

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1  
LARIANG KEC. LARIANG KAB. PASANGKAYU**

Diajukan Oleh :  
Muh. Syam Resky  
4518012201



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**

**Guna Memperoleh Gelar**

**Sarjana EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR  
2021**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lariang kec. Lariang Kab. Pasangkayu

Nama : Muh. Syam Resky  
NIM : 4518012201


Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

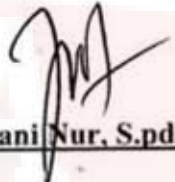
Tempat Penelitian : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


  
Dr. Hj. Herimanawati Abubakar, SE., M.Si

  
Indrayani Nur, S.pd., SE., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi  
Manajemen

  
Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH.

  
Indrayani Nur, S.pd., SE., M.Si

Tanggal Pengesahan :

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lariang kec. Lariang Kab. Pasangkayu

Nama : Muh. Syam Resky  
NIM : 4518012201

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa

Telah Disetujui:

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. Hj. Herimanawati Abubakar, SE.,M.Si**

**Indrayani Nur, S.pd.,SE.,M.Si**

**Mengetahui dan Mengesahkan :**

**Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi  
Manajemen**

**Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH.**

**Indrayani Nur, S.pd.,SE.,M.Si**

Tanggal Pengesahan :

## **PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muh. Syam Resky  
No. Stanbuk : 4518012201  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul : Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lariang kec. Lariang Kab. Pasangkayu

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 5 Desember 2021  
Mahasiswa yang bersangkutan

Muh. Syam Resky

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul : Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lariang kec. Lariang Kab. Pasangkayu

Nama : Muh. Syam Resky  
NIM : 4518012201


Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

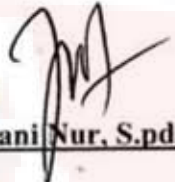
Tempat Penelitian : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa

Telah Disetujui:

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**


  
Dr. Hj. Herimanawati Abubakar, SE., M.Si

  
Indrayani Nur, S.pd., SE., M.Si

**Mengetahui dan Mengesahkan :**

**Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi  
Manajemen**

  
Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH.

  
Indrayani Nur, S.pd., SE., M.Si

Tanggal Pengesahan :

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1  
LARIANG KEC. LARIANG KAB. PASANGKAYU**

Oleh :

**Muh. Syam Resky**

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Bosowa**

**ABSTRAK**

Muh. Syam Resky 2021 skripsi Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lariang kec. Lariang Kab. Pasangkayu di bimbing oleh Dr. Hj. Herminawati Abubakar,SE.,M.Si dan Indrayani Nur S.Pd.,SE.,M.Si.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pemimpin dan prestasi pada SMA Negeri 1 Lariang Kab. Pasangkayu. Dan untuk mengetahui faktor manakah yang dominan mempengaruhi motivasi kerja guru pada SMA Negeri 1 lariang Kab. Pasangkayu. Jenis penelitian yang digunakan berupa asosiatif dengan tipe kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner kepada 30 guru. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi berbantuan SPSS 24

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja terhadap SMA Negeri 1 Lariang Kab. Pasangkayu. Dan pemimpin tidak berpengaruh positif terhadap motivasi kerja yang di lakukan di SMA Negeri 1 Lariang kab. Pasangkayu.

**Kata Kunci** : Lingkungan Kerja, Pemimpin, Pengakuan atau Prestasi dan Motivasi Kerja Pegawai.

**FACTORS AFFECTING WORK MOTIVATION ON TEACHER  
PERFORMANCE OF SMA NEGERI 1 LARIANG KEC. LARIANG  
KAB. PASANGKAYU**

**By:**

**Muh. Syam Resky**

**Management Study Program, Faculty of Economics and Business**

**Bosowa University**

**ABSTRAK**

Moh. Syam Resky 2021 thesis The factors that influence work motivation on the performance of teachers at SMA Negeri 1 Lariang kec. Lariang Kab. Pasangkayu is guided by Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., M.Si and Indrayani Nur S.Pd., SE., M.Si.

