

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPERIBADIAN  
TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 102 CAKUNG,  
JAKARTA TIMUR**

**KHOLIFATUN NISA**

**8105132123**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri  
Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2017**

**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND  
PERSONALITY TO PERFORMANCE TEACHER AT  
SENIOR HIGH SCHOOL 102 CAKUNG, JAKARTA TIMUR**

**KHOLIFATUN NISA**

**8105132123**



**Skripsi is written as part of Bachelor Degree in Education/Economics  
Accomplishmen**

**STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION**

**FACULTY ECONOMIC**

**UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

**2017**

# LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Penanggung Jawab**  
**Dekan Fakultas Ekonomi**



**Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus**  
**NIP. 19671207 199203 1 001**

<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tanda Tangan</b>	<b>Tanggal</b>
1. <u>Dr. Siti Nurjanah, S.E, M.Si</u> NIP. 19720114 199802 2 001	Ketua Penguji	 .....	24-08-2017 .....
2. <u>Suparno, M.Pd</u> NIP. 19790828 201404 1 001	Penguji Ahli	 .....	22-08-2017 .....
3. <u>Dr. I Ketut R Sudiardhita, M.Si</u> NIP. 19560207 198602 1 001	Sekretaris	 .....	23-08-2017 .....
4. <u>Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si</u> NIP. 19580722 198603 2 001	Pembimbing I	 .....	23-08-2017 .....
5. <u>Dr. Ari Saptono, S.E, M.Pd</u> NIP. 19720715 200112 1 001	Pembimbing II	 .....	21-08-2017 .....

Tanggal Lulus : 18 Agustus 2017

## LEMBAR ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah di peroleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Agustus 2017

Yang membuat pernyataan



No.Reg 8105132123

## LEMBAR ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah di peroleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Agustus 2017  
Yang membuat pernyataan

Kholifatun Nisa  
No.Reg 8105132123

## **KATA PENGANTAR**

Teriring kalimat segala puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayahNya dan juga pertolonganNya sehingga dapat memberikan kesempatan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepribadian Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 102 di Cakung, Jakarta Timur.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk mendapat gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Pada Kesempatan yang baik ini, tidak lupa peneliti ingin menyampaikan raasa terimakasih kepada :

1. Dr. Rd Tuty Sariwulan, M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktunya memberikan bimbingan dan dukungan dalam penyusunan penulisan skripsi.
2. Dr. Ari Saptono, SE, M.Pd selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya memberikan bimbingan dan dukungan dalam penyusunan penulisan skripsi.
3. Suparno, M.Pd selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta
4. Drs. Dedi Purwana, ES, M.Bus, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta
5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

6. Ridoan MM, Selaku Kepala Sekolah SMA Negeri 102 Jakarta yang telah mengizinkan dan membantu penelitian skripsi
7. Bapak/Ibu Guru SMA Negeri 102 Jakarta yang ikut serta membantu penelitian skripsi
8. Bapak Sairin dan Ibu Masitoh selaku orang tua penulis yang telah memberikan dorongan kasih sayang, dukungan materil dan doa yang terus mengalir pada setiap air mata dan sujudnya.
9. Kakak penulis Ahmad Zulkarnaen dan Imron Mudasyir tersayang yang selalu memberikan nasihat, dukungan dan doa untuk segera dapat menyelesaikan pendidikan dan tugas akhir di Universitas Negeri Jakarta.
10. Sahabat yang selalu memberikan dukungan dan semangat yaitu Riskiah, Ira, Wulan, Mifta, Corry
11. Teman-teman mahasiswa yang selalu memberikan tempat untuk berkeluh kesah, berbagi kasih sayang dan keceriaan selama menjalankan kegiatan di dunia perkuliahan yaitu Lia, Widya, Riyanti, Elsi, serta rekan-rekan seluruh mahasiswa/i Pendidikan Ekonomi Koperasi 2013.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis guna harapkan perbaikan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jakarta, Agustus 2017

Peneliti

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*Terinspirasi Oleh :*

*“Ilmu itu lebih baik daripada harta . Ilmu akan menjaga engkau dan engkau menjaga harta. Ilmu itu penghukum (Hakim) sedangkan harta itu terhukum. Kalau harta itu akan berkurang apabila dibelanjakan, tetapi ilmu akan bertambah apabila dibelanjakan.”*

*(Sayyidina Ali bin Abi Thalib)*

*“Raihlah Ilmu, dan untuk meraih ilmu maka belajarlah untuk tenang dan sabar.”*

*(Khalifah Umar)*

*“Mengetahui saja tidak cukup, kita harus mengaplikasikannya. Kehendak saja tidak cukup, kita harus mewujudkan dalam aksinya.”*

*(Leonardo da Vinci)*

*“Allah mengangkat orang-orang beriman di antara kamu dan juga orang-orang di karunia ilmu pengetahuan hingga beberapa derajat.”*

*(Qs.Al- Mujadalah : 11)*

*Motto :*

*“Hidup kita tanpa usaha, doa dan belajar hanya seperti debu-debu yang mudah hilang, maka dari itu hidup adalah sebuah pilihan untuk berjuang. Tetap mencari ilmu agar kau akan menjadi orang yang berguna.*

*(Kholifatun Nisa)*

*“Skripsi ini saya persembahkan khususnya untuk kedua orang tua saya yang telah memberikan dukungan moril maupun materil, kemudian saya persembahkan untuk teman-teman Fakultas Ekonomi dan Universitas Negeri Jakarta.”*



## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b>	<b>Halaman</b>
<b>JUDUL</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	v
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Pembatasan Masalah .....	10
D. Perumusan Masalah .....	10
E. Kegunaan Penelitian .....	11
<b>BAB II KAJIAN TEORETIK</b>	
A. Definisi Konseptual	
1. Kinerja Guru .....	13
2. Motivasi Kerja .....	26
3. Kepribadian .....	32
B. Hasil Penelitian yang Relevan .....	38
C. Kerangka Teoretik .....	46
D. Perumusan Hipotesis .....	49
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Tujuan Penelitian .....	50

B.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	50
C.	Metode Penelitian .....	51
D.	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	53
E.	Teknik Pengumpulan Data	
	1. Kinerja Guru	
	a. Definisi Konseptual .....	54
	b. Definisi Operasional .....	54
	c. Kisi – kisi Instrumen Kinerja Guru .....	55
	d. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	56
	2. Motivasi Kerja	
	a. Definisi Konseptual .....	57
	b. Definisi Operasional .....	58
	c. Kisi – kisi Instrumen Motivasi Kerja Guru .....	58
	d. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	60
	3. Kepribadian Guru	
	a. Definisi Konseptual .....	61
	b. Definisi Operasional .....	62
	c. Kisi – kisi Instrumen Kepribadian Guru .....	62
	d. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	63
F.	Teknik Analisis Data	
	1. Uji Persyaratan Analisis	
	a. Uji Normalitas .....	65
	b. Uji Linearitas .....	66
	2. Uji Asumsi Klasik .....	66
	a. Uji Multikolinearitas .....	66
	b. Uji Heteroskedastisitas .....	67
	3. Analisis Persamaan Regresi .....	68
	a. Fungsi Linier Regresi Berganda .....	68
	b. Uji Parsial (Uji t) .....	70
	c. Uji F .....	71

4. Analisis Koefisien Korealsi .....	72
a. Koefisien Korelasi Parsial .....	73
b. Koefisien Korelasi Simultan .....	73
5. Uji koefisien determinasi .....	74

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data	
1. Kinerja Guru.....	76
2. Motivasi Kerja.....	79
3. Kepribadian .....	83
B. Analisi Data	
1. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas .....	86
b. Uji Linearitas .....	88
2. Uji Asumsi Klasik	
a. Uji Multikolinearitas .....	90
b. Uji Heteroskedastisitas .....	91
3. Analisis Persamaan Regresi	
a. Analisis Regresi Linear Ganda .....	92
b. Uji Signifikansi Parsial (Uji t) .....	93
c. Uji Signifikansi Simultan (Uji f) .....	95
4. Analisis Koefisien Korelasi	
a. Koefisien Korelasi Parsial .....	95
b. Koefisien Korelasi Simultan .....	96
5. Koefisien Determinasi .....	97
C. Pembahasan	
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru .....	98
2. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Guru .....	100
3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Guru.....	101

**BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	104
B. Implikasi.....	105
C. Saran.....	106

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	108
-----------------------------	-----

<b>LAMPIRAN</b> .....	113
-----------------------	-----

<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	132
----------------------------	-----

## DAFTAR TABEL

No.	JUDUL TABEL	Halaman
I.1	Data Prestasi Kerja Guru SMA Negeri 102 Jakarta .....	8
III.2	Data Jumlah Sampel Guru SMA Negeri 102 Jakarta .....	54
III.3	Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru (Y) .....	55
III.4	Skala Likert Variabel Kinerja Guru (Y) .....	56
III.5	Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja ( $X_1$ ) .....	59
III.6	Skala Likert Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) .....	60
III.7	Kisi-Kisi Instrumen Kepribadian ( $X_2$ ) .....	62
III.8	Skala Likert Variabel Kepribadian ( $X_2$ ) .....	63
III.9	Interpretasi Tingkat Korelasi .....	74
IV.10	Deskripsi Data Kinerja Guru (Y) .....	77
IV.11	Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y) .....	78
IV.12	Deskripsi Data Motivasi Kerja ( $X_1$ ) .....	80
IV.13	Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja ( $X_1$ ) .....	81
IV.14	Deskripsi Data Kepribadian ( $X_2$ ) .....	83
IV.15	Distribusi Frekuensi Kepribadian ( $X_2$ ) .....	84
IV.16	Hasil Uji Normalitas Data .....	86
IV.17	Uji Linearitas Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y) .....	88
IV.18	Uji Linearitas Kepribadian ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y) .....	89
IV.19	Uji Linieritas .....	89
IV.20	Uji Multikolinieritas .....	90
IV.21	Persamaan Regresi Linier Berganda .....	92
IV.22	Uji t .....	93
IV.23	Uji F .....	95
IV.24	Rekapitulasi Uji Koefisien Parsial Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dengan Kinerja Guru (Y) .....	96

IV.25 Uji Korelasi Parsial Kepribadian ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru (Y) .....	96
IV.26 Uji Koefisien Korelasi Simultan .....	97
IV.27 Analisis Koefisien Determinasi .....	98

## DAFTAR GAMBAR

No.	JUDUL GAMBAR	Hal
III.1	Konstelasi Penelitian .....	52
IV.2	Grafik Histogram Kinerja Guru (Y) .....	79
IV.3	Grafik Histogram Motivasi Kerja ( $X_1$ ) .....	82
IV.4	Grafik Histogram Kepribadian ( $X_2$ ) .....	85
IV.5	Normal Probability Plot .....	87
IV.6	Scatterplot untuk Uji Heteroskedastisitas .....	91

## DAFTAR LAMPIRAN

No.	JUDUL LAMPIRAN	Halaman
Lampiran 1.	Surat Instrumen Penelitian Kinerja Guru (Y) .....	113
Lampiran 2.	Kuisisioner Instrumen Penelitian Kinerja Guru (Y) .....	114
Lampiran 3.	Uji Coba Validitas Kinerja Guru (Y) .....	115
Lampiran 4.	Final Uji Validitas Kinerja Guru (Y) .....	116
Lampiran 5.	Uji Reliabilitas Kinerja Guru (Y) .....	117
Lampiran 6.	Olahan Data Kinerja Guru (Y) .....	118
Lampiran 7.	Deskripsi Data Penelitian Menggunakan SPSS.v.20.0 .....	119
Lampiran 8.	Surat Instrumen Penelitian Motivasi Kerja ( $X_1$ ) .....	120
Lampiran 9.	Uji Coba Validitas Motivasi Kerja ( $X_1$ ) .....	121
Lampiran 4.	Final Uji Validitas Motivasi Kerja ( $X_1$ ) .....	122
Lampiran 5.	Uji Reliabilitas Motivasi Kerja ( $X_1$ ) .....	123
Lampiran 6.	Olahan Data Motivasi Kerja ( $X_1$ ) .....	124
Lampiran 7.	Deskripsi Data Penelitian Menggunakan SPSS.v.20.0 .....	125
Lampiran 8.	Surat Instrumen Penelitian Kepribadian Guru ( $X_2$ ) .....	126
Lampiran 9.	Kuisisioner Instrumen Penelitian Kepribadian Guru ( $X_2$ ) .....	127
Lampiran 10.	Final Uji Validitas Kepribadian Guru ( $X_2$ ) .....	128
Lampiran 11.	Uji Reliabilitas Kepribadian Guru ( $X_2$ ).....	129
Lampiran 12.	Olahan Data Kepribadian Guru ( $X_2$ ) .....	130
Lampiran 13.	Deskripsi Data Penelitian Menggunakan SPSS.v.20.0 .....	131



## **ABSTRAK**

**KHOLIFATUN NISA.** Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 102 Cakung, Jakarta Timur. Skripsi, Jakarta: Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepribadian terhadap kinerja guru, secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah guru SMA Negeri 102 Jakarta dengan jumlah 40 populasi dengan sensus 40 guru. Pengumpulan data menggunakan angket yang berisikan pernyataan dengan skala likert. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda yang kemudian diolah dengan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan kepribadian terhadap kinerja guru. Secara simultan, terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepribadian terhadap kinerja guru. Pengaruh yang dimiliki oleh motivasi kerja dan kepribadian terhadap kinerja guru SMA Negeri 102 di Cakung, Jakarta Timur sebesar 58% dan sisanya sebesar 42% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepribadian, Kinerja Guru.**

## **ABSTRACT**

**KHOLIFATUN NISA.** The Effect of Work Motivation and Personality to the Teacher Performance at Senior High School 102 in Cakung, East Jakarta. Script, Jakarta: Education Studies of Economics, Department of Economics and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta. 2017.

This study aims to determine the effect of work motivation and personality to the performance teacher, partially or simultaneously. This research uses survey method with quantitative approach. The population of this research is the teacher of SMA Negeri 102 Jakarta with 40 population with sample 40 teachers. Data collection using questionnaire containing statement with likert scale. Data analysis technique used descriptive analysis and multiple regression analysis which then processed with SPSS program. The results of this study indicate that there is the effect of work motivation and personality to teacher performance. Simultaneously there is the effect of work motivation and personality to teacher performance. The effect of work motivation and personality to teacher performance SMA 102 in Cakung, East Jakarta by 58% and the balance of 42% is influenced by other factors not examined.

***Keywords : Work Motivation, Personality, Performance Teacher***

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam mengubah perilaku manusia melalui pembentukan karakter, pengetahuan, pribadi dan moral sehingga tercipta menjadi manusia yang berkualitas. Perilaku manusia yang berkualitas di dalam konteks pendidikan adalah mutu *output* yang mampu memenuhi harapan masyarakat dan mampu menghadapi tantangan dalam perubahan. Semua ini tentunya akan dapat terwujud melalui campur tangan tenaga-tenaga kependidikan atau guru. Guru merupakan sumber manusia yang menempati posisi dan memegang peranan yang sangat penting dalam pendidikan dan memiliki tanggung jawab untuk membimbing dan membina anak didik baik secara individual maupun klasikal di sekolah ataupun di luar sekolah.

Berdasarkan UU No 14 tahun 2005 guru memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.<sup>1</sup> Tujuan pendidikan nasional yang tercantum dalam UU No. 2 tahun 1989 pasal 4 menyatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya yaitu manusia yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur yang memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen.

kemasyarakatan dan kebangsaan. Pendidikan nasional akan mampu mewujudkan manusia-manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersama-sama bertanggung jawab atas pembangunan bangsa.<sup>2</sup> Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, (4) profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.<sup>3</sup>

Kinerja guru merupakan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja guru merupakan hasil kerja guru dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Masalah kinerja guru berdasarkan pada peningkatan kualitas *output* sumber daya manusia yang dihasilkan dalam proses pendidikan dan pembelajaran. kualitas pendidikan dan lulusan tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar yang menjadi tanggung jawab untuk dapat mencapai hasil belajar yang optimal. kinerja guru menampilkan proses belajar mengajar dengan menyesuaikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja guru akan mempengaruhi tingkat pendidikan guru sudah memenuhi kualifikasi standar minimal untuk guru SMA, serta kesesuaian pendidikan yang

---

<sup>2</sup> UU No.2 tahun 1989 pasal 4 tentang tujuan pendidikan.

<sup>3</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang standar kompetensi guru.

ditempuh sudah sesuai dengan pelajaran yang telah diajarkan sesuai bidang keterampilan.

Masalah berat bagi guru dalam hal kepribadian adalah rangsangan yang memancing emosinya, namun tidak semua orang mampu menahan emosinya terhadap rangsangan yang menyinggung perasaan bahwa tiap orang mempunyai sikap yang berbeda dengan orang lain. Guru yang mudah marah akan membuat para peserta didiknya merasa takut dan akan mengakibatkan kurangnya minat untuk mengikuti pembelajaran serta rendahnya konsentrasi akan menimbulkan kekhawatiran untuk dimarahi dan hal ini akan membelokan konsentrasi peserta didik. Masalah kepribadian guru terhadap kinerja guru memiliki sifat atau sikap bertanggung jawab, disiplin, tegas, mengevaluasi kegiatan belajar siswa. kinerja guru memiliki peran yang sangat penting dalam dunia pendidikan antara lain menguasai mengembangkan keterampilan kepribadian guru, mengikuti budaya organisasi sekolah, merencanakan dan mempersiapkan kegiatan belajar mengajar di kelas, serta guru memiliki kemampuan dalam mengorganisasi pembelajaran dengan penggunaan berbagai media dan teknologi pembelajaran yang memadai fasilitas sekolah demi meningkatkan kualitas sekolah.

Manajemen kepemimpinan mempengaruhi produktivitas kinerja guru akan menyebabkan sikap mental seperti motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, kualitas sarana pembelajaran, teknologi, kesempatan berprestasi. Permasalahan guru dalam diri anak didik karena banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan dan diselesaikan oleh seorang guru dan adanya konflik peran dalam hubungan rekan kerja,

perubahan kurikulum yang cepat, serta rutinitas pekerjaan yang sama setiap harinya. Masalah dalam pribadi guru memiliki kesempatan pengembangan karir bagi guru menjadi tantangan tersendiri karena guru harus memiliki sertifikasi guru, melanjutkan program studi jenjang S2, kompetensi guru meliputi antara lain kerjasama, menghargai teman sejawat, disiplin dalam penyelesaian tugas menjadi tauladan, norma, agama, hukum, sosial, budaya nasional, menunjukkan pribadi yang dewasa, loyalitas etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru.

Kasus penyimpangan yang dilakukan para oknum kepala sekolah dan guru ini beragam, mulai dari penggunaan dana bantuan operasional (BOP) untuk kepentingan pribadi dalam pembelian barang dan menerima dana taktis dari bendahara, selain itu ada juga yang membawa barang milik sekolah ke rumah, mark up data penggunaan dana BOS dan BOP, pungutan liar, rangkap jabatan, melaksanakan kegiatan wisata tanpa izin sampai pelecehan seksual terhadap peserta didik. Terdapat ada dua kasus SMA di Jakarta yaitu SMAN 41 Jakarta, kepala sekolah memiliki kasus penggunaan BOP untuk kepentingan pribadi atau pembelian barang oleh kepala sekolah atau menerima dana taktis dari bendahara. Namun terdapat sanksi yaitu pemberhentian jabatan dan penurunan pangkat lebih rendah selama 3 tahun. Dan kasus SMAN 79 Jakarta yaitu kasus guru terjadinya

pelecehan seksual terhadap peserta didik, terdapat sanksi penurunan pangkat lebih rendah selama 3 tahun.<sup>4</sup>

Dari penjelasan kasus SMA Negeri 41 Jakarta terdapat bahwa kasus penyimpangan yang dilakukan oleh para oknum kepala sekolah dan guru, maka peneliti dapat menganalisis kasus tersebut yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah seharusnya memiliki kepribadian yang baik dalam manajerial sekolah untuk meningkatkan kualitas sekolah. Kepala sekolah harus bisa bertanggung jawab dalam manajemen yang diterapkan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga kependidikan. Kemampuan pribadi kepala sekolah memiliki sikap yang mendorong atau mengajak para staf berbuat untuk pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien, pembinaan staff. Menurut pendapat Siagian menyatakan bahwa kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok, dan tingkat organisasi. Dari penjelasan kasus SMA Negeri 79 Jakarta maka peneliti dapat menganalisis tentang seorang guru yang memiliki stabilitas emosi yang bersifat negatif sebaiknya guru harus merubah sifat negatif tersebut dalam mendidik. Kondisi jiwa guru yang mempengaruhinya dalam mengajar dapat mencapai taraf ideal dalam ideal maka para guru harus memiliki motivasi yang sangat tinggi dan memiliki faktor motivasi internal seperti memiliki sikap yang baik dan ramah terhadap murid, dan sesama guru serta para staf-staf sekolah,

---

<sup>4</sup> Deti Mega Purnamasari, "Ketahuan Pungli, 9 Oknum Guru dan Kepala Sekolah Diberi Sanksi Tegas", dalam beritasatu.com Hari Jumat, 23 Januari 2015 | 12:21 WIB. <http://www.beritasatu.com/kesra/243025-ketahuan-pungli-9-oknum-guru-dan-kepala-sekolah-diberi-sanksi-tegas.html>

bertanggung jawab dalam pekerjaan, minat, kepuasan dalam prestasi kerja, pengalaman yang patut di contoh atau di teladani oleh siswa.

Kasus bully terjadi di sekolah SMA di Jakarta yaitu SMAN 3 Jakarta, Setiabudi, Jakarta Selatan yang memiliki tindakan intimidasi itu dilakukan 5 siswi kelas XII dengan korbannya 4 siswi kelas X. Menurut Erlinda, ketua divisi sosialisasi komisi perlindungan anak Indonesia (KPAI) mengatakan bahwa sekolah diharapkan menjadi tempat pembentukan karakter anak agar menjadi pribadi yang unggul dalam kualitas sekolah bukan tempat terjadinya bully. Keseimbangan antara penghargaan dan hukuman di sekolah, harus diatur secara jelas dan tertulis oleh pihak sekolah agar siswi memahami ganjaran yang akan diterima bila ketahuan melakukan bullying. Karakter saling menghargai diantara perbedaan harus ditanamkan oleh pihak sekolah. Dalam praktik belajar mengajar dilingkungan sekolah, wajib diterapkan aturan yang mengikat mengenai keseimbangan antara reward dan punishment atau konsekuensi. Setiap anak diajarkan untuk menghargai dirinya dan oranglain. Faktor yang membuat anak berkarakter pembully yaitu kebiasaan di rumah, lingkungan sekitar dan hal-hal yang biasa dilakukan si anak.<sup>5</sup>

Dari penjelasan kasus pembullyan di SMA Negeri 3 Jakarta tersebut seorang guru harus dituntut untuk mengetahui perkembangan atau pertumbuhan anak didiknya dalam proses belajardan pergaulan lingkungan sekolah. Proses perkembangan yang dialami manusia memiliki tahapan berbagai aspek baik fisik,

---

<sup>5</sup> Audrey Santoso <http://news.liputan6.com/read/2499433/kpai-bullying-smn-3-jakarta-potret-buruk-dunia-pendidikan> 04 Mei 2016, 14:38 WIB



motorik, intelegensi, emosi, sosial, serta bersifat individual. Guru harus memberikan motivasi terhadap anak didik agar siswa memiliki sikap simpati, empati, toleransi, menghargai sesama manusia, saling tolong menolong. Motivasi kerja sangat membantu terhadap pengaruh kinerja guru. Seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, kondisi lingkungan kerja mencapai kepuasan yang termasuk di dalamnya adalah prestasi, kejujuran, bertanggung jawab, serta kemajuan tingkat kehidupannya. Masalah dari sekolah tentang kinerja guru yang menentukan keberhasilan dan kegagalan dari seorang guru yang berkaitan dengan motivasi kerja guru dan kualitas kepribadian seorang guru sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerja dalam kepribadian guru tergantung dari pemimpin kepala sekolah yang membangun semangat kerja guru sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Faktor kesejahteraan guru mempengaruhi kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya. Profesionalitas guru tidak terlihat dari kemampuan dalam mengembangkan dan memberikan pelajaran yang baik kepada peserta didik, pemerintah memberikan gaji secara tepat waktu, kompensasi yang akan meningkatkan kinerja guru.

