

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA NON FINANSIAL
TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 PANGKAJENE
KABUPATEN PANGKEP**

**RAODA
NIM : 1661201342**



**UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2020**

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA NON FINANSIAL
TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 PANGKAJENE
KABUPATEN PANGKEP**

S K R I P S I

Diajukan kepada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Untuk memenuhi sebagai persyaratan
Guna memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi

**RAODA
NIM : 1661201342**

**UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

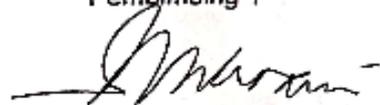
PENGARUH MOTIVASI KERJA NON FINANSIAL
TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 PANGKAJENE
KABUPATEN PANGKEP

Disusun dan diajukan oleh :

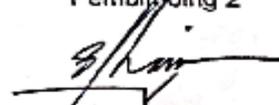
RAODA
NIM:1661201342

Telah diperiksa dan setuju untuk di seminarkan.

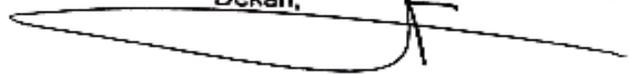
Pembimbing 1

Dr. H. Muh. Ikram Idrus, SE.,M.M

Pembimbing 2

Abdul Hafid Burhami, SE.,M.M.

Maros, 24 Agustus 2020

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan,Dr. Dahlan, SE., M.M

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

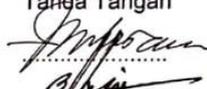
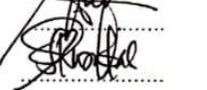
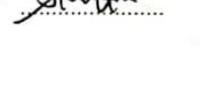
PENGARUH MOTIVASI KERJA NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA
GURU SMP NEGERI 1 PANGKAJENE KABUPATEN PANGKEP

disusun oleh:

RAODA
1661201342

Telah diujikan dan diseminarkan
pada tanggal 29 Agustus 2020

TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. H. Muhammad Ikram Idrus, S.E., M.Si	Ketua	
Abdul Hafid Burhami, S.E., M.M.	Anggota	
Abd. Asis Pata, S.E., M.Si.	Anggota	
Sarnawiah, S.E., M.Si.	Anggota	

Maros, 31 Agustus 2020
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan,


Dr. Dahlan, S.E., M.M.
NIDN-0931125807

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RAODA
NIM : 1661201342
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul :

PENGARUH MOTIVASI KERJA NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 PANGKAJENE KABUPATEN PANGKEP

Adalah murni hasil karya ilmiah saya sendiri dan bukan merupakan sebagian atau seluruh karya ilmiah orang lain kecuali kutipan dengan menyebutkan sumbernya dan mencantumkan di dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa di dalam karya ilmiah ini mengandung unsur-unsur plagiasi, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Maros, 15 Juli 2020

Yang menyatakan


RAODA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya kepada penulis hingga dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan lancar. Shalawat serta salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah berhasil membawa ummatnya dari jaman Jahiliyah menuju jaman Islamiyah dengan akhlaq yang mulia.

Rasa syukur yang dalam, penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Non Finansial terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep.** Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana dalam ilmu manajemen sumber daya manusia di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.

Selesainya penyusunan skripsi ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis, menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Terima kasih kepada kedua orang tua tercinta yang telah membesarkan dan mendidik kami hingga dapat menempuh pendidikan yang layak dan kepada suami atas dukungannya.

2. Prof. Nurul Ilmi Idrus, M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Muslim Maros.
3. Dr. Dahlan, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
4. Wakil Dekan I,II, dan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
5. Nurlaela, SE.,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
6. Dr. H. Muh. Ikram Idrus, SE.,M.Si selaku pembimbing I, terima kasih arahan bimbingan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Abdul Hafid Burhami, SE.,MM selaku pembimbing II, terima kasih arahan bimbingan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros, yang telah mengamalkan ilmunya kepada penulis hingga akhir penulisan skripsi ini.
9. Kepada teman-teman angkatan 2016 terkhusus teman-teman Sumber Daya Manusia A2 yang telah memberikan masukan dan arahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah berkenan memberikan bantuan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembacanya. Amin.

Maros, 24 Agustus 2020

Penulis

ABSTRAK

RAODA, 2020. *Pengaruh Motivasi Non Finansial terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep. Dibimbing oleh (Muh. Ikram Idrus dan Abdul Hafid Burhami).*

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Non Finansial terhadap Kinerja Guru *SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep*. Manfaat dari penelitian ini adalah untuk menambah pengetahuan dan memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Non Finansial terhadap Kinerja Guru. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah Motivasi Kerja Non Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini, untuk membuktikan hipotesis adalah: mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Non Finansial terhadap Kinerja Guru *SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep* dengan menggunakan Metode analisis regresi linier sederhana, Analisis Koefisien korelasi dan koefisien determinasi dengan bantuan Aplikasi SPSS 24. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut : $Y = 2,022 + 0,549X$, $a = 2,022$ yang merupakan nilai konstanta, dan $b = 0,549$, merupakan nilai koefisien regresi. Hasil pengolahan koefisien korelasi dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,575 menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi Kerja (X) dengan Kinerja Guru (Y) pada SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep Cukup Kuat. Dari pengujian determinasi (r^2) diperoleh sebesar 0,331 atau dengan 33,1% pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru *SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep*.

Kata Kunci : *Motivasi Kinerja Non Finansial dan Kinerja Guru*

DAFTAR ISI

Halaman

SAMPUL LUAR	
SAMPUL DALAM	
HALAMAN PERSETUJUAN	
HALAMAN PENGESAHAN	
PERNYATAAN KEASLIAN	
KATA PENGANTAR	<i>i</i>
ABSTRAK	<i>iv</i>
DAFTAR ISI	<i>v</i>
DAFTAR TABEL	<i>vii</i>
DAFTAR GAMBAR	<i>viii</i>
DAFTAR LAMPIRAN	<i>ix</i>
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Motivasi Kerja Non Finansial	6
B. Pengertian Kinerja Guru	15
C. Sumber Daya Manusia	24
D. Penelitian Terdahulu	25
E. Kerangka Pikir	27
F. Hipotesis.....	28
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
B. Jenis dan Sumber Data	29
C. Teknik Pengumpulan Data	30
D. Populasi.....	31
E. Sampel	32
F. Metode Analisis	32
G. Definisi Operasional Variabel.....	36
BAB IV. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Sejarah Berdirinya Sekolah	38
B. Sumber Daya Sekolah.....	39
C. Profil Sekolah.....	40
D. Visi dan Misi Sekolah.....	
E. Struktur Organisasi Sekolah	44

BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Karakteristik Responden.....	46
	B. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	49
	C. Deskripsi Variabel Penelitian	51
	D. Analisis Data.....	55
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	60
	B. Saran.....	60
	DAFTAR PUSTAKA.....	61
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
1. Tabel Penelitian Terdahulu	26
2. Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi	35
3. Tabel Data Siswa.....	41
4. Tabel Data Ruang Kelas.....	41
5. Tabel Data Ruang Lainnya	42
6. Tabel Data Guru dan Staf Tata Usaha	42
7. Tabel Frekuensi dan Persentase Jenis Kelamin Responden	47
8. Tabel Frekuensi dan Persentase Umur Responden	48
9. Tabel Frekuensi dan Persentase Tingkat Pendidikan	49
10. Tabel Frekuensi dan Persentase Masa Kerja	49
11. Tabel Distribusi Jawaban Responden (X)	50
12. Tabel Distribusi Jawaban Responden (Y)	51
13. Tabel Uji Validitas Variabel	52
14. Tabel Uji Reliabilitas Variabel	53
15. Tabel Analisis Regresi Sederhana.....	54
16. Tabel Analisis Koefisien Korelasi	55
17. Tabel Analisis Koefisien Determinasi	56
18. Tabel Uji Hipotesis	56

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
1. Gambar Kerangka Pikir	28
2. Gambar Struktur Organisasi	46

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Izin melaksanakan penelitian dari tempat penelitian
2. Surat Keterangan Hasil Penelitian
3. Surat izin penelitian dari LPPM
4. Hasil Pengolahan Data SPSS
5. Kuesioner Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah sebagai Lembaga Pendidikan formal mempunyai peran yang sangat mendukung dalam mencetak tenaga kependidikan (guru). Kualitas guru akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan, karena itu guru dituntut untuk profesional. Tugas keprofesionalan guru menurut undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 tentang guru dan dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan pembelajaran serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru.

Guru merupakan salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan sangat strategi dalam sistem pendidikan. Guru merupakan faktor yang dominan dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pendidikan, karena guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikan secara keseluruhan yang terlibat langsung dalam proses belajar mengajar, gurulah yang berperan langsung dalam mengajar dan mendidik. Sehubungan dengan itu, perlu dilakukan berbagai program untuk meningkatkan kinerja guru dalam mengembangkan aspek-aspek pendidikan dan pembelajaran.

Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran (Uno, 2014:86). Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, pemimpin yang jadi panutan siswa, mempunyai kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab atas tugasnya.