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of the work environment, leadership and achievement at SMA Negeri 1 Lariang Kab. Pasangkayu. And to find out which factors dominantly affect the work motivation of teachers at SMA Negeri 1 Lariang Kab. Pasangkayu. The type of research used is associative with quantitative type. The data collection technique used was distributing questionnaires to 30 teachers. The data analysis technique used is multiple linear regression test, t test, f test and the SPSS 24 assisted coefficient of determination test.

The results of the study indicate that the work environment and achievement have a positive and significant effect on work motivation at SMA Negeri 1 Lariang Kab. Pasangkayu. And the leader does not have a positive effect on work motivation at SMA Negeri 1 Lariang kab. Pasangkayu.

**Keywords:** Work Environment, Leaders, Recognition or Achievement and Employee Work Motivation.

## KATA PENGANTAR

Bismillahir rahmanir Rahim,

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta kekuatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kualitas Audit”. Shalawat dan salam penulis tunjukan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang memberikan banyak contoh teladan bagi kemaslahatan umat manusia.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan berupa bimbingan, dorongan, doa, tenaga, ide-ide, maupun pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibunda Dr. Hj. Herminawati Abubakar SE.,M.Si dan Ibunda Indarayani Nur S.Pd.,SE.,M.Si. sebagai pembimbing I dan II yang dengan penuh kesabaran, disela kesibukannya masih meluangkan waktu dan memberikan masukan, arahan, dan petunjuk yang sangat berarti bagi penulis.
2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Ibunda Indarayani Nur S.Pd.,SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, sekaligus Penasehat Akademik dan segenap dosen serta staff Fakultas Ekonomi yang sangat berjasa menambah



ilmu pengetahuan dan banyak membantu penulis selama menyelesaikan studi di Universitas Bosowa.

4. Teman-teman angkatan 2017 Universitas Bosowa yang menjadi keluarga baru untuk penulis selama berproses di Universitas Bosowa.
5. Special thanks penulis persembahkan skripsi ini kepada mereka yang paling berjasa dalam kehidupan saya yaitu, Ayahanda dan Ibunda i, yang selalu mendoakan, Suport, dan memotivasi saya sehingga saya bisa sampai di titik ini. Terima kasih atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis untuk memperoleh pendidikan yang terbaik.
6. And The Last, Terima kasih kepada pihak-pihak lain yang penulis tidak dapat sebutkan satu-persatu, terima kasih atas semua bantuan dan do'anya. Kebaikan dan ketulusan yang telah diberikan kepada penulis tidak akan pernah penulis lupakan, semoga segala bantuan yang tidak ternilai harganya ini mendapat imbalan di sisi Allah SWT sebagai amal ibadah, Aamiin.

Akhir kata penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, hal ini disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan-perbaikan ke depan. Semoga Allah SWT ridho atas skripsi ini sehingga bisa bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