SMA Negeri 102 Jakarta merupakan salah satu sekolah menengah atas negeri yang ada di provinsi DKI Jakarta, Indonesia. SMAN 102 adalah salah satu SMAN yang ada di Jakarta Timur, yang bertempat di Jl, Kayu Tinggi Cakung. SMAN 102 memiliki guru yang berjumlah 40 orang yang memiliki 33 orang guru Pegawai Negeri Sipil dan 7 orang guru honorer. Berikut penjelasan tentang masalah penilaian prestasi kerja guru dan jumlah mengajar guru SMAN 102 di

Cakung, Jakarta Timur. Daftar Penilaian pelaksanaan prestasi kerja (DP3) setiap akhir tahun dinilai dari unsur penilaian yang meliputi kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, dan prakarsa. Berikut tabel I.1 penilaian prestasi kerj guru SMAN 102 selama periode tahun 2014 – 2017.

**Tabel I.1**  
**Penilaian Prestasi Kerja Guru SMAN 102 di Cakung Jakarta Timur**  
**Pada tahun 2014 – 2017**

Tahun	Penilaian Prestasi Kerja Guru PNS	Penilaian Prestasi kerja Guru Honorer
2014-2015	78,25	75,35
2015-2016	85,96	83,24
2016-2017	81,08	80,24

Sumber : Tata Usaha SMAN 102 Jakarta Timur

Berdasarkan data dari hasil penilaian prestasi kerja guru-guru SMAN 102 Jakarta, kinerja guru-guru yang berstatus PNS rata-ratanya pada tahun 2014-2015 yaitu 78,25, pada tahun 2015-2016 semakin meningkat yaitu 85,96 dan pada tahun 2016-2017 adanya penurunan yaitu 81,08. Sedangkan guru-guru honorer pada tahun 2014-2015 yaitu 75,35, pada tahun 2015-2016 yaitu 83,24, sedangkan pada tahun 2016-2017 yaitu 80,24. Akan tetapi berdasarkan hasil observasi dilapangan, masih terdapat beberapa guru yang dalam bekerja menunjukkan kinerja yang kurang kondusif karena kurangnya sarana prasarana kerja, seperti terbatasnya media pembelajaran seperti LCD di setiap kelas, kurang kreatif dalam metode pembelajaran sehingga dalam kegiatan pembelajaran di kelas hanya menggunakan metode pengajaran ceramah saja yang dianggap membosankan oleh siswa. Selain itu, sistem penilaian hasil belajar siswa dengan menggunakan komputerisasi, masih belum sempurna dan banyak ditemui dalam kesalahan dalam pengolahan

nilai. Hal tersebut menyebabkan kinerja guru menurun. Dengan menurunnya kinerja, akan mengakibatkan menurunnya kualitas pendidikan. Penilaian kerja yang sistematis tersebut dianggap kurang objektif, sehingga perlu penilaian secara rinci dengan melihat kinerjanya di lapangan. Hal ini perlu perhatian dari berbagai pihak yang terkait untuk meningkatkan motivasi kerja dan kepribadian guru di SMAN 102 Jakarta, agar kinerja gurunya semakin meningkat. Tanpa adanya kerja sama yang baik antara guru, kepala sekolah, komite sekolah, maupun pemerintah, peningkatan motivasi dan lingkungan kerja tidak akan terwujud sebagaimana mestinya. Meningkatkan motivasi kerja dan kepribadian guru diharapkan dapat menunjang peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang dan pemikiran lebih lanjut mengenai pengaruh yang ditimbulkan oleh berbagai faktor-faktor internal ataupun eksternal yang mempengaruhi kinerja guru, maka sangatlah perlu untuk dilakukan penelitian ini tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kepribadian Guru Terhadap Kinerja Guru SMAN 102 Di Cakung, Jakarta Timur.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, menunjukkan terdapat permasalahan yang berpengaruh terhadap kinerja guru maupun yang berkaitan dengan motivasi kerja, kepribadian guru yang diidentifikasi sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja guru dapat mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri 102 di Cakung, Jakarta Timur?

2. Apakah kepribadian guru dapat mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri 102 di Cakung, Jakarta Timur?
3. Apakah motivasi kerja guru dapat mempengaruhi kepribadian guru SMA Negeri 102 di Cakung, Jakarta Timur?
4. Apakah lingkungan kerja guru dapat mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri 102 di Cakung, Jakarta Timur?
5. Apakah kepala sekolah dapat mempengaruhi motivasi kerja guru SMA Negeri 102 di Cakung, Jakarta Timur?
6. Apakah siswa dapat mempengaruhi tingkat kinerja guru SMA Negeri 102 di Cakung, Jakarta Timur?

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi akar permasalahan yaitu masih belum optimal dalam penelitian ini tentang “Pengaruh motivasi kerja dan kepribadian guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 102 di Cakung, Jakarta Timur.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat di perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 102 di Cakung, Jakarta Timur?

2. Apakah terdapat pengaruh kepribadian guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 102 di Cakung, Jakarta Timur?
3. Apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama motivasi kerja guru dan kepribadian guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 102 di Cakung, Jakarta Timur?

#### **E. Kegunaan Peneliti**

Hasil Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat dan kegunaan dengan baik, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis.

##### **1. Manfaat teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi peningkatan kinerja guru terutama mengetahui pengaruh motivasi kerja dalam kepribadian guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 102 Jakarta Timur.
- b. Menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan dan wawasan ilmu bagi pihak-pihak yang berkepentingan guna dalam melakukan penelitian ini lebih lanjut terhadap objek sejenis, faktor-faktor yang mempengaruhi atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi akademik, menambah wawasan dan bahan masukan bagi para guru agar meningkatkan kinerja di sekolah. Dapat dijadikan rujukan tambahan dalam meneliti dan menelaah yang mempengaruhi motivasi kerja dan kepribadian guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 102 di Cakung, Jakarta Timur.

- b. Bagi Masyarakat, menambah informasi tentang kualitas pendidikan disekolah dan tingkat prestasi kinerja guru.
- c. Bagi Mahasiswa FE UNJ, dapat memberikan atau menambahkan wawasan baru atau ilmu pengetahuan baru bagi sekolah tempat peneliti menimba ilmu dalam membantu peningkatan kualitas pendidikan bagi para calon pendidik agar dapat menciptakan lulusan pendidik yang berkualitas.



## **BAB II**

### **KAJIAN TEORETIK**

#### **A. Deskripsi Konseptual**

##### **1. Kinerja Guru**

Pendidikan di Indonesia, yang masih dalam kategori negara berkembang, harus mampu mengejar ketinggalan kecanggihan teknologi agar menjadi negara yang maju dengan cara memperbaiki, menyempurnakan dan meningkatkan kualitas pendidikan. Upaya meningkatkan kualitas sumberdaya manusia harus selalu ditingkatkan demi terciptanya kualitas pendidikan dan meningkatkan kualitas guru. Guru haruslah mempunyai motivasi dan semangat yang tinggi dalam pengabdianya untuk mendidik anak bangsa dan mempersiapkan segala sesuatu untuk menunjang keberhasilan yang akan dicapai. Guru sebagai tenaga pendidik yang profesional untuk memberikan pembelajaran, bimbingan, pendidikan, pengalaman yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan dan guru berfungsi sebagai perencanaan, pengelola, sekaligus menjadi pelaku serta pengevaluasi perencanaan yang dibuat dengan bertujuan tercapainya pendidikan. Menurut pendapat Sardiman menyatakan bahwa guru adalah seorang tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar, memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumberdaya manusia.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Sardiman, A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 125.



Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa guru adalah seorang tenaga pendidik yang profesional untuk memberikan pembelajaran, bimbingan, pendidikan, pengalaman keterampilan atau skill untuk mencapai keberhasilan para peserta didik menjadi manusia yang bermanfaat dan berguna untuk nusa dan bangsa.

Pada umumnya kinerja guru adalah sesuatu yang dicapai, prestasi, diperlihatkan, kemampuan kerja seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang baik untuk menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja. Menurut pendapat Sanjaya menyatakan bahwa kinerja guru merupakan seorang guru yang memiliki tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran, dan penilaian hasil belajar siswa yang mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik sebagai evaluator guru harus mampu melaksanakan penilaian proses belajar dan hasil belajar siswa.<sup>2</sup> Menurut pendapat Mulyasa menyatakan bahwa kinerja guru adalah kinerja seorang guru dapat dilihat dari prestasi yang diperoleh oleh seorang guru, bagaimana seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta memberikan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran dan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang guru.<sup>3</sup> Berdasarkan penjelasan teori tersebut kinerja guru merupakan seorang guru yang memiliki tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa yang mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif dan

---

<sup>2</sup> Sanjaya, *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif Suatu Pendekatan Teoretis Psikologis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hlm.73.

<sup>3</sup> Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Rosdakarya, 2009), hlm.120.

melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta memberikan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran dan hasil kerja yang diperoleh seorang guru.

Untuk meningkatkan kinerja guru yang baik dibutuhkan kemampuan mengajar dalam segi belajar dan pembelajaran guru. Menurut Kunandar menyatakan bahwa kemampuan mengajar merupakan sesuatu yang dimiliki oleh guru untuk melakukan atau pekerjaan dalam mengembangkan kegiatan belajar siswa.<sup>4</sup> Menurut pendapat *Gagne* menyatakan bahwa belajar merupakan suatu perubahan perilaku yang relatif menetap yang dihasilkan dari pengalaman masa lalu ataupun dari pembelajaran yang bertujuan untuk direncanakan. Pengalaman yang diperoleh individu dalam interaksinya dengan lingkungan, baik yang tidak direncanakan maupun yang direncanakan sehingga menghasilkan perubahan yang bersifat relatif menetap.<sup>5</sup> Menurut pendapat Suryabrata menyatakan bahwa belajar merupakan suatu proses yang berlangsung sepanjang hayat, hampir semua memiliki kecakapan, keterampilan, pengetahuan, kebiasaan, kegemaran dan sikap manusia terbentuk, dimodifikasi dan berkembang.<sup>6</sup> Menurut pendapat *Cronbach* dalam buku psikologi pendidikan menyatakan bahwa belajar merupakan perubahan tingkah laku seseorang sebagai hasil pengalaman.<sup>7</sup> Dari penjelasan teori tersebut belajar merupakan suatu perubahan perilaku manusia yang memiliki hasil dari masa lalu atau yang perubahan tingkah laku seseorang sebagai hasil dari pengalaman yang diperoleh individu dalam interaksi dengan lingkungan,

---

<sup>4</sup> Kunandar, *Guru Profesional*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2007), hlm.45.

<sup>5</sup> Gagne, *Teori Belajar Dan Pembelajaran*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hlm.4.

<sup>6</sup> Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm.47.

<sup>7</sup> Cronbach, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm.48.

keterampilan pengetahuan, kebiasaan, kegemaran dan sikap manusia terbentuk, dimodifikasi dan berkembang.

Menurut pendapat *Gagne dan Briggs* dalam buku yang berjudul *Principles of instructional design* mendefinisikan belajar merupakan serangkaian proses kognitif yang mentransformasi stimulasi dari lingkungan kedalam beberapa fase proses informasi yang dibutuhkan untuk memperoleh suatu kapabilitas yang baru.<sup>8</sup> Menurut pendapat *Bell Gredler* menyatakan bahwa belajar merupakan sebagai proses perolehan berbagai kompetensi, keterampilan dan sikap.<sup>9</sup> Menurut pendapat *Sumadi Suryabrata* menyatakan bahwa belajar merupakan suatu proses yang memiliki tiga ciri yaitu : (1) proses tersebut membawa perubahan, baik intelektual maupun potensial, (2) perubahan itu memiliki kecakapan baru, (3) perubahan itu terjadi karena usaha atau sengaja.<sup>10</sup> Dari penjelasan teori tersebut belajar merupakan serangkaian proses kognitif, proses membawa perubahan baik intelektual maupun potensial, perubahan memiliki kecakapan baru, perubahan terjadi karena usaha atau sengaja.

Menurut pendapat *Winkel* menyatakan bahwa pembelajaran merupakan seperangkat tindakan yang dirancang untuk mendukung proses belajar siswa, dengan memperhitungkan kejadian-kejadian intern yang berlangsung dialami siswa.<sup>11</sup> Menurut pendapat *Gagne* menyatakan bahwa pembelajaran merupakan serangkaian peristiwa eksternal yang dirancang untuk mendukung beberapa

---

<sup>8</sup> Gagne, Briggs, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm.49.

<sup>9</sup> Brell Gredler, Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm.49.

<sup>10</sup> Sumadi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm.50.

<sup>11</sup> Winkel, *Teori Belajar Dan Pembelajaran*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hlm.12.

proses belajar yang bersifat internal.<sup>12</sup> Menurut pendapat *Miarso* menyatakan bahwa pembelajaran merupakan suatu usaha yang disengaja, bertujuan, dan terkendali agar oranglain belajar atau terjadi perubahan yang relatif menetap pada diri oranglain.<sup>13</sup> Menurut pendapat *Smith dan Ragan* menyatakan bahwa pembelajaran merupakan pengembangan penyajian informasi dan aktivitas-aktivitas yang diarahkan pada hasil belajar tertentu.<sup>14</sup> Dari penjelasan teori tersebut pembelajaran merupakan seperangkat tindakan yang dirancang untuk mendukung proses belajar siswa dan pengembangan penyajian informasi dan aktivitas-aktivitas yang diarahkan pada hasil belajar. Menurut undang-undang No.14 tahun 2005 kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam tugas dan pekerjaan yang di berikan kepadanya.<sup>15</sup> Dari penjelasan tersebut menyatakan bahwa kinerja guru merupakan seorang guru melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai hasil yang dicapai oleh guru.

Ditambahkan oleh pendapat Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.<sup>16</sup> Menurut pendapat *Hersey dan Blanchard dalam Giri* menyatakan bahwa kinerja guru adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan

---

<sup>12</sup> Gagne, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm.175.

<sup>13</sup> Miarso, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm.175.

<sup>14</sup> Smith, Ragan, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm.175.

<sup>15</sup> UU No. 14 Tahun 2005 tentang kinerja guru

<sup>16</sup> Mangkunegara, A.A. Anwar, *Evaluasi Kinerja SDM Ke-II*, (Bandung: PT.Refika Aditama, 2006), hlm. 82.

sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.<sup>17</sup> Menurut pendapat *James L. Gibson, John Ivancevich dan James H. Donnelly* menyatakan bahwa “ Job performance is the outcomes of jobs that relate to the purpose of organization such as quality, efficiency, and other criteria of effectiveness”. Artinya kinerja merupakan keluaran atau perilaku hasil kerja yang berubungan dengan tujuan organisasi seperti kualitas efisiensi dan efektivitas.<sup>18</sup>

Berdasarkan penjelasan teori tersebut kinerja guru merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan memiliki fungsi dari motivasi kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan, kesediaan dan keterampilan seseorang.

Permendiknas No.41 tahun 2007 kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realitas dan konkrit dan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional sebagai tenaga profesional bidang pendidikan.<sup>19</sup> Berdasarkan analisis Permendiknas No.41 tahun 2007 kinerja dapat diukur dengan hasil prestasi mengajar dari aktivitas yang dilakukan guru dalam tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional dalam bidang pendidikan. Menurut pendapat Hasibuan menyatakan bahwa kinerja guru merupakan suatu hasil kerja yang dicapai

---

<sup>17</sup> Hersey dan Blanchard dalam Giri, *Kompensasi Kerja*, (Bandung: Politeknik Pos Indonesia, 2009), hlm.125.

<sup>18</sup> James L. Gibson, John M.Ivancevich, H.Donnelly J.r, Robert Konopaske, *Organizational Behaviour: Structure, Processes Fourteen Edition*(New York: McGraw-Hill, 2006), hlm. 371.

<sup>19</sup> Permendiknas No.41 Tahun 2007 tentang Standar Proses

seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.<sup>20</sup> Teori ini menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan hasil yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut pendapat Umar menyatakan bahwa kinerja guru terdiri atas kualitas pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, kehandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggungjawab, dan pemanfaatan waktu.<sup>21</sup> Menurut pendapat Rivai menyatakan bahwa kinerja guru adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang terhadap keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, kriteria tertentu yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama.<sup>22</sup> Berdasarkan penjelasan teori tersebut kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai terdiri atas kualitas pekerjaan, kejujuran, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, kehandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu, standar hasil kerja, target atau sasaran, kriteria tertentu yang telah disepakati bersama.

Berdasarkan beberapa teori dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan seorang guru yang memiliki kompetensi agar menghasilkan kinerja yang baik dan mendapatkan prestasi kerja untuk meningkatkan hasil kualitas kerja guru yang bertugas untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih,

---

<sup>20</sup> Malayu Hasibuan, SP, *Organisasi Dan Motivasi* (Jakarta: PT. Bumi Akasara, 2003), hlm.216.

<sup>21</sup> Umar Husein, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002), hlm.135.

<sup>22</sup> Viethzal Rivai, *Performance Appraisal* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2005), hlm.229.

menilai, dan mengevaluasi peserta didik serta mengevaluasi hasil produktivitas hasil kinerja.

Kinerja guru dapat diukur berdasarkan indikator membangun hubungan kerja yang efektif dengan oranglain, mengambil inisiatif untuk mengatasi masalah, mencari berbagai pengetahuan yang berkaitan dengan isu-isu yang muncul, berbagi pengetahuan dan informasi dengan rekan kerja, serta merespon secara efektif terhadap masalah yang dihadapi oleh siswa dalam hasil belajarnya. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 tahun 2017 tentang guru pasal 52 menetapkan : “Beban kerja guru mencakup kegiatan pokok : (a) merencanakan pembelajaran atau pembimbingan, (b) melaksanakan pembelajaran, (c) menilai hasil pembelajaran, (d) membimbing hasil dan melatih peserta didik, (e) melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru.<sup>23</sup> Berkaitan dengan kegiatan penelitian kinerja, Kemendiknas telah menetapkan aspek-aspek kinerja guru yaitu sebagai berikut :

- a. Menguasai karkteristik peserta didik. Guru mampu mencatat dan menggunakan informasi tentang karakteristik peserta didik untuk membantu proses pembelajaran. Karakteristik ini terkait dengan aspek fisik, intelektual, sosial, emosional, moral dan latar belakang sosial dan budaya.
- b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik. Guru mampu menetapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif sesuai dengan standar kompetensi

---

<sup>23</sup> Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2017 Pasal 52 Tentang Guru

guru. Guru mampu menyesuaikan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik dan memotivasi siswa untuk belajar.

- c. Pengembangan kurikulum. guru mampu menyusun silabus sesuai dengan tujuan terpenting kurikulum dan menggunakan rencana pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan tujuan dan lingkungan pembelajaran. guru mampu memilih, menyusun, dan menata materi pembelajaran sesuai kebutuhan peserta didik.
- d. Kegiatan pembelajaran yang mendidik. Guru mampu menyusun dan melaksanakan rancangan pembelajaran yang mendidik secara lengkap. Guru mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Guru mampu menyusun dan menggunakan berbagai materi pembelajaran dan sumber belajar sesuai dengan karakteristik peserta didik. Jika relevan, guru memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk kepentingan pembelajaran.
- e. Pengembangan potensi peserta didik. Guru mampu menganalisis potensi pembelajaran setiap peserta didik dan mengidentifikasi pengembangan potensi peserta didik melalui program pembelajaran yang mampu mendukung siswa untuk mengaktualisasikan potensi akademik, kepribadian, dan kreativitasnya sampai ada bukti jelas bahwa peserta didik mengaktualisasikan potensi mereka.
- f. Komunikasi dengan peserta didik. Guru mampu berkomunikasi secara efektif, empati dan santun dengan peserta didik dan bersikap antusias dan positif.



Guru mampu memberikan respon yang lengkap dan relevan kepada komentar dan pertanyaan peserta didik.

- g. Penilaian dan Evaluasi. Guru mampu menyelenggarakan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan. Guru melakukan evaluasi atas efektivitas proses dan hasil belajar dan menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan. guru mampu menggunakan hasil analisis penilaian dalam proses pembelajarannya.
- h. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia. Guru bertindak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia. semua kegiatan yang dilaksanakan oleh guru mengindikasikan penghargaannya terhadap berbagai keberagaman agama, keyakinan yang dianut, suku, adat istiadat daerah asal, latar belakang sosial ekonomi, dan tampilan fisik.
- i. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan. Guru menampilkan diri sebagai teladan bagi peserta didik dan masyarakat. Guru dihormati oleh peserta didiknya dan oleh masyarakat sekitarnya, termasuk orangtua siswa.
- j. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru. Guru berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru. Guru melaksanakan tugas sesuai dengan harapan sekolah dan komite sekolah. Semua kegiatan guru mampu memperhatikan kebutuhan peserta didik, teman sekerja, dan tujuan sekolah.
- k. Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif. Guru menghargai peserta didik, orang tua peserta didik dan teman sejawat. Guru

bertindak inklusif, serta tidak diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat dan masyarakat sekitar. Guru menerapkan metode pembelajaran yang memfasilitasi pembelajaran semua peserta didik.

- l. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik dan masyarakat. Guru berkomunikasi secara efektif baik lisan maupun tulisan dengan orang tua peserta didik dan masyarakat. Guru menyediakan informasi resmi (baik lisan maupun tulisan) kepada orang tua peserta didik tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik (sekurang-kurangnya sekali dalam setahun). Guru berpartisipasi dalam kegiatan kerjasama antara sekolah dengan masyarakat, berkomunikasi dengan komunitas profesi, dan berpartisipasi dalam kegiatan lain yang relevan.
- m. Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung matapelajaran yang diampu. Rancangan, materi, kegiatan pembelajaran, penyajian materi baru dan respon guru terhadap peserta didik memuat informasi pelajaran yang tepat dan mutakhir. Pengetahuan ini ditampilkan sesuai dengan usia tingkat pembelajaran peserta didik. Guru benar benar memahami matapelajaran dan bagaimana mata pelajaran tersebut disajikan di dalam kurikulum. Guru dapat mengatur, menyesuaikan dan menambahkan aktifitas untuk membantu peserta didik dalam menguasai aspek-aspek penting suatu pelajaran dan meningkatkan minat atau perhatian peserta didik terhadap pelajaran.
- n. Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif. Guru melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus dan memanfaatkan hasil

refleksi untuk meningkatkan keprofesian. Guru melakukan penelitian tindakan kelas dan mengikuti perkembangan keprofesian melalui belajar dari berbagai sumber, guru juga memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi dan pengembangan keprofesian jika dimungkinkan.

Berdasarkan deskripsi konsep yang dipaparkan diatas, dapat disintesis kinerja guru merupakan keberhasilan guru dalam memenuhi standar pelaksana tugas sebagai pendidik dengan indikator merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran, serta memberikan bimbingan kepada peserta didik.

Menurut pendapat Mulyasa faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja), pendidikan keterampilan, manajemen kependidikan, hubungan industrial, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan suasana kerja, kualitas sarana pembelajaran, teknologi, dan kesempatan berprestasi, tanggung jawab terhadap tugas, peluang untuk berkembang, perhatian kepala sekolah melalui supervisi, hubungan interpersonal dengan sesama guru, musyawarah guru matapelajaran (MGMP), kelompok kerja guru (KKG), dan kelompok diskusi terbimbing, serta layanan perpustakaan<sup>24</sup>. Menurut Pendapat Mangkuprawira Yamin menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu konstruksi multi dimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya yaitu sebagai berikut :

---

<sup>24</sup> Mulyasa E, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), hlm.187.

- a. Faktor personal atau individual meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
- b. Faktor kepemimpinan meliputi aspek kualitas manajer, team leader dalam memberikan dorongan motivasi, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
- c. Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah)
- e. Faktor kontekstual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Guru merupakan faktor utama penentu keberhasilan prestasi peserta didik.<sup>25</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru ada dua yaitu faktor internal yang meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), motivasi kerja, kemampuan, kepercayaan diri, gizi, kesehatan, komitmen yang di miliki oleh tiap individu guru. Sedangkan faktor eksternal meliputi manajemen pendidikan, hubungan industrial, lingkungan dan suasana kerja dan sarana prasana fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, organisasi sekolah.

---

<sup>25</sup> Yamin M, *Profesionalisme Guru dan Implementasi KTSP*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2007), hlm.125.

## 1. Motivasi Kerja

Guru sebagai seorang tenaga pendidik secara hakiki merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri, memiliki kebutuhan untuk meningkatkan hasil produktivitas kerja serta meningkatkan semangat kerja yang tinggi. Motivasi kerja yang dimiliki oleh guru akan mendorong untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja serta memiliki tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya. Jika seorang guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka guru akan melakukan pekerjaannya dengan tanggungjawab, bekerja keras, tekun, dedikasi tinggi sehingga mencapai hasil kerja yang maksimal.

