

**PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP
KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP)
KATOLIK DI YAYASAN YOHANES GABRIEL
PERWAKILAN III KEDIRI**

SKRIPSI SARJANA STRATA SATU (S-1)



DAVIT ANGGORO PUTRO

182965

**SEKOLAH TINGGI KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
WIDYA YUWANA
MADIUN
2022**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP
KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP)
KATOLIK DI YAYASAN YOHANES GABRIEL
PERWAKILAN III KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan kepada

**Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Widya Yuwana Madiun
untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Ilmu Pendidikan Teologi**



DAVIT ANGGORO PUTRO

182965

**SEKOLAH TINGGI KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
WIDYA YUWANA
MADIUN
2022**

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Davit Anggoro Putro
NPM : 182965
Program studi : Ilmu Pendidikan Teologi
Jenjang pendidikan : Strata 1 (S-1)
Judul skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah murni merupakan gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari Dosen Pembimbing.
2. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik apapun baik di STKIP Widya Yuwana maupun perguruan tinggi lain.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang ditulis atau dipublikasikan, kecuali banyak dari pendapat orang lain secara tertulis sebagai acuan dalam naskah dengan menyebut nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diberikan melalui karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Madiun, 7 Juni 2022

Yang menyatakan

Davit Anggoro Putro

182965

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul
“Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah
Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri”
yang ditulis oleh Davit Anggoro Putro telah diterima dan disetujui untuk diuji
pada tanggal, 25 April 2022

Oleh:
Pembimbing

Dr. Alexius Dwi Widiatna, S.S, M.Ed.

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul : PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP
KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA
(SMP) KATOLIK DI YAYASAN YOHANES GABRIEL
PERWAKILAN III KEDIRI

Oleh : DAVIT ANGGORO PUTRO

NPM : 182965

Telah diuji dan dinyatakan LULUS/TIDAK LULUS untuk memenuhi sebagian persyaratan menyelesaikan Program Studi Ilmu Pendidikan Teologi Sarjana Strata Satu (S-1) STKIP Widya Yuwana Madiun.

Pada : Semester Genap Tahun Akademik 2021/2022

Dengan Nilai :

Madiun,

Ketua Penguji : Dr. Drs. Ola Rongan Wilhelmus, M.Sc.

Anggota Penguji : Dr. Alexius Dwi Widiatna, S.S, M.Ed.

Ketua STKIP Widya Yuwana

Dr. Drs. Ola Rongan Wilhelmus, M.Sc.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi yang berjudul: “Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri” ini saya persembahkan untuk:

1. Tuhan Yesus Kristus.
2. Ibu saya yaitu Ibu Sestu Winedar yang dengan penuh pengorbanan dan cinta kasih selalu mendukung proses studi saya dalam bentuk apapun.
3. Kakak saya yaitu Candra Yuni Kriswanto dan Louis Wahyuningtyas Kety, serta saudara-saudara saya lainnya yang dengan tulus hati mendukung proses studi saya dalam bentuk apapun.
4. Civitas Akademika STKIP Widya Yuwana Madiun.

HALAMAN MOTTO

**“TETAPI CARILAH DAHULU KERAJAAN ALLAH DAN
KEBENARANNYA, MAKA SEMUANYA ITU AKAN DITAMBAHKAN
KEPADAMU” (MATIUS 6:33)**

**“LIHATLAH, APAKAH JALANKU SERONG, DAN TUNTUNLAH AKU
DI JALAN YANG KEKAL” (MAZMUR 139:24)**

KATA PENGATAR

Segala puji syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kesempatan, kesehatan, kemudahan dan kasih sayang-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini dibuat sebagai persyaratan menyelesaikan Program Studi Ilmu Teologi Sarjana Strata Satu (S-1) di Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Widya Yuwana Madiun.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak keterbatasan dan kemampuan yang penulis miliki. Namun, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat memberikan informasi bagi banyak pihak. Dalam penulisan skripsi ini peneliti banyak memperoleh dukungan dan bantuan serta saran-saran dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang begitu besar kepada:

1. Lembaga STKIP Widya Yuwana Madiun yang telah mendidik dan memberi bekal ilmu kepada penulis.
2. Bapak Dr. Drs. Ola Rongan Wilhelmus, M.Sc. selaku ketua STKIP Widya Yuwana Madiun serta selaku dosen penguji yang banyak memberikan masukan sehingga skripsi ini menjadi semakin baik.
3. Romo Dr. Alexius Dwi Widiatna, S.S, M.Ed. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing dengan sabar dan teliti, rela meluangkan waktu, serta memberikan semangat kepada penulis selama proses menyusun skripsi.
4. Ketua dan para pengurus Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik dibawah naungan Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri.
5. Para Kepala Sekolah dan Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri yang mengizinkan dan bersedia menjadi responden dalam penulisan skripsi ini.

6. Teman-teman angkatan St. Fransiskus Asisi 2018 yang telah memberikan motivasi dan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung namun berdampak pada proses pembuatan skripsi ini
7. Teman-teman OMK St. Petrus Loceret yang memberikan semangat dan menjadi teman diskusi.
8. Teman-teman ngopi dan diskusi yaitu Alex, Yosan, Frans, Pandu, Endro, Ega, Anta, Koko, Tunas, Gita.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan doa, motivasi, dukungan, serta bantuannya hingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu penulis mohon maaf apabila terdapat kekurangan dan kesalahan baik dalam penulisan maupun dari isi skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Madiun, 7 Juni 2022

Penulis

Davit Anggoro Putro

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR SINGKATAN	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Metode penelitan.....	6
1.6 Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Motivasi Kerja Guru	8
2.1.1.1 Pengertian Motivasi	8
2.1.1.2 Pengertian Motivasi Kerja Guru	10

2.1.1.3	Teori Motivasi kerja.....	12
2.1.1.4	Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja Guru.....	15
2.1.2	Kinerja Guru.....	19
2.1.2.1	Pengertian Kinerja	19
2.1.2.2	Pengertian Kinerja Guru	20
2.1.2.3	Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru.....	21
2.1.2.4	Penilaian Kinerja Guru	23
2.2	Hubungan Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Guru.....	26
2.3	Hasil Penelitian Terdahulu.....	26
2.4	Kerangka Konseptual.....	28
2.5	Perumusan Hipotesis.....	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		30
3.1	Desain Penelitian	30
3.2	Identifikasi Penelitian, Definisi Operasional Variabel, dan Pengukuran variabel.....	31
3.2.1	Identifikasi Variabel.....	31
3.2.2	Definisi Operasional.....	31
3.2.3	Pengukuran Variabel.....	32
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	35
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	36
3.5	Populasi, Sampel, dan Teknik Penyampelan	36
3.6	Analisis Data	37
3.6.1	Statistik Deskriptif.....	37
3.6.2	Uji Kualitas Data.....	38
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	41
3.6.4	Analisis Regresi Linier Sederhana	43
3.7	Pengujian Hipotesis	44
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN		46
4.1	Gambar Umum Objek Penelitian.....	46

4.1.1	Sejarah Singkat Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri.....	46
4.1.2	Visi dan Misi Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri	47
4.1.3	Sub Perwakilan dan Sekolah yang Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri.....	48
4.2	Deskripsi Data.....	49
4.3	Hasil Analisis Data	51
4.3.1	Statistik Deskriptif.....	51
4.3.2	Uji Kualitas Data	58
4.3.3	Uji Asumsi Klasik	61
4.3.4	Analisis Regresi Linier Sederhana	63
4.4	Pengujian Hipotesis	64
4.5	Pembahasan.....	66
4.5.1	Deskripsi Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri.....	66
4.5.2	Deskripsi Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri.....	68
4.5.3	Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri.....	70
BAB V PENUTUP		71
5.1	Kesimpulan	71
5.2	Saran	72
5.2.1	Bagi Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri	72
5.2.2	Bagi Para Guru	72
5.2.3	Bagi Peneliti Selanjutnya	73
DAFTAR PUSTAKA		74
LAMPIRAN.....		78

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Pengukuran Variabel.....	33
Tabel 3.2 Jumlah Sampel	37
Tabel 3.3 Hasil Uji Normalitas Pra-Penelitian 2.....	42
Tabel 3.4 Hasil Uji Liniritas Pra-Penelitian 2.....	43
Tabel 3.5 Hasil Uji t Pra-Penelitian 2	45
Tabel 4.1 Daftar Sub Perwakilan dan Sekolah.....	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir.....	50
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Mengajar	50
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
Tabel 4.7 Rentang Usia	52
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja Guru.....	52
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Guru.....	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas.....	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov.....	61
Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas Test For Linearity	62
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	63
Tabel 4.15 Hasil Uji t	65

DAFTAR SINGKATAN

DKK	: Dan Kawan-Kawan
IQ	: <i>Intelligence Quotients</i>
KBBI	: Kamus Besar Bahasa Indonesia
MA	: <i>Madrasah Aliyah</i>
RA	: <i>Radhatul Atfal</i>
SDK	: Sekolah Dasar Katolik
SMAK	: Sekolah Menengah Atas Katolik
SMK	: Sekolah Menengah Kejuruan
SMP	: Sekolah Menengah Pertama
SMPK	: Sekolah Menengah Pertama Katolik
SPSS	: <i>Statistical Product and Service Solution</i>
ST	: Santa/Santo
STKIP	: Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan
TKK	: Taman Kanak-Kanak Katolik

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow	12
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	28
Gambar 3.1 Kurva t Tabel.....	44
Gambar 4.1 Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0	65

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat-Surat Penelitian
- Lampiran 2 Kisi-Kisi Kuesioner dan Kuesioner
- Lampiran 3 Karakteristik Responden
- Lampiran 4 Hasil Jawaban Responden
- Lampiran 5 Uji Kualitas Data
- Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 7 Uji Regresi Linier Sederhana
- Lampiran 8 Distribusi Nilai Tabel r dan t

ABSTRAK

Davit Anggoro Putro: Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri

Tujuan penelitian ini adalah untuk menunjukkan pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri yang berjumlah 58 guru. Teknik *Sampling Jenuh* digunakan sebagai teknik mengambil sampel, sehingga seluruh populasi menjadi sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada para guru. Data yang sudah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS Versi 26. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis penelitian yakni motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja guru memberikan kontribusi pengaruh sebesar 26,8% terhadap kinerja guru, sehingga sisanya sebesar 73,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian. Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri dalam mengelola sekolah.

Kata Kunci : Kinerja Guru, Motivasi Kerja Guru

ABSTRACT

Davit Anggoro Putro: The Influence of Teacher Work Motivation on the Teacher Performance of Catholic Junior High School (JHS) at the Yohanes Gabriel Foundation Representative III of Kediri.

The purpose of this study is to point out the influence of teacher work motivation on the teacher performance of Catholic Junior High School (JHS) at the Yohanes Gabriel Foundation III Representative Kediri. In this study, researchers used a quantitative approach with a survey method. The population in this study were all Catholic Junior High School (JHS) teachers at the Yohanes Gabriel Representative III Kediri Foundation which collected 58 teachers. Saturated Sampling technique is used as a technique for displaying samples, so that the entire population becomes a sample. Data was collected using a questionnaire which was distributed directly to the teachers. The data collected was then analyzed using a simple linear regression analysis technique with the help of the SPSS Version 26 program. The results of this study support the research hypothesis, namely that teacher work motivation has a positive and significant effect on teacher performance. Teacher's work motivation contributed 26.8% to the teacher's performance, so the remaining 73.2% was influenced by other factors outside the study. The results of this study are useful as material for evaluation and consideration of the Yohanes Gabriel Foundation Representative III Kediri in managing schools.

Keywords: Teacher Performance, Teacher Work Motivation

BAB I

PENDAHULUAN

Bab I ini akan menguraikan secara singkat latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

1.1 Latar Belakang

Di era modern sekarang ini, pendidikan menjadi kebutuhan setiap manusia. Dengan pendidikan manusia akan mengalami proses pembelajaran untuk mengembangkan sikap, pengetahuan, dan keterampilan serta membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas juga ditentukan oleh mutu pendidikan lembaga-lembaga penyelenggara pendidikan dalam mengelola pembelajaran. Oleh karena itu, sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memiliki peran penting untuk meningkatkan mutu pendidikan agar mampu menghasilkan lulusan dengan sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Suparno dkk. (2017:47), sekolah-sekolah Katolik dirasakan oleh berbagai kalangan mulai kurang laku dan mutunya dianggap menurun. Hal ini terjadi karena sekolah-sekolah Katolik kalah bersaing dengan sekolah-sekolah negeri maupun sekolah-sekolah swasta lainnya. Kurang diminatinya sekolah Katolik ini disebabkan oleh berbagai macam faktor, salah satunya adalah mutu sekolah yang menurun.

Hamu (2016:251) menyatakan bahwa :

“Fenomena kemunduran Sekolah Katolik itu tampak nyata dalam beberapa indikasi berikut, *pertama*, minat masyarakat menyekolahkan anaknya di Sekolah Katolik setiap tahun semakin berkurang. *Kedua*, jumlah peserta didik yang belajar di Sekolah Katolik dari tahun ke tahun semakin menurun. *Ketiga*, Sekolah Katolik tidak lagi dipandang sebagai sekolah favorit dan sekolah unggulan. *Keempat*, kesan sebagian masyarakat bahwa Sekolah Katolik adalah salah satu lembaga pendidikan yang mahal. *Kelima*, penutupan beberapa Sekolah Katolik karena dipandang telah kehilangan daya tarik dan daya saing.”

Mutu pendidikan adalah kemampuan pendidikan (sekolah) dalam mendayagunakan sumber-sumber yang ada untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin (Husien, 2016:58). Mutu pendidikan ini dapat ditentukan oleh tingkat keberhasilan keseluruhan faktor yang terlibat untuk mencapai tujuan pendidikan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Salahuddin dkk. (2018:11), diketahui bahwa tenaga pendidik (guru) memiliki pengaruh terhadap mutu pendidikan. Guru menjadi salah satu faktor penentu kualitas pendidikan sebab guru merupakan garda terdepan sekolah yang secara langsung berproses dalam pembelajaran bersama peserta didik.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi mutu pendidikan adalah kinerja guru. Menurut Pianda (2018:13), kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia (2005) Nomor 14 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat (1), guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Maka kinerja guru adalah

kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai seorang pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan.