Menurut Lembaga Administrasi Negara (2008:20) yang menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil unjuk kerja. Untuk meningkatkan kinerja guru maka diperlukan dukungan dari berbagai pihak sekolah terutama kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah. Selain itu dalam melaksanakan tugas, guru dipengaruhi oleh dorongan dari dalam diri individu dan dari luar individu. Dorongan yang dimaksud disini adalah motivasi.

Menurut Purnamie Titisari yang dikutip oleh Sanjaya (2018:35) Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasismenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) individu itu sendiri maupun dari luar individu (ekstrinsik).

Motivasi merupakan daya pendorong yang terdiri atas motivasi dalam bentuk finansial dan non finansial. Motivasi finansial dan non finansial adalah faktor kunci untuk meningkatkan kinerja guru. Motivasi dalam bentuk finansial seperti gaji, insentif, tunjangan keluarga, dan tunjangan tambahan lainnya sedangkan motivasi dalam bentuk non finansial berupa penghargaan, perhatian dan kesempatan pengembangan karir yang diberikan oleh kepala sekolah. Kebutuhan finansial guru sudah terpenuhi melalui pemberian gaji, tunjangan keluarga serta pemberian tunjangan tambahan berupa sertifikasi guru yang dibayarkan pertriwulan sejumlah gaji pokok guru.

Motivasi dapat dinilai sebagai daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dalam kaitan kepemimpinan kepala sekolah yang ingin menggerakkan guru untuk mengerjakan tugasnya haruslah mampu memotivasi guru secara non finansial sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Mulyasa yang dikutip oleh Ardiana (2017:15) bahwa para pegawai (guru) akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Sesuai dengan pendapat tersebut, guru yang masih kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya

produktivitas atau kinerja guru. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya karena kepala sekolah yang efektif mampu menciptakan etos, menghasilkan guru untuk termotivasi dan sukses serta peserta didik yang dirangsang agar terinspirasi dalam pengaturan sekolah yang efektif (G.M. Steyn yang dikutip oleh Ardiana, 2017:18).

Berdasarkan Observasi yang dilakukan pada SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep bahwa kinerja guru sudah baik namun masih ada beberapa guru yang kurang dalam hal kreativitas persiapan perangkat pembelajaran, analisis nilai, dan masih perlunya peningkatan kerjasama antar guru dalam pencapaian visi dan misi sekolah. Hal ini pula yang mendasari peneliti untuk meneliti bagaimana pengaruh “ Motivasi Kerja Non Finansial terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Pangkajene Kab. Pangkep”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Motivasi Kerja Non Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep”.

C . Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Non Finansial terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu sumber informasi bagi sekolah maupun akademisi yang tertarik untuk melaksanakan penelitian lebih jauh mengenai pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan penelitian lebih lanjut. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan apabila ada penelitian yang serupa.

2. Manfaat secara praktis

- a. Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan menambah pengalaman dalam menerapkan ilmu yang didapat selama kuliah ke dalam praktik nyata.
- b. Bagi Institusi, hasil penelitian diharapkan dapat memberi masukan atau bahan pembandingan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian sejenis ataupun penelitian yang lebih luas.
- c. Bagi Instansi, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep agar mampu mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengoptimalkan motivasi kerja demi kinerja guru.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi Kerja Non Finansial

1. Pengertian Motivasi Kerja Non Finansial

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “ dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2013:138).

Selanjutnya menurut Hasibuan (2009:219) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Greenberg dan Baron yang dikutip oleh Djatmiko (2008:67) berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu proses yang mendorong, mengarahkan, serta memelihara perilaku manusia kearah pencapaian suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Supriyatin (2013:90) berpendapat bahwa motivasi adalah sebuah istilah umum yang diterapkan kepada seluruh anggota kelompok yang mengarahkan, menimbulkan keinginan, kebutuhan, keinginan yang kuat serta dorongan yang sejenis.

Jadi, dapat disimpulkan motivasi merupakan dorongan yang dimiliki oleh seseorang yang memberikan kekuatan untuk mencapai tujuan individu maupun kelompok yang telah ditentukan.

Menurut Newstrom yang dikutip oleh Wibowo (2013:111) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Syamsi (2013:71) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan inspirasi, semangat kemudian mendorongnya untuk bekerja dengan baik. Teori ini menyatakan bahwa inspirasi dan semangat merupakan motor penggerak dalam bekerja. Khaerul Umam yang dikutip oleh Imanuddien (2018:26) juga berpendapat bahwa motivasi kerja adalah suatu hal yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja.

Dari beberapa pengertian sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menimbulkan inspirasi dan semangat kepada seseorang untuk bekerja dengan maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia definisi dari kata Finansial adalah mengenai (urusan) Keuangan sehingga dapat disimpulkan bahwa non finansial adalah mengenai segala sesuatu yang tidak berhubungan dengan masalah keuangan. Non finansial tersebut seperti penghargaan, perhatian dan kesempatan pengembangan karir dari atasan

kepada bawahannya, Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja non finansial adalah suatu dorongan dalam bentuk penghargaan, perhatian dan kesempatan pengembangan karir yang menimbulkan inspirasi dan semangat kepada seseorang untuk bekerja dengan maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Newstorn yang dikutip oleh Wibowo (2013:110) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator motivasi, diantaranya :

a. Engagement

Engagement merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif kerja, dan usaha untuk meneruskan keberlangsungan organisasi.

b. Commitment (komitmen)

Commitment adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dengan cara menunjukkan tindakan organizational citizenship, yaitu pekerja secara sukarela melakukan pekerjaan di luar dari tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan organisasi.

c. Satisfaction (kepuasan)

Satisfaction merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis yang berisi tentang harapan-harapan tidak tertulis para pelaku kerja dengan kenyataan di tempat kerja.

d. Turnover

Turnover merupakan kehilangan pekerja yang dihargai. Kehilangan pekerja yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi.

3. Macam - Macam motivasi Kerja

Macam-macam motivasi kerja menurut Uno (2010:29) yaitu sebagai berikut :

a. Motivasi Instrinsik

Motivasi Instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau yang berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

b. Motivasi eksternal

Motivasi ini mengacu kepada faktor-faktor dari luar atau dengan kata lain adanya daya penggerak yang mendorong seseorang untuk melaksanakan sesuatu tindakan atau aktivitas yang disebabkan adanya pengaruh dari luar (dorongan) dan dari pihak lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan karena manusia lupa ataupun sengaja untuk melanggar aturan yang telah ada. Dalam hal ini maka seorang pimpinan harus memberikan motivasi.

Selanjutnya menurut Dimiyati dan Mudjiono (2009:86) mengklasifikasikan dua macam motivasi berdasarkan jenis dan sifatnya, yaitu sebagai berikut :

a. Berdasarkan jenisnya

Ada dua macam motivasi yaitu motivasi primer dan sekunder. Motivasi primer adalah motivasi yang didasarkan pada motif-motif dasar yang umumnya berasal dari segi biologis dan jasmani manusia. Sedangkan motivasi sekunder adalah motivasi yang diperoleh dari belajar melalui pengalaman. Motivasi sekunder juga disebut motivasi sosial. Perilaku pada motivasi sekunder ini dipengaruhi oleh sikap, emosi, pengetahuan, kebiasaan dan keamanan.

b. Berdasarkan sifatnya

Ada dua macam motivasi yaitu motivasi dalam diri sendiri (intrinsik) dan motivasi dari luar seseorang (ekstrinsik). Motivasi intrinsik dalam pengertian ini mengarah kepada timbulnya motivasi berprestasi. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan terhadap perilaku seseorang di luar perbuatan yang dilakukannya.

4. Teori – teori motivasi

a. Teori Maslow (Teori kebutuhan sebagai Hierarki)

Teori Hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yang dikutip oleh Agustin (2016:21) mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi 5 kategori dalam urutan tertentu. Teori Hierarki kebutuhan Maslow terdiri atas :

- 1) Kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan-kebutuhan fisik manusia paling dasar, termasuk makanan, air dan oksigen. Dalam susunan

organisasi kebutuhan fisiologis tercermin dalam kebutuhan-kebutuhan akan gairah kerja, ruang, dan gaji pokok untuk menjamin kelangsungan hidup.