Menurut pendapat *Uno* menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan motivasi erat hubungannya dengan perilaku dan kinerja atau prestasi kerja semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya, dan memiliki dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku.<sup>26</sup> Menurut pendapat *Maslow dalam Robbins* motivasi adalah kebutuhan yang mendasari perilaku seseorang untuk memenuhi kebutuhan psikologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa memiliki (sosial), kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk mengaktualisasi diri dan kebutuhan berpendapat.<sup>27</sup> Berdasarkan penjelasan teori tersebut motivasi kerja merupakan motivasi yang sangat erat hubungannya dengan perilaku dan kinerja memiliki dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku untuk memenuhi kebutuhan psikologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan untuk mengaktualisasi diri.

---

<sup>26</sup> Uno H, *Teori Motivasi dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm.18.

<sup>27</sup> Robbins, S.P, *Perilaku Organisasi Jilid II* (Yogyakarta: Salemba Empat, 2008), hlm.222.

Menurut pendapat *Herzberg dalam Robbins dan Judge* menyatakan bahwa motivasi dibedakan menjadi dua macam yaitu motivasi instrinsik timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya, sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu dan minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya.<sup>28</sup> Menurut pendapat *Gibson dalam Uno* menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu.<sup>29</sup> Berdasarkan penjelasan teori tersebut motivasi kerja merupakan motivasi yang terdiri dari motivasi instrinsik timbul adanya individu yang sesuai dengan kebutuhannya dan ekstrinsik timbul adanya minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan yang memiliki kesediaan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi dan memiliki kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu.

Menurut pendapat Hasibuan menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.<sup>30</sup> Sedangkan menurut pendapat *Robbins* menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya dalam memenuhi beberapa kebutuhan

---

<sup>28</sup> Robbin, S.P, Judge, *Organizational Behavior 13th Edition* (Yogyakarta: Salemba Empat, 2009), hlm.268.

<sup>29</sup> Uno. H, *Teori Motivasi dan Pengukurannya* ( Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm.72.

<sup>30</sup> Malayu Hasibuan, S.P, *Organisasi dan Motivasi* (Jakarta: PT.Bumi Aksara,2003), hlm.216.

individual.<sup>31</sup> Menurut pendapat Samsudin menyatakan bahwa motivasi merupakan proses mempengaruhi atas dorongan dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar melaksanakan sesuatu yang ditetapkan.<sup>32</sup> Berdasarkan penjelasan teori tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja, kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upah yang tinggi tujuannya untuk organisasi yang dikondisikan oleh kebutuhan individual.

Menurut pendapat *Mc Cormick* dalam Mangkunegara menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.<sup>33</sup> Menurut pendapat *Robbins* dalam Riduwan menyatakan bahwa motivasi kerja guru dapat diukur dalam dua dimensi yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. motivasi internal meliputi dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karir, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggungjawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas, dorongan untuk berprestasi. Motivasi eksternal meliputi hubungan antarpribadi, penggajian atau honorarium, supervisi kepala sekolah, dan kondisi kerja.<sup>34</sup> Menurut pendapat Mangkunegara menyatakan bahwa motivasi kerja guru merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu tujuannya untuk meningkatkan produktivitas kerja guru.<sup>35</sup> Menurut pendapat Rivai menyatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian

---

<sup>31</sup> Robbins S.P dan Judge T, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007), hlm.268.

<sup>32</sup> Samsudin H, Sadeli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), hlm. 53.

<sup>33</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), hlm.65.

<sup>34</sup> Riduwan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm.69.

<sup>35</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Aditama, 2011), hlm.122.

sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.<sup>36</sup> Berdasarkan beberapa teori dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja guru merupakan suatu motivasi sangat erat hubungannya dengan perilaku dan kinerja atau prestasi kerja, membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. dan perilaku seseorang untuk memenuhi kebutuhan psikologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa memiliki (sosial), kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk mengaktualisasi diri tujuannya untuk meningkatkan produktivitas kinerja guru.

Menurut pendapat *Shield* menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan energi yang berasal baik di dalam maupun di luar individu, untuk memulai dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas dan durasi perilaku yang terkait dengan pekerjaan.<sup>37</sup> Menurut pendapat *Armstrong* menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan motivasi ditempat kerja dapat terjadi dalam dua cara yaitu Pertama, orang dapat memotivasi diri dengan mencari, menemukan, melaksanakan pekerjaan (diberikan pekerjaan) yang memenuhi kebutuhan mereka atau setidaknya membawa mereka harapan bahwa tujuan akan tercapai. Kedua, orang dapat dimotivasi oleh manajemen melalui metode seperti membayar, promosi, pujian, dan lain-lain.<sup>38</sup> Motivasi instrinsik merujuk pada faktor yang dihasilkan oleh diri sendiri yang dapat mempengaruhi orang untuk berperilaku dalam cara tertentu atau untuk bertindak dalam arah tertentu. Faktor-faktor ini

---

<sup>36</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2013), hlm.229.

<sup>37</sup> Shield Debra L Neison, *Organizational Behavior* (London: SAGE Publication, 2007), hlm.86.

<sup>38</sup> Michael Armstrong, *A Handbook Of Human Resources Management Practice* (London: Kogan Page, 2006), hlm.253.



termasuk tanggung jawab (merasa bahwa pekerjaan yang penting dan memiliki kontrol atas sumber daya sendiri), otonomi (kebebasan bertindak), ruang lingkup untuk menggunakan dan mengembangkan keterampilan dan kemampuan serta pekerjaan yang menarik dan menantang serta kesempatan untuk mendapatkan kemajuan.<sup>39</sup> Berdasarkan penjelasan teori tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan apa yang dilakukan untuk oranglain dalam upaya memotivasi mereka. Upaya tersebut termasuk pemberian imbalan seperti peningkatan gaji, pujian, promosi, hukuman seperti tindakan disiplin, pemotongan gaji atau memberikan kritik. Motivasi ekstrinsik merupakan motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya rangsangan dari luar. Sedangkan intrinsik merupakan motif-motif yang menjadi aktif atau fungsi dengan sendirinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena pada dasarnya dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Berdasarkan teori yang dipaparkan diatas, dapat di sintesiskan motivasi kerja guru merupakan dorongan yang bersumber dari dalam (intrinsik) dan dari luar (ekstrinsik) diri sendiri untuk melaksanakan pekerjaan dengan indikator yaitu tanggung jawab terhadap pekerjaan, keinginan mencapai tujuan, keinginan mengembangkan diri, keinginan untuk mendapat penghargaan, semangat dalam melakukan pekerjaan, ketekunan untuk melakukan upaya dalam cakupan pekerjaan.

Menurut pendapat *Roth et al* adanya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru yaitu :

---

<sup>39</sup> Michael Armstrong, Ibid, hlm.254.

- a. Motivasi ekstrinsik meliputi penghargaan atas usaha dan prestasi guru, kepuasan terhadap cara mengajar, pengamatan kepala sekolah terhadap pekerjaan guru.
- b. Motivasi intrinsik meliputi cara mengajar yang menyenangkan, hubungan dengan orangtua siswa yang harmonis, hubungan dengan siswa yang harmonis.<sup>40</sup>

Menurut pendapat Rivai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.<sup>41</sup> Menurut pendapat Siagian menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang yang bertujuan rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.<sup>42</sup> Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru adalah suatu penghargaan atas kepuasan hasil prestasi kerja guru, dan memiliki hubungan yang harmonis antara siswa, orangtua, dan lingkungan kerja di sekolah, rasa aman dan nyaman dalam kerja, gaji dan kompetitif yang adil dan seimbang.

Ada beberapa fungsi motivasi bagi guru yaitu :

---

<sup>40</sup> Roth, G., Assor., Kanat-Maymon, Y. dan Sagala, *Autonomous Motivation For Teaching : How Self – Determined Teaching May Lead to Self – Determined Learning Journal Of Education Psychology, Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2006), hlm.125.

<sup>41</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm.230.

<sup>42</sup> Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2013), hlm.225.

- a. motivasi sebagai motor penggerak bagi manusia
- b. motivasi merupakan pengatur dalam alternatif diantara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan dengan memperkuat suatu motivasi akan melemah motivasi yang lain, oleh karena itu seorang akan melakukan satu aktivitas dan meninggalkan aktivitas yang lain.
- c. motivasi merupakan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas karena setiap orang akan memilih dan berusaha untuk mencapai tujuan pada sistem yang memberikan motivasi tinggi dan bukan mewujudkan tujuan pada sistem yang lemah pada motivasinya.

## 2. Kepribadian

Kepribadian seorang harus memiliki ciri-ciri yang menonjol pada diri seseorang seperti perilaku, watak, atau pribadi yang dicerminkan seseorang. Menurut pendapat *Ivancevich* menyatakan bahwa kepribadian merupakan ciri karakteristik seseorang berpikir dan berperilaku dalam menyesuaikan dengan lingkungannya.<sup>43</sup> Menurut pendapat *Colquitt* menyatakan kepribadian merupakan mengacu pada kecenderungan seseorang dalam menjelaskan karakteristik, pola pemikiran, emosi dan perilaku yang muncul dari dirinya sendiri.<sup>44</sup> Dalam psikologis menurut pendapat *Mc Shane dan von Glinow* menyatakan kepribadian merupakan kepribadian yang mengacu pada pola yang relatif stabil dari perilaku dan kondisi internal yang konsisten yang menjelaskan kecenderungan perilaku

---

<sup>43</sup> John M Ivancevich, *Human Resources Management* (Singapura: Mc Graw-Hill Interational Edition, 2007), hlm.57.

<sup>44</sup> Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine and Michael J. Wesson, op.cit. hlm.294.

seseorang.<sup>45</sup> Berdasarkan beberapa teori tersebut dapat dijelaskan bahwa kepribadian merupakan seseorang memiliki ciri karakteristik untuk berpikir dan berperilaku dalam menyesuaikan diri dari lingkungannya, menahan emosinya dan lebih melihat kondisi internal yang konsisten untuk menjelaskan tentang kecenderungan perilaku seseorang.

Kepribadian seorang guru tercermin dalam bagaimana sikap dan karakter yang ditunjukkan dalam memandang, berfikir hingga melakukan tindakan di sekolah. Guru dengan kepribadian yang baik senantiasa melakukan tindakan positif. Menurut pendapat *John R. Schermerhorn, James G.Hunt, Richard N. Osborn dan Mary Uhl-Bien* menyatakan bahwa “personality combines a set of physical and mental characteristic that reflect how a person looks, thinks, acts, and feels.” Artinya kepribadian menggabungkan serangkaian karakteristik fisik dan mental yang mencerminkan bagaimana seorang guru memandang, berpikir, bertindak dan merasakan.<sup>46</sup> Berdasarkan teori penjelasan tersebut kepribadian guru yang positif dalam memandang, berfikir dan merasakan sesuatu akan melakukan tindakan positif yang akan mempengaruhi kinerjanya dan mengetahui kepribadian setiap guru akan membantu menjelaskan tingkah lakunya. Sekolah dapat melakukan tes kepribadian untuk memastikan kesesuaian antara guru dan pekerjaannya. kesesuaian antara kepribadian guru dengan pekerjaannya dapat melahirkan kinerja yang optimal demi kemajuan organisasi sekolah.

---

<sup>45</sup> Steven L. McShane and Mary Von Glinow, *Organizational Behavior Fourth Edition* (New York: Mc Graw-Hill International Edition, 2008), hlm.51.

<sup>46</sup> John R.Schermerhorn, James G.Hunt, Richard N. Osborn and Mary Uhl-Bien, *Organizational Behavior* (John Wiley and Sons, Inc., 2011), hlm.31.

Menurut pendapat Deddy Mulyadi menyatakan bahwa kepribadian guru merupakan orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan yang maksimal.<sup>47</sup> Menurut pendapat Soeprijanto menyatakan bahwa kepribadian guru merupakan orang yang terdidik dan terlatih dengan baik serta memiliki pengalaman dalam bidangnya dan harus menguasai berbagai strategi atau teknik dalam KBM serta landasan-landasan kependidikan dan memiliki kemampuan kompetensi guru.<sup>48</sup> Menurut pendapat Hamzah menyatakan bahwa kepribadian guru merupakan seorang guru harus memiliki bakat, keahlian, integrasi, mental yang sehat, kondisi tubuh yang sehat, pengalaman dan pengetahuan yang luas, manusia berjiwa Pancasila, memiliki kepribadian yang matang dan berkembang, pengembangan profesi secara berkesinambungan.<sup>49</sup> Berdasarkan definisi teori dapat dijelaskan bahwa kepribadian guru merupakan orang yang terdidik dan terlatih yang memiliki kemampuan dan keahlian dalam bidang keguruan, menguasai strategi dan teknik dalam KBM yang memiliki landasan-landasan kependidikan dan kemampuan kompetensi guru.

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan dapat disimpulkan bahwa kepribadian guru merupakan orang yang terdidik dan terlatih yang memiliki kemampuan, keahlian dalam bidang keguruan, memiliki bakat, keahlian, integritas, mental dan kondisi tubuh yang sehat, pengalaman dan pengetahuan yang luas.

---

<sup>47</sup> Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm.59.

<sup>48</sup> Soeprijanto, *Pengukuran Profesionalisme Guru*, (Jakarta: CV.Tursina, 2011), hlm.75.

<sup>49</sup> Hamzah, *Profesi Kependidikan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), hlm.56.

Kepribadian guru merupakan pola yang relatif stabil yang membedakan individu dari yang lain yang tercermin dari bagaimana individu tersebut memandang, merasakan, berpikir, bertindak terhadap individu lain. Berdasarkan UU No.16 tahun 2007 dengan indikatornya yaitu kesungguhan, keramahan, stabilitas emosional, keterbukaan terhadap pengalaman baru, dan penyesuaian diri. Kepribadian guru merupakan keseluruhan individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik serta mencakup seluruh sikap perbuatan seseorang yang memiliki suatu gambaran dari kepribadian orang itu, asal dilakukan secara kesadaran. kepribadian guru adalah manusia yang memiliki kepribadian sebagai individu yang terdiri dari aspek jasmaniyah, intelektual, sosial, emosional, dan moral. Kepribadian yang memiliki integrasi dalam membentuk satu kesatuan yang utuh dan memiliki ciri-ciri individu sepanjang perkembangan hidupnya. Menurut pendapat *Robert* menyatakan bahwa kepribadian merupakan pola yang relatif stabil yang membedakan individu dari yang lain tercermin dari bagaimana individu seorang dapat merasakan, berpikir dan bertindak.<sup>50</sup> Menurut pendapat *Kreitner dan Kinicki* menyatakan bahwa kepribadian merupakan kombinasi dari karakteristik atau sifat yang dimiliki seorang, bagaimana seseorang memandang, berpikir, bertindak, mental yang stabil memberikan identitasnya pada individu, dan lingkungan yang saling berinteraksi.<sup>51</sup> Berdasarkan penjelasan teori tersebut kepribadian guru merupakan seorang guru yang memiliki karakteristik, pola pemikiran, emosi dan perilaku yang muncul dari dirinya sendiri, berpikir,

---

<sup>50</sup> Robert N Lussier, *Management Fundamentals Concept Applications, Skill, Development* (Canada: South Western Cengage Learning, 2009), hlm.274.

<sup>51</sup> Robert Kreitner and Angelo Kinicki, *Organizational Behavior ninth edition* (New York: Mc Graw-Hill/Irwin, 2010), hlm.133.

bertindak, mental yang stabil memberikan identitasnya pada individu, lingkungan yang saling berinteraksi.

Berdasarkan penjelasan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kepribadian guru merupakan seorang guru yang memiliki pola yang relatif stabil yang membedakan individu dari yang lain tercermin dari bagaimana individu seorang guru dapat merasakan, bertindak, pola berpikir, bertindak dan berperilaku sesuai dalam menyesuaikan lingkungannya.

Menurut pendapat Anwar mengatakan bahwa kepribadian guru merupakan personal guru mencakup penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru dan keseluruhan situasi pendidikan, pemahaman penghayatan dan penampilan dalam upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para siswanya.<sup>52</sup> Menurut pendapat Anni menyatakan bahwa kepribadian guru merupakan individu yang akan memenuhi kebutuhan anak didik dalam bidang pengetahuan melalui proses interaksi dalam rangka penyampaian dan penerimaan pendidikan baik yang bersifat kognitif maupun psikomotor.<sup>53</sup> Menurut pendapat Syah menyatakan bahwa kepribadian guru merupakan kepribadian yang akan menentukan apakah ia akan menjadi pendidik atau pembina yang baik untuk anak didiknya atautkah akan menjadi perusak atau penghancur bagi masa depan anak didik.<sup>54</sup> Berdasarkan penjelasan teori tersebut kualitas kepribadian guru merupakan kebutuhan anak didik dalam bidang pengetahuan melalui proses interaksi dalam rangka penyampaian dan penerimaan

---

<sup>52</sup> Anwar, *Pendidikan Kecakapan Hidup Life Skill Education* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm.52.

<sup>53</sup> Anni, *Psikologi Kepribadian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm.45.

<sup>54</sup> Syah, *Psikologi Kepribadian Seseorang* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hlm.73.

pendidikan baik yang bersifat kognitif maupun psikomotor dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Menurut pendapat *Robbins dan Timothy* menyatakan bahwa kepribadian merupakan organisasi dinamis dalam sistem psikofisiologis individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.<sup>55</sup> Teori tersebut menjelaskan bahwa kepribadian merupakan seorang guru yang memiliki aspek jasmaniyah, intelektual, sosial, dan dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan, memiliki interaksi yang baik terhadap anak didik.

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa kepribadian guru merupakan pola yang relatif stabil yang membedakan individu demi individu dari yang lain yang tercermin dan bagaimana individu tersebut memandang, merasakan, berpikir, bertindak terhadap individu lain, dengan indikator kepribadian guru yaitu kesungguhan, keramahtamahan, stabilitas emosi, keterbukaan terhadap pengalaman baru, penyesuaian diri.

Upaya-upaya yang perlu dilakukan untuk menyesuaikan kepribadian agar berdampak terhadap peningkatan kinerja adalah dengan menyesuaikan dimensi-dimensi kepribadian sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan disekolah diantaranya dengan mengerjakan tugas mengajar dengan rajin dan bertanggung jawab, menyapa guru lain terlebih dahulu pada saat bertemu, percaya diri saat tampil di forum sekolah, berani mencoba hal-hal baru saat mengajar disekolah, dan berani mengungkapkan ide kepada orang lain.

---

<sup>55</sup> Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Ed.12* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm.126.



Faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian guru yaitu sebagai berikut :

- a. Sumber daya, sekolah harus mengatur semua sumber daya sesuai dengan kebutuhan dan pembiayaan operasional atau administrasi, pengelolaan keuangan dalam skala prioritas yg dibutuhkan untuk peningkatan kualitas.
- b. Pertanggung jawaban, sekolah dituntut memiliki akuntabilitas baik kepada masyarakat maupun pemerintah dan perpaduan antara komitmen terhadap standar keberhasilan peningkatan mutu kualitas pendidikan.
- c. Kurikulum, berdasarkan standar kurikulum yang telah ditentukan secara nasional, sekolah bertanggung jawab untuk mengembangkan kurikulum baik dari standar materi penyampaiannya.
- d. Personil sekolah, sekolah bertanggung jawab dan terlibat dalam proses perekrutan dan pembinaan struktural staff sekolah (kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru dan staff lainnya).

#### **A. Hasil Penelitian Yang Relevan**

Dalam pembahasan ini peneliti akan menganalisis beberapa aspek dalam penelitian terlebih dahulu yang telah didapat, atau tercantum dalam jurnal penelitian yang telah ada, penelitian akan menganalisis hasil penelitian yang sudah relevan guna membantu kemajuan dalam dunia keilmuan khususnya pendidikan. Beberapa penelitian yang relevan dengan topik yang sedang diteliti antara lain :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Mishan yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA**

**Negeri Di Kota Sibolga”**. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh motivasi kerja guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Instrumen berbentuk kuisioner digunakan sebagai alat untuk mendeteksi respon dari 63 responden yang ditarik secara acak dari 176 guru Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kota Sibolga yang berlokasi di wilayah seputar kota Sibolga. Variabel yang digunakan adalah motivasi kerja guru, budaya organisasi sebagai variabel independen (X), dan kinerja guru sebagai variabel dependen (Y). Data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda, Uji t, Uji F, dan Uji determinasi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja guru dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru F hitung sebesar 25.792 . Sedangkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja guru dan budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan t hitung berturut-turut sebesar 3.150 dan 3.437. Persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan peneliti adalah memiliki dua variabel yang sama yaitu motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 102 Jakarta.<sup>56</sup>

2. Penelitian yang dilakukan oleh Tiara Anggia Dewi yang berjudul **“Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang”**. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan: (1) pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru ekonomi, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi, (3)

---

<sup>56</sup> Mishan, “Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Sibolga”, Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif Vol. 1 No.2, 2014, hlm.1-14

pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi. Penelitian ini dirancang sebagai penelitian eksplanasi. Subjek penelitian ini adalah seluruh guru ekonomi di SMA Se-kota Malang yang berjumlah 82 orang. Data dikumpulkan dengan instrumen berupa kuesioner. Data dianalisis dengan analisis statistik inferensial dengan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan secara parsial profesionalisme guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi dengan nilai sig. t sebesar  $(0,000) < \alpha (0,05)$  dan thitung  $(4,361) > t$  tabel  $(1,666)$ . Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai sig. t sebesar  $(0,000) < \alpha (0,05)$  dan thitung  $(3,650) > t$  tabel  $(1,666)$ . Secara simultan profesionalisme guru dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi dengan nilai sig. F sebesar  $(0,000) < \alpha (0,05)$ . Selain itu, dari hasil analisis regresi besar R *Square* adalah 0,530. Persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan peneliti adalah memiliki dua variabel yang sama yaitu motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 102 Jakarta.<sup>57</sup>

3. Penelitian yang dilakukan oleh Bungawati dan Syafaruddin yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar”**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar. serta untuk mengetahui dan

---

<sup>57</sup> Tiara Anggia Dewi, “Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang”, Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro. ISSN : 2442-9449 vol. 3 No.1 2015, hlm. 24-35

menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar. Penelitian ini dilaksanakan pada SMKN 7 Makassar. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMKN 7 Makassar yang berjumlah 54 orang dengan pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linier ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien 0,374 dan  $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa semakin baik peran pemimpin maka kinerja guru akan semakin baik. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien 0,310 dan  $\text{sig} = 0,004 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja maka kinerja guru akan semakin baik. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien 0,301 dan  $\text{sig}$  sebesar  $0,008 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja guru akan semakin baik. Persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan peneliti adalah memiliki dua variabel yang sama yaitu motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 102 Jakarta.<sup>58</sup>

4. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Imroatun dan Sukirman yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMAN Se-Kabupaten Wonosobo”**. Kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien. Dengan kinerja yang baik maka tujuan pendidikan

---

<sup>58</sup> Bungawati, Syafaruddin, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makasar”, Jurnal Competitivenes. Juli-Desember 2016, hlm.1-15

dapat tercapai. Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo yang berjumlah sembilan sekolah yang dilatar belakangi bahwa kinerja guru di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo belum optimal. Hal ini dilihat dari hasil observasi awal yang menunjukkan kurangnya persiapan sebelum mengajar, penggunaan metode pembelajaran yang kurang inovatif, dan pembelajaran berbasis teknologi kurang dapat dimanfaatkan secara optimal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang guru ekonomi yang tersebar di sembilan SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo. Sampel yang digunakan adalah semua guru ekonomi yang ada di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel bebas, serta kinerja guru sebagai variabel terikat. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi kerja, motivasi kerja dan kinerja guru termasuk kriteria baik. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 16,65%; kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 21,25%; dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 31,92%. Penelitian ini terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, baik secara simultan maupun parsial. Saran yang dapat diberikan adalah agar guru ekonomi terus meningkatkan kompetensi profesional dengan menyesuaikan kemampuan peserta didik.