Motivasi kerja guru merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Kemendikbud, 2016), motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Menurut MC. Donald (dalam Sitorus, 2020:56), motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut, motivasi kerja guru adalah kekuatan yang menjadi pendorong guru untuk melaksanakan tugasnya dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik.

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja (Pianda, 2018:22). Oleh karena itu, setiap guru memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda antara guru satu dengan yang lainnya. Perbedaan motivasi kerja guru ini akan menimbulkan perbedaan kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru yang berkualitas dapat meningkatkan kualitas lembaga pendidikan, sedangkan kinerja guru yang tidak berkualitas akan menjadikan mutu pendidikan sekolah rendah.

Pada penelitian ini, penulis bermaksud menunjukkan pengaruh dari motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri. Menurut beberapa teori, salah satu penyebab penurunan mutu lembaga pendidikan adalah kualitas

pendidikannya, dimana hal ini lebih merujuk kepada kinerja guru, dan kinerja seorang guru tinggi rendahnya juga dipengaruhi oleh motivasi kerjanya. Dengan demikian, motivasi kerja guru disinyalir dapat memengaruhi kinerja seorang guru.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, penulis melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri”**

1.2 Rumusan Masalah

- 1.2.1 Bagaimana deskripsi hasil motivasi kerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri ?
- 1.2.2 Bagaimana deskripsi hasil kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri ?
- 1.2.3 Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri ?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Mendeskripsikan hasil motivasi kerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri.
- 1.3.2 Mendeskripsikan hasil kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri.

- 1.3.3 Menunjukkan pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri

Karya ilmiah ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi bagi Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III mengenai motivasi kerja guru dan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik yang dikelola, sehingga dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan kedepan untuk menjaga mutu sekolah yang dikelola.

1.4.2 Bagi Para Guru

Karya ilmiah ini diharapkan dapat menjadi masukan dan informasi bagi para guru agar berupaya meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik dan pengajar, serta menambah wawasan para guru mengenai bagaimana mengoptimalkan kinerja dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

1.4.3 Bagi Lembaga STKIP Widya Yuwana

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan keilmuan dan informasi bagi para pembaca, terutama bagi para calon guru agama Katolik yang sedang belajar di lembaga STKIP Widya Yuwana Madiun, serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

1.5 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penulis melakukan penelitian ke Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di bawah naungan Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada para responden untuk mengetahui motivasi kerja guru yang dapat memengaruhi kinerja guru. Responden pada penelitian ini adalah para guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik yang dikelola oleh Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami isi penelitian ini, penulis telah menguraikan sistematika penulisan penelitian ini sebagai berikut:

BAB I atau Pendahuluan, berisi tentang latar belakang masalah penelitian. Pendahuluan juga berisi rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian yang digunakan serta sistematika penulisan yang dapat membantu memberikan penjelasan kepada pembaca.

BAB II atau Tinjauan Pustaka, berisi teori-teori yang penulis gunakan untuk mendukung penelitian yang dilakukan. Kajian pustaka berisi tentang bagaimana penulis menjelaskan tentang motivasi kerja guru, kinerja guru, hubungan motivasi kerja guru dan kinerja guru, hasil penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan perumusan hipotesis.

BAB III atau Metodologi Penelitian, memberikan uraian tentang desain penelitian, identifikasi penelitian, definisi operasional variabel, dan pengukuran variabel. Selain itu, metodologi penelitian juga menjelaskan jenis dan sumber data penelitian yang digunakan, metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik penyampelan, serta analisis data yang akan dilakukan.

BAB IV atau Analisis dan Pembahasan, berisi tentang gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, pemaparan hasil analisis data penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V atau Penutup, berisi kesimpulan dan saran yang diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab II ini akan menguraikan teori-teori yang mendukung penelitian ini yakni teori tentang motivasi kerja guru dan teori tentang kinerja guru. Selain itu, bab ini juga menjelaskan hubungan motivasi kerja guru dan kinerja guru, hasil penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan perumusan hipotesis penelitian.

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi Kerja Guru

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat (Ardiana, 2017:17). Menurut Adi dalam Uno (2016:3), motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya. Motif sering kali disamakan dengan dorongan, dimana dorongan merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu (Sutrisno, 2016:110). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan atau energi yang timbul dalam diri pribadi manusia yang dapat memberikan dorongan individu untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi inilah yang akan menjadi pendorong seseorang melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan

yang diinginkan. Maka motivasi bisa dikatakan dapat mempengaruhi keputusan dan aktivitas yang akan dilakukan seseorang.

Dalam buku yang ditulis oleh Sitorus (2020:56–57), disebutkan beberapa pengertian motivasi menurut para ahli yang meliputi :

- a) Menurut MC. Donald, motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.
- b) Menurut Thomas M. Risk, motivasi adalah usaha yang disadari oleh pihak guru untuk menimbulkan motif-motif pada diri siswa yang menunjang kearah tujuan-tujuan belajar.
- c) Menurut Chaplin, motivasi adalah variabel penyelang yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu didalam membangkitkan, mengolah, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku menuju suatu sasaran.
- d) Menurut Tabani Rusyan, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.
- e) Menurut Dimiyati dan Mudjiono, di dalam motivasi terkandung adanya keinginan mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan dan mengarahkan sikap dan perilaku individu belajar.
- f) Menurut Atkinson, motivasi dijelaskan sebagai suatu tendensi seseorang untuk berbuat yang meningkat guna menghasilkan satu hasil atau lebih pengaruh.

- g) Menurut AW. Bernard, motivasi adalah fenomena yang dilibatkan dalam perangsangan tindakan kearah tujuan tertentu yang sebelum kecil atau tidak ada gerakan ke arah tujuan-tujuan tertentu.
- h) Menurut Abraham Maslow, motivasi adalah suatu yang bersifat konstan (tetap), tidak pernah berakhir, berfluktuasi dan bersifat kompleks, dan hal itu kebanyakan merupakan karakteristik universal pada setiap kegiatan organisme.
- i) Menurut John W. Santrock, motivasi adalah proses memberi semangat, arah dan kegigihan perilaku.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat diketahui bahwa di dalam motivasi kerja mempunyai dua unsur. Unsur pertama adalah dorongan untuk melakukan pekerjaan, sedangkan unsur kedua adalah adanya tujuan. Tujuan yang dimaksudkan ialah tujuan yang ingin dicapai untuk memenuhi kebutuhan. Secara sederhana, motivasi dapat dipahami sebagai dorongan yang mengarahkan kepada tujuan.

2.1.1.2 Pengertian Motivasi Kerja Guru

Motivasi merupakan suatu kekuatan atau energi yang timbul dalam diri pribadi manusia yang dapat memberikan dorongan individu untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan. Dalam bekerja, motivasi bisa dikatakan hal yang sangat penting didalam usaha untuk mendorong dan membuat seseorang bergairah bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya (Sitorus, 2020:57). Menurut Stanford dalam Taruh (2020:10), *motivation as an energizing condition of*

organism that serves to direct that organism toward the goal a certain class (motivasi kerja sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Winardi dalam Riyadi & Mulyapradana (2017:108) mengatakan bahwa:

“Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat memengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh orang yang bersangkutan.”

Dalam dunia pendidikan, motivasi kerja sering dikaitkan dengan motivasi kerja seorang guru, sebab tugas guru menjadi salah satu komponen penting dalam pendidikan. Guru sebagai pendidik merupakan faktor penentu kesuksesan setiap usaha pendidikan (Hazmi, 2019:58). Motivasi kerja guru adalah kemauan atau kebutuhan guru dalam melaksanakan tugasnya dan memberikan energi untuk bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (Dewi dkk., 2018:154). Menurut Amalda & Prasajo (2018:12), guru yang memiliki motivasi kerja tinggi, akan melakukan lebih dari sekedar rutinitasnya dalam mengajar sehingga produktivitas sekolah akan meningkat. Filak dalam Rasheed dkk. (2016:104) mengatakan, *teacher motivation is one of the biggest contributors in maximizing teachers performance* (motivasi guru adalah salah satu kontributor terbesar dalam memaksimalkan kinerja guru). Oleh karena itu motivasi kerja guru ini dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru.

Dari uraian pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah energi yang memberikan semangat pada guru dalam

menjalankan tugasnya sebagai pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Motivasi kerja guru yang produktif akan meningkatkan kinerja seorang guru yang nantinya juga berdampak pada produktivitas sekolah.

2.1.1.3 Teori Motivasi Kerja

1) Teori Hierarki Kebutuhan

Teori hierarki kebutuhan merupakan teori motivasi kerja yang dicetuskan oleh Abraham Maslow. Maslow dalam Bagas (2020:103) mengatakan, motivasi adalah sebuah dorongan yang terlahir dari dalam diri seseorang yang memiliki tujuan untuk mewujudkan kebutuhan manusiawi. Maka teori hierarki kebutuhan menurut Maslow menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar termotivasi untuk bekerja. Menurut Sutrisno (2020:111), antara kebutuhan dan motivasi memiliki hubungan dan kaitan yang kuat, dimana timbulnya motivasi dikarenakan seseorang merasakan suatu kebutuhan tertentu. Menurut Robins dalam Duha (2020:60), Maslow menuliskan bahwa manusia memiliki 5 tingkat kebutuhan yang meliputi :



Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow
Sumber (Duha, 2020:60)

Berikut adalah penjelasan dari gambar teori hirerarki kebutuhan Maslow diatas:

- a) Menurut Sari & Dwiarti (2018:61), kebutuhan fisik merupakan hierarki kebutuhan manusia untuk dapat hidup yang meliputi sandang, pangan, papan seperti makan, minum, perumahan, tidur dan sebagainya. Kebutuhan ini menjadi kebutuhan paling dasar dan mendominasi manusia untuk melakukan suatu tindakan tertentu (Bagas, 2020:103). Seseorang termotivasi bekerja demi mendapatkan upah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya sehari-hari. Tanpa bekerja seseorang akan mengalami kesulitan mempertahankan kehidupannya. Maka kebutuhan fisik ini menjadi kebutuhan yang harus pertama kali terpenuhi agar memotivasi seseorang untuk bekerja.
- b) Kebutuhan akan rasa aman merupakan kebutuhan keamanan fisik dan psikologi individu dalam kehidupan sehari-hari (Bagas, 2020:104). Menurut Duha (2020:60), kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional. Dalam dunia kerja, tempat kerja yang aman dan nyaman akan membuat seseorang merasa nyaman dalam bekerja. Selain itu, adanya jenjang karir yang berguna bagi masa depan seseorang akan membuat seseorang untuk termotivasi mempertahankan pekerjaannya
- c) Menurut Muhibbin & Marfuatun (2020:73), kebutuhan sosial merupakan kebutuhan akan keinginan untuk diterima keberadaan

dirinya dalam suatu lingkungan. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain (Sari & Dwiarti, 2018:61). Tempat kerja yang tidak memberikan ruang bagi para pekerjanya untuk saling berinteraksi akan membuat seorang pekerja merasa bosan dan merasa ditinggalkan. Oleh karena itu, adanya interaksi sosial antar pekerja dalam suatu organisasi dapat memotivasi seseorang untuk bekerja.

- d) Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan individu untuk diakui keberadaannya oleh pihak lain (Muhibbin & Marfuatun, 2020:73). Kebutuhan ini meliputi kebutuhan dan keinginan untuk dihormati, dihargai dan atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang (Sari & Dwiarti, 2018:72). Mendapatkan penghargaan adalah capaian yang membanggakan. Oleh karena itu, seseorang akan termotivasi untuk berupaya melakukan suatu pekerjaan dengan baik agar mendapatkan penghargaan.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan tertinggi dari individu sehingga menjadi kebutuhan yang paling sulit dilaksanakan (Yuliana, 2018:365). Menurut Muhibbin & Marfuatun (2020:77), kebutuhan ini akan terpenuhi apabila individu mampu menggunakan semua potensi, bakat serta kemampuan yang dimilikinya. Oleh karena itu kebutuhan ini akan menyebabkan seseorang bertindak bukan atas

dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja Guru

Motivasi sering diartikan dengan dorongan. Dorongan inilah yang memengaruhi seseorang untuk melakukan suatu tindakan dalam mencapai tujuan. Menurut Saydan dalam Pianda (2018:63), motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Pendapat tersebut sesuai dengan pendapat Sutrisno (2016:116), yang menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi dibedakan menjadi dua yaitu faktor intern dan ekstrern. Berikut adalah penjelasan dari faktor-faktor tersebut:

1) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor dari dalam diri seseorang yang dapat memengaruhi motivasinya dalam bekerja. Adapun faktor-faktor internal menurut Edy Sutrisno (2016:117-118) meliputi :

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup adalah kebutuhan setiap manusia. Untuk bertahan hidup, orang akan mau mengerjakan apa saja. Dalam dunia kerja, keinginan untuk dapat hidup ini meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi atau upah yang memadai, pekerjaan yang tetap meskipun penghasilan cukup memadai, serta kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk memiliki benda dapat menjadi pendorong seseorang untuk mau bekerja. Misalnya saja keinginan seseorang untuk mempunyai mobil akan mendorong orang tersebut untuk melakukan pekerjaan agar sanggup membelinya.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Keinginan untuk memperoleh penghargaan orang lain menjadi salah satu faktor yang bisa mendorong seseorang untuk bekerja. Untuk memperjuangkan harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki, seseorang harus meraihnya sendiri dengan bekerja keras. Sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila orang tersebut termasuk orang malas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat menjadi salah satu faktor pendorong seseorang untuk bekerja. Pengakuan dalam dunia kerja meliputi penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Dalam dunia kerja, kekuasaan bisa didapatkan dengan berbagai cara termasuk dengan cara yang negatif. Namun seseorang dapat memperoleh kekuasaan atau jabatan dengan cara positif yaitu dengan menunjukkan

kemampuannya dalam bekerja yang nantinya akan menarik perhatian orang yang mengangkatnya untuk memperoleh kekuasaan atau jabatan.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor dari luar diri seseorang yang dapat memengaruhi motivasi orang tersebut dalam bekerja. Menurut Sutrisno (2016:118-120), faktor eksternal yang memengaruhi motivasi sebagai berikut:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan kerja antar orang-orang yang bekerja di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik, sehingga besar kecilnya kompensasi sangat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c) Supervisi yang baik

Dalam suatu pekerjaan, supervisi berfungsi untuk memberikan pengarahan dan membimbing kerja karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Peranan supervisor yang melakukan

pekerjaan supervisi dengan baik dapat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan bekerja dengan sungguh-sungguh jika orang tersebut merasa ada jaminan karier yang jelas dalam pekerjaan yang dilakukannya. Jaminan karier ini berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Maka dengan jaminan karir ini seseorang akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

e) Status dan tanggung jawab

Setiap karyawan tentu tertarik dengan adanya status ataupun kedudukan dalam jabatan tertentu. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar dalam pekerjaannya.

f) Peraturan yang fleksibel

Sistem dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan mempunyai sifat mengatur dan melindungi para karyawan. Oleh karena itu, peraturan yang berlaku di perusahaan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

2.1.2 Kinerja Guru

2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, sedangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan motivasi dari karyawan itu sendiri (Ardiana, 2017:16). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Kemendikbud, 2016), kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau juga diartikan sebagai kemampuan bekerja. Menurut Marthis dan Jakson dalam Duha (2020:165), kinerja (*perfomance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawannya. Sedangkan menurut Pianda (2018:13), kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Hafidulloh dkk. (2021:49), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang yang berkaitan dengan kuantitas maupun kualitas dalam organisasi.

