

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU**

(Studi Kasus Pada Guru-guru Yayasan IBA Palembang

Tingkat SMP dan SMA)



**Skripsi Oleh :**

**KHOIRUNNISA**

**01011181621051**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**  
**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU (STUDI**  
**KASUS PADA GURU-GURU YAYASAN IBA PALEMBANG**  
**TINGKAT SMP DAN SMA)**

Disusun oleh :

Nama : Khoirunnisa

NIM : 01011181621051

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif


Tanggal persetujuan

Tanggal

Dosen Pembimbing

Ketua


9 September 2020

  
Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M  
NIP. 195607011985031003

Tanggal

Anggota

12 September 2020

  
Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU (STUDI  
KASUS PADA GURU-GURU YAYASAN IBA PALEMBANG  
TINGKAT SMP DAN SMA)**

Disusun Oleh :

Nama : Khoirunnisa

NIM : 01011181621051

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 4 November 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif  
Indralaya, 4 November 2020

**Ketua**



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M  
NIP. 195607011985031003

**Anggota**



Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

**Anggota**



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si  
NIP. 196610221992032002

Mengetahui,

**Ketua Jurusan Manajemen**



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Khoirunnisa

NIM : 01011181621051

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi saya yang berjudul :

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Guru-Guru Yayasan IBA Palembang Tingkat SMP Dan SMA)**

Pembimbing :

Ketua : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

Anggota : Wita Farla WK, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 4 November 2020

adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, maka saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Indralaya, 2020

Pembuat Pernyataan,



Khoirunnisa  
01011181621051

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*"Selama kamu bekerja keras, kamu akan sukses. Maju terus!!"*

*(LAY EXO)*

*"Bekerja keraslah sampai idolamu menjadi sainganmu"*

*(G-Dragon)*

*"Orang yang mempunyai tujuan pasti bisa mencapai banyak hal"*

*(Itaewon Class)*

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- ❖ Universitas Sriwijaya
- ❖ Kedua orang tua ku tercinta
- ❖ Seluruh keluarga besarku
- ❖ Adik kandungku tersayang
- ❖ Sahabat dan teman terdekatku
  - ❖ Para Dosen FE UNSRI
  - ❖ Almamaterku

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT. atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Guru-guru Yayasan IBA Palembang Tingkat SMP dan SMA)**

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Ekonomi program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa penulisan ini masih banyak terdapat kesalahan dan masih jauh dari kesempurnaan. Atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan skripsi ini, penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini.

Demikian skripsi ini dibuat, penulis mengucapkan terima kasih atas upaya dan kerja sama semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga amal ibadah yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Indralaya,  
Penulis,

2020



Khoirunnisa

01011181621051

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Penulis panjatkan rasa syukur yang tiada hentinya kepada **Allah SWT.** karena berkat nikmat kesehatan, kesempatan, iman dan keteguhan hati dari-Nya lah penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar.
2. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E** selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. **Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. **Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. **Dr. Kemas M Husni Thamrin, S.E., M.M** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. **Drs. Yuliansyah M Diah, M.M dan Wita Farla WK, S.E., M.M** selaku Dosen Pembimbing Skripsi ini yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing serta memberikan saran dan kritik dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga kesehatan serta keberkahan selalu diberikan Allah SWT. Aamiin.

7. **Dr. Hj. Zunaidah, M.Si** selaku Dosen Penguji yang telah meluangkan waktu membimbing penulis dengan memberikan kritik dan saran untuk membangun skripsi ini.
8. **Aslamia Rosa, S.E., M.Si** selaku dosen Pembimbing Akademik penulis selama menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. **Kepada seluruh Bapak/Ibu Dosen dan pegawai Fakultas Ekonomi** khususnya Jurusan Manajemen, yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya selama menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
10. **Kedua orang tua tercinta dan keluarga besar** yang telah memberikan segala bentuk dukungan dan doa serta menjadi sumber kekuatan untuk penulis, memberikan semua yang terbaik untuk proses perkuliahan penulis, sehingga penulis bisa berada dititik ini. Semoga ibu, bapak, nenek, kakek, oom dan tante selalu diberikan kesehatan dan semoga surga tertinggi untuk kalian.
11. **Yayasan IBA Palembang terutama pada tingkat SMP dan SMA,** terimakasih banyak kepada guru-guru yang ada di sekolah tersebut telah mengizinkan untuk melakukan penelitian di sekolah tersebut serta telah memberikan kerjasama dalam penelitian ini.
12. **Teman dekatku,** Prandeo Regawa atas waktu, dukungan, motivasi, bantuan dan tenaganya kepada penulis. Terimakasih sudah mendoakan dan



memberikan semangat dengan sangat menyenangkan tanpa stress dalam proses pembuatan skripsi.