- 2) Kebutuhan akan rasa aman, merupakan kebutuhan akan lingkungan fisik dan emosional yang aman dan terlindung dari ancaman-ancaman yaitu kebutuhan akan kebebasan dari kekuasaan dan masyarakat yang tertib. Dalam lingkungan kerja organisasional, kebutuhan akan rasa aman mencerminkan kebutuhan akan pekerjaan yang aman, imbalan kerja tambahan dan perlindungan pekerjaan.
- 3) Kebutuhan sosial, kebutuhan ini mencerminkan keinginan untuk diterima oleh teman-teman, menjalin persahabatan, menjadi bagian dari suatu kelompok dan dicintai. Dalam organisasi, kebutuhan-kebutuhan ini mempengaruhi keinginan untuk memiliki hubungan baik dengan sesama partisipasi dalam kelompok kerja dan hubungan para pengawas.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan ini berkenaan dengan keinginan akan kesan positif dan untuk menerima pengakuan, perhatian dan apresiasi dari orang lain. Dalam organisasi, kebutuhan akan penghargaan membutuhkan motivasi untuk mendapatkan pengakuan, peningkatan tanggung jawab dan pujian akan kontribusi bagi organisasi.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan ini mempersentasikan pemenuhan diri yang merupakan kategori kebutuhan tertinggi. Kebutuhan tersebut berkenaan dengan mengembangkan potensi

maksimal seseorang, meningkatkan kompetensi seseorang dan menjadi seseorang yang lebih baik.

b. Motivasi menurut Teori Herzberg (Teori Motivasi Higiene)

Dasar teori ini adalah usaha untuk memenuhi kepuasan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya (Jamaris, 2013:174). Istilah “higiene” menunjukkan faktor yang dapat menyenangkan para pekerja di dalam organisasi (Siagian, 2012:165). Kepuasan kerja sangat berhubungan dengan prestasi kerja, pengakuan atau penghargaan, tanggung jawab dan kemajuan kerja.

Menurut Siagian (2012:164) menyatakan bahwa hal yang membuat individu bersemangat melakukan pekerjaan adalah faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Kepuasan kerja yang dihasilkan oleh individu didasarkan oleh faktor intrinsik. Sedangkan ketidakpuasan atau tidak ada kepuasan umumnya berkaitan dengan faktor ekstrinsik.

c. Motivasi menurut Teori McClelland (Teori Tiga Kebutuhan / Motif Berprestasi)

Menurut teori ini perbuatan yang dilakukan oleh individu didorong oleh adanya kebutuhan untuk berprestasi sebaik mungkin dalam mencapai tujuan (Surya yang dikutip oleh Agustin, 2015:21). Teori ini meyakini bahwa achievement dan motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam kesuksesan individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam teori ini terdapat tiga jenis motivasi yaitu : motivasi berprestasi (need for achievement), motivasi terhadap kekuasaan (need for power), dan motivasi

afliasi (need for affiliation). Penjelasan mengenai ketiga jenis motivasi tersebut menurut Jamaris (2013:175) adalah sebagai berikut :

- 1) Motivasi berprestasi, merupakan motivasi yang membuat individu berusaha mencapai prestasi dan berusaha mengatasi segala hambatan yang menghalangi usahanya untuk mencapai prestasi tersebut.
- 2) Motivasi terhadap kekuasaan, merupakan daya dorong atau motivasi untuk mencari pengaruh atau kekuasaan secara efektif dan memberikan manfaat.
- 3) Motivasi afiliasi, merupakan kebutuhan yang mendorong individu melakukan interaksi sosial dengan individu lainnya.

d. Teori X dan Y

Teori ini menekankan pada pentingnya pemahaman tentang peranan sentral yang dimainkan oleh manusia dalam organisasi menurut McGregor yang dikutip oleh Siagian (2012:162). Inti teori ini yaitu :

- 1) Teori X, pada dasarnya manusia cenderung berperilaku negatif
- 2) Teori Y, pada dasarnya manusia cenderung berperilaku positif

Sehingga suatu kinerja yang dihasilkan sangat bergantung dari asumsi motivasi yang digunakan oleh masing-masing individu

5. Proses Motivasi

Proses terjadinya motivasi menurut Zainun yang dikutip oleh Ningsih (2017:20) adalah disebabkan adanya kebutuhan yang mendasar. Untuk memenuhi kebutuhan timbullah dorongan untuk berperilaku.

Bilamana seseorang sedang mengalami motivasi atau sedang memperoleh dorongan, maka orang itu sedang mengalami hal yang tidak seimbang.

Setiap manusia dengan berbagai kebutuhan tidak akan pernah puas dalam memenuhi kebutuhannya. Oleh sebab itu proses motivasi akan terus berlangsung selama manusia mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi. Pada dasarnya proses terjadinya motivasi menunjukkan adanya dinamika yang terjadi disebabkan adanya kebutuhan yang mendasar dan untuk memenuhinya terjadi dorongan untuk berperilaku.

Jangka waktu yang tertentu akan timbul kebutuhan lagi untuk dipenuhi. Apabila suatu kebutuhan yang sama timbul berulang-ulang dengan berlangsungnya waktu maka yang berlaku adalah proses motivasi. Namun jika setiap kali timbul kebutuhan baru, tetapi kebutuhan tersebut termasuk ke dalam jenjang golongan yang lebih tinggi tingkatannya, maka hal ini disebut jenjang kebutuhan maslow.

Jenjang kebutuhan maslow menyatakan bahwa bila kebutuhan minimal (fisiologis) saja belum terpuaskan, maka kebutuhan kelompok pertama ini akan menuntut paling kuat untuk dipenuhi. Setelah kebutuhan fisiologis terpuaskan, maka akan terasa adanya tuntutan dari kelompok kebutuhan kedua (keamanan dan keselamatan kerja) dan seterusnya, kemudian kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Sedarmayanti (2013:259) mendefinisikan kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral etika.

Hasibuan (2012:94) menyebutkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Winardi yang dikutip oleh Dahlan (2018:54) mendefinisikan kinerja sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu dan juga mengemukakan bahwa "kinerja" dengan asal kata "kerja" berarti aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu perbuatan, suatu prestasi, atau penampilan umum dari keterampilan.

Menurut Walker yang dikutip oleh Dahlan (2018:55) kinerja adalah tingkat gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan

pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi.

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja merupakan hasil kriteria efektifitas kemampuan organisasi dalam ketaatan mencapai tujuan, guna memberikan keluaran yang diminta lingkungan. Untuk mengukur sejauh mana kinerja pegawai secara individu dengan menggunakan lima kriteria yaitu kemampuan kerja sama, inisiatif, keandalan, kualitas, dan kuantitas (Dahlan, 2018:55).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tentang pengertian kinerja maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam mencapai suatu tujuan.

2. Pengertian Guru

Di dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas), sebutan guru tidak terdapat secara definisi namun digolongkan ke dalam golongan pendidik. Kata pendidik dalam Bahasa Indonesia merupakan padanan kata dari educator dalam Bahasa Inggris yang bermakna pendidik, spesialis di bidang pendidikan, atau ahli pendidikan. Kata guru dalam Bahasa Indonesia berpadanan dengan kata

teacher dalam Bahasa Inggris yang bermakna seseorang yang mengajar, khususnya di sekolah.

Guru dalam Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 1 yang berbunyi “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Guru merupakan komponen penting dalam suatu pendidikan yang mana tugasnya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik melalui jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Oleh sebab itu guru sangat menentukan kualitas lulusan suatu sekolah.

Menurut Kosasih (2007:49) dalam kode etik guru Indonesia dengan jelas dituliskan bahwa “guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila”. Dalam kode etik guru Indonesia tersebut, jelas sekali kaitannya dengan peserta didik, yakni sebagai pembimbing. Pembimbing mengandung makna yang cukup dalam yang bisa bermakna mendidik, mengajar, melatih dan seterusnya seperti yang tertuang dalam Undang-undang RI Nomor 14 tahun 2005.

Jabatan sebagai guru, khususnya di negara kita telah bernaung dan diwadahi oleh beberapa organisasi profesi guru, seperti PGRI (Persatuan

Guru Republik Indonesia), PGTK (Persatuan Guru Taman Kanak-Kanak), dan lain sebagainya. Ini menunjukkan bahwa guru berperan dalam komunitasnya sendiri. Lewat organisasi-organisasi ini, para guru bisa berkomunikasi dan memperjuangkan kepentingan bersama dengan semangat kebersamaan yang tinggi, sehingga apa yang menjadi keinginan para guru relative lebih mudah dicapai.

Menurut Mulyasa yang dikutip oleh Imanuddien (2018:14) peran dan fungsi guru adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai pendidik dan pengajar; untuk dapat melaksanakan tugasnya guru diharapkan memiliki kemampuan pengetahuan diberbagai bidang pendidikan, khususnya dalam bidang belajar mengajar. Guru diharapkan dapat peka terhadap perkembangan teknologi dan inovasi yang terus bergulir di dunia pendidikan, hal ini akan berpengaruh terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan belajar mengajar.
- b. Sebagai anggota masyarakat; bahwa setiap guru harus pandai bergaul dengan masyarakat. Guru juga harus mempunyai kemampuan dalam berhubungan dengan orang lain. Guru merupakan panutan bukan hanya di sekolah tetapi juga di tengah masyarakat. Oleh sebab itu kemampuan guru dalam berhubungan dengan orang lain akan memberikan manfaat yang besar.
- c. Sebagai pemimpin; bahwa setiap guru adalah pemimpin, yang harus memiliki kepribadian, menguasai ilmu kepemimpinan, menguasai berbagai aspek kegiatan organisasi sekolah.