Berdasarkan pernyataan dari para ahli diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan seseorang yang diwujudkan dalam kemampuannya melaksanakan tugas-tugas yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan target yang telah ditentukan. Kinerja seseorang dapat menjadi salah satu indikator keberhasilan suatu organisasi, sehingga kinerja yang berkualitas akan menjadikan suatu organisasi berkualitas dan sebaliknya jika kinerja buruk akan menjadikan suatu organisasi kurang berkualitas.

2.1.2.2 Pengertian Kinerja Guru

Dalam dunia pendidikan, guru memegang peran penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan kualitas pendidik. Sebab pembelajaran yang berkualitas hanya dapat diwujudkan oleh guru yang memiliki kemampuan unggul dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan kewajibannya. Undang-Undang Republik Indonesia (2005) Nomor 14 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat (1), menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Menurut Amran dalam Pianda (2018:13), untuk mengembangkan profesional diperlukan: *knowledge* (pengetahuan), *ability* (kemampuan), *skill* (keterampilan), *attitude* (sikap diri), dan *habitat* (kebiasaan diri). Rachman dalam Husien (2016:134), mendefinisikan kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa.

Mulyana dalam Hafidulloh dkk. (2021:50–51), mengatakan bahwa:

“Kinerja guru merupakan keberhasilan guru dalam pembelajaran di kelas yang dapat ditinjau dari dua segi: (1) Segi proses yaitu guru dikatakan berhasil jika mampu melibatkan sebagian besar anak didik secara aktif baik fisik, mental, maupun sosial dalam proses pembelajaran. Di samping itu, dapat dilihat dari gairah dan semangat guru pada waktu mengajar di kelas serta adanya rasa percaya diri; (2) Segi hasil, yaitu guru dikatakan berhasil apabila mampu mengubah perilaku sebageaian besar anak didik kearah penguasaan kompetensi dasar yang baik.”

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya untuk mendidik,

mengajar, membimbing, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Melalui pembelajaran yang berkualitas akan menghasilkan lulusan yang berkualitas, namun jika pembelajaran yang dikelola guru tidak berkualitas maka lulusannya juga tidak akan berkualitas. Berkualitas atau tidak berkualitasnya pembelajaran tergantung bagaimana dengan kinerja guru.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, namun juga dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Baik faktor internal maupun eksternal sama-sama membawa dampak terhadap kinerja guru. Ada beberapa pendapat yang menjelaskan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

Menurut Gibson dkk. dalam Hafidulloh dkk. (2021:52),

“Ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu 1) Faktor individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat Sosial, dan demografi seseorang). 2) Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja) 3) Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan).”

Mangkunegara dalam Octavia (2019:40) mengemukakan,

“Terdapat dua faktor yang memengaruhi hasil kerja atau kinerja seseorang yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan riil (*knowledge skill*) artinya seseorang yang memiliki IQ tinggi dan ditunjang dengan pendidikan yang memadai serta terampil dalam melaksanakan tugasnya, maka ia akan lebih mudah mencapai hasil kerja yang diharapkan. Sementara faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) individu dalam menghadapi situasi kerja.”

Menurut Anwar Prabu dalam Pianda (2018:22),

“Faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan ke dalam dua macam yaitu: 1) Faktor dari dalam sendiri (*intern*) yang meliputi: Kecemasan; Keterampilan dan kecakapan; Bakat; Motif; Kemampuan dan minat; Kesehatan; Kepribadian; Cita-cita dan tujuan bekerja. 2) Faktor dari luar sendiri (*ekstern*) yang meliputi: Lingkungan keluarga; Lingkungan kerja; Komunikasi dengan kepala sekolah; Sarana dan prasarana; Kegiatan guru di kelas; Kegiatan guru di sekolah.”

Husien (2016:137) menyatakan,

“Beberapa hal penting berikut akan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya; 1) Sikap kooperatif dan suka membantu; 2) Kooperatif dan persuasif orang tua murid; 3) Fasilitas yang memadai; 4) Minat murid terhadap pelajaran sekolah; 5) Murid yang sopan; 6) Supervisi membantu; 7) Sekolah terorganisir dengan baik; dan 8) Kebijakan yang terformulasikan dengan baik dari sekolah. Di sisi lain terdapat juga faktor-faktor yang dapat menurunkan kinerja guru, yaitu: 1) Kurangnya pembebasan dari kontrak dengan murid sepanjang hari; 2) Tugas-tugas administrasi; 3) Kurangnya kerja sama dan dorongan dari kepala sekolah; 4) Bangunan sekolah kurang memadai; 5) Kurangnya kerja sama dengan staf; 6) Beban mengajar berlebihan; 7) Gaji rendah; dan 8) Kurang lengkapnya fasilitas kerja.”

Berdasarkan pernyataan dari para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru digolongkan menjadi dua yakni faktor internal yaitu faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, serta faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar guru yang dapat memengaruhi kinerjanya. Faktor internal maupun faktor eksternal sama-sama memiliki dampak bagi kinerja guru, namun sangat penting untuk memperhatikan faktor eksternal yang memiliki pengaruh cukup kuat terhadap kinerja guru.

2.1.2.4 Penilaian Kinerja Guru

Kinerja merupakan salah satu indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas organisasi. Oleh karena itu, perlu ada suatu penilaian secara objektif terkait dengan kinerja karyawan. Penilaian kerja (*performance appraisal*) berguna untuk mendorong seseorang agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang dibawah standar, sebagai bahan penilaian manajemen dan memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan peningkatan organisasi (Ningsih, 2017: 25). Menurut Pianda (2018:16), menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Penilaian kinerja menurut Gibson dalam Octavia (2019:43) mempunyai dua tujuan utama, yaitu tujuan pertimbangan dan tujuan pengembangan. Tujuan pertimbangan bertujuan untuk mengetahui, menilai, menyimpulkan, dan memberikan imbalan sesuai dengan kinerja karyawan. Sedangkan tujuan pengembangan bertujuan mengetahui, menilai, mengumpulkan, dan mengantisipasi kendala-kendala yang dihadapi pegawai selama bekerja.

Mitchell dalam Husien (2016:136), menyampaikan lima aspek yang dapat digunakan sebagai dimensi pengukuran kinerja guru, yaitu 1) *Quality of Work* (kualitas kerja); 2) *Promptness* (ketepatan waktu); 3) *Initiative* (inisiatif); 4) *Capability* (kemampuan); dan 5) *Communication* (komunikasi). Untuk lebih mempermudah dalam memahami dimensi pengukuran kinerja menurut Mitchell, berikut penjelasannya :

a) Kualitas kerja (*Quality of work*)

Sedarwayanti dalam Lintjewas dkk. (2016:66-67) mendefinisikan, kualitas kerja pegawai adalah seorang pegawai yang memenuhi syarat kualitatif yang dituntut oleh pekerjaannya, sehingga pekerjaan itu dapat diselesaikan. Menurut Hao dalam Muazansyah (2018:52), kualitas kerja adalah keandalan pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Maka kualitas kerja guru adalah keandalan guru dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya dalam mendidik peserta didik sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Kualitas kerja seorang guru dapat dilihat dari kemampuannya merencanakan program pembelajaran, penggunaan bahan ajar yang tepat, serta kemampuan menyampaikan materi pembelajaran kepada peserta didik.

b) Ketepatan waktu (*Pomptness*)

Menurut Lintjewas dkk. (2016:67), ketepatan waktu berkaitan dengan kesesuaian waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Sebab jika waktu penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan rencana, akan mengganggu pekerjaan yang lain. Dalam kinerja guru, ketepatan waktu berkaitan dengan ketepatan penyelesaian program pembelajaran sesuai dengan kalender akademik.

c) Inisiatif (*Initiative*)

Sikap inisiatif dibutuhkan dalam dunia kerja karena setiap perusahaan menginginkan karyawannya dapat berpikir dan bekerja tanpa harus menunggu untuk diperintah (Nugraheni & Sinatra Wijaya, 2017:53). Maka

inisiatif dapat dipahami sebagai kesadaran diri seseorang untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Menurut Dwiyani & Sarino (2018:85), inisiatif guru dalam proses pembelajaran dapat dilihat dari penggunaan media pembelajaran, penggunaan berbagai metode pembelajaran, dan penyelenggaraan administrasi sekolah dengan baik.

d) Kemampuan (*Capability*)

Kemampuan guru adalah potensi guru untuk menguasai, keterampilan dan perilaku yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya (Dewi dkk., 2018:153). Oleh karena itu kemampuan guru dalam bekerja memiliki pengaruh yang besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Menurut Dwiyani & Sarino (2018:85), kemampuan kerja seorang guru dapat diukur melalui kemampuannya dalam memimpin kelas, kemampuannya mengelola proses belajar mengajar, serta kerampilan guru lainnya.

e) Komunikasi (*Communication*)

Menurut Asad (2018:166), komunikasi memegang peranan penting dalam suatu interaksi sosial dimana komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Maka komunikasi memiliki pengaruh dalam dunia kerja sebab didalamnya membutuhkan kerja sama antar pegawai. Dalam kinerja guru, komunikasi ini berkaitan dengan efektifitas komunikasi guru dengan internal maupun eksternal sekolah.

2.2 Hubungan Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Guru

Motivasi kerja guru adalah energi dari dalam diri guru yang memberikan dorongan pada guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi kerja guru terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi ini dapat memberikan pengaruh pada kinerja seorang guru. Kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Tinggi rendahnya motivasi guru dalam bekerja akan memengaruhi kualitas kinerja guru dalam bekerja. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Slamet Riyadi dan Aria Mulyapradana (2017) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Maka dalam penelitian ini diharapkan dapat menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

2.3 Hasil Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian oleh Titin Eka Ardiana (2017), berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akutansi SMK di Kota Madiun”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh sekolah di wilayah Kota Madiun. Namun sampel yang digunakan adalah 5 sekolah yaitu SMK Negeri 2 Madiun, SMK Negeri

5 Madiun, SMK St. Bonaventura 1 Madiun, SMK Tamansiswa 2 Madiun dan SMK PGRI 4 Madiun dengan objek penelitian guru yang berjumlah 97 orang dan dibulatkan 100 orang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Titin Eka Ardiana (2017), menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru akutansi di SMK Kota Madiun.

2. Penelitian oleh Slamet Riyadi dan Aria Mulyapradana (2017) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan”. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh Kepala Sekolah dan guru RA di Kota Pekalongan, dan seluruh populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 97 guru. Hasil Penelitian Slamet Riyadi dan Aria Mulyapradana (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, artinya setiap peningkatan motivasi kerja pada RA di Kota Pekalongan akan meningkatkan kinerja guru.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Mustika Sulistio Ningsih (2017), berjudul “Pengaruh Motivasi dan Terhadap Kinerja Guru di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung”. Penelitian ini menggunakan populasi guru MA Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung dengan sampel seluruh populasi sebanyak 37 guru. Penelitian Mustika Sulistio Ningsih (2017) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MA Al-Hikmah, jika motivasi kerja meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja akan semakin tinggi pula kinerja guru dan sebaliknya rendahnya motivasi kerja juga akan berakibat pada kinerja guru yang rendah. Dalam penelitian yang akan dilakukan oleh penulis juga akan mengangkat motivasi kerja guru sebagai variabel bebas serta kinerja sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah objek penelitian yang akan digunakan, dimana penelitian ini akan dilakukan pada sekolah menengah pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri. Maka penelitian ini akan menunjukkan pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian teori yang telah diuraikan sebelumnya maka digambarkan kerangka pikir yang akan dijadikan pengangan untuk penelitian ini dalam gambar berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual pada gambar dapat di jelaskan bahwa motivasi kerja (X) akan mempengaruhi kinerja guru (Y)

2.5 Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan hasil studi pustaka, hasil penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran diatas, maka disusunlah hipotesa yang penulis kemukakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru

H_1 : Motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Bab III ini akan menguraikan metodologi penelitian yang berisi uraian tentang desain penelitian, identifikasi penelitian, devinisi operasional variabel, pengukuran variabel, jenis dan sumber data penelitian, metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik penyampelan dan teknik analisis data yang akan digunakan.

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian atau rancangan penelitian merupakan rincian dari penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Menurut Mumtaz (2017:26), desain penelitian disiapkan sebagai suatu strategi untuk memperoleh data yang nantinya digunakan untuk menguji hipotesis. Jenis penelitian ini masuk dalam klasifikasi penelitian kausal. Menurut Sugiyono (2017:37), hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, sehingga ada variabel independen (variabel yang memengaruhi) dan dependen (dipengaruhi).

