahan terhadap tekanan	23,15
5	Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan	11,26
TOTAL		100,00





Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama :
2. Usia :

Petunjuk Pengisian Skala

Skala ini digunakan untuk mengukur komitmen anda terhadap organisasi untuk itu diharapkan anda mengisinya secara benar. Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

- SS : Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
- S : Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
- TS : Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
- STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada lembar jawaban yang tersedia.

Contohnya adadi bawah ini :

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Guru harus memberikan umpan balik kepada siswa setelah memberikan tugas				

SS S TS STS

Tanda ceklis (√) merupakan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

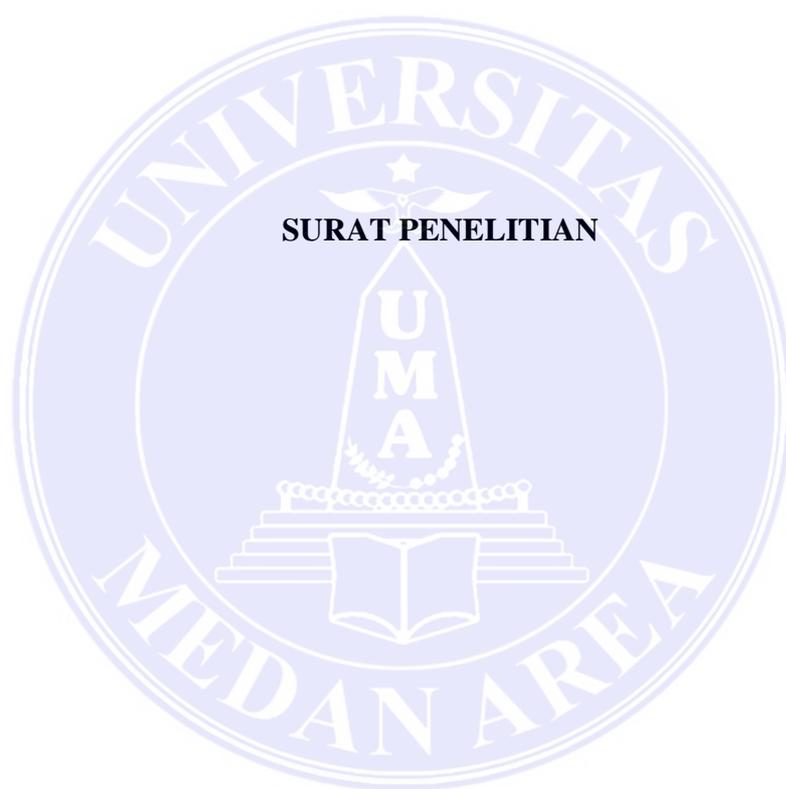
SELAMAT BEKERJA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Guru harus memberikan umpan balik kepada siswa setelah memberikan tugas	SS	S	TS	STS
2.	Siswa hanya akan mendapatkan materi ajar jika mengikuti pembelajaran jarak jauh	SS	S	TS	STS
3.	Saat bekerja secara daring guru harus memberikan keterangan jika tidak dapat hadir	SS	S	TS	STS
4.	Guru dapat berhalangan hadir tanpa keterangan saat daring	SS	S	TS	STS
5.	Saya harus tetap online saat kegiatan belajar mengajar daring berlangsung	SS	S	TS	STS
6.	Ketika belajar mengajar daring berlangsung guru tidak harus online	SS	S	TS	STS
7.	Saya akan melakukan kunjungan kerumah bagi siswa yang tidak dapat mengikuti pembelajaran jarak jauh	SS	S	TS	STS
8.	Saya hanya menggunakan metode pembelajaran yang sama saat pembelajaran tatap muka dan pembelajaran jarak jauh	SS	S	TS	STS
9.	Saya harus mematuhi peraturan memakai seragam saat bekerja secara daring	SS	S	TS	STS
10.	Karena kegiatan belajar mengajar daring guru tidak harus memberikan umpan balik kepada siswa	SS	S	TS	STS
11.	Saya harus menguasai metode pembelajaran yang menarik bagi siswa untuk pembelajaran jarak jauh	SS	S	TS	STS
12.	Walaupun bekerja secara daring saya tidak harus mengenakan seragam	SS	S	TS	STS
13.	Guru yang melakukan proses pembelajaran dengan baik akan menentukan kualitas lulusan yang dihasilkan	SS	S	TS	STS
14.	Jika Rencana Pelaksanaan Pembelajaran yang saya buat tidak terlaksana dengan baik maka kepala sekolah akan memberi teguran	SS	S	TS	STS
15.	Kepala sekolah akan memberikan apresiasi walaupun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran yang saya buat tidak terlaksana dengan baik	SS	S	TS	STS
16.	Pembelajaran jarak jauh hanya menjadi hambatan guru untuk bekerja	SS	S	TS	STS
17.	Saya harus mampu menghadapi siswa yang memiliki sifat dan kemampuan beragam	SS	S	TS	STS
18.	Guru tidak harus menerapkan proses pembelajaran dengan baik untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas	SS	S	TS	STS
19.	Saya harus mampu memberikan materi pembelajaran untuk mudah dipahami siswa	SS	S	TS	STS