13. **Teman seperjuangan masa kuliah sekaligus sahabat tercinta** “Lambe Turah” Lency, Dwik, Hana, Audina dan Dayat. Terimakasih telah membuat hari-hari penulis menyenangkan, telah menjadi teman PP dan sahabatku di Kampus yang selalu memberikan bantuan, dukungan, motivasi dan mendoakan penulis selama masa perkuliahan hingga sekarang penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
14. **Idolaku, EXO, NCT, TREASURE, STRAY KIDS, BLACKPINK, Park Seo Joon, Ji Chang Wook, Lee Min Ho dll**, terimakasih telah memberikan hiburan dan menemani hari-hari penulis selama proses pembuatan skripsi ini dengan menyajikan lagu, music video dan drama yang menyenangkan.
15. Teman seperjuanganku seluruh mahasiswa/i Manajemen angkatan 2016 kampus Inderalaya yang telah bersama-sama menjalani masa perkuliahan. Sukses dan bahagia untuk kita semua.
16. Semua pihak yang telah membantu, yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca sekalian, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terimakasih.

Indralaya,

2020

Penulis,



Khoirunnisa

01011181621051

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU (Studi Kasus Pada Guru-guru Yayasan IBA Palembang Tingkat SMP dan SMA)**

Oleh:

**Khoirunnisa**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Yayasan IBA Palembang Tingkat SMP dan SMA. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dengan jumlah 37 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling sensus. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas menggunakan *Correlation Matrix*. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dengan kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi, sedangkan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja guru ditunjukkan dengan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan IBA Palembang Tingkat SMP dan SMA.

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

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON TEACHER PERFORMANCE (Case Studies on IBA Palembang Foundation Teachers Middle and High School Levels)***

**By :**

**Khoirunnisa; Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M; Wita Farla WK, S.E., M.M**

*This study intend to determine the effect of work motivation on teachers performancesat the IBA Palembang Foundation Middle and High school levels. The population in this study were all teachers with a total of 37 people. This research uses census sampling technique. The data collection tool used was a questionnaire. The questionnaire was tested using validity and reliability tests. The validity test used Correlation Matrix. While the reliability test used Alpha Cronbach technique. The analysis technique used is simple linear regression analysis. Indicators used to measure work motivation with the need for achievement, the need for power and the need for affiliation, while the indicators used to measure teacher performance are indicated by the quality of work, punctuality, initiative, skills and communication. The results showed that the work motivation variable had a positive and significant effect on teacher performance at the IBA Palembang Foundation Middle and high school levels*

***Keyword : Work motivation, teacher performance***

## SURAT PERNYATAAN

Kami Dosen Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa Abstrak skripsi dari mahasiswa :

Nama : Khoirunnisa  
NIM : 01011181621051  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Guru-Guru Yayasan IBA Palembang Tingkat SMP dan SMA)**

Telah kami periksa cara penulisan, *grammar* maupun susunan *tenses* dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

#### **Pembimbing I**



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M  
NIP. 195607011985031003

#### **Pembimbing II**



Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,  
**Ketua Jurusan Manajemen**



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

## RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Khoirunnisa  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang/17 Juli 1998  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah : Jl. Bambang Utoyo Lr. Sahabat No. 31 RT.11  
RW.02, 3 Ilir, Ilir Timur II, Kota Palembang  
Alamat Email : [pcynisa31@gmail.com](mailto:pcynisa31@gmail.com)  
Pendidikan Formal  
SD : SD Muhammadiyah 10 Palembang  
SMP : SMPN 8 Palembang  
SMA : SMA IBA Palembang  
S-1 : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Sriwijaya (2020)