Penelitian ini termasuk klasifikasi penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei sebagai metode penelitiannya. Penelitian survei merupakan penelitian yang menghasilkan data riil dari hasil terjun ke lapangan dengan berbagai cara (Mumtaz, 2017:32). Metode penelitian ini dipilih karena memungkinkan diadakannya kajian yang lebih luas dengan adanya hubungan sebab akibat antara variabel yang diteliti. Objek kajian dalam penelitian ini ialah

motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di sekolah menengah pertama (SMP) Katolik yang dinaungi oleh Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri.

3.2 Identifikasi Penelitian, Definisi Operasional Variabel, dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Identifikasi Variabel

Menurut Mumtaz (2017:13), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang menjadi objek amatan seorang peneliti. Variabel merupakan ide sentral dalam penelitian kuantitatif yang dapat diukur dan diidentifikasi. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas yaitu motivasi kerja (X) dan variabel terikat yaitu kinerja guru (Y).

3.2.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang dibuat berdasarkan karakteristik yang diamati secara signifikan akan dioperasionalkan (Tarjo, 2019:87). Definisi operasional dibuat peneliti agar kalimatnya tidak ambigu (bermakna ganda), dan tidak membingungkan. Definisi operasional ini nantinya akan digunakan sebagai rujukan dalam menyusun instrumen atau alat pengumpulan data penelitian. Berikut adalah definisi operasional variabel dalam penelitian ini:

1) Motivasi Kerja Guru sebagai variabel *independent* (X)

Motivasi kerja guru adalah energi yang memberikan dorongan pada guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik untuk mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik.

Indikator motivasi kerja guru yang digunakan dalam penelitian ini ialah teori hierarki kebutuhan Maslow yang menyebutkan lima kebutuhan manusia yakni kebutuhan fisik, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri.

2) Kinerja Guru sebagai variabel *dependent* (Y)

Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya untuk mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Indikator kinerja guru yang digunakan dalam penelitian ini adalah lima aspek yang dikemukakan oleh Mitchell yang dapat digunakan sebagai dimensi pengukuran kinerja guru, yaitu *quality of work* (kualitas kerja), *promness* (ketepatan waktu), *initiative* (inisiatif), *capability* (kemampuan), dan *communication* (komunikasi).

3.2.3 Pengukuran Variabel

Tabel 3.1
Pengukuran Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Motivasi Kerja	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri	- Merasa puas dengan gaji yang diterima. - Merasa gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. - Mendapatkan tunjangan yang layak dan memuaskan.	Skala Linket

		<ul style="list-style-type: none">- Sekolah memperlakukan kesejahteraan guru.- Sekolah memberikan istirahat yang cukup.- Kondisi sekolah cukup nyaman dan aman.- Sarana dan prasarana sekolah aman dan memadai.- Suasana kerja kondusif.- Keamanan sekolah baik.- Berinteraksi dengan rekan kerja.- Mendapatkan pengakuan dari rekan guru ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan.- Dihormati oleh rekan guru ketika mendapatkan tanggungjawab.- Pekerjaan dihargai karena prestasi kerja.- Berambisi untuk berprestasi.- Mendapatkan pujian dari rekan guru ketika menyelesaikan pekerjaan.- Mendapatkan pelatihan tentang perencanaan pembelajaran.	
--	--	---	--

		<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi dari kepala sekolah membuat lebih disiplin bekerja. - Mendapatkan kebebasan untuk mengembangkan keterampilan. - Mendapatkan kebebasan untuk mengekspresikan hobi. - Merasa dapat menyelesaikan tugas tambahan dengan baik. - Merasa bahwa saran dan kritik dari kepala sekolah membuat lebih maju 	
Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Kinerja Guru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Ketepatan waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Menyusun rencana program pembelajaran sesuai dengan kurikulum. - Mengajar menggunakan sumber belajar yang sesuai dengan kurikulum. - Dapat menyampaikan materi pelajaran dengan baik. - Jarang terlambat berangkat ke sekolah. - Mengajar sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. - Menyelesaikan program 	Skala Linket

		pembelajaran sesuai dengan kalender akademik. <ul style="list-style-type: none"> - Melakukan penilaian hasil belajar secara objektif dan terjadwal. - Menawarkan bantuan kepada rekan guru yang sedang kesulitan. - Menggunakan media pembelajaran yang kreatif saat mengajar. - Mampu memimpin kelas dengan baik. - Mampu mengoperasikan komputer/laptop. - Mampu bekerja secara tim dalam kepanitiaan. 	
--	--	--	--

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer. Menurut Tarjo (2019:92), data primer adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung atau data yang masih asli seperti apa adanya. Dalam penelitian ini, data primer bersumber dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data primer didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada para guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017:142). Dalam kuesioner yang akan digunakan terdapat rancangan pernyataan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pernyataan merupakan jawaban yang memiliki makna dalam pengujian hipotesis.

Skala pengukuran data yang digunakan penelitian ini adalah skala Likert untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan menggunakan skor disetiap pernyataan. Menurut Sugiyono (2017:93), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penelitian ini menggunakan sejumlah pernyataan dengan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1).

3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Penyampelan

Menurut Sugiyono (2017:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Maka populasi secara sederhana adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh guru sekolah

menengah pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri yang berjumlah 58 orang.

Sampel adalah bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Tarjo, 2019:47). Sampel inilah yang akan dijadikan responden penelitian. Agar sampel yang diambil representatif, maka diperlukan teknik pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2017:85), teknik *sampling jenuh* adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 58 guru sekolah menengah pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri.

Tabel 3.2
Jumlah Sampel

No.	Sekolah	Sampel
1.	SMPK St. Yustinus de Yacobis Krian	15
2.	SMPK St. Yusup Mojokerto	10
3.	SMPK Wijana Jombang	8
4.	SMPK Yohanes Gabriel Pare	15
5.	SMPK Budi Luhur Nganjuk	10
Jumlah Sampel		58

Sumber: Data primer diolah, 2022

3.6 Analisis Data

3.6.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017:147). Analisis statistik

deskriptif ini akan menggambarkan berbagai karakteristik data yang berasal dari suatu sampel.

3.6.2 Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Uji validitas biasa digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya (Tarjo, 2019:60). Dalam penelitian ini untuk menghitung validitas kuesioner dibantu dengan program SPSS versi 26. Uji ini dilakukan dengan membandingkan koefisien r hitung dengan koefisien r tabel. Untuk r hitung dapat dilihat dari output hasil perhitungan validitas variabel X dan Y yang dihitung secara terpisah pada program SPSS. Apabila nilai r hitung $>$ dari r tabel mengindikasikan item tersebut valid, sebaliknya jika r hitung \leq dari r tabel berarti item tersebut dinyatakan tidak valid digunakan. Nilai r tabel dicari dengan *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Nilai korelasi tersebut diuji signifikansi atau tidak dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$

Dalam penelitian ini dilakukan dua kali uji coba kuesioner pra-penelitian untuk melihat seberapa valid item-item pernyataan variabel X maupun variabel Y. Uji coba pertama dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pra-penelitian 1 dengan 60 item pernyataan (37 item variabel X dan 28 variabel Y) kepada 10 guru yang mengajar di Yayasan Yohanes Gabriel

Perwakilan III Kediri. Data yang terkumpul dari pra-penelitian 1 kemudian dicari nilai r hitung masing-masing itemnya dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 26 dan dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,5494. Pada output hasil uji validitas pra-penelitian 1 menunjukkan bahwa dari 60 item pernyataan hanya 28 pernyataan (19 item variabel X dan 9 item variabel Y) yang memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,5494, sehingga 28 item pernyataan tersebut yang dinyatakan valid.

Karena 28 item pernyataan tersebut masih dirasa kurang, akhirnya item-item pernyataan kuesioner pra-penelitian 1 diperbaiki menjadi 50 item pernyataan (30 item variabel X dan 20 item variabel Y). Kemudian 50 item pernyataan pra-penelitian 2 juga disebarkan kepada 10 guru yang mengajar di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri. Hasil data dari uji coba kuesioner pra-penelitian 2 juga diolah dengan program SPSS versi 26 untuk mencari nilai r hitungnya. Uji coba pra-penelitian 2 menunjukkan hasil bahwa dari 50 item terdapat 34 item pernyataan (22 item variabel X dan 12 item variabel Y) yang valid dengan nilai r hitung lebih dari nilai r tabel 0,5494. Maka 34 item pernyataan valid itu yang dijadikan sebagai item-item pernyataan kuesioner dalam penelitian ini.

2) Uji Reabilitas

Uji reabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-
konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner (Sujarweni, 2021:192). Suatu kuisioner

dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reabilitas bisa dilakukan jika suatu kuesioner sudah lolos dalam uji validitas. Uji reabilitas dalam penelitian ini penghitungannya dibantu program SPSS versi 26. Dari output uji reabilitas variabel X dan variabel Y yang dihitung secara terpisah dalam program SPSS dapat dilihat besaran nilai *cronbach's alpha* kuesioner. Kuisisioner dikatakan reliabel jika *cronbach's alpha* $> 0,06$ dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* $< 0,06$.

Dalam penelitian ini uji reabilitas dilakukan secara bersamaan dengan uji validitas, sehingga uji reabilitas juga dilakukan pengujian pra-penelitian sebanyak dua kali. Pada pengujian kuesioner pra-penelitian 1 item variabel X yang lolos uji validitas sebanyak 19 item dan item variabel Y sebanyak 9 item pernyataan. Kemudian nilai *cronbach's alpha* dihitung dengan bantuan program SPSS. Output SPSS menunjukkan bahwa item variabel X mendapatkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,943 sedangkan item variabel Y mendapatkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,957, sehingga kuesioner dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60.

Karena jumlah item pernyataan masih dirasa kurang, maka kuesioner pra-penelitian 1 diperbaiki, sehingga dilakukan pengujian kuesioner pra-penelitian 2. Pada pengujian kuesioner pra-penelitian 2 item variabel X yang lolos uji validitas sebanyak 22 item dan item variabel Y sebanyak 12 item pernyataan. Kemudian dihitung nilai *cronbach's alpha* dengan bantuan program SPSS. Output SPSS menunjukkan bahwa item variabel X

mendapatkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,973 sedangkan item variabel Y mendapatkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,937, sehingga kuesioner dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60. Dengan demikian, kuesioner dinyatakan lolos dalam uji reabilitas sehingga layak digunakan sebagai kuesioner dalam penelitian ini.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak (Duli, 2019:114). Dalam penelitian, data yang baik adalah data yang memiliki distribusi normal. Untuk menguji normalitas, penelitian ini menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan penghitungan program SPSS versi 26. Penarikan kesimpulan normal tidaknya data dilihat dengan membandingkan nilai *Asymp.Sig (2-tiled) residual* dalam output SPSS uji normalitas dengan nilai distribusi normal baku 0,05. Jika nilai *Asymp.Sig (2-tiled) residual* $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, namun sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig (2-tiled) residual* $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Sebagai contohnya, data yang telah lolos uji validitas dan reabilitas dalam uji coba kuesioner pra-penelitian 2 diolah dalam program SPSS untuk di uji normalitasnya. Berikut adalah tabel output uji normalitas data pra-penelitian 2 dari program SPSS:

Tabel 3.3
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov
Pra-Penelitian2

		Unstandardized Residual
N		10
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,11056609
Most Extreme Differences	Absolute	,165
	Positive	,135
	Negative	-,165
Test Statistic		,165
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200^{c,d}

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Dari output uji normalitas diatas didapatkan nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200, dimana lebih besar dari 0,05. Dengan demikian disimpulkan bahwa data pra-penelitian 2 berdistribusi normal.

2) Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linier atau tidak (Duli, 2019:127). Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Pada penelitian ini pengujian linieritas menggunakan cara *Test For Linearity* dengan bantuan penghitungan program SPSS versi 26 dengan taraf signifikansi 0,05. Pengambilan keputusan pada pengujian ini dilihat dari nilai signifikansi *devition from linearity* dalam tabel anova output SPSS. Jika nilai *devition from linearity* > 0,05 maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent.

Sebagai contohnya, data yang telah lolos uji validitas dan reabilitas dalam uji coba kuesioner pra-penelitian 2 diolah dalam program SPSS untuk di

uji linieritasnya. Berikut adalah tabel anova dari output SPSS uji linieritas data pra-penelitian 2:

Tabel 3.4
Hasil Uji Linieritas Test For Linearity
Pra-Penelitian 2

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja Guru	Between Groups	(Combined)	260,400	8	32,550	1,017	,650
		Linearity	140,329	1	140,329	4,385	,284
		Deviation from Linearity	120,071	7	17,153	,536	,786
	Within Groups		32,000	1	32,000		
	Total		292,400	9			

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Dari output SPSS didapatkan tabel anova diatas, menunjukkan nilai *devition from linearity* sebesar 0,786, dimana lebih besar dari 0,05. Dengan demikian disimpulkan bahwa data pra-penelitian 2 memiliki hubungan yang linier.

3.6.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain (Sujarweni, 2021:144). Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, sebab hanya memiliki satu variabel dependen dan satu variabel independen. Model persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

a = Konstanta regresi

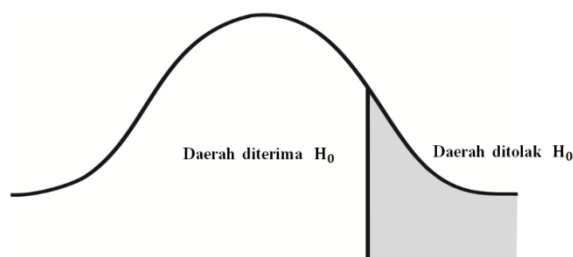
bX = Nilai turunan atau peningkatan variabel bebas

3.7 Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t adalah uji parsial yang digunakan untuk menguji keterkaitan antara variabel bebas secara individual dengan variabel terikat (Ardiana, 2017:19).

Berikut ini kriteria pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini:

- 1) Jika probabilitas $\geq 0,05$ atau $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima, artinya secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_1 diterima, artinya secara parsial variabel independen berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen.