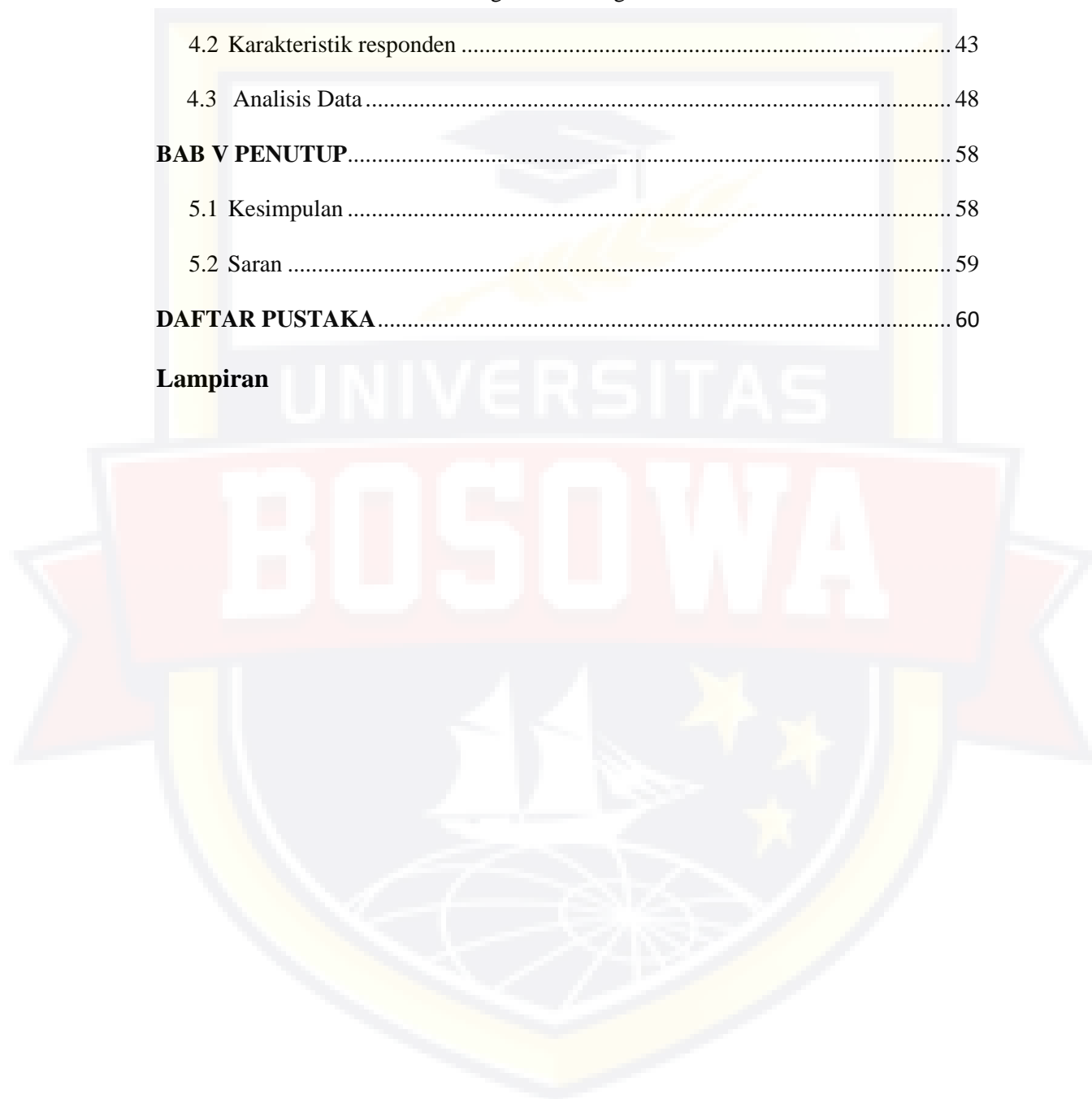
Makassar, 5 Desember 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ii
<b>I. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	3
1.3    Tujuan Penelitian .....	3
1.4    Manfaat Penelitian .....	4
<b>II. LANDASAN TEORI</b> .....	5
2.1    Kerangka Teori.....	5
2.1.1    Definisi Manajemen .....	5
2.1.2    Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.3    Motivasi Kerja.....	13
2.1.4    Kinerja Guru.....	15
2.2    Kerangka Pikir .....	32
2.3    Hipotesis .....	33
<b>III. METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	34
3.1    Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
3.2    Metode Pengumpulan Data .....	34
3.3    Jenis dan Sumber Data .....	35
3.3.1    Jenis Data .....	35
3.3.2    Sumber Data.....	35
3.3.3    Populasi dan Sample .....	36
3.4    Metode Analisis.....	36
3.4.1    Analisis Deskriptif.....	36
3.4.2    Analisis Regresi Linier Berganda .....	36
3.5    Definisi Operasional Variable.....	37

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>43</b>
4.1 Gambaran Umum SMA Negeri 1 Lariang.....	43
4.2 Karakteristik responden .....	43
4.3 Analisis Data.....	48
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>58</b>
5.1 Kesimpulan .....	58
5.2 Saran .....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>60</b>
<b>Lampiran</b>	