## DAFTAR ISI

|   | <b>Halaman</b> |
|---|----------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                            | <b>i</b>       |
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....</b>    | <b>ii</b>      |
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>               | <b>iii</b>     |
| <b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....</b> | <b>iv</b>      |
| <b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>                    | <b>v</b>       |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                            | <b>vi</b>      |
| <b>UCAPAN TERIMAKASIH.....</b>                        | <b>vii</b>     |
| <b>ABSTRAK.....</b>                                   | <b>x</b>       |
| <b>ABSTRACT .....</b>                                 | <b>xi</b>      |
| <b>SURAT PERNYATAAN .....</b>                         | <b>xii</b>     |
| <b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>                      | <b>xiii</b>    |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                | <b>xiv</b>     |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                             | <b>xvii</b>    |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                             | <b>xviii</b>   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                          | <b>xix</b>     |
| <br>  |                |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                        | <b>1</b>       |
| 1.1 Latar Belakang.....                               | 1              |
| 1.2 Rumusan Masalah.....                              | 11             |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                           | 11             |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....                          | 11             |
| 1.4.1 Manfaat Teoretis.....                           | 11             |
| 1.4.2 Manfaat Praktis.....                            | 11             |
| <br>  |                |
| <b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....</b>                  | <b>13</b>      |
| 2.1 Motivasi Kerja .....                              | 13             |
| 2.1.1 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....   | 14             |

|  |           |
|--|-----------|
| 2.1.2 Tujuan Pemberian Motivasi .....                  | 16        |
| 2.1.3 Teori Motivasi .....                             | 17        |
| 2.1.4 Proses Motivasi.....                             | 21        |
| 2.2 Kinerja.....                                       | 22        |
| 2.2.1 Kinerja Guru.....                                | 23        |
| 2.2.2 Indikator Kinerja Guru.....                      | 25        |
| 2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....       | 25        |
| 2.3 Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Guru .....     | 26        |
| 2.4 Penelitian Terdahulu .....                         | 27        |
| 2.5 Kerangka Konseptual.....                           | 32        |
| 2.6 Hipotesis.....                                     | 32        |
| <br>   |           |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                 | <b>33</b> |
| 3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....                     | 33        |
| 3.2 Rancangan Penelitian.....                          | 33        |
| 3.3 Jenis dan Sumber Data.....                         | 34        |
| 3.3.1 Jenis Data .....                                 | 34        |
| 3.3.2 Sumber Data.....                                 | 34        |
| 3.4 Populasi dan Sampel .....                          | 35        |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data .....                      | 35        |
| 3.5.1 Kuesioner .....                                  | 35        |
| 3.6 Uji Instrumen.....                                 | 36        |
| 3.6.1 Uji Validitas .....                              | 36        |
| 3.6.2 Uji Reliabilitas.....                            | 36        |
| 3.7 Teknik Analisis Data.....                          | 37        |
| 3.7.1 Analisis Regresi Linier Sederana.....            | 37        |
| 3.7.2 Koefisien Korelasi (r) .....                     | 37        |
| 3.7.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....            | 38        |
| 3.7.4 Uji t .....                                      | 38        |
| 3.8 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel ..... | 39        |
| 3.8.1 Definisi Operasional .....                       | 39        |

|  |           |
|--|-----------|
| 3.8.2 Pengukuran Variabel.....   | 42        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>                                   | <b>43</b> |
| 4.1 Hasil Penelitian.....  | 43        |
| 4.1.1 Deskripsi Profil Responden.....  | 43        |
| 4.1.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                                    | 43        |
| 4.1.1.2 Responden Berdasarkan Usia .....   | 44        |
| 4.1.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan .....                                       | 44        |
| 4.1.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....  | 45        |
| 4.1.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....                                   | 46        |
| 4.1.2.1 Deskripsi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X) ...                          | 46        |
| 4.1.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y) .....                          | 49        |
| 4.1.3 Uji Instrumen Penelitian .....   | 54        |
| 4.1.3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian .....                               | 54        |
| 4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....                            | 56        |
| 4.1.4 Hasil Teknik Analisis Data .....   | 57        |
| 4.1.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....                                | 57        |
| 4.1.4.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien<br>Determinasi ( $R^2$ ) ..... | 58        |
| 4.1.5 Hasil Uji Hipotesis.....   | 59        |
| 4.1.5.1 Hasil Uji t.....   | 59        |
| 4.2 Pembahasan dan Hasil Penelitian .....  | 60        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>   | <b>64</b> |
| 5.1 Kesimpulan.....  | 64        |
| 5.2 Saran.....   | 64        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>   | <b>66</b> |
| <b>LAMPIRAN .....</b>  | <b>70</b> |