Gambar 3.1 Kurva t tabel

Untuk menguji hipotesis tersebut serta mengetahui korelasi kedua variabel signifikan positif atau tidak, dilakukan uji t. Rumus yang digunakan untuk menghitung t tabel ialah rumus *degree of freedom (df)*, yaitu $df = n - k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen.

Sebagai contohnya, data yang telah lolos uji kualitas data dan uji asumsi klasik dalam uji coba kuesioner pra-penelitian 2 diolah dalam program SPSS untuk di uji hipotesisnya. Dalam uji coba pra-penelitian 2 nilai $df = 10 - 1 = 9$ sehingga

dilihat dari tabel distribusi t didapatkan nilai t tabel sebesar 1,83311. Berikut adalah output SPSS analisis regresi sederhana data pra-penelitian 2:

Tabel 3.5
Hasil Uji t Pra-Penelitian 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,134	9,474		2,759	,025
	Motivasi Kerja Guru	,281	,103	,693	2,717	,026

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Output SPSS diatas menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai t hitung $2,717 > t$ tabel $1,83311$ dan nilai signifikansi $0,026 < 0,05$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada Bab IV ini akan menguraikan mengenai gambaran umum objek penelitian, deskripsi data penelitian, hasil analisis data penelitian, pengujian hipotesis penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada sekolah-sekolah dibawah naungan Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri. Secara khusus jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) menjadi jenjang pendidikan yang dipilih pada penelitian ini. Sekolah Menengah Pertama (SMP) dibawah Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III yang menjadi objek penelitian ini meliputi SMPK Budi Luhur Nganjuk, SMPK Yohanes Gabriel Pare, SMPK Wijana Jombang, SMPK St.Yusup Mojokerto, dan SMPK Yustinus de Yacobis Krian.

4.1.1 Sejarah Singkat Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri

Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri merupakan Yayasan Pendidikan Katolik yang berada dalam naungan Keuskupan Surabaya, sehingga Yayasan Yohanes Gabriel Berpusat di Surabaya. Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III ini berdiri sejak tahun 1959. Nama Yayasan Yohanes Gabriel diambil dari nama Santo Yohanes Gabriel Perboyre, seorang martir yang wafat

dalam misinya di China. Yayasan ini didirikan dengan tujuan untuk mengenalkan dunia pendidikan pada rakyat jelata dan sebagai media pewartaan.

4.1.2 Visi dan Misi Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri

1) Visi

Sebagai yayasan milik Keuskupan Surabaya yang berkualitas, kompeten dan berkarakter, dijiwai nilai-nilai kristiani dan kebangsaan demi perubahan masyarakat untuk perkembangan manusia seutuhnya.

2) Misi

1. Menjadi perilaku pembaharu dunia pendidikan di tengah perubahan tuntutan jaman dan masyarakat.
2. Secara periodik menelaah dan memilah keadaan meningkatkan pelayanan jasa pendidikan.
3. Mempertahankan dan menumbuhkembangkan ciri khas serta citra positif pendidikan sekolah Katolik.
4. Meningkatkan profesionalitas sumber daya manusia.
5. Mengedepankan transparansi dan akuntabilitas.
6. Memegang prinsip subsidiaritas dan solidaritas.
7. Meningkatkan kesejahteraan hidup.

4.1.3 Sub Perwakilan dan Sekolah yang Dikelola Yayasan Yohanes Gabriel

Perwakilan III Kediri

Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri menaungi 6 sub perwakilan yakni sub perwakilan Kediri I, Kediri II, Pare, Jombang, Nganjuk, Mojokerto. Maka sekolah yang dikelola Yayasan ini berjumlah 27 sekolah berikut:

Tabel 4.1
Daftar Sub Perwakilan dan Sekolah

Sub Perwakilan	Sekolah
Sub Perwakilan Mojokerto	<ol style="list-style-type: none"> 1. TKK St. Theresia Krian 2. SDK St. Yustinus de Yacobis Krian 3. SMPK St. Yustinus de Yacobis Krian 4. SMAK Untung Suropati Krian 5. SMPK St. Yusup Mojokerto 6. SMAK St. Thomas Aquinas Mojokerto 7. TKK Wijana Mojoagung 8. SDK Wijana Mojoagung
Sub Perwakilan Jombang	<ol style="list-style-type: none"> 1. TKK Yos Sudarso Kertosono 2. SMKK Farmasi Wiyata Farma Kertosono 3. TKK Wijana Jombang 4. SDK Wijana Jombang 5. SMPK Wijana Jombang
Sub Perwakilan Pare	<ol style="list-style-type: none"> 1. TKK St. Maria Pare 2. SDK St. Maria Pare 3. SMPK St. Maria Pare
Sub Perwakilan Kediri I	<ol style="list-style-type: none"> 1. TKK Yohanes Gabriel Pohsarang 2. SDK Yohanes Gabriel Pohsarang 3. SDK Frateran 2 Kediri 4. SMAK St. Augustinus Kediri
Sub Perwakilan Kediri II	<ol style="list-style-type: none"> 1. TKK St. Yosef 1 Kediri 2. TKK St. Yosef 2 Kediri

	3. SDK St. Yosef Kediri
Sub Perwakilan Nganjuk	1. TKK Budi Luhur Nganjuk 2. SDK Budi Luhur Nganjuk 3. SMPK Budi Luhur Nganjuk 4. SMAK St. Augustinus Nganjuk

Sumber: Data sekolah dari Yayasan Perwakilan III, 2021

4.2 Deskripsi Data

Pada penelitian ini, penulis menyebarkan kuesioner kepada 58 orang responden yang merupakan para guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di bawah naungan Yayasan Yohanes Perwakilan III Kediri. Kuesioner tersebut didistribusikan secara offline dengan lembaran kuesioner cetak yang dibagikan kepada para responden. Data yang diolah dalam penelitian ini ialah data yang sesuai dengan data yang diberikan oleh 58 responden tersebut. Adapun karakteristik dari responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Jumlah Responden	Prosentase
20-29 tahun	18	31%
30-39 tahun	16	28%
≥ 40 tahun	24	41%
Jumlah	58	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, karakteristik guru yang menjadi responden dalam penelitian ini berdasarkan kategori usia 20-29 tahun sebanyak 18 guru atau 31%, usia 30-39 sebanyak 16 guru atau 28%, dan usia ≥ 40 tahun sebanyak 26 guru atau 41%.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah Responden	Prosentase
Laki-Laki	24	41%
Perempuan	34	59%
Jumlah	58	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, karakteristik guru yang menjadi responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin sebanyak 24 guru atau 41% berjenis kelamin laki-laki, serta 34 guru atau 59% berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kategori	Jumlah Responden	Prosentase
S1	49	84%
S2	9	16%
Jumlah	58	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, karakteristik guru yang menjadi responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir sebanyak 49 guru atau 84% lulusan Stata 1 atau Sarjana, dan sebanyak 9 guru atau 16% lulusan Stara 2 atau Magister.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Mengajar

Kategori	Jumlah Responden	Prosentase
SMPK Yustinus de Yacobis Krian	15	26%
SMPK St. Yusuf Mojokerto	10	17%
SMPK Wijana Jombang	8	14%
SMPK Yohanes Gabriel Pare	15	26%
SMPK Budi Luhur Nganjuk	10	17%
Jumlah	58	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, karakteristik guru yang menjadi responden dalam penelitian ini berdasarkan tempat mengajar sebanyak 15 guru atau 26% mengajar di SMPK Yustinus de Yacobis Krian, sebanyak 10 guru atau 17% mengajar di SMPK St.Yusuf Mojokerto, sebanyak 8 guru atau 14% mengajar di SMPK Wijana Jombang, sebanyak 15 guru atau 26% mengajar di SMPK Yohanes Gabriel Pare, serta sebanyak 10 guru atau 17% mengajar di SMPK Budi Luhur Nganjuk.

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Kategori	Jumlah Responden	Prosentase
1-5 tahun	24	41%
6-10 tahun	13	23%
Diatas 10 tahun	21	36%
Jumlah	58	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, karakteristik guru yang menjadi responden dalam penelitian ini berdasarkan kategori masa kerja 1- 5 tahun sebanyak 24 guru atau 41%, masa kerja 6-10 tahun sebanyak 13 guru atau 23%, dan masa kerja diatas 10 tahun sebanyak 21 guru atau 36%.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan analisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul. Statistik deskriptif pada penelitian ini akan menyajikan mean dan peringkat (*rank*) tiap item berdasarkan nilai masing-masing indikator dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja guru dan kinerja guru. Untuk

menafsirkan tinggi atau rendahnya rata-rata jawaban responden, dibuat rentang skala dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang Skala} &= \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{banyaknya kriteria penilaian}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0,8 \end{aligned}$$

Tabel 4.7
Rentang Skala

Rentang Skala	Kriteria
1,00 - 1,80	Sangat rendah (SR)
1,81 - 2,60	Rendah (R)
2,61 - 3,40	Sedang (S)
3,41 - 4,20	Tinggi (T)
4,21 - 5,00	Sangat Tinggi (ST)

1) Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan penyebaran kuesiner, rata-rata jawaban responden atas 22 item pengukuran dari variabel motivasi kerja guru dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja Guru

No	Pernyataan	Jawaban					Mean	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya cukup merasa puas dengan gaji yang saya terima.	1	1	22	29	5	3,62	Tinggi
2	Saya merasa bahwa gaji yang telah saya terima cukup sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	1	3	26	28	1	3,48	Tinggi
3	Saya mendapatkan	0	7	24	24	3	3,40	Sedang

	tunjangan yang layak dan cukup memuaskan.							
4	Sekolah peduli dengan kesejahteraan para guru.	0	0	16	37	5	3,81	Tinggi
5	Sekolah memberikan jam untuk istirahat yang cukup.	0	0	15	35	8	3,88	Tinggi
6	Kondisi sekolah cukup nyaman dan membuat saya merasa aman ketika bekerja.	0	0	3	44	11	4,14	Tinggi
7	Saya merasa bahwa sarana dan prasarana di sekolah cukup aman dan memadai.	0	0	8	43	7	3,98	Tinggi
8	Saya bekerja dalam suasana kerja yang kondusif.	0	2	3	43	10	4,05	Tinggi
9	Sekolah mengelola keamanan dengan baik.	0	0	2	43	13	4,19	Tinggi
10	Saya suka berinteraksi dengan rekan kerja saya.	0	0	0	35	23	4,40	Sangat Tinggi
11	Saya mendapatkan pengakuan dari rekan guru ketika saya berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	0	0	6	44	8	4,03	Tinggi
12	Saya merasa lebih dihormati oleh rekan guru ketika saya mendapatkan	0	2	22	25	9	3,71	Tinggi

	tanggungjawab yang lebih besar.							
13	Pekerjaan saya dihargai karena prestasi kerja yang baik.	0	0	11	38	9	3,97	Tinggi
14	Saya memiliki ambisi yang tinggi untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan tugas.	0	1	17	35	5	3,76	Tinggi
15	Saya pernah mendapatkan pujian dari rekan guru ketika saya mampu menyelesaikan kerja dengan baik.	0	0	12	39	7	3,91	Tinggi
16	Sekolah pernah memberikan pelatihan kepada para guru tentang perencanaan pembelajaran.	0	3	11	29	16	4,05	Tinggi
17	Saya merasa bahwa motivasi yang diberikan kepala sekolah kepada saya mampu membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.	0	0	6	37	15	4,16	Tinggi
18	Saya di sekolah mendapatkan kebebasan untuk mengembangkan keterampilan saya.	0	0	5	37	17	4,28	Sangat Tinggi
19	Saya di sekolah mendapatkan kebebasan untuk berpendapat dalam rapat.	0	0	2	34	22	4,34	Sangat Tinggi
20	Saya di sekolah	0	0	11	35	12	4,02	Tinggi

	mendapatkan kebebasan untuk mengekspresikan hobi saya.							
21	Saya merasa dapat menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan oleh sekolah dengan baik.	0	0	7	40	11	4,07	Tinggi
22	Saya merasa bahwa saran dan kritik yang diberikan kepala sekolah kepada saya mampu membuat saya lebih maju.	0	2	0	34	22	4,31	Sangat Tinggi
Rata-Rata							3,98	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 4)

Pada tabel 4.8 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja guru dari 5 indikator yang meliputi: kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri yang dikembangkan ke dalam 22 item pernyataan. Rata-rata poin tertinggi adalah 4,40 poin yang terdapat pada item pernyataan nomor 10 (saya suka berinteraksi dengan rekan kerja saya). Rata-rata poin terendah adalah 3,40 poin yang terdapat pada item pernyataan nomor 3 (saya mendapatkan tunjangan yang layak dan cukup memuaskan). Namun jika dilihat secara keseluruhan para guru memiliki motivasi kerja tinggi dengan nilai rata-rata 3,98 poin.