- d. Sebagai administrator; bahwa setiap guru akan dihadapkan pada berbagai tugas administrasi yang harus dikerjakan di sekolah serta memahami strategi dan manajemen pendidikan.
- e. Sebagai pengelola pembelajaran; bahwa setiap guru harus mampu dan menguasai berbagai metode pembelajaran dan memahami situasi belajar mengajar di dalam maupun di luar kelas.

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa peran dan tugas guru tidak hanya satu, yaitu sebagai manajer dalam proses belajar mengajar dikelas tetapi guru juga masih memiliki beberapa tugas yang harus dilaksanakan dengan profesional, penuh tanggung jawab dan komitmen yang tinggi, salah satu tugas guru sebagai profesi yang meliputi mendidik, mengajar dan melatih.

3. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja dari seorang guru merupakan jaminan atas tercapainya tujuan yang telah ditetapkan Lembaga dengan baik dan maksimal. Kinerja dipengaruhi oleh cara-cara yang ditempuh, usaha-usaha yang dilakukan dan pada gilirannya akan memunculkan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam Lembaga sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan Lembaga.

Selain itu kinerja guru juga dapat diartikan sebagai hasil kerja berdasarkan penilaian tentang tugas dan fungsi jabatan sebagai pendidik, manajer Lembaga Pendidikan, administrasi, supervisor, inovator, dan

motivator atau apapun yang penilaiannya dilaksanakan oleh suatu instansi tertentu baik Lembaga internal maupun eksternal.

Guru menjadi salah satu faktor yang menemukan keberhasilan siswa, guru sangat berperan dalam meningkatkan proses belajar mengajar. Maka dari itu seorang guru dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi dasar dalam proses belajar mengajar.

Dalam kaitannya dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, maka dapat dikemukakan tugas keprofesionalan guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) tentang guru dan tenaga dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Kinerja guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya.

Pemaparan beberapa ahli tersebut mengenai pengertian kinerja, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas berdasarkan penilaian terhadap tugas dan fungsi jabatan sebagai pendidik yang penilaian dilakukan oleh Sekolah untuk melihat sejauh mana peran, tanggung jawab dan fungsi guru tersebut, apakah telah memiliki profesionalisme yang tinggi atau sebaliknya dalam mewujudkan visi dan misi sekolah.

4. Faktor- faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:14) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

a. Faktor individual yang terdiri dari :

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Latar belakang
- 3) Demografi

b. Faktor psikologis yang terdiri dari :

- 1) Persepsi
- 2) Attitude
- 3) Personality
- 4) Pembelajaran
- 5) Motivasi

c. Faktor organisasi yang terdiri dari :

- 1) Sumber daya
- 2) Gaya kepemimpinan
- 3) Penghargaan
- 4) Struktur
- 5) Job design

5. Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:10), penilaian kinerja atau yang biasa disebut dengan performance appraisal merupakan proses yang digunakan pemimpin untuk menentukan apakah seorang pegawai

melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya menurut Sirkula yang juga dikutip oleh Mangkunegara (2013:10), mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan.

6. Indikator Kinerja

Menurut Hasibuan (2012:95) menyebutkan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja adalah sebagai berikut :

a. Kerjasama

Penilai menilai kesediaan berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya secara vertical dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

b. Tanggung jawab dan kecakapan

Penilai menilai kesediaan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan atau hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

c. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

d. Sikap

Penilai menilai pegawai dari sikap perilaku, kesopanan, periang, memberi kesan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

e. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

f. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap oranglain seperti pada bawahannya.

g. Inisiatif

Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

h. Keandalan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaan.

i. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan

pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

j. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

C. Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2010:76) mendefinisikan Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

1. Sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi yang dapat dihitung jumlahnya.
2. Sumber daya manusia adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi.
3. Manusia sebagai sumber daya adalah makhluk hidup ciptaan Tuhan yang maha Esa, sebagai penggerak organisasi berbeda dengan sumber daya lainnya. Nilai-nilai kemanusiaan yang dimilikinya mengharuskan sumber daya manusia diperlakukan secara berlainan dengan sumber daya lainnya.

Penjelasan mengenai manusia sebagai sumber daya menunjukkan bahwa manusia adalah makhluk yang unik dan kompleks, yang dalam bekerja di lingkungan sebuah perusahaan harus diperlakukan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik agar memungkinkannya bekerja

secara efektif, efisien, produktif dan berkualitas. Diantaranya dalam bentuk memberikan kesempatan untuk berpartisipasi mengembangkan karirnya, diperlakukan adil dalam menyelesaikan konflik yang dihadapinya, disupervisi secara jujur dan obyektif, memperoleh upah yang layak dan lain-lain, Mangkunegara (2001:56)

Menurut Siagian (2003:183) manfaat dari pengembangan Sumber Daya Manusia adalah :

- a. Peningkatan produktivitas kerja
- b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dengan bawahan
- c. Tersedianya proses pengambilan keputusan yang cepat dan tepat
- d. Meningkatnya semangat kerja seluruh anggota dalam organisasi
- e. Mendorong sikap keterbukaan manajemen
- f. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif
- g. Penyelesaian konflik secara fungsional

Ciri- ciri sumber daya manusia yang produktif adalah tampak tindakannya konstruktif, percaya diri, mempunyai rasa tanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, mempunyai pandangan jauh kedepan, dan mampu menyelesaikan persoalan.

D. Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan beberapa literatur yang menjelaskan dasar-dasar teoritik dan temuan-temuan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian
1.	Ardiana, (2017)	Pengaruh motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru akuntansi di SMK Kota Madiun, ini menunjukkan bahwa kinerja guru akuntansi SMK Kota Madiun ada pengaruh positif, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.
2.	Imanuddien, (2018)	Hubungan motivasi kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 10 Kota Tangerang	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antar motivasi kerja dengan kinerja guru di SMA Negeri 10 Kota Tangerang Selatan.
3.	Iskandar (2012)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri Se Kabupaten Kendal	Hasil penelitiannya adalah, motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri se Kabupaten Kendal, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri se Kabupaten Kendal,

			motivasi dan lingkungan kerja secara simultan juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri se Kabupaten Kendal.
--	--	--	---

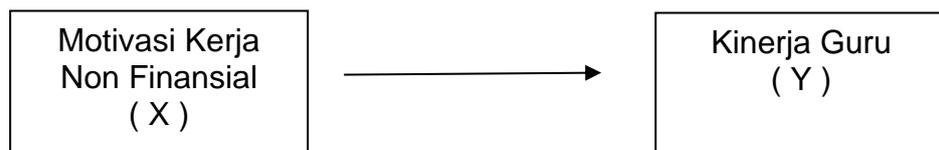
E. Kerangka Pikir

Kinerja merupakan tolak ukur tingkat keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya. Dalam instansi pendidikan seperti sekolah, kepala sekolah sebagai manajer menginginkan kinerja yang maksimal dari para bawahannya. Guru sebagai salah satu tenaga kependidikan diharapkan mampu memberikan kinerja maksimal demi mencetak peserta didik yang terbaik yang merupakan tujuan dari Lembaga sekolah.

Setiap individu mempunyai motivasi atau dorongan untuk mencapai kinerja yang optimal. Untuk memunculkan motivasi kerja maka Lembaga sekolah dapat memberikan perhatian yang khusus serta memenuhi kebutuhan yang telah menjadi hak guru. Guru yang memiliki kinerja maksimal pasti memiliki pemicu yang melatar belakangi, salah satunya adalah motif. Motif sebagai pemicu memiliki mesin pendorong yang disebut motivasi. Semakin kuat motivasi yang dimiliki, semakin maksimal pula kinerjanya. Apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru sehingga membantu tercapainya tujuan Lembaga sekolah.

Berdasarkan beberapa hal tersebut, peneliti menyimpulkan pada skema berikut ini perihal kerangka yang akan dilakukan peneliti pada penelitian ini.

Gambar 1. Skema kerangka fikir



F. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah “Motivasi Kerja Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep”.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Pangkep yang di fokuskan pada SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep yang beralamat Jalan Andi Mauraga Nomor 84 Kecamatan Pangkajene Kabupaten Pangkep. Waktu penelitian yang digunakan yaitu selama 6 bulan yang dimulai pada bulan Januari sampai dengan Juni 2020.

B. Jenis dan Sumber data

1. Jenis data

Jenis data dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Kualitatif, yaitu data dalam bentuk penjelasan berupa informasi baik yang berasal dari dalam maupun dari luar SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep.
- b. Data Kuantitatif, yaitu data yang dalam bentuk angka-angka yang berhubungan dengan penelitian yang dibahas.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Data Primer.

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sampel penelitian sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, wawancara, dan observasi langsung terhadap

peningkatan karakteristik variabel penelitian yang akan melekat pada sampel.

b. Data Sekunder.

Data sekunder adalah data yang mengenai karakteristik variabel yang meskipun melekat pada diri sampel namun diambil diperoleh dari responden lain yang bukan sampel untuk menjamin obyektifitas penelitian. Data sekunder ini juga diperoleh melalui studi dokumenter yang dilakukan pada SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep terutama berkenaan dengan data keadaan guru yang menjadi subyek penelitian.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam Penelitian ini adalah :

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Metode Kepustakaan adalah metode pengumpulan data dengan jalan mengutip dari buku-buku yang ada kaitannya dengan variabel yang akan diteliti.