Selain itu juga perlu ditingkatkan fasilitas yang mendukung kinerja guru, memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja guru dan selalu memberikan motivasi kepada guru ekonomi. Persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan peneliti adalah memiliki dua variabel yang sama yaitu motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 102 Jakarta.<sup>59</sup>

5. Penelitian yang dilakukan oleh Sulistyawati, Yeye Susilowati, Nur Aini yang berjudul **“The Influence Of Personality And Professional Competence To Teachers Performance Moderate By Organizational Culture”**. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepribadian dan kompetensi profesional terhadap guru Kinerja moderat menurut budaya organisasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian explanatory dengan menggunakan data kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri Bisnis dan Manajemen di Semarang berjumlah 128 orang sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi validitas, reliabilitas rumus Cronbach alpha, Uji normalitas, uji heteroskedastisitas, model uji (goodness of fit model), uji koefisien determinasi R Square (R<sup>2</sup>), dan uji hipotesis (uji t). Hasilnya menunjukkan bahwa kepribadian, kompetensi profesional dan organisasi budaya berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru, namun budaya organisasi

---

<sup>59</sup> Siti Imroatun, Sukirman, *“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMAN Se-Kabupaten Wonosobo”*, Economic Education Analysis Journal, 2016. hlm.181-194

tidak memoderasi pengaruh Kepribadian dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru.<sup>60</sup>

6. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Muhsin yang berjudul **“Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Budaya Organisasi Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati”**. Penelitian ini bertujuan untuk bertujuan untuk Pengaruh kepribadian dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dimoderasi budaya organisasi pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Di Kecamatan Winong Kabupaten Pati. Kegunaan penelitian ini adalah menjelaskan dan memperluas penelitian sebelumnya mengenai Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Budaya Organisasi. Penelitian ini menggunakan populasi guru di MTs Swasta Se-Kecamatan Winong Kabupaten Pati sebanyak 102 guru. Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh, semua populasi dijadikan responden penelitian. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi dengan moderasi selisih mutlak. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, tetapi budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh kepribadian dan motivasi terhadap kinerja guru. Persamaan dari

---

<sup>60</sup> Sulistyawati, Yeye Susilowati, Nur Aini, “The Influence Of Personality And Professional Competence To Teachers Performance Moderate By Organizational Culture”, Proceedings-International Conference of Banking, Accounting, Management and Economics & Call For Papers (ICOBAME), October 26-27, 2016, hlm.388-398

penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan peneliti adalah memiliki dua variabel yang sama yaitu kepribadian guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 102 Jakarta.<sup>61</sup>

7. Penelitian yang dilakukan oleh Titin Eka Ardiana yang berjudul “**Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun**”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru akuntansi. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi korelasional dengan sampel yang diambil dari guru akuntansi di SMK kota Madiun secara *cluster random sampling* sebanyak 97 orang. Variabel penelitian ini terdiri atas satu variabel bebas yaitu: motivasi kerja (X) dan satu variabel terikat yaitu: kinerja guru akuntansi (Y). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat kuesioner berstruktur tertutup. Hasil pengumpulan data selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan regresi berganda dengan bantuan SPSS Versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 80,6%, selebihnya sebesar 19,4% kinerja guru akuntansi ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian. Persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan peneliti adalah memiliki dua variabel yang sama yaitu motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 102 Jakarta.<sup>62</sup>

---

<sup>61</sup> Nur Muhsin, “Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Budaya Organisasi Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati”, hlm.1-16.

<sup>62</sup> Titin Eka Ardiana “Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun”, ISSN : 1412-629X JURNAL AKUNTANSI, JANUARI 2017. hlm.14-23



## **B. Kerangka Teoretik**

### **1. Motivasi kerja terhadap kinerja guru**

Menurut pendapat Ida Bagus Gunadha kinerja tinggi seseorang tidak akan timbul dengan sendirinya. kinerja yang ditunjukkan dengan tingkah laku merupakan akibat keterkaitan antara motivasi, kemampuan dan ketepatan dalam penugasan.<sup>63</sup>

Menurut pendapat Effendi menyatakan bahwa motivasi kerja yang mempengaruhi terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar disekolah untuk meningkatkan pengetahuan agar guru mempunyai wawasan yang luas demi peningkatkan kinerjanya.<sup>64</sup> Menurut pendapat Gibson dalam buku Suwanto menyatakan bahwa motivasi kerja yang mempengaruhi hubungan kinerjanya, apabila motivasi yang ada dalam diri seseorang itu tinggi maka pekerjaan yang dilakukan atau kinerja yang dihasilkan akan optimal ketika motivasi seseorang itu rendah maka kinerja yang dihasilkan kurang optimal.<sup>65</sup>

Menurut pendapat Castetter dalam sagala menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi terhadap kinerja guru dalam kemampuan profesional melaksanakan tugasnya, apabila memiliki pengetahuan dan keterampilan serta wawasan yang luas dalam bidangnya.<sup>66</sup> Motivasi kerja terhadap kinerja guru sangat erat hubungannya, karena semakin meningkatkan kinerja maka motivasi perlu ditingkatkan melalui penghargaan, pemberian intensif, kondisi kerja yang

---

<sup>63</sup> Ida Bagus Gynadha, Parameter : Pendahuluan, No.9 Tahun XVIII (Jakarta: Universitas Negeri Jakarta, 2000), hlm.47.

<sup>64</sup> Effendi, *Motivasi Kerja dan Organisasi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), hlm.35.

<sup>65</sup> Gibson, *Perilaku Keorganisasian*, (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2010), Hlm.95

<sup>66</sup> Castetter dalam sagala, *Kemampuan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2006), hlm.172.

menyenangkan, memberikan kesempatan untuk maju, hubungan kerja yang harmonis.

Menurut pendapat Nurul Astuty Yensy menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, karena semakin meningkat kinerja maka motivasi perlu ditingkatkan melalui memberikan penghargaan atau pemberian insentif, kondisi kerja yang menyenangkan, memberikan kesempatan untuk maju, hubungan kerja yang harmonis.<sup>67</sup> Menurut pendapat Atiya Inayatullah menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru karena guru yang memiliki motivasi akan berusaha untuk memberikan yang terbaik dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap profesinya, guru bekerja tidak hanya karena ingin dipuji atau pun untuk mendapatkan imbalan.<sup>68</sup> Menurut pendapat *Herzberg* dalam buku Profesor Winardi menyatakan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru, karena memiliki kepuasan kerja seperti prestasi kerja, kemajuan, tanggung jawab, memiliki kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan teman kerja, gaji, rasa aman dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi kerja. Motivasi kerja sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja guru karena guru melaksanakan tugas profesinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.<sup>69</sup>

## **2. Kepribadian guru terhadap kinerja guru**

Kepribadian adalah himpunan relatif stabil dari atribut psikologis yang membedakan seseorang dari yang lain, dan memiliki sifat atau karakteristik yang

---

<sup>67</sup> Yensy, Nurul Astuty, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMAN 2 Argamakmur Bengkulu Utara*, 2014. Jurnal Kependidikan Triadik.

<sup>68</sup> Atiya Inayatullah & Palwasha Jehangir, *Teacher's Job Performance: The Role of Motivation*, *Abasyn Journal of Social Sciences*, Vol. 5 No. 2, 78-99.

<sup>69</sup> Winardi J, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), hlm.72.

diwariskan oleh orangtua atau pengasuh sangat berpotensi untuk membentuk sikap, perilaku, tindakan, dan watak. Kepribadian seseorang terbentuk berdasarkan faktor genetic (keturunan) dan lingkungan. Menurut pendapat *Robert N Lussier* kepribadian mempengaruhi kinerja guru merupakan kombinasi antara perilaku, mental, dan sifat emosional yang menandakan seorang individu.<sup>70</sup> Menurut pendapat *John R Schermerhorn, James G. Hunt, Richard N. Osborn dan Mary Uhl-Bien* menyatakan bahwa kepribadian mempengaruhi kinerja guru merupakan kepribadian menggabungkan serangkaian karakteristik fisik dan mental yang mencerminkan bagaimana seorang guru memandang, berpikir, bertindak, dan merasakan.<sup>71</sup>

Menurut *Gibson* menyatakan bahwa kepribadian dapat mempengaruhi kinerja guru dalam kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.<sup>72</sup> Menurut pendapat *Zakiah Darajat* menyatakan bahwa kepribadian mempengaruhi kinerja guru, dalam segala segi aspek penampilan, tindakan, ucapan, caranya bergaul, berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan atau masalah.<sup>73</sup>

Menurut pendapat *Ngozi Vivian Okoye* menyatakan bahwa, “all of research undertaken highlights the prominence of the conscientiousness dimension of personality as the highest, strongest and mostb stable predictor of job performance”. Dari penjelasan tersebut maskudnya keunggulan salah satu dimensi kepribadian yaitu sifat berhati-hati (conscientiousness) memiliki pengaruh yang

---

<sup>70</sup> Robert N Lussier, *Management Fundamentals Concepts Application, Skill Development* (Canada: South Western Cengage Learning, 2009), hlm.274.

<sup>71</sup> John R. Schermerhorn, James G.Hunt, Richard N.Osborn and Mary Uhl-Bien, *Organizational Behavior* (John Wiley and Sons, Inc, 2011), hlm.31.

<sup>72</sup> Gibson, Ibid. hlm.98.

<sup>73</sup> Zakiah Drajat, *Kepribadian dalam Profesi Guru* (Bandung:Alfabeta, 2008), hlm.22.

tertinggi, terkuat, dan paling stabil terhadap kinerja seseorang. Menurut pendapat *Adrian Furnham* menyatakan bahwa “in particular, the theory assumes that personality, skills and abilities also contribute to a person’s job performance”.<sup>74</sup> Pada umumnya, keseluruhan teori yang ada berasumsi bahwa kepribadian, keterampilan dan kemampuan juga berkontribusi terhadap kinerja seseorang. Dalam hal ini dijelaskan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepribadian yang melekat pada diri seseorang tersebut.

### **C. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan kerangka teoretik yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 102 di Cakung, Jakarta Timur. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh positif kepribadian guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 102 di Cakung, Jakarta Timur. Artinya semakin sungguh-sungguh kepribadian guru dalam mengajar maka semakin meningkat pula kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan kepribadian guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 102 di Cakung, Jakarta Timur.

---

<sup>74</sup> Adrian Furnham, *Personality at work* ( London and New York: Routledge, 2003), hlm.150.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi ilmiah yang sah (benar, valid) dan dapat di percaya (dapat diandalkan, reliabel) mengenai :

1. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 102 di Cakung, Jakarta Timur.
2. Pengaruh kepribadian guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 102 di Cakung, Jakarta Timur.
3. Pengaruh motivasi kerja guru dan kepribadian guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 102 di Cakung, Jakarta Timur.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 102 yang berlokasi di Jalan Kayu Tinggi, Kelurahan Cakung Barat, Kecamatan Cakung, Jakarta Timur. SMAN 102 Jakarta dijadikan objek penelitian karena menurut pengamatan penelitian bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepribadian guru.

## **2. Waktu Penelitian**

Waktu pelaksanaan penelitian ini adalah mulai februari sampai dengan april 2017, waktu tersebut merupakan waktu efektif bagi peneliti karena peneliti sudah tidak disibukkan oleh kegiatan perkuliahan sehingga peneliti dapat memfokuskan diri untuk melaksanakan penelitian.

### **C. Metode Penelitian**

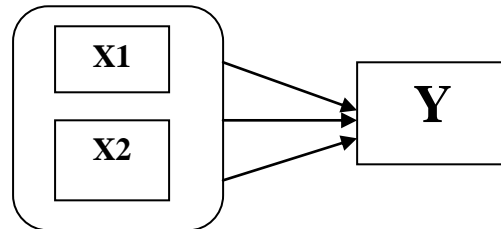
Metode penelitian yang digunakan dalam masalah penelitian ini adalah menggunakan deskriptif kuantitatif dan dilakukan dengan menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional, sebagaimana yang dijelaskan oleh Sugiyono menyatakan bahwa “Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada sebuah populasi tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi, dan hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologis.”<sup>1</sup> Penelitian bertujuan untuk mengetahui keterkaitan atau pengaruh motivasi kerja guru dan kepribadian guru terhadap kinerja guru.

Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda, ada tiga variabel yang diteliti yaitu variabel bebas terdiri dari motivasi kerja guru dan kepribadian guru dan variabel terikat adalah kinerja guru. metode ini dipilih karena sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti dengan masalah multivariat dan untuk mempermudah memahami konsep

---

<sup>1</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 277.

penelitian ini maka diharapkan rancangan konstelasi penelitian ini dapat memberikan gambaran dengan jelas.



**Gambar III.1**  
**Konstelasi penelitian**

Keterangan :

X1 : Motivasi Kerja

X2 : Kepribadian

Y : Kinerja Guru

→ : Arah Pengaruh

Konstelasi ini digunakan untuk memberikan arah atau gambaran tentang penelitian yang dilakukan peneliti dimana peneliti menggunakan lingkungan peneliti dimana peneliti menggunakan motivasi kerja dan kepribadian guru sebagai variabel bebas atau yang mempengaruhi dengan simbol X1 dan X2, Sedangkan Kinerja Guru sebagai variabel terikat atau yang dipengaruhi dengan simbol Y.

#### **D. Populasi dan Teknik Sampel**

Populasi adalah sekumpulan data yang terdiri dari semua kemungkinan orang-orang, benda, dan ukuran lain dari objek yang menjadi perhatian. Menurut Sugiyono menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan dari pengertian tersebut, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SMAN 102 di Cakung, Jakarta Timur. Sedangkan populasi terjangkau dalam penelitian ini yaitu Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 33 orang dan Guru Honorer dengan total 7 Orang.

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel dalam penelitian terdapat berbagai untuk teknik sampling yang digunakan. Penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya disebut sampel total (total sampling) atau sensus. Sensus adalah salah satu cara pengumpulan dari seluruh elemen (populasi) diselidiki satu per satu, hasilnya merupakan data sebenarnya yang disebut parameter. Penggunaan metode ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil (mudah dijangkau). Dengan metode pengambilan sampel ini diharapkan hasilnya dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya dan diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan atau penyimpangan terhadap nilai populasi. Untuk penjelasan tentang populasi dan sensus dalam penelitian ini akan dijabarkan oleh tabel III.1



**Tabel III.2****Perincian Jumlah Sampel Guru SMAN 102 Jakarta**

Nama Tipe Populasi	Populasi Guru	Sensus
Guru PNS	33 Orang	33 Orang
Guru Honorer	7 Orang	7 Orang
Jumlah	40 Orang	40 Orang

Sumber : Tata Usaha SMAN 102 Jakarta Timur.

**E. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu motivasi kerja guru (Variabel  $X_1$ ), dan kepribadian guru ( $X_2$ ), serta kinerja guru (Y). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

**1. Kinerja Guru (Y)****a. Deskripsi Konseptual**

Kinerja guru merupakan keberhasilan guru dalam memenuhi standar pelaksanaan tugas sebagai pendidik dengan indikator berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.19 Tahun 2017 pasal 52 yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran, serta memberikan bimbingan kepada peserta didik.

**b. Deskripsi Operasional**

Kinerja guru merupakan keberhasilan guru dalam memenuhi standar pelaksana tugas sebagai pendidik yang diukur melalui kuesioner dengan indikator berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.19 Tahun 2017 pasal

52 yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran, serta memberikan bimbingan kepada peserta didik.

### c. Kisi – Kisi Instrumen Kinerja Guru

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel kinerja guru ini disajikan dengan maksud untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator yang akan diukur pada kuesioner motivasi kerja guru. Adapun kisi-kisi instrumen variabel kinerja guru dapat dilihat pada tabel III.3

**Tabel III.3**

**Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru**

No	Indikator	Nomor Butir		Jumlah Butir	
		Butir (+)	Butir (-)	Butir (+)	Butir (-)
1	Merencanakan pembelajaran	1,2,3,4,5,7	6	6	1
2	Melaksanakan pembelajaran	8,9,10,11,12,13,14,15		8	-
3	Menilai proses dan hasil pembelajaran	16,17,19,20,21	18,22	5	2
4	Memberikan bimbingan kepada peserta didik	23,24,25,26,27,28,29,30		8	-
<b>Total Butir</b>				<b>27</b>	<b>3</b>

Untuk mengisi instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari variabel kinerja guru. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, diberikan beberapa alternatif jawaban dan skor disetiap butir pertanyaan, alternatif jawaban disesuaikan dengan skala likert yaitu Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-Kadang (KD), Pernah (P), Tidak Pernah (TP). Kemudian untuk mengisi butir pertanyaan responden dapat memilih salah

satu dari lima alternatif jawaban yang telah disediakan, untuk lebih jelasnya akan digambarkan dalam tabel III.4

**Tabel III.4**  
**Skala Likert variabel Kinerja Guru**

No	Pilihan Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Selalu	5	1
2	Sering	4	2
3	Kadang-Kadang	3	3
4	Pernah	2	4
5	Tidak Pernah	1	5

#### d. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara antara skor butir dengan skor total instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya kuesioner. Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil coba instrumen yaitu validitas butir menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus korelasi product moment :

$$r_{it} = \frac{\sum x_i x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum x_t^2}}$$

Keterangan :

$r_{it}$  = koefisien skor butir dengan skor total instrumen

$x_i$  = deviasi dari skor  $X_i$

$\sum x_i$  = jumlah skor  $X_i$

$x_t$  = deviasi dari skor  $X_t$

$\sum x_t$  = jumlah skor  $X_t$

$\sum x_{it}$  = jumlah hasil kali setiap butir dengan skor total.

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah  $r_{kriteria} = 0,361$ , sehingga apabila  $r_{butir} > r_{kriteria}$ , maka butir pernyataan atau pertanyaan dianggap valid. Begitu pula sebaliknya, apabila  $r_{butir} < r_{kriteria}$  maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau *drop*. Butir pernyataan atau pertanyaan yang tidak valid maka tidak bisa untuk digunakan. Butir pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid kemudian, kemudian dihitung kembali reliabilitasnya untuk mengetahui apakah butir tersebut reliabel atau tidak dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{ii}$  = reliabilitas instrumen  
 $k$  = banyaknya butir  
 $\sum Si^2$  = varian skor butir  
 $St$  = varian skor total

Butir pernyataan atau pertanyaan dikatakan reliabel apabila  $r_{ii} > 0,6$  dan dikatakan tidak reliabel apabila  $r_{ii} < 0,6$ .

## 2. Motivasi Kerja

### a. Deskripsi Konseptual

Motivasi kerja merupakan dorongan yang bersumber dari dalam (intrinsik) dan dari luar (ekstrinsik) diri sendiri untuk melaksanakan pekerjaan dengan indikator yaitu tanggung jawab terhadap pekerjaan, keinginan mencapai tujuan, keinginan mengembangkan diri, keinginan untuk mendapat penghargaan,

semangat melakukan pekerjaan, dan ketekunan untuk melakukan upaya dalam cakupan pekerjaan.

#### **b. Deskripsi Operasional**

Motivasi kerja merupakan dorongan yang bersumber dari dalam (intrinsik) dan dari luar (ekstrinsik) diri sendiri untuk melaksanakan pekerjaan yang diukur melalui kuesioner dengan indikator yaitu tanggung jawab terhadap pekerjaan, keinginan mencapai tujuan, keinginan mengembangkan diri, keinginan untuk mendapat penghargaan, semangat melakukan pekerjaan, dan ketekunan untuk melakukan upaya dalam cakupan pekerjaan.

#### **c. Kisi – Kisi Instrumen Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel motivasi kerja ini disajikan dengan maksud untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator yang akan diukur pada kuesioner motivasi kerja guru. Adapun kisi-kisi instrumen variabel motivasi kerja guru dapat dilihat pada tabel III.4

**Tabel III.5**  
**Kisi-kisi instrumen Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)**

No	Indikator	Nomor Butir		Jumlah Butir	
		Butir (+)	Butir (-)	Butir (+)	Butir (-)
1	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	1,2,3,5	4	4	1
2	Keinginan mencapai tujuan	6,7,8,9,10	-	5	-
3	Keinginan mengembangkan diri	11,12,13,14,15	-	5	-
4	Keinginan untuk mendapat penghargaan	16,17,18,20	19	4	1
5	Semangat melakukan pekerjaan	21,22,24,25	23	4	1
6	Ketekunan untuk melakukan upaya dalam cakupan pekerjaan	26,27,28,29,30	-	5	-
<b>Total Butir</b>				27	3

Untuk mengisi instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari variabel motivasi kerja. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, diberikan beberapa alternatif jawaban dan skor disetiap butir pertanyaan, alternatif jawaban disesuaikan dengan skala likert yaitu Selalu (SL), Sering (SR), Kadang- Kadang (KD), Pernah (P), Tidak (TP). Kemudian untuk mengisi butir pertanyaan responden dapat memilih salah satu dari lima alternatif jawaban yang telah disediakan, untuk lebih jelasnya akan digambarkan dalam tabel III.5

**Tabel III.6**  
**Skala Likert Variabel Motivasi Kerja**

No	Pilihan Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Selalu	5	1
2	Sering	4	2
3	Kadang-Kadang	3	3
4	Pernah	2	4
5	Tidak Pernah	1	5

**d. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara antara skor butir dengan skor total instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya kuesioner. Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil coba instrumen yaitu validitas butir menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus korelasi product moment :

$$r_{it} = \frac{\sum xi \quad xt}{\sqrt{\sum xi^2 \sum xt^2}}$$

Keterangan :

$r_{it}$  = koefisien skor butir dengan skor total instrumen

$xi$  = deviasi dari skor  $X_i$

$\sum xi$  = jumlah skor  $X_i$

$xt$  = deviasi dari skor  $X_t$

$\sum xt$  = jumlah skor  $X_t$

$\sum xixt$  = jumlah hasil kali setiap butir dengan skor total.

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah  $r_{kriteria} = 0,361$ , sehingga apabila  $r_{butir} > r_{kriteria}$ , maka butir pernyataan atau pertanyaan dianggap valid. Begitu pula sebaliknya, apabila  $r_{butir} < r_{kriteria}$  maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau *drop*. Butir pernyataan atau pertanyaan yang tidak valid

maka tidak bisa untuk digunakan. Butir pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid kemudian, kemudian dihitung kembali reliabilitasnya untuk mengetahui apakah butir tersebut reliabel atau tidak dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{ii}$  = reliabilitas instrumen  
 $k$  = banyaknya butir  
 $\sum Si^2$  = varian skor butir  
 $St$  = varian skor total

Butir pernyataan atau pertanyaan dikatakan reliabel apabila  $r_{ii} > 0,6$  dan dikatakan tidak reliabel apabila  $r_{ii} < 0,6$ .

### **3. Kepribadian**

#### **a. Deskripsi Konseptual**

Kepribadian merupakan pola yang relatif stabil yang membedakan individu dari yang lain yang tercermin dari bagaimana individu tersebut memandang, merasakan, berpikir, bertindak terhadap individu lain. Berdasarkan UU No.16 tahun 2007 dengan indikatornya yaitu kesungguhan, keramahmataman, stabilitas emosional, keterbukaan terhadap pengalaman baru, dan penyesuaian diri.



## b. Deskripsi Operasional

Kepribadian merupakan pola yang relatif stabil yang membedakan seorang guru dari yang lain tercermin dari bagaimana guru tersebut memandang, merasakan, berpikir dan bertindak terhadap oranglain. Berdasarkan UU No.16 tahun 2007 dengan indikator yaitu kesungguhan, keramahtamahan, stabilitas emosional, keterbukaan terhadap pengalaman baru, dan penyesuaian diri.

## c. Kisi – Kisi Instrumen Kepribadian ( $X_2$ )

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel kepribadian ini disajikan dengan maksud untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator yang akan diukur pada kuesioner kepribadian. Adapun kisi-kisi instrumen variabel kepribadian guru dapat dilihat pada tabel III.7

**Tabel III.7**

**Kisi-kisi instrumen Kepribadian ( $X_2$ )**

No	Indikator	Nomor Butir		Jumlah Butir	
		Butir (+)	Butir (-)	Butir (+)	Butir (-)
1	Kesungguhan	1,2,3,4,5,6,7,8	-	8	-
2	Keramahtamahan	9,10,11,12,13,14,15	-	7	-
3	Stabilitas emosi	16,17,18,19,20,21,22	-	7	-
4	Keterbukaan terhadap pengalaman terbaru	23,24,25,26,27,28,29	-	7	-
5	Penyesuaian diri	30,31,32,33,34,35	-	6	-
Total Butir				35	-

Untuk mengisi instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari variabel kualitas kepribadian. Untuk mengolah setiap

variabel dalam analisis data yang diperoleh, diberikan beberapa alternatif jawaban dan skor disetiap butir pertanyaan, alternatif jawaban disesuaikan dengan skala likert yaitu Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-Kadang (KD), Pernah (P), Tidak Pernah (TP). Kemudian untuk mengisi butir pertanyaan responden dapat memilih salah satu dari lima alternatif jawaban yang telah disediakan, untuk lebih jelasnya akan digambarkan dalam tabel III.8

**Tabel III.8**  
**Skala Likert Variabel Kepribadian**

No	Pilihan Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Selalu	5	1
2	Sering	4	2
3	Kadang-Kadang	3	3
4	Pernah	2	4
5	Tidak Pernah	1	5

#### d. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara antara skor butir dengan skor total instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya kuesioner. Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil coba instrumen yaitu validitas butir menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus korelasi product moment :

$$r_{it} = \frac{\sum x_i x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum x_t^2}}$$

Keterangan :

$r_{it}$  = koefisien skor butir dengan skor total instrumen

$x_i$  = deviasi dari skor  $X_i$

- $\sum x_i$  = jumlah skor  $X_i$   
 $x_t$  = deviasi dari skor  $X_t$   
 $\sum x_t$  = jumlah skor  $X_t$   
 $\sum x_{ixt}$  = jumlah hasil kali setiap butir dengan skor total.