2) Kinerja guru

Berdasarkan penyebaran kuesiner, rata-rata jawaban responden atas 12 item pengukuran dari variabel kinerja guru dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Tentang Kinerja Guru

No	Pernyataan	Jawaban					Mean	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya menyusun rencana program pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku.	0	0	1	28	29	4,48	Sangat Tinggi
2	Saya mengajar menggunakan sumber belajar yang sesuai dengan kurikulum.	0	0	1	28	29	4,48	Sangat Tinggi
3	Saya mampu menyampaikan materi pelajaran kepada peserta didik dengan baik.	0	0	1	36	21	4,34	Sangat Tinggi
4	Saya jarang terlambat berangkat ke sekolah.	0	0	7	40	11	4,07	Tinggi
5	Saya masuk kelas untuk mengajar sesuai dengan jadwal pelajaran yang telah ditentukan.	0	0	2	21	35	4,57	Sangat Tinggi
6	Saya menyelesaikan program pembelajaran sesuai dengan kalender	0	0	3	39	16	4,22	Sangat Tinggi

	akademik yang telah ditentukan.							
7	Saya melakukan penilaian hasil belajar peserta didik secara objektif dan terjadwal berdasarkan program semester.	0	0	6	30	22	4,28	Sangat Tinggi
8	Saya menawarkan bantuan kepada rekan guru ketika ada yang mengalami kendala.	0	0	4	33	22	4,38	Sangat Tinggi
9	Saya menggunakan media pembelajaran yang kreatif saat mengajar.	0	0	9	38	11	4,03	Tinggi
10	Saat proses pembelajaran di kelas, saya mampu memimpin kelas dengan baik.	0	0	1	34	23	4,38	Sangat Tinggi
11	Saya mampu mengoperasikan komputer/laptop untuk mempermudah proses pembelajaran.	0	0	2	30	26	4,41	Sangat Tinggi
12	Saya mampu bekerja secara tim dalam kepanitiaan di sekolah.	0	0	3	30	25	4,38	Sangat Tinggi
Rata-Rata							4,34	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2022 (Lampiran 4)

Pada tabel 4.9 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap variabel kinerja guru dari 5 indikator yang meliputi: kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi yang dikembangkan ke dalam 12 item pernyataan. Rata-rata poin tertinggi adalah 4,57 poin yang terdapat pada item pernyataan nomor 5 (saya masuk kelas untuk mengajar sesuai dengan jadwal pelajaran yang telah ditentukan). Rata-rata poin terendah adalah 4,03 poin yang terdapat pada item pernyataan nomor 9 (saya menggunakan media pembelajaran yang kreatif saat mengajar). Jika dilihat secara keseluruhan semua aspek dari kelima indikator para guru memiliki kinerja yang sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4,34 poin.

4.3.2 Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Tarjo, 2019:60). Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Suatu pernyataan kuesioner dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel dan nilainya positif. Dalam penelitian ini nilai korelasi diuji dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%). Nilai $df = n-2$ adalah $58-2 = 56$, dilihat dalam

tabel distribusi, $r_{\text{tabel}} = 0,2181$. Berdasarkan hasil pengolahan dengan bantuan program *SPSS Versi 26* maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Nilai r Hitung	Nilai r tabel ($\alpha = 0,05$) = 0,2181	Keterangan
Motivasi Kerja Guru	X1	0,405	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	X2	0,363	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	X3	0,234	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	X4	0,449	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	X5	0,493	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	X6	0,412	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	X7	0,419	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	X8	0,519	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	X9	0,670	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	X10	0,297	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	X11	0,351	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	X12	0,545	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	X13	0,630	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	X14	0,280	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	X15	0,518	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	X16	0,272	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	X17	0,605	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	X18	0,781	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	X19	0,479	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	X20	0,681	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	X21	0,663	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	X22	0,472	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Kinerja Guru	Y1	0,641	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	Y2	0,658	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	Y3	0,642	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	Y4	0,385	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	Y5	0,513	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	Y6	0,701	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	Y7	0,733	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	Y8	0,480	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	Y9	0,501	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	Y10	0,617	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	Y11	0,353	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	Y12	0,528	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid

Sumber: Output SPSS 26, 2022 (Lampiran 5)

Pada tabel 4.10 diatas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung pada setiap item variabel motivasi kerja guru maupun variabel kinerja guru memiliki nilai lebih besar dari pada nilai r tabel (0,2181), maka dapat dikatakan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini memenuhi syarat validitas.

2) Uji Reabilitas

Setelah dilakukan uji validitas data dan dinyatakan valid, maka selanjutnya yang harus dilakukan yaitu uji reabilitas data. Uji reabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab kuesioner (Sujarweni, 2021:192). Uji reabilitas ini dihitung dengan membandingkan nilai *Cronbach Alpha* variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* (α) $>$ 0,60. Berdasarkan dari pengolahan data dengan bantuan progam *SPSS Versi 26* maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpla</i> Hitung	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja Guru	0,878	0,60	Reliabel
Kinerja Guru	0,872	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 26, 2022 (Lampiran 5)

Pada tabel 4.11 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *alpha* hitung masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 yakni untuk variabel motivasi kerja guru sebesar 0,878 dan variabel kinerja guru sebesar 0,872.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kuesioner masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak (Duli, 2019:144). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan cara *Kolmogrov-Smirnov*, dimana dalam penghitungannya dimulai dengan mencari nilai residual terlebih dahulu. Suatu data dikatakan terdistribusi normal jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* residual $> 0,05$. Berdasarkan pengolahan data dengan bantuan program *SPSS Versi 26* maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,90916707
Most Extreme Differences	Absolute	,101
	Positive	,101
	Negative	-,063
Test Statistic		,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Output SPSS 26, 2022 (Lampiran 6)

Data dikatakan terdistribusi normal jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* residual $> 0,05$. Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai *Asymp.Sig*

(2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan regresi layak dipakai karena memenuhi syarat asumsi normalitas.

2) Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linier atau tidak (Duli, 2019:144). Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan uji linieritas cara *Test For Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Suatu data dikatakan jika nilai *devition from linearity* > 0,05. Berdasarkan pengolahan data dengan bantuan program *SPSS Versi 26* dihasilkan data sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas Test For Linearity

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja Guru	Between Groups	(Combined)	675,009	26	25,962	1,968	,036
		Linearity	212,881	1	212,881	16,138	,000
		Deviation from Linearity	462,128	25	18,485	1,401	,185
	Within Groups		408,922	31	13,191		
	Total		1083,931	57			

Sumber: Output SPSS 26, 2022 (Lampiran 6)

Data dikatakan linier jika nilai *devition from linearity* > 0,05. Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa nilai *devition from linearity* sebesar 0,185 lebih besar dari 0,05 yang berarti data dalam penelitian ini dapat dikatakan linier.

4.3.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi memiliki tujuan untuk menguji pengaruh antar variabel satu dengan variabel lainnya (Sujarweni, 2021:144). Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana sebab hanya terdapat dua variabel yakni variabel independen motivasi kerja guru dan variabel dependen kinerja guru. Penelitian ini menggunakan persamaan regresi sederhana dengan rumus berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

a = Konstanta regresi

bX = Nilai turunan atau peningkatan variabel bebas

Berdasarkan pengolahan data dengan bantuan program *SPSS Versi 26* maka diperoleh hasil berikut:

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,535	6,355		4,490	,000
	Motivasi Kerja Guru	,268	,072	,443	3,699	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Output SPSS 26, 2022 (Lampiran 7)

Pada tabel 4.14 diatas diketahui nilai dari koefisiensi persamaan regresi sederhana *coefficient*, maka didapatkan persamaan regresi berikut:

$$Y = 28,535 + 0,268X$$

Dari nilai persamaan regresi linier sederhana diatas, diketahui nilai konstan sebesar 28,535 yang menunjukkan bahwa jika motivasi kerja guru (X) bernilai nol atau tetap maka akan meningkatkan kinerja guru (Y) sebesar 28,535%. Selain itu juga diketahui bahwa nilai koefisien motivasi kerja guru (X) sebesar 0,268 yang berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja guru (X) juga akan meningkatkan kinerja guru (Y) sebesar 0,268 atau 26,8%.

4.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis atau uji t digunakan untuk menguji keterkaitan antara variabel bebas secara individual dengan variabel terikat (Ardiana, 2017:19). Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi yang dikatakan signifikan jika nilai signifikansi $< 0,05$. Selain itu, pengujian juga dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel $\alpha = 0,05$ (5%) dengan rumus *deegree for fredom* (df) = $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel independen. Dalam penelitian ini $df = 58-1 = 57$ sehingga dilihat dari tabel distribusi t didapatkan nilai t tabel sebesar 1,672. Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru

H_1 : Motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pengujian uji t statistik dengan bantuan program *SPSS Versi 26* diperoleh hasil berikut:

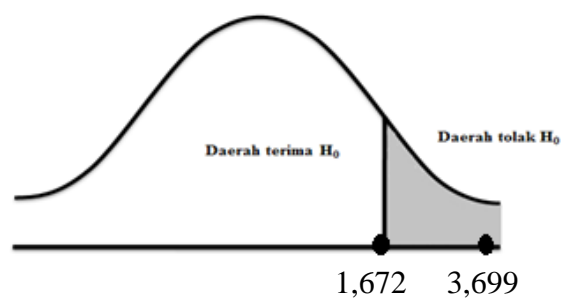
Tabel 4.15
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,535	6,355		4,490	,000
	Motivasi Kerja Guru	,268	,072	,443	3,699	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Output SPSS 26, 2022 (Lampiran 7)

Pada tabel 4.15 diatas menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai t hitung $3,699 > t$ tabel $1,672$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima hal ini berarti motivasi kerja guru berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri.



Gambar 4.1
Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan H₀

4.5 Pembahasan

4.5.1 Deskripsi Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri

Motivasi adalah sebuah dorongan yang terlahir dari dalam diri seseorang yang memiliki tujuan untuk mewujudkan kebutuhan manusiawi (Maslow dalam Bagas, 2020:103). Maka teori hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow yang meliputi kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri menjadi indikator untuk mengukur motivasi kerja guru. Pendapat tersebut didukung dengan pendapat Sutrisno (2016:111) yang mengatakan bahwa antara kebutuhan dan motivasi memiliki hubungan dan kaitan yang kuat, dimana timbulnya motivasi dikarenakan seseorang merasakan suatu kebutuhan tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian yang dapat dilihat pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa motivasi kerja guru mendapatkan nilai dengan kriteria tinggi. Hal ini mengartikan bahwa motivasi kerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri dapat dikatakan tinggi. Aspek motivasi kerja guru tertinggi terletak pada terpenuhinya aspek kebutuhan sosial yakni adanya interaksi dengan rekan kerja. Sedangkan aspek motivasi kerja guru terendah terletak pada aspek kebutuhan fisik yakni terkait dengan tunjangan yang layak dan cukup memuaskan.

Aspek kebutuhan sosial merupakan kebutuhan akan keinginan seorang untuk diterima keberadaannya dalam suatu lingkungan (Muhibbin & Marfuatun, 2020:73). Adanya interaksi dengan rekan kerja termasuk dalam faktor

eksternal yang dapat memengaruhi motivasi kerja guru, dimana hubungan kerja dengan rekan kerja merupakan bagian dari kondisi lingkungan kerja. Sekolah yang tidak memberikan ruang atau waktu bagi para guru untuk saling berinteraksi dapat membuat seorang guru merasa bosan dan merasa diasingkan, sehingga guru akan merasa tidak bergairah dalam bekerja. Dengan demikian dinamika sosial antar guru dengan guru yang lainnya, antar guru dengan karyawan, maupun antar guru dengan kepala sekolah pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri sudah baik, sehingga dapat memberikan pengaruh besar terhadap terbentuknya motivasi guru untuk bekerja.

Aspek kebutuhan fisik dalam hal ini terkait dengan tingkat terpenuhinya tunjangan para guru, menjadi aspek terendah yang memengaruhi motivasi kerja guru. Hal ini berarti bahwa tunjangan yang diberikan Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri kepada guru masih kurang cukup memuaskan sehingga memberikan dampak terhadap rendahnya motivasi guru untuk bekerja. Kebutuhan fisik merupakan kebutuhan yang paling dasar dan mendominasi manusia untuk melakukan suatu tindakan tertentu (Bagas, 2020:103). Adanya tunjangan yang layak dan cukup memuaskan akan membuat guru merasa aman akan keberlangsungan kehidupannya. Sebab setiap manusia memiliki keinginan untuk hidup sehingga dengan adanya upah yang layak akan mendorong manusia melakukan pekerjaan. Oleh karena itu sangat masuk akal jika kurang terpenuhinya tunjangan yang diterima guru memberikan pengaruh yang rendah terhadap motivasi kerja guru.

4.5.2 Deskripsi Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri

Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya untuk mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dalam dunia pendidikan menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kualitas lembaga pendidikan. Pendapat tersebut didukung dengan pendapat Ardiana (2017:16) yang mengatakan bahwa kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Maka untuk mengetahui kinerja guru dilakukan pengukuran dengan indikator menurut Minchell (dalam Husien, 2016:136) yang meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dapat dilihat pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa kinerja guru mendapatkan nilai rata-rata dengan kategori sangat tinggi. Hal itu mengartikan bahwa kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri sangat tinggi. Aspek kinerja guru tertinggi terletak pada indikator ketepatan waktu, yakni ketepatan waktu guru dalam mengajar sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Sedangkan aspek kinerja guru terendah terletak pada indikator kemampuan, yaitu kemampuan guru menggunakan media pembelajaran yang kreatif saat mengajar.

Ketepatan waktu berkaitan dengan kesesuaian waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan (Lintjewas dkk. 2016:67). Dalam kegiatan pembelajaran, ketepatan waktu berarti kesesuaian waktu guru menyelesaikan program pembelajaran sesuai dengan program yang telah disusun atau direncanakan. Maka kedisiplinan guru dalam mengajar sesuai jadwal pelajaran ataupun kalender akademik yang telah ditentukan sangat penting bagi tercapainya aspek ketepatan waktu dalam kinerja guru. Aspek ketepatan waktu dalam penelitian ini menjadi aspek dengan poin tertinggi. Hal itu menandakan bahwa guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri memiliki disiplin waktu yang sangat baik yang berdampak pada sangat tingginya kinerja guru.

Kemampuan guru adalah potensi guru untuk menguasai, keterampilan dan perilaku yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya (Dewi dkk., 2018:153). Salah satu kemampuan yang harus dimiliki seorang guru di zaman sekarang ini ialah kreativitasnya dalam memanfaatkan media pembelajaran. Sebab manfaat dari penggunaan media pembelajaran ialah memudahkan penyampaian materi pelajaran kepada peserta didik. Melihat bahwa aspek kemampuan guru dalam memanfaatkan media pembelajaran menjadi aspek kinerja guru terendah, maka pihak sekolah maupun Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri bisa memberikan pelatihan-pelatihan untuk mengasah kreativitas guru sehingga dapat semakin meningkatkan kinerja guru.

4.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri

Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan dan menganalisis tingkat signifikansi pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri. Berdasarkan hasil penelitian yang dapat dilihat pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis yaitu motivasi kerja guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Maka hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardiana (2017), Riyadi dan Mulyapradana (2017), dan Ningsih (2017) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja guru berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja guru. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi kerja guru akan semakin tinggi pula tingkat kinerja guru.