2. Penelitian Lapang (Field Research)

Metode penelitian lapang adalah metode yang dilakukan untuk menganalisis permasalahan yang dihadapi dengan cara:

a. Metode Pengamatan (Observasi)

Metode pengamatan (Observasi) adalah pengamatan secara langsung dan sistematis dari objek penelitian untuk memperoleh

gambaran nyata kegiatan pada SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep.

b. Metode Wawancara (Interview)

Metode Wawancara (Interview) adalah pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara lisan.

c. Metode Kuesioner

Metode Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada guru dalam melaksanakan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep. Secara umum Teknik dalam pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono, 2013:132).

D. Populasi

Menurut Sugiono (2010:173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun persentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep yaitu sebanyak 67 orang.

E. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau populasi penuh yaitu seluruh guru PNS di SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep yaitu sebanyak 67 orang guru PNS.

F. Metode Analisis

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja non finansial terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep dengan metode deskriptif kualitatif dengan menggunakan program SPSS. Tahapan-tahapan yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Uji Instrumen

Untuk mendapat data yang lengkap, maka alat instrumen harus memenuhi persyaratan yang baik. Instrumen yang baik dalam suatu penelitian harus memenuhi dua syarat yaitu valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiono (2010:211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid mencapai batas minimal korelasi 0,30.

Kriteria pengujian apabila r hitung $>$ r tabel dengan $\alpha = 0,05$ maka alat ukur tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila r hitung $<$ r tabel maka alat ukur tersebut adalah tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan aplikasi SPSS.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya. Menurut Sugiono (2014:168) yang dimaksud dengan instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji realibilitas pada penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS dengan teknik uji *alpha cronbach*. Teknik ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrument penelitian reliabel atau tidak.

Menurut Sujarweni (2014:193) Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket (kuesioner) penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

- 1). Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten
- 2). Sementara, jika nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Kriteria uji reliabilitas dengan rumus alpha adalah apabila r hitung $> r$ tabel , maka alat ukur tersebut reliabel dan juga sebaliknya, jika dihitung $< r$ tabel maka alat ukur tidak reliabel. Kriteria pengujian, apabila r hitung $> r$ tabel, dengan taraf signifikan 0,05 maka pengukuran tersebut reliabel, dan sebaliknya r hitung $< r$ tabel maka pengukuran tersebut tidak reliabel.

2. Uji statistik

a. Regresi Linier sederhana

Menurut Supardi (2014:229) menyatakan bahwa analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana pola variable devenden (kriteria) dapat diprediksikan melalui variable independent (predictor). Analisis regresi linier sederhana menjadi suatu analisis untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel motivasi kerja non finansial dalam membangun kinerja guru SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru

X = Motivasi Kerja Non Finansial

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Dalam perhitungan regresi linier sederhana digunakan bantuan program Statistical Produk and Service Solution (SPSS).

b. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (r²)

Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat kerataan hubungan antara variabel independen dengan variable dependen. Nilai R akan berkisar antara 0 - 1, semakin mendekati 1 hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen semakin kuat.

Tabel 2. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Cukup
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

(Arikunto, 2013:239)

c. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau sumbangan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Koefisien determinasi (r^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (motivasi kerja non finansial) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja guru) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

3. Uji Hipotesis

Uji parsial statistik (uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X (motivasi kerja non finansial) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja guru) secara parsial atau terpisah.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka motivasi kerja non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi ≤ 0.05 , maka motivasi kerja non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

(Priyatno, 2012:126).

F. Definisi Operasional Variabel

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai variabel-variabel yang diamati, berikut ini dikemukakan definisi operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja non finansial (X) adalah suatu dorongan yang menimbulkan inspirasi dan semangat kepada guru untuk bekerja dengan maksimal untuk mencapai tujuan SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep.
2. Kinerja guru (Y) adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas berdasarkan penilaian terhadap tugas dan fungsi jabatan sebagai guru yang penilaian dilakukan oleh SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep.

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Berdirinya Sekolah

SMP Negeri 1 Pangkajene berdiri sejak tanggal 1 Agustus 1957, dengan SK No. 4243/B/III yang berada di kecamatan Pangkejene Kabupaten Pangkep.

Sejak tahun berdirinya sampai sekarang SMP Negeri 1 Pangkajene telah dipimpin oleh Sembilan kepala sekolah. Adapun nama -Kepala Sekolah yang telah menjabat yaitu :

1. H. Amin Sadjo
2. H. Abdul Rahim Rauf
3. Drs. H. Andi Mallebireng
4. H. Muhammad Akbar Tjilu
5. H.Mursalim
6. Drs. H. Muchtar Abdullah, S.Sos
7. Drs. Suhufi
8. Hj. Sumiaty, S,Pd.,M.Si
9. Ahmad Anshari, S.Pd.,M.Pd

Pada tahun 2007 jabatan kepala sekolah diisi oleh bapak Ahmad Anshari, S.Pd.,M.Pd hingga sekarang. SMP Negeri 1 Pangkajene telah mengukir banyak prestasi baik pada bidang akademik maupun pada bidang non akademik, dan telah meraih banyak penghargaan baik dari tingkat kabupaten maupun nasional. SMP Negeri 1 Pangkajene merupakan

sekolah Adiwiyata Mandiri Pertama yang ada di Kabupaten Pangkep. Selain itu SMP Negeri 1 Pangkajene juga merupakan sekolah yang memiliki siswa terbanyak di kabupaten pangkep dengan jumlah siswa mencapai 1.070 orang.

B. Sumber Daya Sekolah

Sumber daya Sekolah adalah Sarana dan Prasarana yang ada seperti Bangunan sekolah serta Guru, Tenaga Kependidikan dan siswa yang berada pada SMP Negeri 1 Pangkajene.

Bangunan sekolah terdiri atas ruang kepala sekolah, ruang kelas sebanyak 33 ruangan, ruang kantor tata usaha, ruang kurikulum, ruang osis, ruang pramuka, laboratorium IPA, laboratorium Bahasa, laboratorium komputer, ruang UKS, ruang BK, perpustakaan, mushollah, lapangan olahraga, panggung seni siswa, serta toilet bagi siswa. Dengan tersedianya Sarana dan prasarana pada SMP Negeri 1 Pangkajene sangat mendukung kegiatan proses belajar mengajar yang kondusif. Selanjutnya untuk tenaga pendidik pada SMP Negeri 1 Pangkajene terdiri atas 67 orang guru PNS, 30 orang guru Honorer dan 20 orang staf pegawai tata usaha.

Siswa pada SMP Negeri 1 Pangkajene merupakan jumlah siswa terbanyak di kabupaten Pangkep untuk tingkat Sekolah Menengah Pertama dengan jumlah siswa mencapai 1.500 orang, namun karena adanya peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan tentang ketentuan jumlah rombongan belajar dan jumlah siswa setiap kelas sehingga pada tahun

2020 menjadi 1.070 orang. Walaupun demikian SMP Negeri 1 Pangkajene tetap memegang predikat jumlah siswa terbanyak di Kabupaten Pangkep.

Semua guru dan pegawai yang ada pada SMP Negeri 1 Pangkajene memiliki latar belakang pendidikan yang kompeten, rata-rata memiliki pendidikan terakhir S1 dan S2 serta untuk guru yang telah memiliki sertifikat pendidik yang diakui secara nasional. Begitupun dengan pengalaman mengajar yang dapat dilihat dari lamanya masa kerja serta pangkat dan golongan yang dimiliki rata-rata guru yaitu golongan IV.

C. Profil Sekolah

1. Nama Sekolah : SMP Negeri 1 Pangkajene
2. Alamat Sekolah : Jl. Andi Mauraga No. 84 Pangkajene,
Kel. Tumampua Kec.Pangkajene
Kabupaten Pangkep
3. No. Telp Sekolah : (0410) 21330
4. Nama Kepala Sekolah : Ahmad Anshari, S.Pd.,M.Pd
5. Kategori Sekolah : SBI / SSN / Rintisan SSN
6. Tahun didirikan/Operasional : 1 Agustus 1957
7. Kepemilikan tanah/bangunan : Milik Pemerintah
 - a. Luas tanah/status sertifikat : 8.729 m² / Hak Milik
 - b. Luas bangunan : 3.307 m²
8. Nomor Rekening Sekolah
 - a. BRI : 0223-01-00544-253-2
 - b. BPD : 011-202-000000575-8

9. Akreditasi Sekolah : A

10. Data siswa :

Tabel. 3. Data Siswa

Tahun Pelajaran	Kelas VII		Jumlah	Kelas VIII		Jumlah	Kelas IX		Jumlah	Jumlah Total
	L	P		L	P		L	P		
2013/2014	246	211	457	219	243	462	153	176	329	1.248
2014/2015	161	199	360	233	206	439	213	238	451	1.250
2015/2016	219	242	463	166	200	370	218	205	420	1.252
2016/2017	191	248	439	215	238	453	169	199	368	1.260
2017/2018	174	200	374	195	241	436	213	234	447	1.257
2018/2019	169	183	352	199	174	373	188	239	427	1.152
2019/2020	148	204	352	161	188	349	166	203	369	1.070

11. Data Ruang

a. Ruang Kelas

Tabel 4. Data Ruang Kelas

	Jumlah Ruang Kelas Asli (d)				Jumlah ruang lainnya yang digunakan Untuk ruang kelas (e)	Jumlah ruang yang digunakan untuk ruang kelas $F = (d+e)$
	Ukuran 7X9m ² (a)	Ukuran > 63 m ² (b)	Ukuran < 63 m ² (c)	Ukuran D (a+b+c)		
Ruang kelas	29	--	4	33	0	33

b. Data ruang lainnya.