	walaupun dalam pembelajaran jarak jauh				
20.	Saat pembelajaran jarak jauh saya hanya mengajar untuk sekedar memenuhi tugas dan tanggung jawab sebagai guru	SS	S	TS	STS
21.	Saya menyusun dan mengembangkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran sendiri mengacu pada silabus	SS	S	TS	STS
22.	Bagi saya semua siswa memiliki kemampuan yang sama saat kegiatan belajar mengajar berlangsung	SS	S	TS	STS
23.	Kesulitan dalam pembelajaran jarak jauh mampu membuat guru beradaptasi dan berkembang	SS	S	TS	STS
24.	Guru tidak harus menyusun dan mengembangkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran sendiri	SS	S	TS	STS
25.	Saya akan berdiskusi dengan rekan seprofesi jika ada kesulitan dalam pembelajaran jarak jauh dengan siswa	SS	S	TS	STS
26.	Ide dan saran dari orangtua siswa tidak saya jadikan pembelajaran	SS	S	TS	STS
27.	Segala keluhan dari orang tua siswa saya jadikan masukan untuk mengatasi permasalahan pembelajaran jarak jauh	SS	S	TS	STS
28.	Saat pembelajaran jarak jauh saya hanya menggunakan bahan ajar konvensional	SS	S	TS	STS
29.	Saya membuat bahan ajar yang dimuat dalam bentuk elektronik untuk mempermudah pembelajaran jarak jauh	SS	S	TS	STS
30.	Pembelajaran jarak jauh tidak harus memberikan hasil evaluasi kepada siswa	SS	S	TS	STS
31.	Saya akan mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran saat tidak mampu mengembangkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran	SS	S	TS	STS
32.	saya akan meminta bantuan teman jika saya kesulitan mengembangkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran	SS	S	TS	STS
33.	Saya harus beradaptasi dengan pembelajaran jarak jauh meskipun banyak kesulitan	SS	S	TS	STS
34.	kesulitan dalam pembelajaran jarak jauh hanya membebani saya	SS	S	TS	STS
35.	Saya akan tetap mengikuti pelatihan daring untuk meningkat kopetensi sebagai guru	SS	S	TS	STS
36.	Saya tidak harus menggunakan perangkat elektronik untuk bekerja secara daring	SS	S	TS	STS
37.	Saya harus belajar menggunakan perangkat elektronik untuk menunjang pekerjaan secara daring	SS	S	TS	STS
38.	Pembelajaran jarak jauh hanya akan menghambat	SS	S	TS	STS

	perkembangan guru				
39.	Saya akan memberikan nilai dan hasil evaluasi kepada siswa meskipun pembelajaran jarak jauh	SS	S	TS	STS
40.	Pelatihan secara daring membebani guru	SS	S	TS	STS







UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : /22/FP/PSI/01.10/II/2021 Medan, 04 Februari 2021
Lampiran : -
Hal : **Pengambilan Data**

Yth. Kepala SMA Negeri 1 Bandar
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Muhammad Ridho Zasri
NPM : 148600204
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di SMA Negeri 1 Bandar, Jl. Redelong-Pondok Baru, Simpang Utama, Kec. Bandar, Kab. Bener Meriah, Aceh 24582 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Gambaran Motivasi Kerja pada Guru di SMA Negeri 1 Bandar*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Sekolah yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.


Wakil Dekan Bidang Akademik,
Luh Aulita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip

**PEMERINTAH ACEH**
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 1 BANDAR
Jalan Redelong – Pondok Baru, Desa Simpang Utama Kec. Bandar. Kabupaten Bener Meriah
Email : sman1bandar@yahoo.co.id Kode Pos 24582.

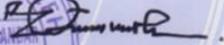
SURAT KETERANGAN PENELITIAN
NOMOR : 421.3 / 034 /SMAN1-BDR/ 2021

Kepala SMA Negeri 1 Bandar Kabupaten Bener Meriah dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **MUHAMMAD RIDHO ZASRI**
NPM : 148600204
Program Studi : Ilmu Psikologi
Judul Skripsi : "*Gambaran Motivasi Kerja pada Guru di SMA Negeri 1 Bandar*".

Benar nama tersebut diatas sudah selesai melaksanakan penelitian / mengumpulkan data – data pada , . tanggal 08 s/d 15 Februari 2020 di SMA Negeri 1 Bandar Kabupaten Bener Meriah Provinsi Aceh. Dalam rangka untuk menyusun Skripsi.

Demikianlah surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Simpang Utama, 16 Februari 2021
Kepala,

ZUCHRIYAN, S.Pd
NIP. 19710726 200504 1 001