Besaran pengaruh yang diberikan oleh variabel motivasi kerja guru terhadap variabel kinerja guru pada penelitian ini hanya sebesar 26,8%, sehingga masih ada faktor-faktor lain diluar motivasi kerja guru yang memberikan pengaruh terhadap kinerja guru yang sebesar 73,2%. Pernyataan tersebut juga sesuai dengan pendapat Mangkunegara (dalam Octavia, 2019:40) yang mengatakan bahwa faktor motivasi menjadi salah satu faktor yang memengaruhi hasil kerja atau kinerja seseorang. Dengan demikian guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki kinerja yang lebih dari sekedar rutinitasnya dalam mengajar sehingga produktivitas sekolah akan meningkat.

BAB V

PENUTUP

BAB V akan menguraikan kesimpulan dari penelitian serta saran-saran yang diberikan bagi Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri, bagi para guru, serta bagi peneliti selanjutnya.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada uraian bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

1. Motivasi kerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri dikatakan dalam kategori tinggi.
2. Kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri dikatakan dalam kategori sangat tinggi
3. Motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 26,8%, sedangkan sisanya 73,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memengaruhi kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, usulan dan saran yang ditujukan bagi Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri, bagi para guru, dan bagi peneliti selanjutnya ialah sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri

Penelitian ini secara khusus ingin menunjukkan pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, Yayasan sebagai pengelola sekolah diharapkan terus berupaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru, dengan lebih memperhatikan aspek kebutuhan fisik guru sebab dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aspek kebutuhan fisik yakni adanya tunjangan yang cukup memuaskan menjadi aspek dengan nilai rata-rata terendah.

5.2.2 Bagi Para Guru

Guru memegang peran penting dalam pencapaian tujuan pendidikan, sebab pembelajaran yang berkualitas hanya dapat diwujudkan oleh guru yang memiliki kemampuan unggul dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan kewajibannya. Oleh karena itu, seorang guru hendaknya dengan sadar selalu berusaha meningkatkan motivasi kerjanya agar terus menjadi guru yang profesional.

5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis menyadari akan ketidaksempurnaan penelitian ini, sehingga peneliti berikutnya perlu menggali lebih jauh lagi mengenai motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Selain itu, peneliti selanjutnya juga bisa menambahkan variabel lainnya yang diprediksi bisa memengaruhi kinerja guru, misalnya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, pendidikan, kompensasi, dan sebagainya sesuai dengan relevansi objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

SUMBER DOKUMEN DAN KAMUS

- Kemendikbud. (2016). *Hasil Pencarian - KBBI Daring*.
<https://kbbi.kemdikbud.go.id>
- Pemerintah Indonesia. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.

SUMBER BUKU

- Duha, T. (2020). *Motivasi Untuk Kinerja*. Penerbit Deepublish.
- Duli, N. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Deepublish.
- Hafidulloh, Iradawaty, S. N., & Mochklas, M. (2021). *Managemen Guru : Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*. Bintang Pustaka Madani.
- Husien, L. (2016). *Profesi Keguruan : Menjadi Guru Profesional*. PT.Pustaka Baru Press.
- Mumtaz, F. (2017). *Kupas Tuntas Metode Penelitian*. Pustaka Diantara.
- Octavia, S. A. (2019). *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*. Penerbit Deepublish.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru : Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV.Jejak.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scorpindo Media Pustaka.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2021). *SPSS Untuk Penelitian*. Penerbit Pustaka Baru Press.
- Suparno, P., Adi, K., Mardiatmadja, Sarkim, Darmin, M., Hadisiswoyo, Adiyanti, Harjaya, F. A. S., Ruwanto, B., Kartono, S., Widi, J. M., Pudjohartono, T. S., Priyani, R., Surani, P., Lestari, P. R. P., Wijaya, F. S., Dedi, T., Mulyatno, Nugroho, G. B., & Mailuhu, G. (2017). *Lembaga Pendidikan Katolik (Dalam Konteks Indonesia)*. PT.Kanisius.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.

Tarjo. (2019). *Metode Penelitian Sistem 3X Baca*. Penerbit Deepublish.

Taruh, F. (2020). *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)*. Penerbit Deepublish.

Uno, B. H. (2016). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. PT.Bumi Aksara.

SUMBER JURNAL

Amalda, N., & Prasajo, L. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Kedisiplinan Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(1), 11–21. <https://doi.org/10.37478/jpm.v2i2.1027>

Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02). <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>

As'ad, A. (2018). Pengaruh Perencanaan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 165–182.

Bagas, M. A. (2020). Relevansi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Motivasi Kerja Anggota Organisasi Penyuluhan Agama Islam. *Syifaul Qulub: Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam*, 1(2), 100–108. <https://doi.org/10.32505/syifaulqulub.v1i2.2244>

Dewi, R. S., Kurniaitun, T. C., & Abubakar. (2018). Kemampuan Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 150–159. <https://doi.org/10.17509/jap.v25i1.11581>

Dwiyani, D., & Sarino, A. (2018). Motivasi Kerja Guru Sebagai Determinan. *Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 3(4), 83–94.

Hamu, F. J. (2016). Strategi Mutu Pendidikan Katolik Melalui Transformasi Manajemen Kemitraan Antar Lembaga Pendidikan Katolik. *SEPAKAT (Jurnal Pastoral Kateketik)*, 2(2), 248–262.

Hazmi, N. (2019). Tugas Guru Dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal of Education*

dan Instruction, 2(1), 56–65. <https://doi.org/10.31539/joeai.v2i1.734>

Lintjewas, D., Mamentu, M., & Kawung, E. (2016). Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Publik pada Kantor Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pengelolaan Sumberdaya*, 2(22), 64–80.

Muazansyah, I. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja (Work Ability) Dan Kualitas Kerja (Work Quality) Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Didinas Sosial Kabupaten Bangkalan. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 21(1), 48. <https://doi.org/10.30649/aamama.v21i1.98>

Muhibbin, & Marfuatun. (2020). Urgensi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Dalam Mengatasi Prokrastinasi Akademik Di Kalangan Mahasiswa. *Jurnal Ilmu Kependidikan*, 15(2), 69–80. <https://doi.org/10.29408/edc.v15i2.2714>

Nugraheni, D., & Sinatra Wijaya, L. (2017). Pelaksanaan Program Internship Dalam Upaya Meningkatkan Citra Lembaga Pendidikan (Studi Kasus: Fakultas Teknologi Informasi-Universitas Kristen Satya Wacana). *Scriptura*, 7(2), 47–56. <https://doi.org/10.9744/scriptura.7.2.47-56>

Rasheed, M. I., Humayon, A. A., Awan, U., & Ahmed, A. ud D. (2016). Factors affecting teachers' motivation: An HRM challenge for public sector higher educational institutions of Pakistan (HEIs). *International Journal of Educational Management*, 30(1), 101–114. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2014-0057>

Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 106–117.

Salahuddin, Akos, M., & Hermawan, A. (2018). Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Sumber Daya Manusia Dan Sarana Prasarana Di Mtsn Banjar Selatan 2 Kota Banjarmasin. *Adiministraus - Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 2(1), 1–13.

Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan Hierarki Abraham Maslow pada prestasi kerja karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 6(1), 58. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v6i1.421>

Yuliana, A. (2018). Teori Abraham Maslow dalam Analisa Kebutuhan Pemustaka. *Libraria*, 6(2), 349–376.

SUMBER SKRIPSI

Ningsih, M. S. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung* [Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung]. <http://repository.radenintan.ac.id/2312/1/>

LAMPIRAN 1
SURAT-SURAT PENELITIAN



YAYASAN WIDYA YUWANA
SEKOLAH TINGGI KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN "WIDYA YUWANA"

Status : TERAKREDITASI "B" Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Nomor : 1151/SK/BAN-PT/Akred/S/XI/2015
Jl. Mgr. Soegijopranoto Tromolpos 13, Telp. 0351-463208, Fax. 0351-483554 e-mail:widyayuwana@gmail.com
MADIUN - 63137

No : 27/BAAK/IP/WINA/II/2022
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Penelitian Skripsi

Kepada
Yth. Kepala Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III
Kediri

Dengan hormat,

Berkaitan dengan penyusunan skripsi dari mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Davit Anggoro Putro
NPM : 182965
Semester : VII
Program/Jurusan : S1 / Ilmu Pendidikan Teologi
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri

kami memohon mahasiswa tersebut diizinkan untuk melaksanakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan kuisioner kepada Guru-Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri. Penelitian akan dilaksanakan pada 14 Februari - 13 Maret 2022.

Demikian permohonan kami, atas perhatiannya dan terkabulnya permohonan ini kami sampaikan terima kasih.

Madiun, 9 Februari 2022

Pembantu Ketua I,

Albert I Ketut Deni Wijaya, S.Pd., M.Min.

Tembusan:
1. Mahasiswa ybs



YAYASAN YOHANNES GABRIEL
AKTA NOTARIS ANITA ANGGA WIDJAJA, SH. NO. 5 TANGGAL 11 JULI 2016
SK. KEMENKUMHAM NO. AHU – 0000575AH.01.05 TAHUN 2016

PERWAKILAN III KEDIRI
Alamat : Jl. Veteran 3 Telp. (0354) 771670 Kediri 64114
e-mail: pwklkediri@gmail.com

Nomor : 311/YG/P.III/C.II/SK-2022

Hal : Ijin Penelitian

Kediri, 10 Pebruari 2022

Kepada

Yth. Bapak / Ibu Kepala Sekolah
SMP Katolik
Se Perwakilan III Kediri

Dengan hormat,

Mencukupi Permohonan Ijin Penelitian dari STKIP Widya Yuwana Madiun dengan surat no 27/BAAK/IP/WINA/II/2022 tertanggal Madiun, 9 Pebruari 2022 (copy surat terlampir) bagi mahasiswa yang identitasnya tercantum di bawah ini :



Nama : Davit Anggoro Putro
NPM : 182965
Semester : VII
Program / Jurusan : S1 / Ilmu Pendidikan Teologi

Maka dengan ini kami Ketua Perwakilan III Kediri mengijinkan penelitian tersebut.

Untuk kepentingan penelitian tersebut, maka kami mohon Bapak / Ibu Kepala Sekolah memberikan bantuan yang diperlukan mahasiswa tersebut di atas. Adapun bentuk penelitian adalah questioner untuk Para Guru.

Demikian harap menjadikan maklum, atas perhatiannya, kami sampaikan terima kasih.

Hormat Kami



R.D. Made Agustinus Hadiprasetya
Ketua

Tindakan :

1. STKIP Widya Yuwana Madiun (sebagai balasan surat).
2. Ketua Sub Perwakilan Mojokerto.
3. Ketua Sub Perwakilan Nganjuk.
4. Ketua Sub Perwakilan Jombang.
5. Ketua Sub Perwakilan Pare.
6. Arsip.



LEMBAGA PENELITIAN

SEKOLAH TINGGI KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN "WIDYA YUWANA"

Jl. Soegijopranoto (d/h Jln. Mayjend. Panjaitan) Tromolpos 13 Telp. 0351-463208, Fax. 0351-483554 e-mail:widyayuwana@gmail.com
MADIUN - 63137

SURAT TUGAS

No: 3/Lemlit/Wina/II/2022

Menindaklanjuti surat dari Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri; Tanggal 10 Februari 2022; Perihal: Ijin Penelitian, maka yang bertandatangan di bawah ini:

N a m a : Ardy Setya Nurvrita, S.S., M.Hum
NIDN : 0707068701
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian STKIP Widya Yuwana

Menugaskan mahasiswa kami dibawah ini:

N a m a : Davit Anggoro Putro
NPM : 182965
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : S1- Ilmu Pendidikan Teologi
Jenis kegiatan : Melakukan penelitian di SMPK lingkup kerja Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri.
Tema penelitian : "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Katolik Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri"

Dimohon pada saat pelaksanaan penelitian tetap memperhatikan protokol kesehatan terkait Covid-19. Demikian Surat Tugas ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Madiun, 11 Februari 2022

Yang menugaskan,

Ardya Setya Nurvrita, S.S., M.Hum

Ketua Lembaga Penelitian

LAMPIRAN 2

KISI-KISI KUESIONER DAN KUESIONER

KISI-KISI KUESIONER

PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI
SEKOLAH-SEKOLAH KATOLIK YAYASAN YOHANES GABRIEL
PERWAKILAN III KEDIRI

1. Motivasi Kerja Guru (X)

No	INDIKATOR	Nomor Butir Kuesioner	Kode
	Kebutuhan Fisik		
1.	Saya cukup merasa puas dengan gaji yang saya terima.	13	X1
2.	Saya merasa bahwa gaji yang telah saya terima cukup sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	14	X2
3.	Saya mendapatkan tunjangan yang layak dan cukup memuaskan.	15	X3
4.	Sekolah peduli dengan kesejahteraan para guru.	16	X4
5.	Sekolah memberikan jam untuk istirahat yang cukup.	17	X5
No	Kebutuhan Rasa Aman		
1.	Kondisi sekolah cukup nyaman dan membuat saya merasa aman ketika bekerja.	18	X6
2.	Saya merasa bahwa sarana dan prasarana di sekolah cukup aman dan memadai.	19	X7
3.	Saya bekerja dalam suasana kerja yang kondusif.	20	X8
4.	Sekolah mengelola keamanan dengan baik.	21	X9
No	Kebutuhan Sosial		
1.	Saya suka berinteraksi dengan rekan kerja saya.	22	X10
2.	Saya mendapatkan pengakuan dari rekan guru ketika saya berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	23	X11
3.	Saya merasa lebih dihormati oleh rekan guru ketika saya mendapatkan tanggungjawab yang lebih besar.	24	X12
No	Kebutuhan Penghargaan		
1	Pekerjaan saya dihargai karena prestasi kerja yang baik.	25	X13
2	Saya memiliki ambisi yang tinggi untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan tugas.	26	X14
3	Saya pernah mendapatkan pujian dari rekan guru ketika saya mampu menyelesaikan kerja dengan baik.	27	X15
No	Kebutuhan Aktualisasi Diri		
1.	Sekolah pernah memberikan pelatihan kepada para guru tentang perencanaan pembelajaran.	28	X16
2.	Saya merasa bahwa motivasi yang diberikan kepala sekolah kepada saya mampu membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.	29	X17