Tabel 5. Data Ruang Lainnya

Jenis Ruang	Jumlah	Ukuran (m2)	Jenis Ruang	Jumlah	Ukuran (m2)
1. Perpustakaan	1	9.38 x 21.22 m2	7. Ruang Pramuka	1	4 x 9 m2
2. Lab. IPA	1	10.27 x 11 m2	8. Ruang Kepsek	1	9,27 X 6.30 m2
3. Lab.. Komputer	1	9 x 9 m2	9.. Ruang Guru	1	9,27 X 26.70 m2
4. UKS	1	9 x 6 m2	10.. Ruang Tata Usaha	1	9.27 x 9 m2
5. Ruang Osis	1	3.20 x 10.27 m2	11. Musholah	1	56 m2
6. Ruang Kurikulum	1	8.90 x 3.40 m2	12. Ruang Arsip	1	9 x 6 m2

12. Data Guru dan Staf Tata Usaha

Tabel 6. Data Guru dan Staf Tata Usaha

Guru / Staf TU	PNS	GTT	PTT
1. Guru	67	30	-
2. Pustakawan	'-	-	2
3. Laboran IPA	-	-	2
4. Laboran Bahasa	-	-	-
5. Operator Komputer	-	-	-
6.. Staf Tata Usaha	8	-	3
7. Cleaning Service	-	-	4
8. Keuangan	1	-	-
9. Penjaga Malam	-	-	1
10. Satpam	-	-	-
Jumlah	76	30	12

D. Visi dan Misi Sekolah

Visi :

“Unggul dalam prestasi, pelopor dalam imtaq dan iptek, teladan dalam bersikap, dan berbudaya lingkungan“.

Misi :

1. Mengupayakan peningkatan kualitas lulusan
2. Membentuk generasi tang bertaqwa, cerdas dan terampil
3. Mewujudkan proses pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan
4. Mewujudkan kegiatan yang berwawasan Iptek
5. Meningkatkan semangat dan partisipasi kerja dilandasi dengan keteladanan
6. Mewujudkan warga sekolah yang peduli pada pelestarian lingkungan demi terciptanya sekolah yang berbudaya lingkungan
7. Membentuk generasi yang mandiri, memiliki sikap gotong royong, kekeluargaan dan cinta tanah air

Tujuan Sekolah :

1. Unggul dalam kegiatan keagamaan, dan kepedulian sekolah (Religius, peduli sosial, peduli lingkungan)
2. Unggul dalam perolehan nilai UAN (Jujur, Kerja Keras, Gemar membaca)
3. Unggul dalam persaingan masuk ke jenjang SMA Negeri (Kerja keras, Gemar membaca)

4. Unggul dalam penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi terutama bidang sains dan matematika (Kreatif, Mandiri)
5. Unggul dalam lomba olahraga, kesenian, PMR, Paskibraka dan Pramuka (Kreatif, Mandiri)
6. Unggul dalam kebersihan dan penghijauan (Sekolah Peduli Lingkungan).

E. Struktur Organisasi Sekolah

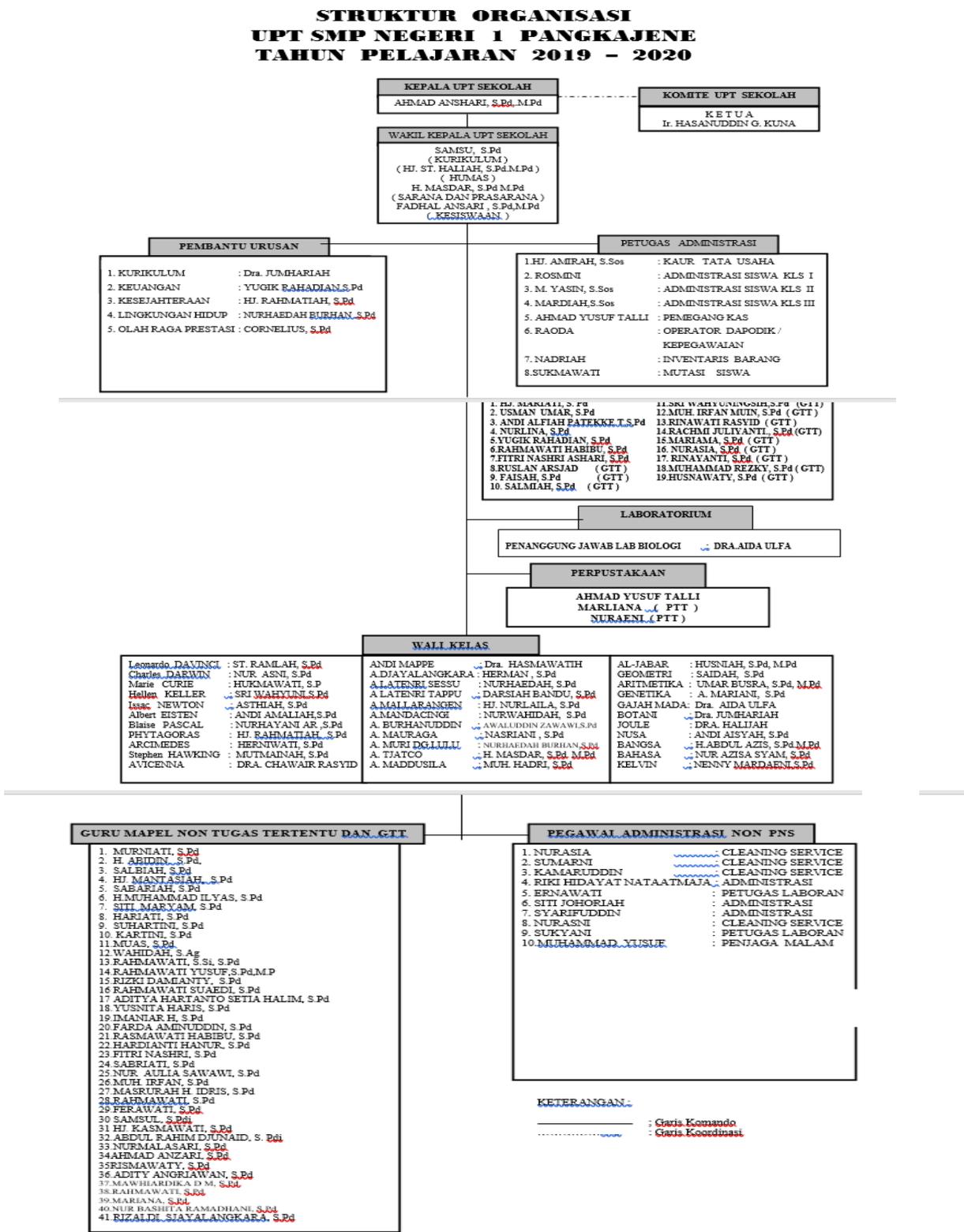
Organisasi adalah suatu sistem usaha kerja sama kelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Dalam pengertian kerja sama tersebut terdapat unsur pembagian kerja. Sedangkan kelompok orang yang dimaksud adalah beberapa orang yang sudah sepakat untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan tersebut. Jadi organisasi itu sendiri terdiri dari beberapa unsur yang saling berhubungan yaitu sekelompok orang, kerja sama, pembagian pekerjaan dan tujuan tertentu.

Tujuan dibentuknya struktur organisasi yaitu untuk :

1. Mempermudah pelaksanaan tugas atau pekerjaan
2. Mempermudah pimpinan dalam mengawasi pekerjaan bawahan
3. Mengkoordinasi kegiatan yang dilakukan oleh bawahan sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Bentuk struktur organisasi yang ada pada SMP Negeri 1 Pangkajene dapat dikemukakan pada gambar berikut:

Gambar 2. Struktur Organisasi Sekolah



BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Responden yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Guru pada SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep. Karakteristik responden yang dimaksudkan untuk mengungkapkan keadaan umum dari responden dalam penelitian ini, yakni sebanyak 67 responden.

Pada prinsipnya, responden memiliki karakteristik yang heterogen, terutama jika dilihat dari perbedaan faktor Jenis Kelamin, Umur, Tingkat Pendidikan dan masa kerja mereka. Akan tetapi perbedaan yang dimaksud hanya gambaran tentang keadaan responden dalam rangka pengambilan data awal.