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah  $r_{kriteria} = 0,361$ , sehingga apabila  $r_{butir} > r_{kriteria}$ , maka butir pernyataan atau pertanyaan dianggap valid. Begitu pula sebaliknya, apabila  $r_{butir} < r_{kriteria}$  maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau *drop*. Butir pernyataan atau pertanyaan yang tidak valid maka tidak bisa untuk digunakan. Butir pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid kemudian, kemudian dihitung kembali reliabilitasnya untuk mengetahui apakah butir tersebut reliabel atau tidak dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

- $r_{ii}$  = reliabilitas instrumen  
 $k$  = banyaknya butir  
 $\sum S_i^2$  = varian skor butir  
 $S_t$  = varian skor total

Butir pernyataan atau pertanyaan dikatakan reliabel apabila  $r_{ii} > 0,6$  dan dikatakan tidak reliabel apabila  $r_{ii} < 0,6$ .

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ini digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang dilakukan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap  $Y$ . Analisis korelasi dan regresi

merupakan dasar dari perhitungan koefisien jalur dan menggunakan software komputer dengan program SPSS. Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam menganalisis data adalah sebagai berikut :

## **1. Uji Persyaratan Analisis**

### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikatnya adalah normal. Untuk menguji normalitas ini dapat dilihat dari tampilan normal probability plot. Jika data menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Uji statistik yang dapat digunakan dalam uji normalitas adalah *uji Kolmogorov- Smirnov*. Pengujian dilakukan menggunakan aplikasi SPSS 18.00

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik Kolmogorov Smirnov yaitu:

- 1) Jika signifikansi  $>0,05$  maka berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$  maka tidak berdistribusi normal

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan analisis grafik (normal probability), yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### **b. Uji Linearitas**

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat dapat di hubungkan dengan variabel bebas bersifat linear. Uji linearitas dilakukan dengan uji kelinearan regresi. Uji linearitas dilakukan dengan uji kelinearan pada tabel Anova. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji linearitas dengan Anova yaitu:

- 1) Jika  $linearity \geq 0,05$  maka tidak mempunyai hubungan linear.
- 2) Jika  $linearity < 0,05$  maka mempunyai hubungan linear.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik atau uji analisis untuk regresi berganda digunakan pada analisis data kuantitatif yang bertujuan agar model regresi BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Uji asumsi klasik yang akan digunakan dalam penelitian ini terdapat dari 2 jenis uji, yaitu terdiri dari uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas. Berikut ini penjelasan masing-masing dari 2 uji asumsi klasik yaitu sebagai berikut :

### **a. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas adalah bentuk hubungan fungsional antara suatu variabel terikat dan variabel bebas. uji multikolinearitas dilakukan dalam rangka menguji apakah dalam model ganda ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Untuk mengetahui terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat atau menguji *nilai VIF (Variance*

*Inflation Factor*) atau nilai *Tol* (*Tolerance*). Rumus untuk nilai *VIF* dan *Tol* sebagai berikut :

$$VIF = \frac{1}{(1-R_j^2)}$$

$$Tol = \frac{1}{VIF} = 1 - R_j^2$$

Keterangan :

VIF = nilai Variance Inflation Factor

Tol = nilai Tolerance variabel bebas – j

$R_j$  = koefisien korelasi antara variabel bebas – j dengan variabel bebas lainnya.

Kriteria pengujian untuk mengetahui terjadi atau tidaknya multikolinearitas sebagai berikut : “ Jika nilai Tol < 0,1 atau nilai VIF > 10, terima  $H_0$  atau dikatakan terjadi multikolinearitas.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan varian yang berbeda antara observasi ke observasi lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik scatter plot pada output SPSS, dimana ketentuannya adalah sebagai berikut :

Pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika nilai koefisien parameter untuk setiap variabel independen signifikan secara statistik maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai koefisien parameter untuk setiap variabel independen tidak signifikan secara statistika, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Maksud dari pernyataan tersebut adalah :

- a) Jika titik-titiknya membentuk pola tertentu yang teratur maka dapat diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Oleh karena itu data gangguan estimisasi absolut dan X diubah terlebih dahulu menjadi logaritma natural. selain itu baru dilakukan regresi antar nilai residual ( $\text{Lnei}^2$ ) dengan masing-masing variabel dependen ( $\text{LnX}_1$  dan  $\text{LnX}_2$ )

### **3. Analisis Persamaan Regresi**

Analisis regresi pada dasarnya adalah suatu proses memperkirakan perubahan secara sistematis tentang apa yang paling mungkin terjadi dimasa yang akan datang berdasarkan informasi masa lalu dan sekarang yang dimiliki agar kesalahannya dapat diperkecil. Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*).

#### **a. Fungsi Linier Regresi Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan antar dua variabel bebas dengan satu variabel terikat. Rumus regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui

hubungan kuantitatif dari motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepribadian ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), dimana fungsi dapat dinyatakan dengan bentuk persamaan :

$$\hat{Y} = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana koefisien a dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \hat{Y} - \beta_1 X_1 - \beta_2 X_2$$

Koefisien  $\beta_1$  dapat dicari dengan rumus:

$$\beta_1 = \frac{\sum x_1^2 \sum x_2 y - \sum x_1 x_2 \sum x_2 y}{\sum x_1^2 \sum x_2^2 - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Koefisien  $\beta_2$  dapat dicari dengan rumus:

$$\beta_2 = \frac{\sum x_1^2 \sum x_2 y - \sum x_1 x_2 \sum x_1 y}{\sum x_1^2 \sum x_2^2 - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Formulasi dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

<b>Y</b>	=	Konsentrasi Kinerja Guru
<b>a</b>	=	<i>constant</i>
<b><math>\beta_1</math></b>	=	Koefisien regresi antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru
<b><math>\beta_2</math></b>	=	Koefisien regresi antara Kepribadian dengan Kinerja Guru
<b><math>X_1</math></b>	=	Variabel Motivasi Kerja
<b><math>X_2</math></b>	=	Variabel Kepribadian
<b>e</b>	=	<i>error disturbances</i>



### b. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variable independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.<sup>2</sup> Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi tidaknya variabel-variabel yang diteliti secara parsial dengan langkah sebagai berikut:

1) Menentukan Formula

a)  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

(variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat).

b)  $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

(variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat).

2) Menentukan derajat kebebasan  $n-k-1$  dan tingkat signifikansi atau derajat keyakinan  $\alpha = 5\%$ .

3) Menentukan daerah terima dan daerah tolak  $H_a$

Kriterianya adalah:

a)  $H_0$  gagal ditolak jika  $-\alpha / 2 (n-k) \leq t_h \leq \alpha / 2 (n-k)$

b)  $H_a$  diterima jika  $t_h > \alpha / 2 (n-k)$  atau  $t_h < -\alpha / 2 (n-k)$

4) Menentukan t hitung dengan rumus:

$$t_h = \frac{b_i - \beta_i}{Sb_i}$$

Keterangan :

$b_i$  adalah koefisien regresi sampel

$\beta_i$  adalah koefisien regresi populasi

$Sb_i$  adalah standar deviasi

---

<sup>2</sup> Dwi Priyatno, *op.cit.*, h. 49.

### 5) Kesimpulan

- a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.
- c) Jika  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- d) Jika  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

### c. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F atau uji koefisien secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.<sup>3</sup> Uji F digunakan untuk menguji pengaruh yang signifikan dari koefisien regresi secara simultan atau serentak dengan langkah sebagai berikut:

#### 1) Menentukan Formula

- a)  $H_0 : b_1 + b_2 = 0$  (tidak ada hubungan yang signifikan secara serentak antar variabel bebas terhadap variabel terikat).
- b)  $H_a : b_1 + b_2 \neq 0$  (terdapat pengaruh yang secara serentak antara variabel bebas dengan variabel terikat).

---

<sup>3</sup> Sugiyono, *op.cit.*, h. 216.

2) Menentukan tingkat signifikansi atau tingkat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%.

3) Menentukan daerah tolak dan daerah terima  $H_0$ .

Kriterianya adalah:

$H_0$  gagal ditolak apabila  $F \leq F_{0,025}$

$H_a$  diterima apabila  $F > F_{0,025}$

4) Pengambilan keputusan

$$F_h = \frac{R^2(k-1)}{(1-R^2)(n-k)}$$

Keterangan :

$R^2$  adalah koefisien determinasi

$n$  adalah banyaknya anggota sampel

$k$  adalah jumlah variabel bebas dan terikat

5) Kesimpulan

a) Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b) Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### 4. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam perhitungan korelasi akan didapat koefisien korelasi, koefisien korelasi tersebut digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan, arah hubungan dan berarti atau tidak hubungan tersebut.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Wahid Sulaiman, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS* (Yogyakarta: Andi), h. 16.

### a. Koefisien Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial adalah analisis hubungan antar dua variabel dengan mengendalikan variabel yang dianggap mempengaruhi (dibuat konstan).<sup>5</sup> Rumus yang digunakan untuk menentukan besarnya koefisien korelasi secara parsial adalah:

Koefisien korelasi parsial antara Y dan X<sub>1</sub> bila X<sub>2</sub> konstan:

$$r_{x^1.y-x_2} = \frac{r_{x_1y} - r_{x_2y} \cdot r_{x_1x_2}}{\sqrt{\{1 - (r_{x^2.y})^2\}\{1 - (r_{x^1.x_2})^2\}}}$$

Koefisien korelasi parsial antara Y dan X<sub>2</sub> bila X<sub>1</sub> konstan:

$$r_{x^2.y-x_1} = \frac{r_{x_2y} - r_{x_1y} \cdot r_{x_1x_2}}{\sqrt{\{1 - (r_{x^1.y})^2\}\{1 - (r_{x^1.x_2})^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{x^1.y-x_2}$	: koefisien korelasi parsial X <sub>1</sub> dgn Y, mengendalikan X <sub>2</sub>
$r_{x^2.y-x_1}$	: koefisien korelasi parsial X <sub>2</sub> dgn Y, mengendalikan X <sub>1</sub>
$r_{x^1.y}$	: koefisien korelasi antara X <sub>1</sub> dgn Y
$r_{x^2.y}$	: koefisien korelasi antara X <sub>2</sub> dgn Y
$r_{x^1.x_2}$	: koefisien korelasi antara X <sub>1</sub> dgn X <sub>2</sub>

### b. Koefisien Korelasi Simultan

Koefisien korelasi simultan digunakan untuk mengetahui hubungan atau derajat keeratan variabel-variabel independen yang ada dalam model regresi dengan variabel dependen secara simultan (serempak),<sup>6</sup> dengan rumus:

<sup>5</sup> Dwi Priyatno, *op.cit.*, h. 9.

<sup>6</sup> Dwi Priyatno, *op.cit.*, h. 23.

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{r_{x_1y}^2 + r_{x_2y}^2 - 2r_{x_1y} \cdot r_{x_2y} \cdot r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Keterangan:

- $R_{x_1x_2y}$  : koefisien korelasi antara variabel  $X_1$  dengan  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel Y  
 $r_{x_1y}$  : koefisien korelasi antara Y dan  $X_1$   
 $r_{x_2y}$  : koefisien korelasi antara Y dan  $X_2$   
 $r_{x_1x_2}$  : koefisien korelasi antara  $X_1$  dan  $X_2$

**Tabel III.9**  
**Interpretasi Tingkat Korelasi**

Interval	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Lemah
0,20 – 0,39	Lemah
0,40 – 0,59	Cukup Kuat
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

## 5. Analisis Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sambungan pengaruh variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi variabel dependen.<sup>7</sup> Rumus mencari koefisien determinasi dengan dua variabel independen adalah:

<sup>7</sup> Dwi Priyatno, *op.cit.*, h. 66.

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2) \cdot (rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Keterangan:

$R^2$  : koefisien determinasi

$ryx_1$  : korelasi sederhana antara  $X_1$  dengan variabel  $Y$

$ryx_2$  : korelasi sederhana antara  $X_2$  dengan variabel  $Y$

$rx_1x_2$  : korelasi sederhana antara  $X_1$  dengan variabel  $X_2$

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Deskripsi data merupakan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data tiga variabel penelitian yang diperoleh melalui proses pengisian kuisioner oleh 40 responden yang berasal dari guru SMA Negeri 102 Jakarta. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas tersebut diantaranya adalah motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepribadian ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru ( $Y$ ).

Gambaran karakteristik variabel-variabel penelitian diperoleh dari hasil pengolahan data dengan analisis statistik deskriptif. Deskripsi masing-masing variabel disajikan dalam bentuk skor rata-rata, nilai minimum, nilai maksimum, standar deviasi, varians, dan distribusi frekuensi.

#### **1. Kinerja Guru ( $Y$ )**

Data variabel kinerja guru, diperoleh dari pengisian instrumen penelitian yang berupa skala likert oleh 40 guru di SMA Negeri 102 Jakarta Timur sebagai responden. Kinerja guru dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu : a) Merencanakan pembelajaran, b) Melaksanakan pembelajaran, c) Menilai proses dan hasil pembelajaran, d) Memberikan bimbingan kepada peserta didik. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, data yang dihasilkan dari perhitungan SPSS versi 22 sebagai berikut :

**Tabel IV.10**  
**Deskripsi Data Kinerja Guru (Y)**

No.	JenisPerhitungan	Hasil Perhitungan
1.	Mean	107,58
2.	Median	108,50
3.	Modus	106
4.	Std. Deviation	10,258
5.	Variance	105,225
6.	Range	41
7.	Minimum	87
8.	Maximum	128

*Sumber : Data diolah tahun 2017*

Berdasarkan tabel IV.10 mengenai deskripsi data dari kinerja guru yang diperoleh dari analisis menggunakan SPSS versi 22 yaitu, N adalah jumlah responden yaitu sebanyak 40 responden, data *missing* atau data yang hilang adalah 0. *Mean* atau rata-rata skor kinerja guru sebesar 107,58. Artinya rata-rata skor dapat diperoleh dari perhitungan jumlah seluruh butir skor ada 4303 dibagi dengan jumlah 40 responden. Skor terendah (*minimum*) sebesar 87 dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 128. Skor varians ( $S^2$ ) sebesar 105,225 dan Simpangan baku (S) sebesar 10,258. Sum adalah jumlah isi data kinerja guru yaitu 4303. Mode adalah nilai yang paling sering muncul yaitu 106. Range adalah selisih nilai terbesar dengan nilai terkecil yaitu 41.

Distribusi frekuensi data tabel kinerja guru dapat dilihat pada tabel dibawah ini dimana hasil data memiliki rentang skor sebesar 41, banyak kelas interval (K) sebesar 6,28 dibulatkan menjadi 6 didapatkan dari proses menghitung dengan menggunakan rumus Struges ( $K = 1 + 3,3 \log n$ ), dan panjang kelas interval (R/K) adalah sebesar 5,12 dibulatkan menjadi 6. Untuk batas nyata satuan, batas bawah



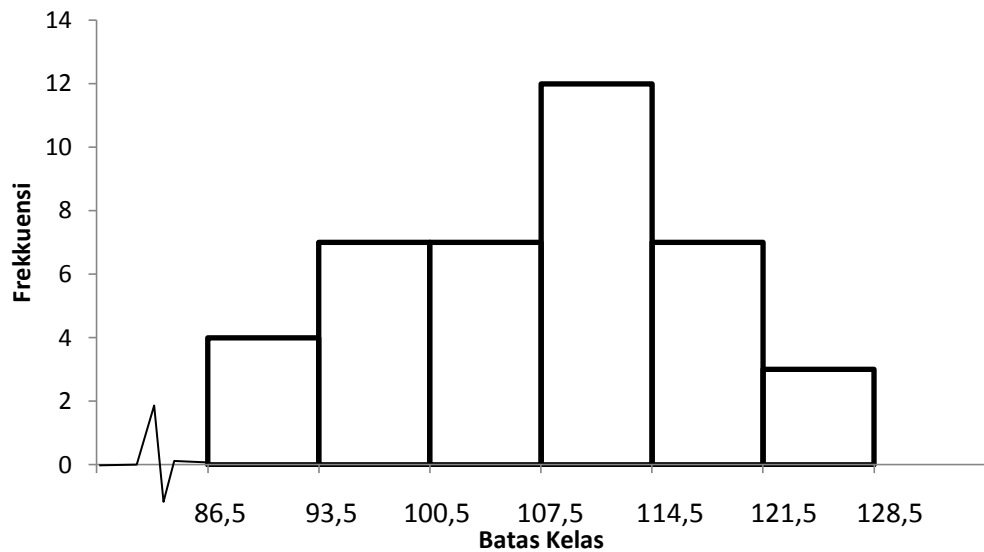
sama dengan ujung bawah dikurangi 0,5 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,5.

**Tabel IV.11**  
**Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y)**

No.	Klasifikasi	Batas Atas	Batas Bawah	Frekuensi	
				Absolut	Relatif (%)
1	87– 93	93,5	86,5	4	10,0%
2	94 – 100	100,5	93,5	7	17,5%
3	101 – 107	107,5	100,5	7	17,5%
4	108 – 114	114,5	107,5	12	30,0%
5	115 – 121	121,5	114,5	7	17,5%
6	122 – 128	128,5	121,5	3	7,5%
<b>Jumlah</b>				40	100%

*Sumber Data diolah tahun 2017*

Berdasarkan tabel IV.11 di atas, terlihat bahwa frekuensi absolute terbesar yaitu sebanyak 12 responden berada pada kelas ke empat yaitu pada rentang 108 – 114 sebesar 30,0%, sedangkan frekuensi absolute terendah yaitu sebanyak 3 responden berada pada kelas ke enam yaitu pada rentang 122 – 128 sebesar 7,5%. Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi frekuensi kinerja guru, berikut peneliti sajikan dalam bentuk grafis histogram pada grafik berikut ini :



**Gambar IV. 2**  
**Grafik Histogram Kinerja Guru (Y)**

Berdasarkan gambar histogram pada gambar IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi absolute kelas tertinggi variabel kinerja guru sebanyak 12 responden berada pada kelas ke empat yaitu pada rentang sebesar 108 – 114 sebesar 30,0%, sedangkan frekuensi absolute terendah yaitu sebanyak 3 responden berada pada kelas ke enam yaitu pada rentang 122 – 128 sebesar 7,5%. Nilai absolute tertinggi sebanyak 12 responden berada pada batas bawah sebesar 107,5 dan nilai absolute terkecil sebanyak 3 responden berada pada batas atas sebesar 128,5.

## 2. Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Data variabel motivasi kerja guru, diperoleh dari pengisian instrumen penelitian yang berupa skala likert oleh 40 guru di SMA Negeri 102 Jakarta

Timur sebagai responden. Motivasi kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu : a) Tanggung jawab terhadap pekerjaan, b) Keinginan mencapai tujuan, c) Keinginan mengembangkan diri, d) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan, e) Semangat melakukan pekerjaan, f) Ketekunan untuk melakukan upaya dalam cakupan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, data yang dihasilkan dari perhitungan SPSS versi 22 sebagai berikut :

**Tabel IV.12**  
**Deskripsi Data Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

No.	Jenis Perhitungan	Hasil Perhitungan
1.	Mean	106,90
2.	Median	107,00
3.	Modus	100
4.	Std. Deviation	11,533
5.	Variance	133,015
6.	Range	47
7.	Minimum	85
8.	Maximum	132

*Sumber : Data diolah tahun 2017*

Berdasarkan tabel IV.12 mengenai deskripsi data dari motivasi kerja yang diperoleh dari analisis menggunakan SPSS versi 22 yaitu, N adalah jumlah responden yaitu sebanyak 40 responden, data *missing* atau data yang hilang adalah 0. *Mean* atau rata-rata skor motivasi kerja guru sebesar 106,90, Artinya rata-rata skor dapat diperoleh dari perhitungan jumlah seluruh butir skor ada 4276 dibagi dengan jumlah 40 responden. Skor terendah (*minimum*) sebesar 85 dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 132. Skor varians ( $S^2$ ) sebesar 133,015 dan Simpangan baku (S) sebesar 11,533. Sum adalah jumlah isi data motivasi kerja

guru yaitu 4276. Mode adalah nilai yang paling sering muncul yaitu 100. Range adalah selisih nilai terbesar dengan nilai terkecil yaitu 47.

Distribusi frekuensi data tabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini dimana hasil data memiliki rentang skor sebesar 47, banyak kelas interval (K) sebesar 6,28 dibulatkan menjadi 6 didapatkan dari proses menghitung dengan menggunakan rumus Struges ( $K = 1 + 3,3 \log n$ ), dan panjang kelas interval (R/K) adalah sebesar 5,8 dibulatkan menjadi 6. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,5 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,5.

**Tabel IV.13**

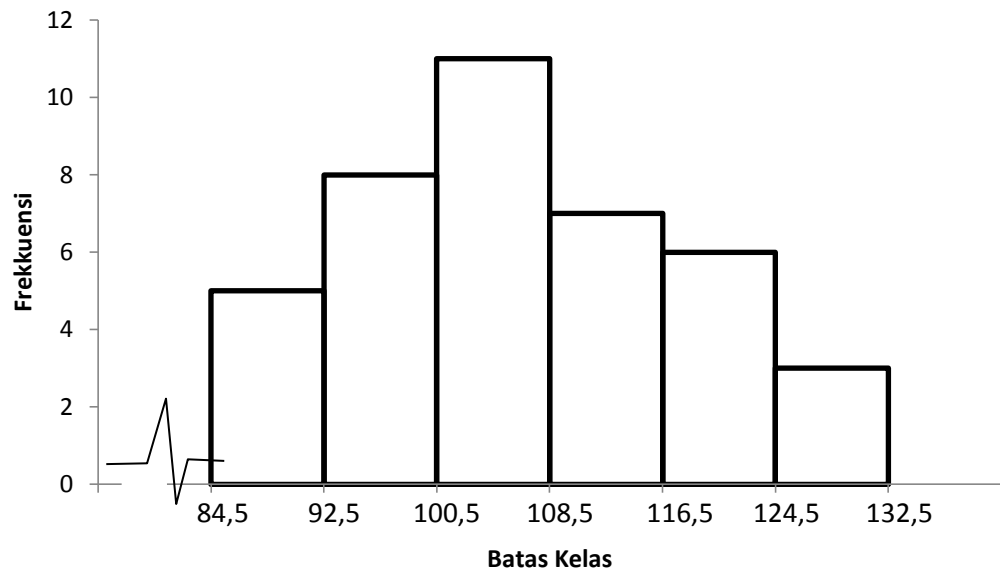
**Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

No.	Klasifikasi	Batas Atas	Batas Bawah	Frekuensi	
				Absolut	Relatif (%)
1	85– 92	92,5	84,5	5	12,5%
2	93 – 100	100,5	92,5	8	20,0%
3	101 – 108	108,5	100,5	11	27,5%
4	109 – 116	116,5	108,5	7	17,5%
5	117 – 124	124,5	116,5	6	15,0%
6	125 – 132	132,5	124,5	3	7,5%
<b>Jumlah</b>				40	100%

*Sumber Data diolah tahun 2017*

Berdasarkan tabel IV.13 di atas, terlihat bahwa frekuensi absolute terbesar yaitu sebanyak 11 responden berada pada kelas ke tiga yaitu pada rentang 101 – 108 sebesar 27,5%, sedangkan frekuensi absolute terendah yaitu sebanyak 3

responden berada pada kelas ke enam yaitu pada rentang 125 – 132 sebesar 7,5%. Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi frekuensi motivasi kerja, berikut peneliti sajikan dalam bentuk grafis histogram pada grafik berikut ini :



**Gambar IV. 3**  
**Grafik Histogram Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

Berdasarkan gambar histogram pada gambar IV.3 dapat dilihat bahwa frekuensi absolute kelas tertinggi variabel motivasi kerja sebanyak 11 responden berada pada kelas ke tiga yaitu pada rentang 101 – 108 sebesar 27,5%, sedangkan frekuensi absolute terendah yaitu sebanyak 3 responden berada pada kelas ke enam yaitu pada rentang 125 – 132 sebesar 7,5%. Nilai absolute tertinggi sebanyak 12 responden berada pada batas atas sebesar 108,5 dan nilai absolute terkecil sebanyak 3 responden berada pada batas atas sebesar 124,5.