3.	Saya di sekolah mendapatkan kebebasan untuk mengembangkan keterampilan saya.	30	X18
4.	Saya di sekolah mendapatkan kebebasan untuk berpendapat dalam rapat.	31	X19
5.	Saya di sekolah mendapatkan kebebasan untuk mengekspresikan hobi saya.	32	X20
6.	Saya merasa dapat menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan oleh sekolah dengan baik.	33	X21
7.	Saya merasa bahwa saran dan kritik yang diberikan kepala sekolah kepada saya mampu membuat saya lebih maju.	34	X22

2. Kinerja Guru (Y)

No	INDIKATOR	Nomor Butir Kuesioner	Kode
	Kualitas Kerja		
1.	Saya menyusun rencana program pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku.	1	Y1
2.	Saya mengajar menggunakan sumber belajar yang sesuai dengan kurikulum.	2	Y2
3.	Saya mampu menyampaikan materi pelajaran kepada peserta didik dengan baik.	3	Y3
No	Ketepatan Waktu		
1.	Saya jarang terlambat berangkat ke sekolah.	4	Y4
2.	Saya masuk kelas untuk mengajar sesuai dengan jadwal pelajaran yang telah ditentukan.	5	Y5
3.	Saya menyelesaikan program pembelajaran sesuai dengan kalender akademik yang telah ditentukan.	6	Y6
4.	Saya melakukan penilaian hasil belajar peserta didik secara objektif dan terjadwal berdasarkan program semester.	7	Y7
No	Inisiatif		
1.	Saya menawarkan bantuan kepada rekan guru ketika ada yang mengalami kendala.	8	Y8
2.	Saya menggunakan media pembelajaran yang kreatif saat mengajar.	9	Y9
No	Kemampuan		
1.	Saat proses pembelajaran di kelas, saya mampu memimpin kelas dengan baik.	10	Y10
2.	Saya mampu menggoperasikan komputer/laptop untuk mempermudah proses pembelajaran.	11	Y11
No	Komunikasi		
1.	Saya mampu bekerja secara tim dalam kepanitiaan di sekolah.	12	Y12

KUESIONER

**PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) KATOLIK
DI YAYASAN YOHANES GABRIEL PERWAKILAN III KEDIRI**

Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu guru meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Kuesioner ini tidak berpengaruh pada penilaian kerja bapak/ibu guru. Informasi yang bapak/ibu guru berikan sangat berarti bagi penelitian ini. Atas bantuannya, saya ucapkan terimakasih.

Identitas Responden

Pada bagian ini anda cukup mengisi data pribadi anda.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
3. Usia : tahun
4. Pendidikan terakhir :
5. Tempat Kerja :
 - a. SMPK St. Yustinus de Yacobis Krian
 - b. SMPK St. Yusup Mojokerto
 - c. SMPK Wijana Jombang
 - d. SMPK Yohanes Gabriel Pare
 - e. SMPK Budi Luhur Nganjuk
6. Masa Kerja :
 - a. 1-5 tahun
 - b. 6-10 tahun
 - c. > 10 tahun

Daftar Pernyataan

Berilah tanda (√) pada pilihan pernyataan pada kolom jawaban yang sesuai dengan pendapat anda.

SS : Sangat setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menyusun rencana program pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku.					
2.	Saya mengajar menggunakan sumber belajar yang sesuai dengan kurikulum.					
3.	Saya mampu menyampaikan materi pelajaran kepada peserta didik dengan baik.					
4.	Saya jarang terlambat berangkat ke sekolah.					
5.	Saya masuk kelas untuk mengajar sesuai dengan jadwal pelajaran yang telah ditentukan.					
6.	Saya menyelesaikan program pembelajaran sesuai dengan kalender akademik yang telah ditentukan.					
7.	Saya melakukan penilaian hasil belajar peserta didik secara objektif dan terjadwal berdasarkan program semester.					
8.	Saya menawarkan bantuan kepada rekan guru ketika ada yang mengalami kendala.					
9.	Saya menggunakan media pembelajaran yang kreatif saat mengajar.					
10.	Saat proses pembelajaran di kelas, saya mampu memimpin kelas dengan baik.					
11.	Saya mampu mengoperasikan komputer/laptop untuk mempermudah proses pembelajaran.					

12.	Saya mampu bekerja secara tim dalam kepanitiaan di sekolah.					
13.	Saya cukup merasa puas dengan gaji yang saya terima.					
14.	Saya merasa bahwa gaji yang telah saya terima cukup sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
15.	Saya mendapatkan tunjangan yang layak dan cukup memuaskan.					
16.	Sekolah peduli dengan kesejahteraan para guru.					
17.	Sekolah memberikan jam untuk istirahat yang cukup.					
18.	Kondisi sekolah cukup nyaman dan membuat saya merasa aman ketika bekerja.					
19.	Saya merasa bahwa sarana dan prasarana di sekolah cukup aman dan memadai.					
20.	Saya bekerja dalam suasana kerja yang kondusif.					
21.	Sekolah mengelola keamanan dengan baik.					
22.	Saya suka berinteraksi dengan rekan kerja saya.					
23.	Saya mendapatkan pengakuan dari rekan guru ketika saya berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
24.	Saya merasa lebih dihormati oleh rekan guru ketika saya mendapatkan tanggungjawab yang lebih besar.					
25.	Pekerjaan saya dihargai karena prestasi kerja yang baik.					
26.	Saya memiliki ambisi yang tinggi untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan tugas.					
27.	Saya pernah mendapatkan pujian dari rekan guru ketika saya mampu menyelesaikan kerja dengan baik.					
28.	Sekolah pernah memberikan pelatihan kepada para guru tentang perencanaan pembelajaran.					

29.	Saya merasa bahwa motivasi yang diberikan kepala sekolah kepada saya mampu membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.					
30.	Saya di sekolah mendapatkan kebebasan untuk mengembangkan keterampilan saya.					
31.	Saya di sekolah mendapatkan kebebasan untuk berpendapat dalam rapat.					
32.	Saya di sekolah mendapatkan kebebasan untuk mengekspresikan hobi saya.					
33.	Saya merasa dapat menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan oleh sekolah dengan baik.					
34.	Saya merasa bahwa saran dan kritik yang diberikan kepala sekolah kepada saya mampu membuat saya lebih maju.					

Demikian kuesioner penelitian ini, untuk waktu dan kesediaannya, saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya karena telah berkenan membantu saya dalam penelitian ini.

LAMPIRAN 3
KARAKTERISTIK RESPONDEN

Karakteristik Responden

No	Usia			Jenis Kelamin		Pendidikan Terakhir	
	20-29 th	30-29 th	≥ 40 th	Laki-Laki	Perempuan	Strata 1	Strata 2
1		1		1		1	
2	1			1		1	
3	1				1	1	
4		1		1		1	
5		1		1		1	
6	1				1	1	
7	1				1	1	
8		1			1	1	
9			1	1		1	
10			1		1	1	
11	1			1		1	
12		1			1	1	
13			1		1	1	
14			1		1	1	
15			1		1	1	
16			1	1		1	
17			1		1	1	
18		1			1	1	
19			1	1			1
20	1				1	1	
21	1				1	1	
22		1			1	1	
23	1				1	1	
24			1	1			1
25		1			1		1
26	1				1	1	
27		1			1	1	
28			1	1		1	
29		1		1		1	
30		1			1	1	
31	1			1		1	
32		1		1		1	
33			1	1		1	
34		1			1	1	
35	1				1	1	
36			1		1		1
37			1		1		1
38	1				1	1	

39	1				1	1	
40		1		1		1	
41			1	1		1	
42		1		1		1	
43	1			1		1	
44	1				1	1	
45			1		1	1	
46	1			1		1	
47			1	1			1
48			1		1	1	
49		1			1	1	
50			1		1	1	
51			1	1		1	
52			1	1		1	
53	1			1		1	
54			1		1	1	
55			1	1			1
56			1		1	1	
57	1				1		1
58			1		1		1
Tot	18	16	24	24	34	49	9
%	31	28	41	41	59	84	16

Karakteristik Responden

Tempat Kerja					Masa Kerja		
Krian	Mojokerto	Jombang	Pare	Nganjuk	1-5 th	6-10 th	> 10 th
		1				1	
		1				1	
		1			1		
		1			1		
		1			1		
		1			1		
		1			1		
		1				1	
				1	1		
				1			1
				1	1		
				1			1
				1		1	
				1	1		
				1		1	
				1			1
				1		1	
			1				1
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1				1
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	
			1		1		
			1			1	
			1			1	

	1				1		
	1						1
	1						1
	1				1		
	1				1		
1					1		
1							1
1					1		
1							1
1							1
1							1
1							1
1							1
1							1
1							1
1					1		
1						1	
1							1
1							1
1					1		
1							1
15	10	8	15	10	24	13	21
26	17	14	26	17	41	23	36

LAMPIRAN 4
HASIL JAWABAN RESPONDEN

MOTIVASI KERJA GURU																		
No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5
4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
7	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5
8	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4
11	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
12	3	3	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	3	3	4	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4
17	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5
18	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
19	1	1	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3
20	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
21	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
22	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3
23	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
24	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	2	3	5
26	3	3	2	3	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	2	4	4
27	4	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4
28	4	3	2	3	3	3	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3
29	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
30	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
31	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4
32	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
33	3	3	2	3	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	2	4	4
34	4	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4
35	4	2	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
36	3	3	3	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	5	5
37	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	2	4	2	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
39	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	5	5
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
42	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5

43	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3
47	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4
54	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
55	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4
56	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	2	4	4	4	5	5	4
57	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3
58	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5

				Total	KINERJA GURU											Total	
X19	X20	X21	X22		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11		Y12
4	4	4	4	87	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50
4	4	4	4	85	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	46
4	4	5	4	97	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	55
4	3	4	4	82	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	53
4	4	4	4	88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	105	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
5	4	4	4	85	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	57
4	3	3	5	86	4	5	5	3	5	4	3	5	3	4	4	5	50
4	4	4	4	89	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	4	5	88	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	54
4	4	4	4	85	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	56
4	4	5	5	91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	87	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	54
4	4	4	4	88	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
5	5	5	5	94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	58
4	4	4	5	88	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	54
5	4	4	5	98	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	56
5	4	3	2	78	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	50
4	4	5	4	79	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
5	5	5	5	103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	3	3	4	75	4	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	51
5	5	5	5	101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	100	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	50
5	5	5	5	92	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	48
5	3	4	5	85	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	51
5	4	4	5	87	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	52
3	3	4	4	73	5	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	4	54
4	4	3	4	77	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	48
4	3	4	4	82	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	46
5	4	4	4	86	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	51
5	4	3	2	78	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	50
5	3	4	5	85	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	51
4	4	4	5	85	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	46
5	5	4	5	94	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	47
4	5	4	5	89	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	52
5	4	4	4	81	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	53
4	4	4	4	89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
5	4	4	5	91	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	54
4	4	4	4	88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	4	5	93	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	52

4	4	4	4	80	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	52
4	4	4	4	89	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	51
4	4	4	4	88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	3	4	71	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	42
5	5	4	4	97	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	4	4	4	88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	4	4	87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	83	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
4	3	3	4	78	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	57
4	3	4	5	83	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	57
4	4	4	4	89	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	51
4	4	4	4	86	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	55
4	3	4	4	80	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	45
5	4	5	5	90	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	55

LAMPIRAN 5
UJI KUALITAS DATA

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

N		%	
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Varianceif Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	83,74	47,213	,405	,876
X2	83,93	47,890	,363	,877
X3	83,97	48,806	,234	,882
X4	83,55	48,006	,449	,874
X5	83,48	47,307	,493	,872
X6	83,22	48,949	,412	,875
X7	83,38	48,661	,419	,875
X8	83,31	47,235	,519	,872
X9	83,17	47,303	,670	,869
X10	82,97	49,613	,297	,878
X11	83,33	49,242	,351	,876
X12	83,66	45,633	,545	,871
X13	83,40	46,489	,630	,868
X14	83,60	49,051	,280	,879
X15	83,45	47,515	,518	,872
X16	83,36	48,165	,272	,882
X17	83,21	46,728	,605	,869
X18	83,17	45,514	,781	,864
X19	83,02	47,982	,479	,873
X20	83,34	45,668	,681	,866
X21	83,29	46,562	,663	,868
X22	83,05	47,243	,472	,873

Reliability

Scale: ALL VARIABLES Case Processing Summary

N		%	
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

b.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,872	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	47,48	15,973	,641	,857
Y2	47,48	15,903	,658	,856
Y3	47,62	16,099	,642	,857
Y4	47,90	16,936	,385	,872
Y5	47,40	16,349	,513	,865
Y6	47,74	15,774	,701	,854
Y7	47,69	14,955	,733	,850
Y8	47,66	16,335	,480	,867
Y9	47,93	16,276	,501	,866
Y10	47,59	16,142	,617	,859
Y11	47,55	17,059	,353	,874
Y12	47,59	16,177	,528	,864

LAMPIRAN 6
UJI ASUMSI KLASIK

NPAR TESTS

/K-S (NORMAL) =RES_1

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,90916707
Most Extreme Differences	Absolute	,101
	Positive	,101
	Negative	-,063
Test Statistic		,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja Guru	Between	(Combined)	675,009	26	25,962	1,968	,036
	Groups	Linearity	212,881	1	212,881	16,138	,000
		Deviation from Linearity	462,128	25	18,485	1,401	,185
	Within Groups		408,922	31	13,191		
	Total		1083,931	57			

LAMPIRAN 7
UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja Guru ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,443 ^a	,196	,182	3,944

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212,881	1	212,881	13,686	,000 ^b
	Residual	871,050	56	15,554		
	Total	1083,931	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,535	6,355		4,490	,000
	Motivasi Kerja Guru	,268	,072	,443	3,699	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

LAMPIRAN 8
DISTRIBUSI NILAI TABEL r DAN t

Distribusi r Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468

Distribusi t Tabel

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