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin guru yang ada di SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.1 sebagai berikut :

Tabel 7. Frekuensi dan Persentase Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki – laki	16	24%
Perempuan	51	76%
Total	67	100

Sumber : Data Kuesioner 2020

Tabel 5.1 tersebut menggambarkan bahwa Guru yang ada di SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep yaitu responden laki-laki

berjumlah 16 responden atau 24% sedangkan responden perempuan sebanyak 51 responden atau 76%.

2. Responden berdasarkan Umur

Responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut ini :

Tabel 8. Frekuensi dan Persentase Umur Responden

Umur (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
< 20	0	0%
21 – 30	11	16%
31 – 40	11	16%
41 – 50	18	27%
> 50	27	41%
Total	67	100

Sumber : Data Kuesioner 2020

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa rentang usia terbesar terkonsentrasi pada umur < 50 tahun sebanyak 27 responden atau 41%, sedangkan rentang usia 21 – 30 memiliki jumlah yang sebanding dengan rentang usia 31 – 40 yaitu sebanyak 11 responden atau 16% dan rentang usia 41 – 50 sebanyak 18 responden atau 27%.

3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah jenjang yang ditamati oleh responden sesuai dengan latar belakang pendidikan dan disiplin ilmu yang ditekuni dan diakui oleh pemerintah atas tamatan pendidikan yang dimilikinya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut ini :

Tabel 9. Frekuensi dan Persentase Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SMA	0	0%
D2	0	0%
S1	57	85%
S2	10	15%
Total	67	100

Sumber : Data Kuesioner 2020

Tabel 5.3 tersebut terlihat yang paling banyak adalah responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 57 responden atau 85%, kemudian tingkat S2 sebanyak 10 responden atau 15%.

4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Responden berdasarkan masa kerja dibagi menjadi tiga kategori yaitu kurang dari 5 tahun, 6-10 tahun dan 11 tahun keatas, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.4 sebagai berikut :

Tabel 10. Frekuensi dan Persentase Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
< 5	13	19%
6 – 10	4	6%
11 – 20	27	41%
21 – 30	12	18%
> 30	11	16%
Total	67	100

Sumber : Data Kuesioner 2020

Pada tabel 5.4 tersebut terlihat yang paling banyak adalah responden dengan masa kerja 11 – 20 tahun sebanyak 27 responden atau 41%, kemudian masa kerja < 5 tahun sebanyak 13 responden atau 19%,

masa kerja 6 - 10 tahun sebanyak 4 responden atau 6%, masa kerja 21 - 30 tahun sebanyak 12 responden atau 18% dan masa kerja terlama > 30 tahun sebanyak 11 responden atau 16%.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa besar ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Jika r hitung > r tabel (pada taraf 5%), maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid mencapai batas minimal korelasi 0,30. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 13. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Nilai r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja Non Finansial	X1	0,465	0,30	Valid
	X2	0,568	0,30	Valid
	X3	0,718	0,30	Valid
	X4	0,788	0,30	Valid
Kinerja Guru	Y1	0,327	0,30	Valid
	Y2	0,949	0,30	Valid
	Y3	0,866	0,30	Valid
	Y4	0,417	0,30	Valid
	Y5	0,891	0,30	Valid

	Y6	0,500	0,30	Valid
	Y7	0,638	0,30	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24

Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien regresi yang lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$), sehingga semua indikator dan variabel pada penelitian ini dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari r tabel ($Cronbach\ Alpha > 0,60$). Hasil pengujian reliabilitas setiap variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 14. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja Non Finansial	0,766	Reliabel
Kinerja Guru	0,804	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing – masing variabel dari kuesioner adalah

reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal (dapat diandalkan).

C. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Motivasi Kerja Non Finansial (X)

Motivasi Kerja Non Finansial merupakan suatu dorongan dalam bentuk penghargaan, perhatian dan kesempatan pengembangan karir yang menimbulkan inspirasi dan semangat kepada seseorang untuk bekerja dengan maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Distribusi jawaban responden mengenai variabel Motivasi Kerja Non Finansial (X) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 11. Distribusi Jawaban Responden
Mengenai Motivasi Kerja Non Finansial (X)
SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep

Item	SS		S		N		CS		TS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	58,2	23	34,3	1	1,5	4	6,0	0	0	67	100
2	38	56,7	21	31,3	8	11,9	0	0	0	0	67	100
3	38	56,7	29	43,3	0	0	0	0	0	0	67	100
4	37	55,2	24	35,8	1	1,5	5	7,5	0	0	67	100

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Berdasarkan tabel 11, setiap item dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- 1) Saya sebagai guru akan mengajar dengan baik walaupun tidak ada atasan.

Responden menyatakan sangat setuju sebanyak 58,2% atau 39 orang, setuju sebanyak 34,3% atau 23 orang, netral sebanyak 1,5% atau 1 orang dan cukup setuju sebanyak 6% atau 4 orang.

- 2) Saya sebagai guru bangga mendapat tugas khusus dari kepala Sekolah.

Responden menyatakan sangat setuju sebanyak 56,7% atau 38 orang, setuju sebanyak 31,3% atau 21 orang, netral sebanyak 11,9% atau 8 orang.

- 3) Saya sebagai guru memiliki kesempatan untuk berprestasi dalam karir di dunia pendidikan.

Responden menyatakan sangat setuju sebanyak 56,7% atau 38 orang, setuju sebanyak 43,3% atau 29 orang.

- 4) Saya sebagai guru, untuk mendapatkan penghargaan saya akan bersaing secara sehat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh Kepala Sekolah.

Responden menyatakan sangat setuju sebanyak 55,2% atau 37 orang, setuju sebanyak 35,8% atau 24 orang, netral sebanyak 1,5% atau 1 orang dan cukup setuju sebanyak 7,5% atau 5 orang.

Berdasarkan uraian pada masing-masing item dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Non Finansial pada SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep dalam kategori cukup baik karena 50% responden yang menjawab sangat setuju.

2. Kinerja Guru (Y)

Kinerja Guru merupakan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas berdasarkan penilaian terhadap tugas dan fungsi jabatan sebagai pendidik yang penilaian dilakukan oleh sekolah untuk melihat sejauh mana peran, tanggung jawab dan fungsi guru tersebut, apakah telah memiliki profesionalisme yang tinggi atau sebaliknya dalam mewujudkan visi dan misi sekolah. Distribusi jawaban responden mengenai variabel Kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 12. Distribusi Jawaban Responden
Mengenai Kinerja Guru (Y)
SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep

Item	SS		S		N		CS		TS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	65	97,0	2	3,0	0	0	0	0	0	0	67	100
2	36	53,7	31	46,3	0	0	0	0	0	0	67	100
3	31	46,3	30	44,8	6	9,0	0	0	0	0	67	100
4	63	94,0	4	6,0	0	0	0	0	0	0	67	100
5	30	44,8	17	25,4	20	29,9	0	0	0	0	67	100
6	55	82,1	12	17,9	0	0	0	0	0	0	67	100
7	48	71,6	19	28,4	0	0	0	0	0	0	67	100

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Berdasarkan tabel 12, setiap item dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- 1) Saya sebagai guru bertanggung jawab terhadap tugas saya sebagai tenaga pendidik.

Responden menyatakan sangat setuju sebanyak 97,0% atau 65 orang, setuju sebanyak 3% atau 2 orang.

- 2) Saya sebagai guru memiliki sikap disiplin dalam mematuhi kode etik guru dan kode etik sekolah.

Responden menyatakan sangat setuju sebanyak 53,7% atau 36 orang, setuju sebanyak 46,3% atau 31 orang.

- 3) Saya sebagai guru mampu dalam mengembangkan kreativitas dalam pekerjaan demi tercapainya tujuan sekolah.

Responden menyatakan sangat setuju sebanyak 46,3% atau 31 orang, setuju sebanyak 44,8% atau 30 orang, Netral sebanyak 9% atau 6 orang.

- 4) Saya sebagai guru melaksanakan tugas dengan penuh kejujuran.

Responden menyatakan sangat setuju sebanyak 94% atau 63 orang, setuju sebanyak 6% atau 4 orang.

- 5) Saya sebagai guru mampu berfikir orisinil dan berinisiatif sendiri untuk menganalisis masalah yang dihadapi.

Responden menyatakan sangat setuju sebanyak 44,8% atau 30 orang, setuju sebanyak 25,4% atau 17 orang, Netral sebanyak 29,9% atau 20 orang.

- 6) Saya sebagai guru memiliki kehandalan dalam mendidik yang mempengaruhi keberhasilan belajar peserta didik.

Responden menyatakan sangat setuju sebanyak 82,1% atau 55 orang, setuju sebanyak 17,9% atau 12 orang.

- 7) Saya sebagai guru memiliki sikap setia terhadap atasan dan mentaati segala peraturan yang ada di sekolah.

Responden menyatakan sangat setuju sebanyak 71,6% atau 48 orang, setuju sebanyak 28,4% atau 19 orang.