## DAFTAR TABEL

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| Tabel 1.1 Rekapitulasi Ketidakhadiran Guru Yayasan IBA Palembang .....   | 7              |
| Tabel 1.2 Daftar Penerimaan Siswa Baru Tahun 2016-2019 .....   | 8              |
| Tabel 1.3 Hasil UN Siswa/I SMP Perguruan Yayasan IBA.....  | 9              |
| Tabel 1.4 Hasil UN Siswa/I SMA Perguruan Yayasan IBA.....  | 10             |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....  | 28             |
| Tabel 3.1 Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....   | 38             |
| Tabel 3.2 Operasional Variabel .....   | 40             |
| Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert .....   | 42             |
| Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....   | 43             |
| Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia .....  | 44             |
| Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....   | 44             |
| Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja .....  | 45             |
| Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel<br>Motivasi Kerja Dimensi Kebutuhan Prestasi .....  | 46             |
| Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel<br>Motivasi Kerja Dimensi Kebutuhan Kekuasaan ..... | 47             |
| Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel<br>Motivasi Kerja Dimensi Kebutuhan Afiliasi.....   | 48             |
| Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel<br>Kinerja Guru Dimensi Kualitas Hasil Kerja .....  | 49             |
| Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel<br>Kinerja Guru Dimensi Ketepatan Waktu .....       | 50             |
| Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel<br>Kinerja Guru Dimensi Inisiatif.....             | 51             |
| Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel<br>Kinerja Guru Dimensi Kemampuan .....            | 52             |
| Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel<br>Kinerja Guru Dimensi Komunikasi.....            | 53             |

|  |    |
|--|----|
| Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X) .....           | 55 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y) .....             | 55 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian .....      | 56 |
| Tabel 4.16 Hasil Regresi Linier Sederhana.....                             | 57 |
| Tabel 4.17 Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )..... | 58 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji t.....  | 59 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                     | <b>Halaman</b> |
|-------------------------------------|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual..... | 32             |

## DAFTAR LAMPIRAN

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| Lampiran 1 Kuesioner.....                        | 70             |
| Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data Penelitian..... | 74             |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi kemajuan dan perkembangan sebuah perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia dapat meningkatkan keberhasilan dan pencapaian tujuan bagi perusahaan atau organisasi maupun sekolah. Berkembangnya sebuah perusahaan sangat bergantung pada kinerja atau produktivitas karyawan. Apabila perusahaan atau organisasi dapat meningkatkan kemajuan dan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka perusahaan tersebut dapat dikatakan efektif. Karyawan harus bisa membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan, yaitu dengan peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan yang diharapkan dalam periode tertentu. Menurut Hasibuan (2014:134) mengatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pengukuran kinerja memang diperlukan bagi semua orang untuk mempengaruhi organisasi atau perusahaan agar mencapai keberhasilan. Kinerja juga merupakan bagaimana proses pekerjaan tersebut dijalankan.

Guru merupakan seorang tenaga pendidik profesional yang membimbing, mendidik, memberikan ilmu dan penilaian serta melakukan evaluasi kepada para murid untuk menciptakan alumni yang diharapkan. Dalam menunjang kegiatan guru di sekolah diperlukannya suasana sekolah yang kondusif dan hubungan yang baik antara kepala sekolah, administrasi, guru dan siswa, serta hubungan yang baik antara sekolah dengan orangtua murid. Untuk itu diperlukannya peningkatan pada kinerja guru.

Kinerja guru sangat penting untuk ditingkatkan karena mengingat tantangan dunia pendidikan untuk melahirkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era globalisasi yang semakin ketat. Kinerja guru merupakan faktor penting dalam pelaksanaan tugas sebagai pendidik. Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan (Jasmani & Mustofa, 2013:156). Kinerja guru dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas guru dalam melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM).

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal guru terdapat dalam diri guru sendiri untuk mempengaruhi kinerjanya, seperti kemampuan, persepsi, keterampilan, motivasi, kepribadian dan pengalaman. Sedangkan untuk faktor eksternal terdapat dari luar guru yang mempengaruhi kinerjanya seperti gaji, lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, dan sarana prasarana. Dalam meningkatkan kualitas dan kinerja guru agar sekolah dapat mencapai tujuannya, diperlukan motivasi bagi guru-guru yang mengajar.

Motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang mendorong semangat seseorang untuk mencapai tujuan dan keinginannya. Tingkat motivasi kerja seseorang berbeda-beda, sesuai dengan kemauan dan usaha dalam diri seseorang untuk melakukan suatu hal yang diinginkannya. Motivasi kerja merupakan tenaga atau daya yang ada dalam diri seseorang untuk menjadi lebih baik ke arah tujuan tertentu yang disadari ataupun tidak disadari.

Pendapat Mulyasa (2013:120) para pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang positif, pegawai akan menambah perhatian, mempunyai minat dan ingin ikut serta dalam suatu kegiatan. Masih banyak guru dalam mengajar kurang termotivasi, sehingga akan berdampak pada menurunnya produktivitas atau kinerja guru dan akan mempengaruhi prestasi siswa. Untuk itu diperlukannya motivasi terhadap guru. Kinerja guru akan meningkat apabila terpenuhinya semua keinginan atau kebutuhan dan harapan guru maka akan mendapatkan kepuasan.

Motivasi kerja tidak dapat diamati secara langsung, namun dapat diinterpretasikan melalui tingkah lakunya (Uno, 2010:3). Dilihat dari tingkah laku ini berupa tindakan dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi kerja tiap guru pasti berbeda-beda, ada yang mempunyai motivasi yang tinggi dan ada yang rendah, semua itu akan berpengaruh terhadap hasil dari kinerja guru. Apabila guru memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, tentu saja dalam pekerjaannya akan terdorong untuk menjalankan pekerjaan dengan sebaik mungkin secara efisien dan efektif.

Tujuan motivasi kerja bagi seorang guru adalah dapat menggerakkan dan mengarahkan para murid agar timbul kemauan, keinginan dan usaha murid tersebut untuk meningkatkan prestasi belajar dan tercapainya tujuan pendidikan. Untuk motivasi itu sendiri dapat diberikan antara sesama guru yang saling memotivasi atau dapat diberikan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin dalam mengelola pendidikan yang membawa dan menentukan arah dari sekolah yang dipimpinnya dan juga fasilitas sekolah yang ada. Peran kepala sekolah juga penting dalam memotivasi para guru dalam pembelajaran dan pelaksanaan tugasnya untuk meningkatkan kinerja dan mencapai kepuasan. Apabila tidak adanya motivasi kerja dalam diri seorang guru, maka akan terjadi hal sebagai berikut :

- a. Merosotnya prestasi kerja
- b. Menurunnya semangat dan gairah kerja
- c. Sering terjadi kesalahan yang diperbuat
- d. Tidak bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya
- e. Selalu merasa tidak puas
- f. Karena tidak semangat dalam bekerja, maka akan terlambat datang ke sekolah
- g. Tingkat kehadiran yang rendah

Yayasan IBA berlokasi di Jalan Mayor Ruslan Palembang dan disahkan pada tanggal 1 September 1959 yang didirikan oleh Bapak H.Bajumi Wahab. Yayasan IBA memiliki tingkatan pendidikan mulai dari TK, SD, SMP, SMA dan Perguruan Tinggi. Dipilihnya Yayasan IBA Palembang dimulai dari SMP dan



SMA dikarenakan guru-guru yang mengajar di Yayasan tersebut masih banyak memiliki kinerja yang rendah. SMP dan SMA IBA berdiri di tahun yang sama yaitu pada tahun 1969. Faktor yang menyebabkan kinerja rendah bermacam-macam salah satunya, yaitu motivasi kerja guru.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 22 Agustus 2019 dengan Kepala Sekolah SMA IBA Palembang yang bernama Ibu Sri Hayati, M.Pd bahwa sekolah sudah memiliki guru yang kompeten. Namun kadangkala terjadi penurunan kinerja guru dikarenakan menurunnya motivasi kerja yang kadang berubah-ubah sesuai kondisi guru. Peran Kepala Sekolah dalam memotivasi para guru sudah sering dilakukan dan ada beberapa guru yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik. Semua guru cukup mampu menyelesaikan materi pelajaran dan bertanggung jawab terhadap tugasnya tetapi masih perlu ditingkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan sekolah salah satunya menyiapkan lulusan terbaik yang mampu bersaing di perguruan tinggi dan bursa kerja. Adapun beberapa masalah seperti, beban kerja yang dimiliki oleh masing-masing guru terkadang tidak terealisasi dengan baik, terbatasnya fasilitas seperti proyektor yang harus bergantian dalam penggunaannya mengingat pergantian kurikulum baru yang mengharuskan pemakaian proyektor dalam pembelajaran dapat mempengaruhi motivasi guru dalam mengajar.