### 3. Kepribadian ( $X_2$ )

Data variabel kepribadian guru, diperoleh dari pengisian instrumen penelitian yang berupa skala likert oleh 40 guru di SMA Negeri 102 Jakarta Timur sebagai responden. Kepribadian dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu : a) Kesungguhan, b) Keramahmataman, c) Stabilitas Emosi, d) Keterbukaan terhadap pengalaman terbaru, e) Penyesuaian Diri. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, data yang dihasilkan dari perhitungan SPSS versi 22 sebagai berikut :

**Tabel IV.14**  
**Deskripsi Data Kepribadian ( $X_2$ )**

No.	JenisPerhitungan	Hasil Perhitungan
1.	Mean	141,38
2.	Median	140,50
3.	Modus	117
4.	Std. Deviation	13,946
5.	Variance	194,497
6.	Range	53
7.	Minimum	116
8.	Maximum	169

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel IV.14 mengenai deskripsi data dari kepribadian yang diperoleh dari analisis menggunakan SPSS versi 22 yaitu, N adalah jumlah responden yaitu sebanyak 40 responden, data *missing* atau data yang hilang adalah 0. *Mean* atau rata-rata skor kepribadian sebesar 141,38, Artinya rata-rata skor dapat diperoleh dari perhitungan jumlah seluruh butir skor ada 5655 dibagi dengan jumlah 40 responden. Skor terendah (*minimum*) sebesar 116 dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 169. Skor varians ( $S^2$ ) sebesar 194,497 dan Simpangan baku (S) sebesar 13,946. Sum adalah jumlah isi data kepribadian guru

yaitu 5655. Mode adalah nilai yang paling sering muncul yaitu . 140,50. Range adalah selisih nilai terbesar dengan nilai terkecil yaitu 53.

Distribusi frekuensi data tabel kepribadian guru dapat dilihat pada tabel dibawah ini dimana hasil data memiliki rentang skor sebesar 53, banyak kelas interval (K) sebesar 6,28 dibulatkan menjadi 6 didapatkan dari proses menghitung dengan menggunakan rumus Struges ( $K = 1 + 3,3 \log n$ ), dan panjang kelas interval (R/K) adalah sebesar 6,6 dibulatkan menjadi 7. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,5 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,5.

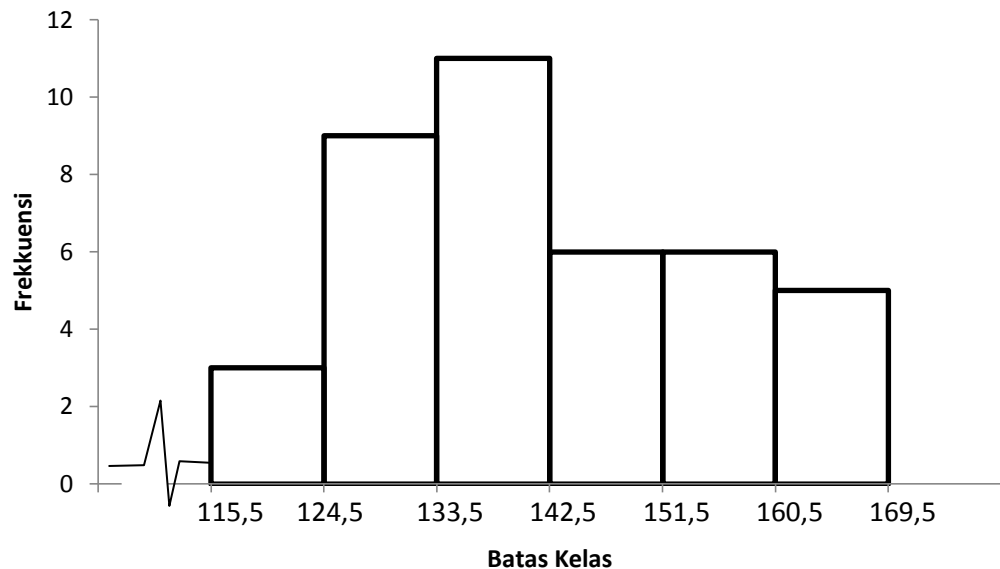
**Tabel IV.15**  
**Distribusi Frekuensi Kepribadian (X<sub>2</sub>)**

No.	Klasifikasi	Batas Atas	Batas Bawah	Frekuensi	
				Absolut	Relatif (%)
1	116– 124	124,5	115,5	3	7,5%
2	125 – 133	133,5	124,5	9	22,5%
3	134 – 142	142,5	133,5	11	27,5%
4	143 – 151	151,5	142,5	6	15,0%
5	152 – 160	160,5	151,5	6	15,0%
6	161 – 169	169,5	160,5	5	12,5%
<b>Jumlah</b>				<b>40</b>	<b>100%</b>

*Sumber Data diolah tahun 2017*

Berdasarkan tabel IV.15 di atas, terlihat bahwa frekuensi absolute terbesar yaitu sebanyak 11 responden berada pada kelas ke tiga yaitu pada rentang 134 – 142 sebesar 27,5%, sedangkan frekuensi absolute terendah yaitu sebanyak 3

responden berada pada kelas ke satu yaitu pada rentang 116 – 124 sebesar 7,5%. Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi frekuensi kinerja guru, berikut peneliti sajikan dalam bentuk grafis histogram pada grafik berikut ini :



**Gambar IV. 4**  
**Grafik Histogram Kepribadian ( $X_2$ )**

Berdasarkan gambar histogram pada gambar IV.4 dapat dilihat bahwa frekuensi absolute kelas tertinggi variabel kepribadian guru sebanyak 11 responden berada pada kelas ke tiga yaitu pada rentang 134 – 142 sebesar 27,5%, sedangkan frekuensi absolute terendah yaitu sebanyak 3 responden berada pada kelas ke satu yaitu pada rentang 116 – 124 sebesar 7,5%.



## B. Analisis Data

### 1. Uji Pesyaratan Analisis

#### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan melalui uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% atau 0,05 dengan sampel sebanyak 40 orang guru SMA Negeri 102 Jakarta. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu:

- 1) Jika signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

Hasil output perhitungan uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* data kinerja guru (Y), motivasi kerja ( $X_1$ ), dan kepribadian ( $X_2$ ) menggunakan program SPSS 22 yaitu :

**Tabel IV.16**  
Hasil Uji Normalitas Data

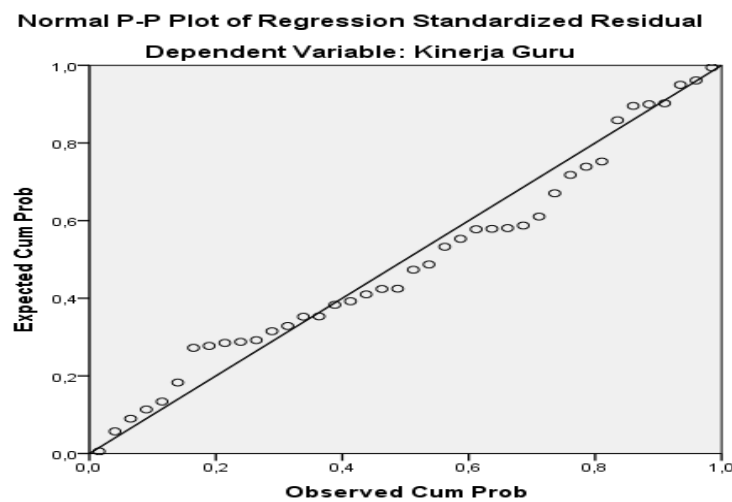
No	Variabel	Nilai Asym p.Sig	Nilai $\alpha$	Keterangan
1	Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,200	0,05	Normalitas
2	Kepribadian ( $X_2$ )	0,200	0,05	Normalitas
3	Kinerja Guru (Y)	0,200	0,05	Normalitas

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel IV.16 pada hasil pengujian dapat diketahui bahwa signifikansi (*Asymp.sig*) kinerja guru (Y) adalah 0,200, signifikansi (*Asymp.sig*) motivasi kerja ( $X_1$ ) adalah 0,200, signifikansi (*Asymp.sig*)

kepribadian ( $X_1$ ) adalah 0,200. Karena ketiga variabel mempunyai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima yang artinya data berdistribusi normal.

Selain uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, uji normalitas juga dapat dilihat dengan *Normal Probability Plot*. Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi kenormalan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Berikut hasil output yang berupa plot uji normalitas menggunakan program SPSS 22:



**Gambar IV.5**

*Normal Probability Plot*

Berdasarkan gambar IV.5 diatas, dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

#### b. Uji linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Asumsi ini menyatakan bahwa untuk setiap persamaan regresi linier, hubungan antara variabel independen dan dependen harus linier.

**Tabel IV.17**  
**Uji Linieritas Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**  
**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	3721,942	32	116,311	2,132	,150
		Linearity	2015,234	1	2015,234	36,944	,001
		Deviation from Linearity	1706,707	31	55,055	1,009	,544
	Within Groups		381,833	7	54,548		
Total			4103,775	39			

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS v.22.0

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel IV.17 dapat dilihat bahwa nilai linearitas sebesar 0,001 dimana nilai tersebut kurang dari taraf signifikan sebesar 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya data

motivasi kerja dengan kinerja guru mempunyai hubungan yang linear.

**Tabel IV.18**  
**Uji Linieritas Kepribadian ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**  
**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kepribadian	Between Groups	(Combined)	2906,275	29	100,216	,837	,666
		Linearity	1769,236	1	1769,236	14,774	,003
		Deviation from Linearity	1137,039	28	40,609	,339	,988
	Within Groups		1197,500	10	119,750		
Total			4103,775	39			

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS v.22.0

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel IV.18 dapat dilihat bahwa nilai linearitas sebesar 0,003 dimana nilai tersebut kurang dari taraf signifikan sebesar 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Artinya data kepribadian guru dengan kinerja guru mempunyai hubungan yang linear.

**Tabel IV.19**  
**Uji Linieritas**

No.	Hubungan Antara Variabel	F Anova Table	Nilai $\alpha$	Keterangan
1	$X_1$ dengan Y	36,944	0,05	Linier
2	$X_2$ dengan Y	14,774	0,05	Linier

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan Tabel IV.23 uji linieritas terdapat adanya hubungan motivasi kerja ( $X_1$ ) dengan kinerja guru (Y) memiliki F tabel sebesar 36,944 lebih besar dari 0,05. Artinya  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya signifikan atau bisa disebut terdapat adanya linier. Dan hubungan kepribadian ( $X_2$ ) dengan kinerja guru (Y)

memiliki F tabel sebesar 14,774 lebih besar dari 0,05. Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya signifikan atau bisa disebut terdapat adanya linier.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui terjadinya multikolinearitas diantara variabel bebas dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat atau menguji nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) atau nilai *Tol* (*Tolerance*). Semakin kecil nilai tolerance dan semakin besar nilai VIF maka akan semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Nilai yang dipakai, jika nilai tolerance lebih dari 0,1 dari VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai tolerance kurang dari 0,1 atau nilai VIF lebih dari 10,  $H_0$  diterima maka terjadi multikorelinearitas.

**Tabel IV.20**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Motivasi Kerja	,646	1,549
Kepribadian	,646	1,549

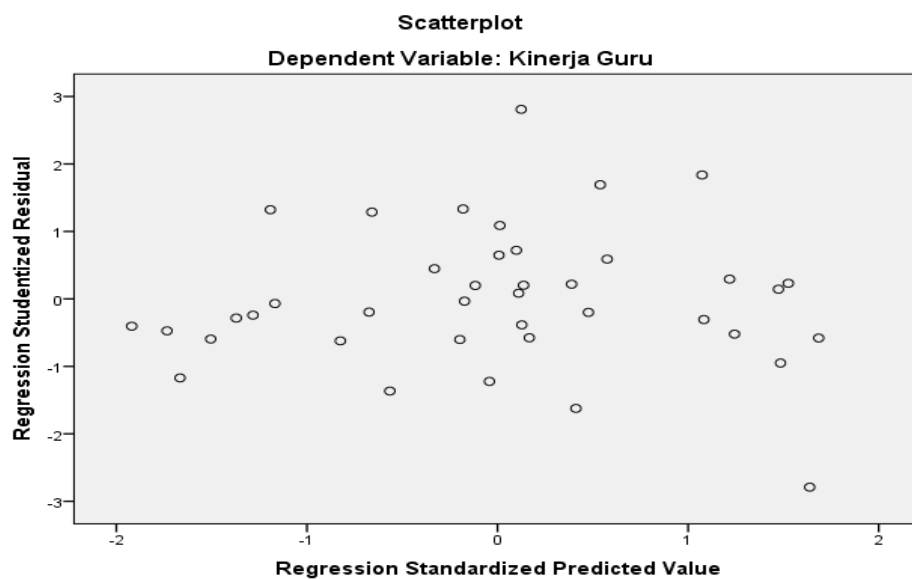
*Sumber : Data diolah menggunakan SPSS v.22.0*

Berdasarkan tabel IV.20 dapat diketahui bahwa nilai tolerance motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepribadian ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,646 yang berarti lebih dari 0,1 sedangkan nilai VIF sebesar 1,549 yang berarti kurang dari 10. Jadi, dapat

disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dapat dideteksi dari grafik scatterplot dengan syarat jika terdapat pola tertentu. Seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelembung, melebar, kemudian menyempit) maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Dan jika ada pola yang tidak jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar IV.6**  
*Scatterplot untuk Uji Heteroskedastisitas*

Berdasarkan gambar scatterplot di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas, yaitu diatas dan di bawah angka 0 pada

sumbu Y maka model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

### 3. Analisis Persamaan Regresi

#### a. Analisis Regresi Linier Ganda

Analisis regresi linier berganda untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan antar dua variabel bebas dengan satu variabel terikat. Berdasarkan pada hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV. 21**  
**Persamaan Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,375	11,971		1,953	,058
Motivasi Kerja	,427	,118	,480	3,619	,001
Kepribadian	,273	,098	,371	2,796	,008

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

*Sumber : Data diolah menggunakan SPSS v.22.0*

Berdasarkan tabel IV.21 di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :  $\hat{Y} = 23,375 + (427)X_1 + 273X_2$ . Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 23,75, artinya jika tidak adanya motivasi kerja dan pengaruh kepribadian bernilai seminimal mungkin atau nol (0), maka kinerja guru bernilai 23,375.

Nilai koefisien ( $\beta_1$ ) sebesar 0,427 dan bertanda positif, artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan 1 skor maka kinerja guru akan meningkat 0,438 dengan

asumsi variabel independen tetap.

Nilai koefisien ( $\beta_2$ ) sebesar 0,273 dan bertanda positif, artinya jika kepribadian guru mengalami kenaikan 1 skor maka kinerja guru akan meningkat 0,273 dengan asumsi variabel independen tetap.

#### b. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t merupakan analisis untuk membandingkan (membedakan) apakah kedua variable tersebut sama atau berbeda gunanya untuk menguji kemampuan generalisasi (signifikan hasil penelitian yang berupa perbandingan dan dua rata-rata sampel). Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel dependen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Tabel di bawah ini memperlihatkan uji statistik secara parsial sebagai berikut :

**Tabel IV.22**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,375	11,971		1,953	,058
Motivasi Kerja	,427	,118	,480	3,619	,001
Kepribadian	,273	,098	,371	2,796	,008

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber data diolah pada tahun 2017 menggunakan SPSS v.22.0



### 1) Pengujian Koefisien Motivasi Kerja ( $\beta_1$ )

Berdasarkan hasil output diatas  $t_{hitung}$  untuk motivasi kerja memiliki nilai sebesar 3,619 dan  $t_{tabel}$  dapat dicari pada tabel statistik pada signifikan  $0,05/2 = 0,025$  dengan  $df = n - k - 1$  atau  $40 - 2 - 1 = 37$ , dapat diketahui  $t_{tabel}$  sebesar 2,02619. Dapat diketahui  $t_{hitung} 3,619 > t_{tabel} 2,02619$ . Penghitungan  $t_{tabel}$  dapat juga dihitung menggunakan Ms.Excel dengan mencari di cell kosong =TINV (0,05;37). Bilangan positif  $t$  mempunyai makna yaitu bahwa pengujian hipotesis dilakukan di sisi kiri. Maka dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru.

### 2) Pengujian Koefisien Kepribadian ( $\beta_2$ )

Berdasarkan hasil output di atas  $t_{hitung}$  untuk kepribadian memiliki nilai sebesar 2,796 dan  $t_{tabel}$  dapat dicari pada tabel statistik pada signifikan  $0,05/2 = 0,025$  dengan  $df = n - k - 1$  atau  $40 - 2 - 1 = 37$ , dapat diketahui  $t_{tabel}$  sebesar 2,02619. Dapat diketahui  $t_{hitung} 2,796 > t_{tabel} 2,02619$ . Penghitungan  $t_{tabel}$  dapat juga dihitung menggunakan Ms.Excel dengan mencari di cell kosong =TINV (0,05;7). Bilangan positif  $t$  mempunyai makna yaitu bahwa pengujian hipotesis dilakukan di sisi kiri. Maka dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepribadian dengan kinerja guru.

### c. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Berikut disajikan hasil perhitungan uji F dengan menggunakan SPSS 22 di bawah ini :

**Tabel IV.23**  
**Uji f**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2379,592	2	1189,796	25,532	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1724,183	37	46,600		
	Total	4103,775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepribadian Terhadap Kinerja Guru

*Sumber : Data diolah menggunakan SPSS v.22.0*

Berdasarkan tabel IV.23 di atas  $F_{hitung} = 25,532$  sedangkan  $F_{tabel}$  di cari pada tabel statistik dengan signifikansi 0,05 atau 5% dimana  $df_1 = (\text{jumlah variabel} - 1)$  atau  $3 - 1 = 2$ , dan  $df_2 = (n - k - 1)$  atau  $40 - 2 - 1 = 37$  ( $n = \text{jumlah variabel}$ , dan  $k = \text{jumlah variabel independen}$ ) didapat  $F_{tabel} = 3,25$

Dapat diketahui  $F_{hitung} (25,532) > F_{tabel} (3,25)$  artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepribadian secara simultan (serentak) berpengaruh terhadap kinerja guru.

#### 4. Analisis Koefisien Korelasi

##### a. Koefisien Korelasi Parsial

Koefisien korelasi parsial digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, jika variabel bebas lainnya dikendalikan (dibuat tetap).

**Tabel 24**  
**Rekapitulasi Uji Koefisien Parsial Motivasi Kerja ( $X_1$ ), dengan Kinerja Guru (Y)**

No	Variabel	Correlation	t tabel	Keterangan
1	Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,511	0,005	Hubungan Positif
2	Kinerja Guru (Y)	0,1000	0,005	Hubungan Positif

*Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2017*

Berdasarkan Tabel IV.24 diketahui bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) memiliki korelasi sebesar 0,511 lebih besar dari t tabel 0,05 sedangkan kinerja guru (Y) sebesar 0,1000 lebih besar dari t tabel 0,05. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja guru dengan kinerja guru memiliki hubungan yang positif.

**Tabel IV.25**  
**Uji Koefisien Korelasi Parsial Kepribadian ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru (Y)**

No	Variabel	Correlation	t tabel	Keterangan
1	Kepribadian ( $X_1$ )	0,418	0,005	Hubungan Positif
2	Kinerja Guru (Y)	0,1000	0,005	Hubungan Positif

*Sumber: Data diolah menggunakan SPSS v.22.0*

Berdasarkan Tabel IV.25 diketahui bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) memiliki korelasi sebesar 0,418 lebih besar dari t tabel 0,05 sedangkan kinerja guru (Y) sebesar 0,1000 lebih besar dari t tabel 0,05. Hal ini membuktikan bahwa kepribadian guru dengan kinerja guru memiliki hubungan yang positif.

#### **b. Koefisien Korelasi Simultan**

Uji korelasi simultan merupakan angka yang menunjukkan keeratan pengaruh dan arah pengaruh antar dua variabel atau lebih secara bersama-sama

dengan variabel lain.

**Tabel IV.26**  
**Uji Koefisien Korelasi Simultan**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,761 <sup>a</sup>	,580	,557	6,826

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepribadian

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

c. Sumber: Data diolah menggunakan SPSS v.22.0

Untuk mengukur derajat pengaruh antara variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), kepribadian ( $X_2$ ), dan kinerja guru ( $Y$ ) dapat diketahui dengan melihat  $R$  yakni sebesar 0,761. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi keeratan hubungan antara motivasi kerja ( $X_1$ ), kepribadian ( $X_2$ ) dan kinerja guru ( $Y$ ) tergolong kuat.

## 5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi nilai yang menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependent yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independent, selain tuisanya diterangkan oleh variabel yang lain. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan atau pengaruh variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepribadian ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja guru ( $Y$ ).

**Tabel IV.27**  
**Analisis Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,761 <sup>a</sup>	,580	,557	6,826

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja dan Kepribadian

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

c. Sumber: Data diolah menggunakan SPSS v.22.0

Berdasarkan tabel IV.27 *Model Summary* dapat diketahui bahwa nilai  $R^2$  atau pengaruh antara motivasi kerja (X1) dan kepribadian (X2) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,580. Jadi sumbangan pengaruh dari variabel motivasi kerja guru dan kepribadian guru terhadap kinerja guru sebesar 58% , sedangkan sisanya sebesar 42% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## **C. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian analisis uji normalitas menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Karena motivasi kerja sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 dan kinerja guru sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Dan terdapat juga dari uji linieritas terdapat bahwa adanya hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru yang memiliki f tabel sebesar 36,944 lebih besar dari 0,05. Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau disebut signifikan.

Analisis regresi berganda, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui uji t diperoleh sebesar 3,619 dalam hal ini perhitungan dilakukan pada bagian sisi kanan kurva, dengan demikian 3,619 lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  yang sudah ditentukan yaitu 2,02619 yang artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi parsial menyatakan bahwa motivasi kerja sebesar 0,511 lebih besar dari 0,05 dan kinerja guru sebesar 0,1000 lebih besar dari 0,05 artinya motivasi kerja terhadap kinerja guru memiliki hubungan positif atau signifikan.

Temuan ini juga memperkuat teori-teori sebelum yang menyatakan terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, seperti yang dikatakan oleh Menurut pendapat Castetter dalam sagala menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi terhadap kinerja guru dalam kemampuan professional melaksanakan tugasnya, apabila memiliki pengetahuan dan keterampilan serta wawasan yang luas dalam bidangnya. Motivasi kerja terhadap kinerja guru sangat erat hubungannya, karena semakin meningkatkan kinerja maka motivasi perlu ditingkatkan melalui penghargaan, pemberian intensif, kondisi kerja yang menyenangkan, memberikan kesempatan untuk maju, hubungan kerja yang harmonis. Menurut pendapat *Herzberg* dalam buku Profesor Winardi menyatakan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru, karena memiliki kepuasan kerja seperti prestasi kerja, kemajuan, tanggung jawab, memiliki kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan teman kerja, gaji, rasa aman dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi kerja. Motivasi kerja sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja guru karena guru melaksanakan tugas

profesinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hasil dari penelitian yang melalui kuisioner 88% guru menyatakan bahwa pimpinan sekolah harus memberikan motivasi kerja guru, dan 95% responden menyatakan motivasi kerja guru akan meningkatkan prestasi kerja guru dalam proses pembelajaran.

## **2. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian analisis uji normalitas menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Karena kepribadian sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 dan kinerja guru sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Dan terdapat juga dari uji linieritas terdapat bahwa adanya hubungan antara kepribadian terhadap kinerja guru yang memiliki  $f$  tabel sebesar 14,744 lebih besar dari 0,05. Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau disebut signifikan. Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi berganda, pengaruh kepribadian terhadap kinerja melalui uji  $t$  diperoleh sebesar 2,796 dalam hal ini perhitungan dilakukan pada bagian sisi kanan kurva, dengan demikian 2,796 lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  yang sudah ditentukan yaitu 2,02619 yang artinya kepribadian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi parsial menyatakan bahwa kepribadian sebesar 0,418 lebih besar dari 0,05 dan kinerja guru sebesar 0,1000 lebih besar dari 0,05 artinya kepribadian terhadap kinerja guru memiliki hubungan positif atau signifikan.