Berdasarkan uraian pada masing-masing item dapat disimpulkan bahwa Kinerja Guru pada SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep dalam kategori sangat baik karena 71% responden yang menjawab sangat setuju.

D. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana yang digunakan pada penelitian ini adalah untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel Motivasi Kerja Non Finansial (X) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) melalui hasil pengolahan data dengan menggunakan data sebagaimana terlampir pada skripsi ini. Hasil olah program SPSS versi 24 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 15. Analisis regresi sederhana
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.022	.446		4.530	.000
	Motivasi Kerja Non	.549	.097	.575	5.671	.000
	Finansial					

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana tersebut, maka dapat dituliskan dalam bentuk persamaan regresi Standardized Coeficients diperoleh persamaan berikut :

$$Y = 2,022 + 0,549X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta (a) sebesar 2,022. Angka tersebut menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja Non Finansial (X) konstan atau $X = 0$, maka variabel Kinerja (Y) sebesar 2,022. Variabel independent (Motivasi Kerja Non Finansial) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,549. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan Motivasi Kerja Non Finansial sebesar 1 satuan, maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar nilai 0,549 atau 54,9% dengan asumsi bahwa variabel independent dianggap konstan.

2. Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (r^2)

a. Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat kerataan hubungan antara variabel independen dengan variable dependen. Nilai R akan berkisar antara 0 - 1, semakin mendekati 1 hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen semakin kuat. Hasil analisis korelasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 16. Koefisien Korelasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	.331	.321	.414

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Non Finansial

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24

Berdasarkan tabel tersebut, nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,575 atau 57,5% dapat diartikan bahwa terdapat hubungan antara variabel Motivasi Kerja Non Finansial terhadap Kinerja Guru yang berada pada kategori **Cukup** berdasarkan interpretasi koefisien korelasi yang terdapat dihalaman 34 dengan Interval 0,40 – 0,599.

b. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq r^2 \leq 1$). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan melihat R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 17. Koefisien determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	.331	.321	.414

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Non Finansial

Sumber : Hasil olah program SPSS 24

Hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0,331 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 33,1 % variabel motivasi kerja non finansial memberikan kontribusi atau sumbangan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep, sedangkan sisanya 66,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis (Uji Parsial/Uji t)

Pengujian parsial (uji t) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Selanjutnya akan dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 18. Uji Hipotesis Coefficient

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.022	.446		4.530	.000
	Motivasi Kerja Non Finansial	.549	.097	.575	5.671	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil olah program SPSS 24

Hasil analisis uji t sebagai berikut :

Nilai t hitung pada variabel Motivasi Kerja Non Finansial (X) adalah $5,671 \geq t$ tabel $1,99714$ dengan tingkat signifikan $0,000$ karena $5,671 \geq 1,99714$ maka hipotesis terbukti, kemudian $0,000 \leq 0,05$ maka hipotesis diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep, maka hipotesis pada penelitian ini diterima. Dengan demikian hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiana (2017) bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru akuntansi di SMK Kota Madiun.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep
2. Hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep diterima atau terbukti.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis menyarankan kepada kepala sekolah yang mungkin dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi kemajuan sekolah dimasa yang akan datang.

Adapun saran-sarannya yaitu sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada kepala Sekolah pada SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep dapat memberikan motivasi non finansial yang lebih baik lagi kepada guru sehingga mendorong kinerja guru yang lebih meningkat.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menyempurnakan apa yang telah diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. S. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ardiana, Titin Eka. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun*. Jurnal Akuntansi dan Pajak Vol. 17 No.02
- Agustin, Eri. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen KabupateN Pekalongan*. Skripsi. Semarang
- Dahlan. 2018. *Kepemimpinan Di Era Otonomi Daerah*. Bandung : CV. Mujahid Press.
- Djarmiko, Yayat Hayati. 2008. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV. Alfabeta. Cetakan 5
- Dimiyati dan Mudjiono. 2009. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Imanuddien, Nur Muhammad. 2018. *Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 10 Kota Tangerang Selatan*. Skripsi. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah. (Edisi Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jamaris, Martini. 2013. *Orientasi dalam Psikologi Pendidikan*. Bogor : Graha Indonesia.
- Kosasih, Soetjipto Reflish. 2007. *Profesi Keguruan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Lembaga Administrasi Negara (LAN). 2008. *Tentang Kinerja Pegawai*. Jakarta

- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Posdakarya
- Ningsih, Mustika Sulistio. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MA Al Hikmah Wayhalim Kedaton*. Skripsi : Bandar Lampung.
- Nursiyono, Joko Ade. 2015. *Kompas Teknik Pengambilan Sampel. In Media*. Bandung
- Priyatno, Duwi. 2012. *Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Rivai . 2018. *Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Japfa Confeed Indonesia Kecamatan Tompobulu Kabupaten Maros*. Skripsi jurusan Manajemen SDM. Maros
- Sanjaya, Rido. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja pegawai dalam perspektif ekonomi islam*. Lampung
- Siagian, S.P. 2003. *Filsafat Administrasi*. Jakarta : Bumi Akasara. 2003.
- _____. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Supriyatin. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV. Mitra Kreatif Solusindo.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.

- Sujarweni. V. Wiratna. 2014. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Supardi. 2014. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian : Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*. Jakarta : Prima Ufuk Semesta.
- Syamsi, Ibnu. 2013. *Pokok – Pokok Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Bina Aksara.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa *Kamus Besar Bahasa Indonesia*
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Pasal 3
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, pasal 20
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1
- Uno, Hamzah B. 2010. *Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2014. *Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta : Grafindo Persada. Cetakan 1

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



RAODA, Lahir pada tanggal 29 September 1986 di Bontomatene. Anak ketiga dari tujuh bersaudara pasangan dari Muh. Lambu dan Kamriah. Peneliti menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SD Negeri 1 Segeri Pada tahun 1998. Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Segeri dan tamat pada tahun 2001 kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 1 Segeri dan selesai pada tahun 2004. Peneliti Melanjutkan pendidikan diperguruan tinggi swasta, tepatnya di Universitas Muslim Maros (UMMA) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Peneliti menyelesaikan kuliah strata satu (S1) Pada tahun 2020 dengan menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi yang berjudul **PENGARUH MOTIVASI KERJA NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 PANGKAJENE KABUPATEN PANGKEP .**

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Kampus 1 : Jalan Dr. Ratulangi No 52 Maros Sulawesi Selatan, Telp. (0411) 8938018
 e-mail : lppmummayapimmaros@gmail.com, Kode Pos 90511
 Kampus 2 : Jalan Kokoa – Pamelakkang Je ne Kelurahan Allepolea Kecamatan Lau Kabupaten Maros



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Maros, 29 April 2020

Nomor : 1301/ LPPM-UMMA/IV/2020
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Kepala UPT SMP Negeri 1 Pangkajene kab. Pangkep
Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka penyelesaian studi akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros (FEB-UMMA) tahun akademik 2019/2020 maka kami mohon kiranya bapak/ibu dapat memberikan permohonan izin penelitian kepada mahasiswa kami di bawah ini pada lokasi sebagaimana tercantum dalam proposal yang terlampir.

Adapun data diri Mahasiswa tersebut yaitu :

Nama : RAODA
 Nim : 1661201342
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
 Program Studi : Manajemen Sumber daya manusia
 Lokasi Penelitian : **SMP Negeri 1 Pangkajene kab. Pangkep**
 Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja Non Finansial terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Pangkajene Kabupaten Pangkep

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Ketua LPPM Universitas Muslim Maros

Dr. Suhartina R, S.Pd.,M.Hum
NIDN. 0914017001

Tembusan kepada Yth :

1. Biro Administrasi Akademik Universitas Muslim Maros
2. Dekan FEB Universitas Muslim Maros
3. Yang bersangkutan
4. Peringgal



PEMERINTAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN
DINAS PENDIDIKAN

UPT SMP NEGERI 1 PANGKAJENE

Alamat : Jl. Andi Mauraga No. 84 Pangkajene Tlp. 21330 Kode Pos 90611

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 422/317/SMPN.I/VII/2020

Berdasarkan surat dari Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Muslim Maros (UMMA) Kabupaten Maros, Nomor : 1301/LPPM-UMMA/IV/2020 tanggal 29 April 2020 perihal Permohonan Izin Penelitian, maka yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : AHMAD ANSHARI, S.Pd.,M.Pd
NIP : 19660528 199003 1 003
Pangkat/Gol. Ruang : Pembina Tk.I, IV/b
Jabatan : Kepala UPTS
Unit Kerja : SMP Negeri 1 Pangkajene

Menerangkan bahwa

Nama : **RAODA**
Jenis Kelamin : Perempuan
NIM : 1661201342
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Lembaga : Universitas Muslim Maros (UMMA)

Telah melaksanakan penelitian pada SMP Negeri 1 Pangkajene dalam rangka penyusunan tugas akhir yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 PANGKAJENE KABUPATEN PANGKEP”**.

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

Pangkajene, 17 Juli 2020
Kepala UPTS,

AHMAD ANSHARI, S.Pd.,M.Pd
PEMBINA TK.1
19660528 199003 1 003