Informasi yang didapat melalui wawancara pada tanggal 4 November 2019 bersama guru SMP IBA yang bernama Ibu Desi Wulandari, S.Pd tersebut bahwa kinerja guru masih belum maksimal. Terdapat beberapa guru yang belum memenuhi dalam merencanakan program semester dengan baik, belum mampu

mengelola kelas dengan baik. Melakukan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) dengan menggunakan metode pembelajaran yang tidak bervariasi mengakibatkan siswa menjadi malas atau bosan dalam mempelajari materi. Maka dari itu para guru dalam meningkatkan motivasi sendiri mempunyai cara masing-masing, seperti tidak menunda penyerahan nilai kepada walikelas atau tidak menunda pekerjaan, mempunyai target atau rencana dalam mengajar dan berhubungan yang baik kepada rekan kerja untuk bertukar cerita tentang masalah yang membuat tidak bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan promosi jabatan yang diberikan sudah dilaksanakan, namun untuk kenaikan jabatan yang dipromosikan masih tergantung pada yang dibutuhkan saja. Apabila kepala sekolah harus pensiun atau mengalami suatu permasalahan yang serius dan harus dikeluarkan, maka dibutuhkan perekrutan kepala sekolah yang baru, untuk itu baru diadakan promosi jabatan tingkat kepala sekolah. Sehingga apabila kinerja kepala sekolah saat ini masih berjalan baik, maka kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi bagi seorang guru akan sangat kecil dan mengakibatkan berkurangnya motivasi guru. Sekolah selalu berusaha untuk menunjang kegiatan guru seperti, menciptakan suasana sekolah yang kondusif dan lingkungan yang aman serta nyaman agar semangat dalam mengajar dan mempunyai hubungan yang baik antar unsur-unsur yang ada di sekolah antara lain kepala sekolah, guru, tenaga administrasi dan siswa. Serta hubungan baik antar unsur yang ada di luar sekolah dengan orangtua murid/masyarakat.

Yayasan IBA Palembang kurangnya motivasi yang dimiliki oleh guru akan menyebabkan pencapaian kinerja yang belum maksimal. Sesuai hasil wawancara pada kedua sekolah terdapat beberapa masalah yang ditemui diantaranya kinerja guru yang belum optimal dapat dilihat pada tingkat absensi rekapitulasi guru. Hal ini menandakan bahwa motivasi guru dalam mengajar masih rendah sehingga kinerjanya belum maksimal dan dalam menjalankan tugasnya tidak efektif.

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Ketidakhadiran Guru Yayasan IBA Palembang Tingkat SMP dan SMA Pada Bulan Januari-Desember 2019**

| <b>Bulan</b> | <b>SMP (%)</b> | <b>SMA (%)</b> |
|--------------|----------------|----------------|
| Januari      | 3,2            | 2,1            |
| Februari     | 2,1            | 4,5            |
| Maret        | 2,3            | 9,9            |
| April        | 4,7            | 5,8            |
| Mei          | 2,8            | 3,7            |
| Juni         | 0              | 4,0            |
| Juli         | 2,2            | 4,1            |
| Agustus      | 4,9            | 12,1           |
| September    | 2,3            | 7,7            |
| Oktober      | 0              | 6,5            |
| November     | 4,7            | 6,4            |
| Desember     | 3,9            | 11,3           |

*Sumber: Tata Usaha SMP dan SMA IBA Palembang Tahun 2019*

Berdasarkan data tabel 1.1 dapat dilihat bahwa ketidakhadiran guru di Yayasan IBA Palembang tingkat SMP dan SMA mengalami fluktuasi pada setiap bulannya. Jika dilihat ketidakhadiran guru tertinggi tingkat SMP dan SMA terjadi pada bulan yang sama, yaitu pada bulan Agustus sebesar 4,9% dan 12,1%.