Temuan ini juga memperkuat teori-teori sebelum yang menyatakan terdapat pengaruh kepribadian terhadap kinerja guru, seperti yang dikatakan oleh Menurut pendapat *Robert N Lussier* kepribadian mempengaruhi kinerja guru

merupakan kombinasi antara perilaku, mental, dan sifat emosional yang menandakan seorang individu. Menurut pendapat *John R Schermerhorn, James G. Hunt, Richard N. Osborn dan Mary Uhl-Bien* menyatakan bahwa kepribadian mempengaruhi kinerja guru merupakan kepribadian menggabungkan serangkaian karakteristik fisik dan mental yang mencerminkan bagaimana seorang guru memandang, berpikir, bertindak, dan merasakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nur Muhsin dan Y Sutomo dengan judul pengaruh kepribadian dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dimoderasi budaya organisasi pada Mts kecamatan winong kabupaten pati. Hal ini dibuktikan nilai uji t kepribadian terhadap kinerja guru dengan taraf signifikansi 0,00 lebih kecil dari yang dipersyaratkan yaitu 0,05 dengan nilai beta sebesar 0,470. Nilai uji t kepribadian terhadap kinerja guru dengan taraf signifikansi 0,00 lebih kecil dari yang dipersyaratkan yaitu 0,05 dengan *nilai (Beta)* adalah sebesar 0,470. Dengan demikian kepribadian berpengaruh positif dan signifikan ( $\text{sig } 0,000 < 0,05$ ) terhadap kinerja guru. Hal ini berarti hipotesis 1 yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kepribadian Guru Terhadap Kinerja Guru**

Variabel Motivasi kerja dan kepribadian terhadap kinerja guru memiliki hasil output uji F dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 25,532, maka F hitung sebesar 25,532 lebih besar dari Ftabel yang sudah ditentukan Ftabel sebesar 3,25. Artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kepribadian dan motivasi



kerja secara simultan (serentak) berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas terdapat bahwa motivasi kerja dan kepribadian terhadap kinerja guru sebesar 0,646 yang berarti lebih dari 0,1 sedangkan nilai VIF sebesar 1,549 yang berarti kurang dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi simultan terdapat adanya hubungan motivasi kerja guru dan kepribadian guru terhadap kinerja guru sebesar 0,761. Berdasarkan hasil analisis perhitungan koefisien determinasi terdapat bahwa adanya pengaruh motivasi kerja guru dan kepribadian guru terhadap kinerja guru sebesar 0,580. Jadi pengaruh dari variabel motivasi kerja guru dan kepribadian guru terhadap kinerja guru sebesar 58%, sedangkan sisanya sebesar 42% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya dan iklim organisasi, manajemen sekolah.

Berdasarkan hasil peneliti regresi berganda secara bersama-sama pengaruh motivasi kerja dan kepribadian terhadap kinerja guru dibuktikan dengan diperoleh koefisien determinasi dengan melihat  $R^2$  sebesar 0,580 yang artinya pengaruh variabel motivasi kerja guru dan kepribadian guru terhadap kinerja guru sebesar 58% , sedangkan sisanya sebesar 42% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Penelitian ini sesuai bab II yaitu terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kepribadian terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi motivasi kerja dan semakin baik sikap kepribadian guru maka kinerja guru juga akan meningkat.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada kebenaran yang mutlak, sehingga tidak menutup kemungkinan dilakukannya penelitian lanjutan. Hal ini disebabkan oleh masih terdapat banyak keterbatasan dalam peneliti diantaranya sebagai berikut :

1. Keterbatasan data yang peneliti miliki terbatas hanya pada guru SMA Negeri 102 Jakarta. Sehingga tidak dapat digeneralisasikan ditempat lainnya.
2. Keterbatasan refrensi yang peneliti miliki terbatas hanya kepada jurnal-jurnal, buku-buku yang dimiliki oleh perpustakaan Universitas Negeri Jakarta.
3. Keterbatasan waktu, tenaga dan biaya dalam menyelesaikan penelitian ini

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh antara motivasi kerja guru dan kepribadian guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 102 Jakarta, maka dapat disimpulkan :

1. Motivasi kerja guru ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yaitu 0,511. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan positif yang kuat antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru, jika kepribadian guru tetap. artinya semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja guru semakin meningkat
2. Kepribadian guru ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatnya prestasi kerja yaitu 0,418. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan positif yang kuat antara kepribadian guru dengan kinerja guru, jika motivasi kerja guru tetap. Artinya semakin baik sikap kepribadian guru maka kinerja guru akan meningkat.
3. Motivasi kerja guru ( $X_1$ ) dan kepribadian guru ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru sebesar 58% , sedangkan sisanya sebesar sedangkan sisanya sebesar 42% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, berikut ini akan dikemukakan beberapa implikasi yang dianggap relevan dengan penelitian ini. implikasi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Hasil dan analisis terhadap kecenderungan jawaban responden dalam penelitian ini menunjukkan motivasi kerja guru yang terjadi di lingkungan sekolah cukup tinggi akan tetapi kepala sekolah jarang memberikan motivasi kerja ke guru untuk semangat kerja. Motivasi kerja ini mempengaruhi kinerja guru karena memiliki faktor eksternal maupun internal. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru ada dua yaitu faktor internal yang meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), motivasi kerja, kemampuan, kepercayaan diri, gizi, kesehatan, komitmen yang di miliki oleh tiap individu guru. Sedangkan faktor eksternal meliputi manajemen pendidikan, hubungan industrial, lingkungan dan suasana kerja dan sarana prasana fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, organisasi sekolah. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja guru yaitu bertanggung jawab secara penuh kepada guru yang diimbangi dan kewenangan dalam melaksanakan tugas pokok sebagai pendidik, memberikan dukungan untuk mencapai hasil kerja yang optimal seperti memberikan penghargaan, menyediakan sarana dan fasilitas yang memadai, mendorong peningkatan kemampuan guru dalam pelaksanaan tugasnya.
2. Hasil dan analisis terhadap kecenderungan jawaban responden dalam penelitian ini menunjukkan kepribadian guru yang tergolong sangat baik.

Kepribadian guru mempengaruhi kinerja guru di sekolah karena seorang guru mengacu pada pola yang relatif stabil dari perilaku seseorang dan kondisi internal yang konsisten, dapat menyesuaikan diri dari lingkungannya, menahan emosinya dan memiliki kemampuan strategi kegiatan mengajarnya. mempengaruhi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru adalah suatu penghargaan atas kepuasan hasil prestasi kerja guru, dan memiliki hubungan yang harmonis antara siswa, orangtua, dan lingkungan kerja di sekolah, rasa aman dan nyaman dalam kerja, gaji dan kompetitif yang adil dan seimbang.

3. Dalam penelitian ini motivasi kerja guru yang tinggi menyebabkan kinerja gurunya semakin meningkat dan semakin sungguh-sungguh kepribadian guru dalam mengajar maka semakin meningkat kinerjanya. Motivasi kerja guru dan kepribadian guru mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri 102 Jakarta.

### **C. Saran**

Berdasarkan implikasi yang telah disampaikan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diantaranya adalah :

1. Motivasi kerja guru di SMA Negeri 102 Jakarta diharapkan guru memiliki wawasan pengetahuan yang luas, keterampilan dan bakat yang dimiliki untuk mendukung pelaksanaan tugas, memahami target yang harus dicapai dalam pelaksanaan tugas, adanya keinginan mencapai hasil kerja, keinginan mengembangkan diri, keinginan mendapatkan penghargaan, semangat melakukan pekerjaan, ketekunan untuk melakukan pekerjaan.
2. Kepribadian guru di SMA Negeri 102 Jakarta hendaknya dapat memahami sikap kepribadiannya masing-masing. Para guru memiliki sikap yang positif

terhadap pekerjaannya disekolah, mengetahui kepribadiannya, diharapkan para guru dapat mengendalikan ego dan perasaan sehingga pekerjaan disekolah dapat dikerjakan dengan baik.

3. Motivasi kerja guru dan kepribadian guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 102 Jakarta sudah cukup baik dan harus ditingkatkan. Diharapkan pembentukan motivasi kerja guru dan kepribadian guru perlu diperhatikan dan dipertahankan karena perubahan pola pendidikan yang selalu bergerak dinamis menuju proses penyempurnaan dalam meningkatnya kinerja guru. Hal ini dibutuhkan guru memiliki pribadi yang positif dan motivasi yang kuat agar mencapai tingkat prestasi kerja di sekolah maupun diluar sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2010.
- Sanjaya. *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif Suatu Pendekatan Teoretis Psikologis*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Rosdakarya, 2009.
- Kunandar. *Guru Profesional*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2007.
- Gagne. *Teori Belajar Dan Pembelajaran*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Suryabrata. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Cronbach. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Briggs Gagne,. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014
- Brell Gredler, Suryabrata. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Sumadi Suryabrata. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Winkel. *Teori Belajar Dan Pembelajaran*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Gagne. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Smith, Ragan. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Miarso. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- UU No. 14 Tahun 2005 tentang kinerja guru
- Mangkunegara, A.A. Anwar. *Evaluasi Kinerja SDM Ke-II*. Bandung: PT.Refika Aditama, 2006
- Yamin M. *Kompensasi Kerja*. Bandung: Politeknik Pos Indonesia, 2009
- James L. Gibson, John M.Ivancevich, H.Donnelly J.r, Robert Konopaske. *Organizational Behaviour: Structure, Processes Fourteen Edition*. New York: McGraw-Hill, 2006.
- Hasibuan, Malayu SP. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Akasara, 2003.
- Umar Husein. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustakaa Utama, 2002.

Rivai, Viethzal. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2005.

Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2017 Pasal 52 Tentang Guru

Mulyasa E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.

Yamin M. *Profesionalisme Guru dan Implementasi KTSP*. Jakarta: Gaung Persada Press, 2007.

Hersey dan Blanchard dalam Giri. *Profesionalisme Guru dan Implementasi KTSP*. Jakarta: Gaung Persada Press, 2007.

Permendiknas No.41 Tahun 2007 tentang Standar Proses

Uno H. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013

Michael Armstrong. *Perilaku Organisasi Jilid II*. Yogyakarta: Salemba Empat, 2008

Robbin, S.P, Judge. *Organizational Behavior 13th Edition*. Yogyakarta: Salemba Empat, 2009

Uno. H. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2013

Hasibuan, Malayu, S.P. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2003

Robbins S.P dan Judge T. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2007

Samsudin H, Sadeli. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2010

Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011

Riduwan, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Aditama, 2011

Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2013

Shield Debra L Neison. *Organizational Behavior*. London: SAGE Publication, 2007

Robbins, S.P. *A Handbook Of Human Resources Management Practice*. London: Kogan Page, 2006

Michael Armstrong,. *A Handbook Of Human Resources Management Practice*. London: Kogan Page, 2006.



- Roth, G., Assor, Kanat-Maymon, Y. dan Sagala. *Autonomous Motivation For Teaching : How Self – Determined Teaching May Lead to Self – Determined Learning Journal Of Education Psychology, Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta, 2006
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013
- Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2013
- John M Ivancevich, *Human Resources Management*. Singapura: Mc Graw-Hill Interational Edition, 2007
- Steven L. McShane and Mary Von Glinow, *Organizational Behavior Fourth Edition*. New York: Mc Graw-Hill International Edition, 2008
- John R.Schermerhorn, James G.Hunt, Richard N. Osborn and Mary Uhl-Bien. *Organizational Behavior*. John Wiley and Sons, Inc., 2011
- Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011
- Soeprijanto. *Pengukuran Profesionalisme Guru*. Jakarta: CV.Tursina, 2011
- Hamzah. *Profesi Kependidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007
- Robert N Lussier. *Management Undamentals Concept Applications, Skill, Development*. Canada: South Western Cengage Learning, 2009
- Robert Kreitner and Angelo Knicki. *Organizational Behavior ninth ediion*. New York: Mc Graw-Hill/Irwin, 2010
- Anwar. *Pendidikan Kecakapan Hidup Life Skill Education*. Bandung: Alfabeta, 2009
- Anni. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: Rineka Cipta,2010
- Syah. *Psikologi Kepribadian Seseorang*. Jakarta: Rineka Cipta, 201
- Robbins, Stephen P.,Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi Ed.12*. Jakarta: Salemba Empat, 2008
- Ida Bagus Gynadha, Parameter : *Pendahuluan, No.9 Tahun XVIII*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta, 2000
- Effendi. *Motivasi Kerja dan Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005

Gibson. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2010

Castetter dalam sagala. *Kemampuan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta, 2006

### **Jurnal**

Yensy, Nurul Astuty, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMAN 2 Argamakmur Bengkulu Utara*, 2014. *Jurnal Kependidikan Triadik*.

Atiya Inayatullah & Palwasha Jehangir, *Teacher's Job Performance: The Role of Motivation*, *Abasyn Journal of Social Sciences*, Vol. 5 No. 2, 78-99.

Winardi J. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001

Robert N Lussier, *Management Fundamentals Concepts Application, Skill Development*. Canada: South Western Cengage Learning, 2009

John R. Schermerhorn, James G. Hunt, Richard N. Osborn and Mary Uhl-Bien, *Organizational Behavior*. John Wiley and Sons, Inc, 2011

Mishan, *"Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Sibolga."* *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif* Vol.1 No.2, 2014, artikel 2, ISSN : 2356-3893

Tiara Anggia Dewi, *"Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang"*, ISSN : 2442-9449 Vol.3 No.1 (2015) 24-35

Bungawati, Syafaruddin *"Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makasar"*, *Jurnal Competitiveness*, ISSN :1978-3035 | Vol.10 Nomor 2

Siti Imroatun, Sukirman, *"Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMAN Se-Kabupaten Wonosobo"*, ISSN : 2252-6544

Sulistiyawati, Yeye Susilowati, Nur Aini, *"The Influence Of Personality And Professional Competence To Teachers Performance Moderate By Organizational Culture."*, ISBN :978-979-3649-77-1

Sutrisno, *"Analisis Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja"*, ISSN : 2527-967X

Nur Muhsin, “*Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Budaya Organisasi Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati*”

Jason E. Glass, “*The Influence Of Teacher Motivation In The Context Of Performance – Based Compensation*” di Seton Hall University  
*Dissertations and Theses(ETDs)*”

Lipse Samuel, “*The Effect Of Motivation On The Performance Of Teaching Staff In Ghanaian Polytechnics : The Moderating Role Of Education And Research Experience*”, Global Journal of Human Resource Management, Vol.3, No.6, pp.30-43, November 2015

Titin Eka Ardiana “*Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun*”, ISSN : 1412-629X JURNAL AKUNTANSI

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen.

UU No.2 tahun 1989 pasal 4 tentang tujuan pendidikan.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang standar kompetensi guru.

Deti Mega Purnamasari, “Ketahuan Pungli, 9 Oknum Guru dan Kepala Sekolah Diberi Sanksi Tegas”, dalam beritasatu.com Hari Jumat, 23 Januari 2015 | 12:21 WIB. <http://www.beritasatu.com/kesra/243025-ketahuan-pungli-9-oknum-guru-dan-kepala-sekolah-diberi-sanksi-tegas.html>

No. Resp.	Skor Butir																											Jumlah skor	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		
1	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	3	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	2	5	108
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	5	2	5	108
3	5	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	110
4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3	3	99	
5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	105	
6	4	3	3	3	2	2	1	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	102
7	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	116
8	4	4	4	4	5	5	3	3	4	5	5	5	5	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5	3	2	106
9	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	115	
10	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	112
11	5	4	3	5	3	5	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	5	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	109	
12	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	120	
13	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	5	5	3	4	3	4	3	4	3	3	100
14	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	5	4	3	4	5	3	3	4	4	4	5	4	5	5	110	
15	5	5	4	3	5	3	3	5	3	3	3	4	4	3	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	115	
16	4	4	3	3	5	3	4	5	3	3	4	4	3	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	4	5	2	111	
17	4	5	4	3	4	2	3	5	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	94
18	4	5	4	3	4	3	3	3	5	5	4	5	3	4	2	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	112	
19	5	5	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	4	4	2	3	97
20	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	98
21	4	5	4	3	3	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	96	
22	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	2	5	5	5	5	114	
23	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	4	5	4	5	2	5	5	5	4	4	5	3	3	4	5	3	5	5	114
24	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	2	4	3	1	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	95
25	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	119
26	4	5	4	4	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	117	
27	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	123
28	3	5	4	3	3	4	5	3	5	3	3	3	5	2	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	3	5	4	101
29	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	128
30	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	126
31	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	4	4	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	121
32	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	87	
33	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	107	
34	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	3	3	2	3	5	4	3	3	91
35	4	4	3	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4	5	113
36	3	5	3	4	3	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	2	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	113	
37	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	5	5	4	4	3	3	4	3	5	3	5	103
38	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	5	106
39	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	5	4	3	5	4	4	4	3	5	5	4	3	2	92
40	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	4	4	5	5	3	3	1	4	4	5	5	5	5	5	90	
Σyi	166	175	145	149	147	148	142	150	149	150	151	159	154	160	168	175	166	162	158	159	162	164	170	169	171	166	168	4303	
K	27																												
Var total	105,225																												
Var butir	0,541026	0,496795	0,650641	0,819872	0,686538	0,625641	0,869231	0,602564	0,819872	0,75641	0,589103	0,691667	0,6436	0,974359	0,933333	0,855769	1,105128	0,612821	0,561538	0,691667	0,407692	0,861538	0,858974	0,845513	0,614744	0,951282	1,241026		
Jumlah Var	20,30833																												
Alpha Cron	0,838039																												

## Deskripsi Data Penelitian

### 1. Kinerja Guru (Y)

**Statistics**

Kinerja Guru

N	Valid	40
	Missing	0
Mean		107,58
Median		108,50
Mode		106 <sup>a</sup>
Std. Deviation		10,258
Variance		105,225
Range		41
Minimum		87
Maximum		128
Sum		4303

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

### Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)

#### a. Menentukan Rentang

Rentang = Data terbesar - data terkecil

$$= 128 - 87$$

$$= 41$$

#### b. Banyaknya Interval Kelas

$$K = 1 + (3,3) \text{ Log } n$$

$$= 1 + (3,3) \log 40$$

$$= 1 + (3,3) 1,60$$

$$= 1 + 5,28$$

$$= 6,28 \text{ (dibulatkan menjadi 6)}$$

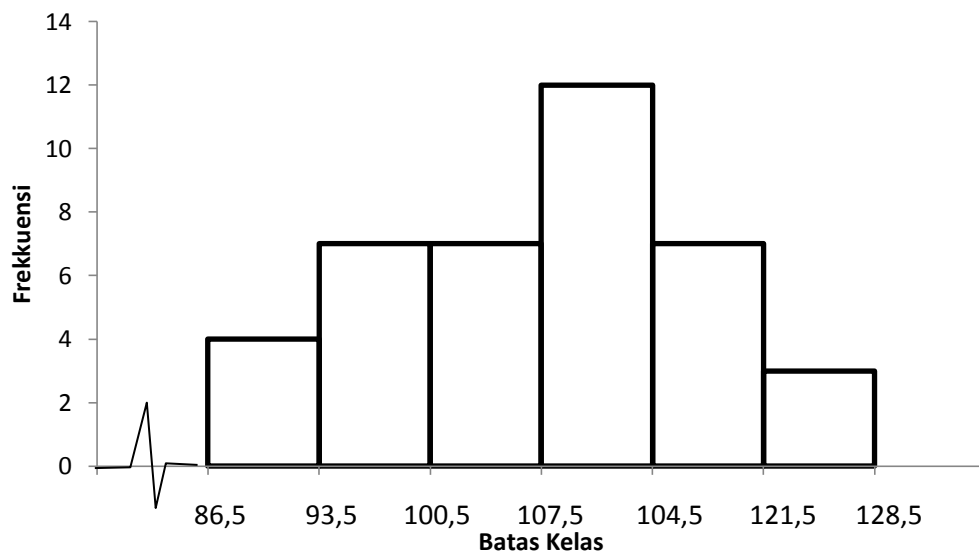
c. Panjang Kelas Interval

$$P = \frac{41}{8}$$
$$= 5,12 \text{ (ditetapkan menjadi 6)}$$

d. Tabel Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
87– 93	86,5	93,5	4	10,0%
94 – 100	93,5	100,5	7	17,5%
101 – 107	100,5	107,5	7	17,5%
108 – 114	107,5	114,5	12	30,0%
115 – 121	114,5	121,5	7	17,5%
122 – 128	121,5	128,5	3	7,5%
Jumlah			40	100%

e. Grafik Histogram



## 2. Motivasi Kerja Guru

**Statistics**  
Motivasi Kerja Guru

N	Valid	40
	Missing	0
Mean		106,90
Median		107,00
Mode		100 <sup>a</sup>
Std. Deviation		11,533
Variance		133,015
Range		47
Minimum		85
Maximum		132
Sum		4276

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

### Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru ( $X_1$ )

#### a. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 132 - 85 \\ &= 47\end{aligned}$$

#### b. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned}K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 40 \\ &= 1 + (3,3) 1,60 \\ &= 1 + 5,28 \\ &= 6,28 \text{ (dibulatkan menjadi 6)}\end{aligned}$$

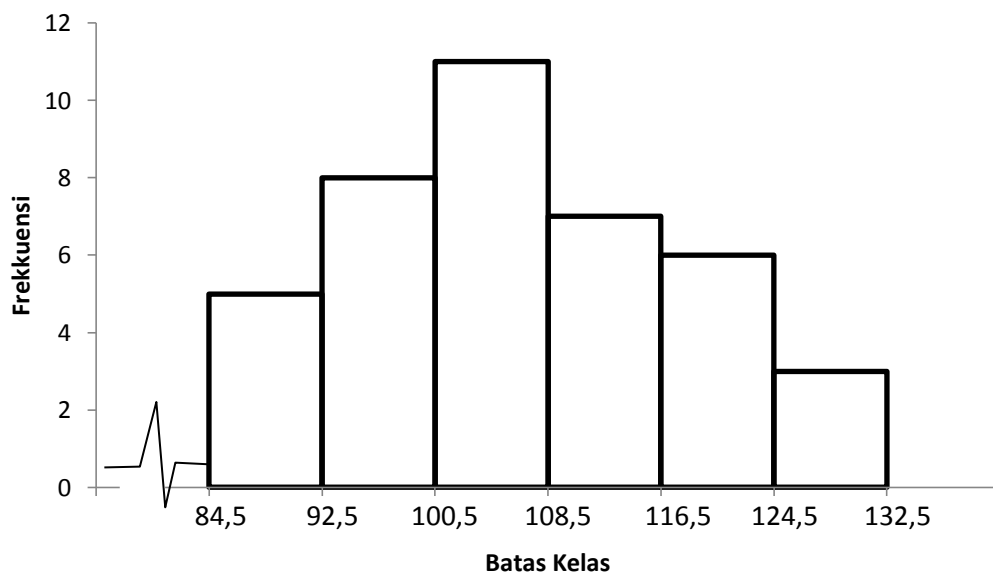
#### c. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}P &= \frac{47}{8} \\ &= 5,8 \text{ (ditetapkan menjadi 6)}\end{aligned}$$

d. Tabel Distribusi Frekuensi

<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
85– 92	84,5	92,5	5	12,5%
93 – 100	92,5	100,5	8	20,0%
101 – 108	100,5	108,5	11	27,5%
109 – 116	108,5	116,5	7	17,5%
117 – 124	116,5	124,5	6	15,0%
125 – 132	124,5	132,5	3	7,5%
Jumlah			40	100%

e. Grafik Histogram





### 3. Kepribadian Guru

**Statistics**  
Kepribadian Guru

N	Valid	40
	Missing	0
Mean		141,38
Median		140,50
Mode		117 <sup>a</sup>
Std. Deviation		13,946
Variance		194,497
Range		53
Minimum		116
Maximum		169
Sum		5655