Apabila dibandingkan tingkat ketidakhadiran SMA lebih tinggi dibandingkan dengan SMP.

Ketidakhadiran guru akan berakibat pada berkurangnya waktu belajar siswa sehingga membuat keadaan kelas tidak kondusif dan banyak siswa yang berkeliaran di lingkungan sekolah, menurunnya tingkat prestasi dan pemahaman siswa serta ketidakhadiran guru menyebabkan citra sekolah yang negatif di mata masyarakat maupun orangtua wali siswa. Menurunnya kinerja tersebut harus segera diatasi untuk menjaga mutu pembelajaran. Dengan motivasi kerja guru akan betah dalam mengajar dan berkurangnya terjadi pergantian guru karena pindah kerja di tempat lain. Selain itu dapat dilihat jumlah penerimaan siswa pada SMP dan SMA Yayasan IBA Palembang.

**Tabel 1.2 Daftar Penerimaan Siswa Baru Yayasan IBA Palembang Tingkat SMP dan SMA Tahun 2016-2019**

| <b>Tahun</b> | <b>SMP (Orang)</b> | <b>SMA (Orang)</b> |
|--------------|--------------------|--------------------|
| 2016/2017    | 84                 | 81                 |
| 2017/2018    | 114                | 74                 |
| 2018/2019    | 64                 | 63                 |
| <b>Total</b> | <b>262</b>         | <b>218</b>         |

*Sumber : Tata Usaha SMP dan SMA IBA Palembang Tahun 2019*

Berdasarkan data tabel 1.2 terdapat daftar penerimaan siswa baru dalam 3 tahun terakhir yang menunjukkan terjadinya penurunan untuk SMA IBA, sedangkan untuk SMP IBA terjadi kenaikan yang cukup tinggi pada tahun 2017/2018. Dikarenakannya jumlah siswa yang diajar semakin sedikit, terkadang

membuat guru kurang semangat dalam mengajar dan pelaksanaan tugasnya menjadi tidak efektif.

Salah satu indikator suatu sekolah dianggap sudah berhasil adalah dengan perolehan nilai UN yang tinggi dan tingkat kelulusan yang maksimal. Sekolah yang perolehan nilai Ujian Nasionalnya tinggi dan tingkat kelulusan setiap tahun 100% dianggap sudah berhasil dan akan mendapatkan kepercayaan dari orangtua murid/masyarakat, sehingga sekolah dapat meningkatkan pendaftar yang akan bersekolah di Yayasan IBA Palembang.

**Tabel 1.3 Rata-rata Hasil UN Siswa/i SMP Perguruan Yayasan IBA  
Palembang**

| No | Mata Pelajaran   | 2016/2017 | 2017/2018 | 2018/2019 |
|----|------------------|-----------|-----------|-----------|
| 1  | Bahasa Indonesia | 50,38     | 61,34     | 60,67     |
| 2  | Bahasa Inggris   | 40,43     | 45,85     | 45,72     |
| 3  | Matematika       | 35,95     | 38,05     | 38,26     |
| 4  | IPA              | 38,45     | 41,40     | 44,15     |

*Sumber : Tata Usaha SMP IBA Palembang Tahun 2019*

Berdasarkan dari tabel 1.3 diatas rata-rata hasil UN mengalami fluktuasi setiap tahunnya, yaitu pada tahun 2016/2017 hingga 2018/2019.

**Tabel 1.4 Rata-rata Hasil UN Siswa/i SMA Perguruan Yayasan IBA  
Palembang**

| Mata Pelajaran | IPA       |           |           | Mata Pelajaran | IPS       |           |           |
|----------------|-----------|-----------|-----------|----------------|-----------|-----------|-----------|
|                | 2016/2017 | 2017/2018 | 2018/2019 |                | 2016/2017 | 2017/2018 | 2018/2019 |
| B. Indonesia   | 76,51     | 70,85     | 71,62     | B. Indonesia   | 61,76     | 59,15     | 62,0      |
| B. Inggris     | 49,85     | 50,95     | 52,65     | B. Inggris     | 37,02     | 37,07     | 43,27     |
| Matematika     | 32,05     | 30,35     | 32,04     | Matematika     | 33,54     | 26,87     | 29,09     |
| Fisika         | 38,65     | 34,37     | 37,05     | Ekonomi        | 47,50     | 35,62     | 41,45     |
| Kimia          | -         | 44,0      | 40        | Sosiologi      | 57,55     | 49,01     | 51,57     |
| Biologi        | 53,27     | 50,0      | 46,68     | Geografi       | 40,67     | 42,75     | 49,07     |

*Sumber : Tata Usaha SMA IBA Palembang Tahun 2019*

Berdasarkan pada tabel 1.4 untuk rata-rata hasil UN SMA IBA mengalami fluktuasi setiap tahunnya, yaitu pada tahun 2016/2017 hingga 2018/2019.