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

#### Distribusi Frekuensi Variabel Kepribadian Guru ( $X_2$ )

##### a. Menentukan Rentang

Rentang = Data terbesar - data terkecil

$$= 169 - 116$$

$$= 53$$

##### b. Banyaknya Interval Kelas

$$K = 1 + (3,3) \log n$$

$$= 1 + (3,3) \log 40$$

$$= 1 + (3,3) 1,60$$

$$= 1 + 5,28$$

$$= 6,28 \text{ (dibulatkan menjadi 6)}$$

##### c. Panjang Kelas Interval

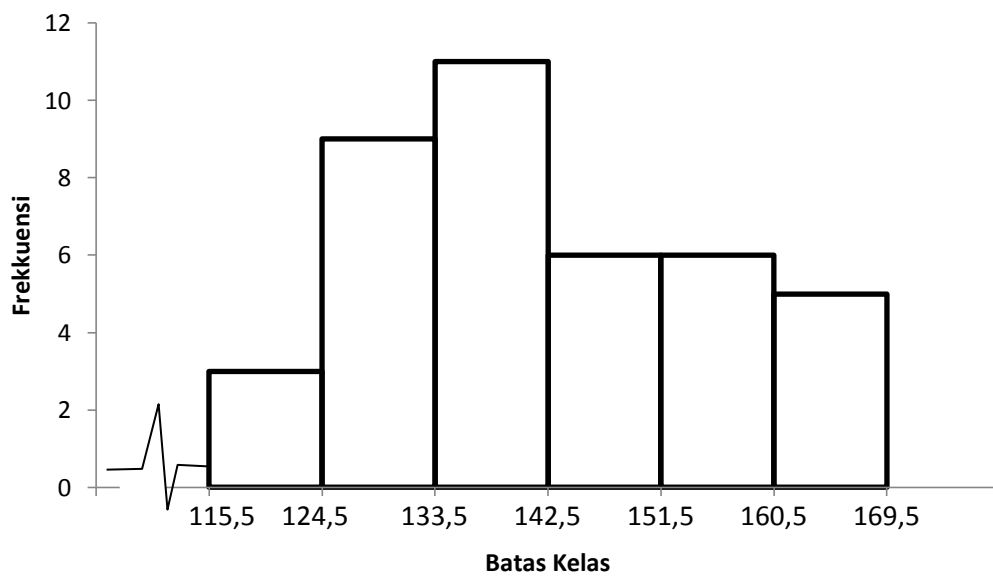
$$P = \frac{53}{8}$$

$$= 6,6 \text{ (ditetapkan menjadi 7)}$$

d. Tabel Distribusi Frekuensi

<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
116– 124	115,5	124,5	3	7,5%
125 – 133	124,5	133,5	9	22,5%
134 – 142	133,5	142,5	11	27,5%
143 – 151	142,5	151,5	6	15,0%
152 – 160	151,5	160,5	6	15,0%
161 – 169	160,5	169,5	5	12,5%
Jumlah			40	100%

e. Grafik Histogram



## Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Guru	Motivasi Kerja Guru	Kepribadian Guru
N		40	40	40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	107,58	106,90	141,38
	Std. Deviation	10,258	11,533	13,946
Most Extreme Differences	Absolute	,068	,062	,073
	Positive	,050	,062	,061
	Negative	-,068	-,060	-,073
Test Statistic		,068	,062	,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

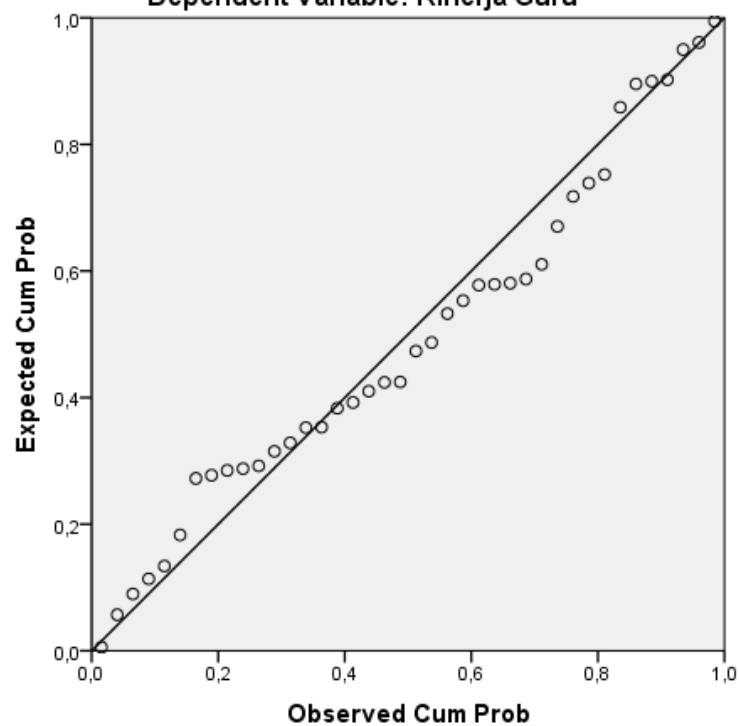
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Guru



## Uji Heterokedastisitas

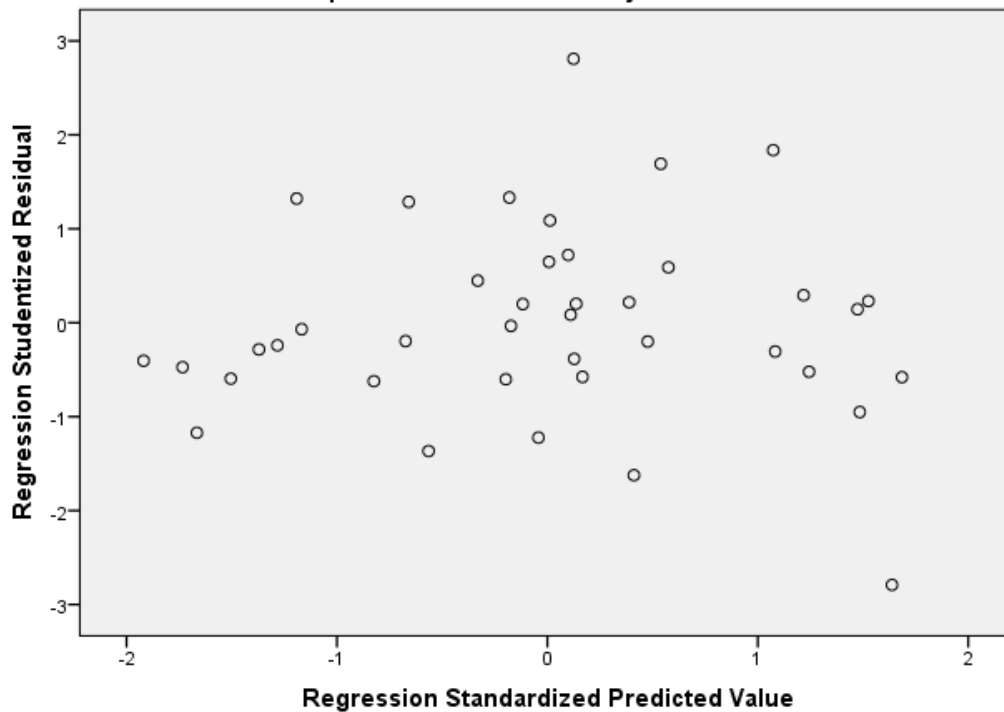
### Correlations

			Unstandardized Residual	Motivasi Kerja Guru	Kepribadian Guru
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,093	,085
		Sig. (2-tailed)	.	,568	,600
		N	40	40	40
	Motivasi Kerja Guru	Correlation Coefficient	,093	1,000	,601**
		Sig. (2-tailed)	,568	.	,000
		N	40	40	40
	Kepribadian Guru	Correlation Coefficient	,085	,601**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,600	,000	.
		N	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Guru



## Uji Linieritas

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja Guru	Between Groups	(Combined)	3721,942	32	116,311	2,132	,150
		Linearity	2015,234	1	2015,234	36,944	,001
		Deviation from Linearity	1706,707	31	55,055	1,009	,544
	Within Groups		381,833	7	54,548		
Total			4103,775	39			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kepribadian Guru	Between Groups	(Combined)	2906,275	29	100,216	,837	,666
		Linearity	1769,236	1	1769,236	14,774	,003
		Deviation from Linearity	1137,039	28	40,609	,339	,988
	Within Groups		1197,500	10	119,750		
Total			4103,775	39			

## Uji Multikolenieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja Guru	,646	1,549
	Kepribadian Guru	,646	1,549

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

## Uji Hipotesis

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepribadian Guru, Motivasi Kerja Guru <sup>b</sup>		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru  
 b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,761 <sup>a</sup>	,580	,557	6,826

- a. Predictors: (Constant), Kepribadian Guru, Motivasi Kerja Guru  
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2379,592	2	1189,796	25,532	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1724,183	37	46,600		
	Total	4103,775	39			

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru  
 b. Predictors: (Constant), Kepribadian Guru, Motivasi Kerja Guru

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,375	11,971		1,953	,058
	Motivasi Kerja Guru	,427	,118	,480	3,619	,001
	Kepribadian Guru	,273	,098	,371	2,796	,008

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru

## Uji Korelasi Partial

### Correlations

Control Variables			Kinerja Guru	Motivasi Kerja Guru
Kepribadian Guru	Kinerja Guru	Correlation	1,000	,511
		Significance (2-tailed)	.	,001
		df	0	37
Motivasi Kerja Guru	Kepribadian Guru	Correlation	,511	1,000
		Significance (2-tailed)	,001	.
		df	37	0

### Correlations

Control Variables			Kinerja Guru	Kepribadian Guru
Motivasi Kerja Guru	Kinerja Guru	Correlation	1,000	,418
		Significance (2-tailed)	.	,008
		df	0	37
Kepribadian Guru	Motivasi Kerja Guru	Correlation	,418	1,000
		Significance (2-tailed)	,008	.
		df	37	0



## INSTRUMEN PENELITIAN

### KINERJA GURU

**Data Responden :**

Alamat responden : .....

Usia responden : ..... tahun

Status responden : \* Menikah / Belum menikah

Jumlah tanggungan : ..... anak

pendidikan terakhir : \*SMA/Sederajat \*S1 \*S2 \*Lainnya .....

Lama bekerja : ..... tahun

Petunjuk Pengisian :

1. Bacalah pernyataan di bawah ini dengan baik
2. Pilihan alternatif jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu dengan memberikan tanda check (√) pada kolom yang tersedia
3. Untuk setiap pernyataan satu jawaban
4. Alternatif jawaban terdiri dari 5 pilihan yaitu :
  - a. Selalu(SL)
  - b. Sering (SR)
  - c. Kadang-Kadang (KD)
  - d. Pernah (P)
  - e. Tidak Pernah (TP)

No	Pernyataan	SL	SR	KD	P	TP
<b>Merencanakan pembelajaran</b>						
1	Guru menyesuaikan program pembelajaran dengan perubahan kurikulum					
2	Guru menyusun program pembelajaran sesuai dengan silabus					
3	Guru menetapkan target keberhasilan belajar sesuai dengan KKM					
4	Guru menyusun RPP sebagai acuan proses pembelajaran					
5	Guru mengembangkan materi pembelajaran sesuai standar kompetensi yang harus di capai					
6	Guru menyiapkan alat bantu pembelajaran yang akan digunakan					
7	Guru merancang bahan ajar menggunakan sumber yang bervariasi					
<b>Melaksanakan pembelajaran</b>						
8	Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai RPP yang dibuat					
9	Guru mengatur suasana kelas untuk					

	terlaksanakannya proses pembelajaran yang kondusif					
10	Guru mengaitkan materi pembelajaran dengan kehidupan sehari-hari					
11	Guru memanfaatkan TIK untuk mendukung proses pembelajaran					
12	Guru menggunakan metode pembelajaran sesuai tujuan pembelajaran					
13	Guru menyelesaikan materi pelajaran sebelum akhir semester					
14	Guru mengoptimalkan fasilitas pembelajaran yang tersedia di sekolah					
15	Guru menerapkan model-model baru pembelajaran					
<b>Menilai proses dan hasil pembelajaran</b>						
16	Guru melaksanakan penilaian menggunakan berbagai teknik penilaian					
17	Guru mencapai ketuntasan belajar diatas KKM					
18	Guru membuat jurnal refleksi proses pembelajaran					
19	Guru menyusun sendiri instrumen penilaian proses pembelajaran					
20	Guru menyusun sendiri instrumen penilaian hasil pembelajaran					
21	Guru menganalisis hasil belajar berdasarkan untuk mengetahui tingkat kemajuan siswa					
22	Guru memanfaatkan hasil penilaian belajar siswa sebagai bahan dalam penyusunan RPP periode selanjutnya					
<b>Memberikan bimbingan kepada peserta didik</b>						
23	Guru memberikan bimbingan khusus kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar					
24	Guru menggunakan berbagai teknik pemotivasian untuk meningkatkan semangat belajar siswa					
25	Guru memberikan contoh perilaku pada siswa melalui keteladanan					
26	Guru mengidentifikasi penyebab kesulitan belajar siswa					
27	Guru menasehati siswa yang menunjukkan perilaku tidak disiplin					
28	Guru membantu mengatasi kekurangan siswa dalam mengikuti pelajaran					
29	Guru berperan aktif dalam pengembangan program ekstrakurikuler yang diselenggarakan di sekolah					
30	Guru membantu siswa untuk mengembangkan bakatnya					

## **Lampiran 1**

### **INSTRUMEN PENELITIAN KINERJA GURU**

**Jakarta, Juli 2017**

Kepada Yth

Bapak/Ibu Guru

di SMA Negeri 102 Cakung, Jakarta Timur.

#### **Perihal : Pengisian Instrumen Penelitian**

Dengan Hormat,

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepribadian Terhadap Kinerja Guru”, Saya memohon bantuan dan kerja sama dari Bapak/Ibu untuk mengisi angket penelitian ini dengan keadaan sebenarnya

Informasi yang diberikan dengan sebenarnya akan sangat membantu kelancaran penelitian dan dijamin kerahasiannya. Tidak ada penelitian dengan jawaban yang benar atau salah, yang ada hanyalah kejujuran pendapat Bapak/Ibu Guru. Kesediaan Bapak/Ibu akan sangat membantu saya dan besar manfaatnya dalam penelitian ini.

Atas bantuan Bapak/Ibu melalui kesempatan ini, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Kholifatun Nisa

(Peneliti)

## **Lampiran 1**

### **INSTRUMEN PENELITIAN MOTIVASI KERJA**

**Jakarta, Juli 2017**

Kepada Yth

Bapak/Ibu Guru

di SMA Negeri 102 Cakung, Jakarta Timur.

#### **Perihal : Pengisian Instrumen Penelitian**

Dengan Hormat,

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepribadian Terhadap Kinerja Guru”, Saya memohon bantuan dan kerja sama dari Bapak/Ibu untuk mengisi angket penelitian ini dengan keadaan sebenarnya

Informasi yang diberikan dengan sebenarnya akan sangat membantu kelancaran penelitian dan dijamin kerahasiannya. Tidak ada penelitian dengan jawaban yang benar atau salah, yang ada hanyalah kejujuran pendapat Bapak/Ibu Guru. Kesediaan Bapak/Ibu akan sangat membantu saya dan besar manfaatnya dalam penelitian ini.

Atas bantuan Bapak/Ibu melalui kesempatan ini, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Kholifatun Nisa

(Peneliti)

## **Lampiran 1**

### **INSTRUMEN PENELITIAN KEPRIBADIAN**

**Jakarta, Juli 2017**

Kepada Yth

Bapak/Ibu Guru

di SMA Negeri 102 Cakung, Jakarta Timur.

#### **Perihal : Pengisian Instrumen Penelitian**

Dengan Hormat,

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepribadian Terhadap Kinerja Guru”, Saya memohon bantuan dan kerja sama dari Bapak/Ibu untuk mengisi angket penelitian ini dengan keadaan sebenarnya

Informasi yang diberikan dengan sebenarnya akan sangat membantu kelancaran penelitian dan dijamin kerahasiannya. Tidak ada penelitian dengan jawaban yang benar atau salah, yang ada hanyalah kejujuran pendapat Bapak/Ibu Guru. Kesediaan Bapak/Ibu akan sangat membantu saya dan besar manfaatnya dalam penelitian ini.

Atas bantuan Bapak/Ibu melalui kesempatan ini, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Kholifatun Nisa

(Peneliti)

## INSTRUMEN PENELITIAN

### KEPRIBADIAN GURU

**Nama** :

**Usia** :

**Jenis Kelamin** :

**Jabatan/ Lama Kerja** :

Petunjuk Pengisian :

1. Bacalah pernyataan di bawah ini dengan baik
2. Pilihan alternatif jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu dengan memberikan tanda check (√) pada kolom yang tersedia
3. Untuk setiap pernyataan satu jawaban
4. Alternatif jawaban terdiri dari 5 pilihan yaitu :
  - a. Selalu (SL)
  - b. Sering (SR)
  - c. Kadang-Kadang (KD)
  - d. Pernah (P)
  - e. Tidak Pernah (TP)

No	Pernyataan	SL	SR	KD	P	TP
<b>Kesungguhan</b>						
1	Saya bekerja dengan rajin					
2	Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab					
3	Saya tidak mengandalkan orang lain saat bekerja					
4	Saya menghindari penumpukan pekerjaan					
5	Saya mentaati jadwal sekolah yang sudah ditetapkan					
6	Saya mentaati jadwal pribadi					
7	Saya tidak akan berhenti bekerja sebelum pekerjaan benar-benar tuntas					
8	Saya berusaha memperbaiki pekerjaan yang keliru					
<b>Keramahtamahan</b>						
9	Saya mudah mencairkan suasana					
10	Saya peduli pada kesulitan orang lain					
11	Saya menghargai kontribusi orang lain sekecil apapun					
12	Saya menyapa terlebih dahulu saat bertemu dengan orang lain					
13	Saya menerima orang lain tanpa apa adanya					
14	Saya menerima kritikan dari rekan kerja					

<b>Stabilitas Emosional</b>						
15	Saya Sabar menghadapi masalah yang sulit					
16	Saya percaya diri tampil di forum					
17	Saya merasa tenang dimanapun berada					
18	Saya tidak mengalami kecemasan saat mengemukakan pendapat dihadapan orang banyak					
19	Saya merasa mudah untuk menyimpan rahasia kepada teman					
20	Saya merasa mudah menemukan orang yang bisa diajak curhat					
21	Saya menyisihkan waktu untuk merefleksikan diri					
22	Saya memanfaatkan banyak waktu untuk bersantai					
<b>Keterbukaan terhadap pengalaman baru</b>						
23	Saya mengambil nilai-nilai baru yang mendukung perkembangan hidup					
24	Saya senang dengan suasana yang baru					
25	Saya senang mencoba hal baru					
26	Saya memanfaatkan ide-ide yang cemerlang dalam setiap kegiatan atau pertemuan					
27	Saya mudah menyampaikan ide-ide kepada orang lain					
28	Saya suka dengan perubahan baru					
29	Saya akan terus mencari informasi sebelum rasa keingin tahuan terjawab					
<b>Penyesuaian diri</b>						
30	Saya mudah berteman dengan siapa saja tanpa memperhatikan asal daerah					
31	Saya mudah untuk berinteraksi dengan orang lain yang baru dikenal					
32	Saya dapat menerima kehadiran orang lain apa adanya					
33	Saya senang mengikuti kegiatan organisasi yang bersifat sosial					
34	Saya mempunyai rasa empati yang tinggi					
35	Saya berani mengungkapkan ide kepada orang lain					

## INSTRUMEN PENELITIAN

### MOTIVASI KERJA

**Data Responden :**

Alamat responden : .....

Usia responden : ..... tahun

Status responden : \* Menikah / Belum menikah

Jumlah tanggungan : ..... anak

pendidikan terakhir : \*SMA/Sederajat \*S1 \*S2 \*Lainnya .....

Lama bekerja : ..... tahun

**Petunjuk Pengisian :**

1. Bacalah pernyataan di bawah ini dengan baik
2. Pilihan alternatif jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu dengan memberikan tanda check (√) pada kolom yang tersedia
3. Untuk setiap pernyataan satu jawaban
4. Alternatif jawaban terdiri dari 5 pilihan yaitu :
  - a. Selalu (SL)
  - b. Sering (SR)
  - c. Kadang-Kadang (KD)
  - d. Pernah (P)
  - e. Tidak Pernah (TP)

No	Pernyataan	SL	SR	KD	P	TP
<b>Tanggung jawab terhadap pekerjaan</b>						
1	Saya hadir disekolah lebih awal dari jadwal yang telah ditetapkan					
2	Saya berada disekolah sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan					
3	Saya mengikuti jadwal pekerjaan yang telah ditetapkan					
4	Tugas-tugasberat yang sayahadapimembuatsayatidakbersemangatlag iuntuk bekerja					
5	Saya bersedia menerima tugas tambahan di luar tugas pokok					
<b>Keinginan mencapai tujuan</b>						
6	Saya memperbaiki kekurangan dalam bekerja					
7	Saya melakukan refleksi atas hasil kerja yang telah dicapai					
8	Saya meminta bimbingan pimpinan					



	mengatasi kesulitan pekerjaan					
9	Saya menetapkan target pekerjaan yang realistis untuk di capai					
10	Saya melakukan pekerjaan sesuai tahapan yang direncanakan					
<b>Keinginan mengembangkan diri</b>						
11	Saya memanfaatkan waktu luang untuk mempelajari bidang keilmuan yang berhubungan dengan pekerjaan					
12	Saya memanfaatkan keahlian untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan					
13	Saya terbuka dalam menerima saran dari rekan kerja					
14	Saya mengisi waktu luang dengan mendiskusikan masalah pekerjaan					
15	Saya mengikuti program pelatihan yang ditawarkan					
<b>Keinginan untuk mendapat penghargaan</b>						
16	Saya menyampaikan rencana kerja untuk diperiksa oleh atasan					
17	Saya memperlihatkan hasil evaluasi kerja kepada atasan					
18	Saya memperhatikan komentar atasan atas hasil kerja yang dicapai					
19	Saya menunjukkan upaya terbaik dalam pekerjaan					
20	Saya memperbaiki cara kerja untuk menghindari kesalahan					
<b>Semangat melakukan pekerjaan</b>						
21	Saya menyusun perencanaan sebelum melaksanakan pekerjaan					
22	Saya melakukan kerja sama untuk memudahkan pelaksanaan tugas					
23	Saya mengembangkan metode baru pelaksanaan tugas					
24	Saya melaksanakan tugas sesuai pedoman yang berlaku					
25	Saya melakukan persiapan sebelum memulai pekerjaan					
<b>Ketekunan untuk melakukan upaya dalam cakupan pekerjaan</b>						
26	Saya menghindari aktivitas yang dapat mengganggu pekerjaan					
27	Saya berkonsentrasi penuh dalam melaksanakan tugas					

28	Saya memeriksa kembali hasil pekerjaan yang telah diselesaikan					
29	Saya bekerja lembur untuk menuntaskan pekerjaan					
30	Saya memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam bekerja					

No.	Y	X1	X2
1	87	85	116
2	90	86	117
3	91	88	117
4	92	91	125
5	94	92	126
6	95	93	126
7	96	96	127
8	97	97	127
9	98	98	129
10	99	99	130
11	100	100	131
12	101	100	132
13	102	100	134
14	103	101	135
15	105	103	136
16	106	105	136
17	106	105	138
18	107	105	138
19	108	106	140
20	108	107	140
21	109	107	141
22	110	107	141
23	110	108	142
24	111	108	143
25	112	109	146
26	112	110	147
27	113	111	148
28	113	112	149
29	114	113	149
30	114	114	153
31	115	116	153
32	115	117	154
33	116	118	155
34	117	119	155
35	119	120	158
36	120	121	161
37	121	122	162
38	123	126	163
39	126	129	166
40	128	132	169
jumlah	4303	4276	5655

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Kholifatun Nisa, Jakarta / 11 Juni 1995, Islam. Jl. Raya Tugu Semper Rt.07 Rw.013 , Kelurahan Tugu Utara, Kecamatan Koja, Jakarta Utara, adalah anak ketiga dari 3 bersaudara, menempuh pendidikan di Universitas Negeri Jakarta, pada Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi melalui jalur SNMPTN, sebelumnya menempuh pendidikan pada SD Negeri 04 Petang Jakarta Utara, Mts.Al-Khairiyah Jakarta Utara, SMK Negeri 102 Jakarta Utara. Selama mengikuti kegiatan perkuliahan, pernah aktif pada berbagai kegiatan organisasi-organisasi seperti : Econo Channel FE UNJ pada bagian Kepala Biro. Dana dan Usaha (DANUS), BSO AL-Iqtishodi FE UNJ pada bagian Staff Ijtima'i. Serta pengalaman lain yang pernah diikuti yaitu Pernah menjalani kegiatan PKL (Praktik Kegiatan Lapangan) di Koperasi Pegawai Negeri Kementerian Pertanian di Jakarta Selatan, pada bagian unit usaha toko dan pengalaman PKM (Praktik Keterampilan Mengajar) di SMAN 102 di Cakung, Jakarta Timur.

Kegiatan non perkuliahan lain yang pernah di ikuti selama di lingkungan sendiri adalah sebagai tenaga pengajar sekolah pada tingkatan pendidikan SD,SMP,SMA serta aktif dalam mengikuti kegiatan seminar dan kegiatan-kegiatan lain.