Kinerja guru yang baik dan profesional tentu saja selalu dapat menyesuaikan terhadap perubahan kurikulum pendidikan. Apabila guru tidak mampu menyesuaikan perubahan kurikulum pendidikan tersebut secara psikologis akan menjadikan beban dan membuat guru frustrasi dengan perubahan tersebut dan akan berdampak pada pelajaran murid.

Dalam dunia pendidikan, bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru untuk melaksanakan tugasnya. Peran guru ataupun pegawai dalam kinerjanya sangat mempengaruhi hasil dan mutu pendidikan. Maka dari itu apabila motivasi kerja dan kinerja guru meningkat, akan berdampak kepada hasil dan kualitas pendidikan. Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Guru-guru Yayasan IBA Palembang Tingkat SMP dan SMA)”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas yang akan dibahas adalah “Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Yayasan IBA Palembang tingkat SMP dan SMA ?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh motivasikerja terhadap kinerja guru di Yayasan IBA Palembang tingkat SMP dan SMA.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoretis**

Sebagai bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengembangan atau peningkatan kinerja guru di sekolah.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Bagi sekolah atau organisasi diharapkan penelitian yang telah dilakukan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pertimbangan para pengambil keputusan dalam menentukan kebijakan dan langkah-langkah yang perlu dilakukan tentang motivasi kerja terhadap kinerja dan pengelolaan sumber daya manusia dimasa yang akan datang dan dapat digunakan sebagai wawasan bagi guru untuk meningkatkan profesionalismenya terutama dalam membuat

perencanaan, melaksanakan program dan melakukan penilaian diri dan rencana selanjutnya

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Agustin, E. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan. *Skripsi* .

Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *Interdisciplinary Journal of Communication*, 1 (2), 223-236.



- Anggrayni, D., H. S., & Susantiningrum. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Pancasila 6 Jatisrono. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2 (2), 41-49.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17 (2), 14-23.
- Barnawi, & Arifin, M. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Dharma, S. (2012). *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3 (1), 169-181.
- Fauzi, I., & Duwiki, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Al Wasatiyah Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2 (2), 298-205.
- Firmawati, Yusrizal, & Usman, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*, 5 (3), 167-171.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartanti, A. S., & Yuniarsih, T. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3 (1), 167-175.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

- Heriyanto, & Hidayat, S. N. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, 6 (1), 67-76.
- Husna, N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. *Jurnal EKOBISTEK*, 7 (2), 40-52.
- Jasmani, & Mustofa, S. (2013). *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Kusumawardani, P. A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta). *Skripsi* .
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Aditama.
- Meindinyo, & Ikurite. (2017). Influence Of Motivation On Teachers Performance In A Local Government Area In Nigeria. *Journal Of Humanities And Social Science*, 22 (5), 22-28.
- Mulyasa. (2013). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mustafa, M. N., & Othman, N. (2010). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Pekanbaru SMAN Riau. *SOSIOHUMANIKA*, 3 (2), 259-272.
- Ngiode, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs.N Batudaa Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4 (2), 127-137.

- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 106-117.
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Bantarbolang Kabupaten Pematang. *Jurnal Ulul Albab*, 23 (1), 15-22.
- Sadirman. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sari, P. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1 (1), 1-10.
- Shandy, B., & Rumangkit, S. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung. *SEMNAS IIB DARMAJAYA* , 218-228.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis : (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: ALFABETA.
- Supardi. (2014). *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian: Konsep Statistika Yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Prima Ufuk Semesta.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT.Raja Grafindo.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syamra, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang. *Journal of Economic and Economic Education*, 4 (2), 258-268.

- Uno, H. B. (2010). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2014). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Winardi, J. (2011). *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yensy, N. A. (2010). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara. *Jurnal Kependidikan Triadik*, 13 (1), 33-42.