## DAFTAR TABLE

Table 1 Pengambilan Kuesioner .....	44
Table 2 . Demografi Responden Berdasarkan Umur .....	44
Table 3 Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Table 4 Demografi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	46
Table 5 Demografi Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	47
Table 6 Analisis <i>Descriptive Statistics</i> .....	48
Table 7 Validitas Lingkungan Kerja .....	50
Tabel 8 Uji Validitas pemimpin.....	50
Table 9 Uji Validitas prestasi .....	51
Table 10 Uji Regresi Linear Berganda.....	52
Table 11 Uji Koefisien Determinasi .....	54
Table 12 Uji T (Persial).....	55
Table 13 Uji F (Simultan) .....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Grafik Demografi Responden Berdasarkan Umur Responden .... 44

Gambar 4.2 Grafik Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 45

Gambar 4.3 Grafik Demografi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan . 46

Gambar 4.4 Grafik Demografi Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... 47

UNIVERSITAS

**BOSOWA**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencanaan, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan. Untuk itu dalam menunjang kegiatan guru diperlukan suasana sekolah yang kondusif dan hubungan yang baik atau unsur-unsur yang ada disekolah antara lain kepala sekolah, guru, tenaga administrasi dan siswa. Serta hubungan baik antar unsur-unsur yang ada disekolah dengan orangtua /masyarakat.

Faktor motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja seorang guru. Motivasi dapat menjadi pendorong seorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu tidak heran jika seorang guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi yang diberikan kepada seorang guru yaitu dalam bentuk gaji, insentif, serta fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang kegiatan pembelajaran disekolah. Menurut Handoko (2000: 252) Motivasi adalah kebutuhan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Kinerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era globalisasi semakin ketat. Kinerja guru (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu (Simanora, 2004:339). Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi disamping cara-cara yang lain.

Fenomena yang terjadi di SMA Negeri 1 Lariang dalam pelaksanaan pembelajaran, ada guru yang masih menerapkan metode mencatat pelajaran sampai selesai atau memberikan tugas menyelesaikan soal-soal latihan kemudian meninggalkan kelas hingga pelajaran selesai, sehingga suasana kelas berubah menjadi tidak kondusif karena guru tidak hadir di kelas tanpa ada alasan yang jelas. Bahkan seringkali siswa keluar masuk kelas karena gurunya tidak ada dan guru kurang menanamkan nilai-nilai kedisiplinan kepada siswa.

SMA Negeri 1 Lariang ini terletak di Kabupaten Pasangkayu Kecamatan Lariang. SMA Negeri 1 Lariang ini didirikan pada tanggal 07 Mei 2013. Dengan jumlah tenaga pendidiknya yaitu 30 orang , baik guru honorer maupun PNS. PNS yang berjumlah 13 orang dan guru honor 17 orang. Jumlah siswa yang ada di SMA Negeri 1 BPR Ranau Tengah ini berjumlah 270 siswa.

Kurangnya motivasi guru di SMA Negeri 1 Lariang ini disebabkan karena kurangnya penghargaan yang diberikan kepada guru honorer yang sudah lama mengajar namun belum juga mendapatkan pengangkatan sebagai guru tetap, dan



juga fasilitas yang kurang memadai seperti kurangnya bahan untuk mengajar yaitu buku-buku yang masih kurang dan juga peralatan lain yaitu komputer yang tidak disediakan oleh sekolah tersebut. Guru kurang termotivasi untuk mengajar karena kurangnya menguasai materi, hal itu disebabkan karena latar belakang pendidikan yang berbeda dengan mata pelajaran yang guru tersebut ajarkan pada anak didiknya. Berhasil tidaknya seorang guru dalam mengajar tergantung pada mata pelajaran yang di asuhnya dan seberapa besar seorang guru tersebut menguasai materi.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Motivasi sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Karena tidak adanya motivasi, maka segala kegiatan yang akan dilakukan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Begitupun yang terjadi pada Guru SMA Negeri 1 Lariang yang kurangnya motivasi kerja yang dimiliki oleh para guru sehingga pencapaian kinerja yang diharapkan oleh sekolah tersebut belum maksimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Lariang Kec. Lariang Kab. Pasangkayu**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, penulis dapat merumuskan permasalahan pokok sebagai berikut “Apakah lingkungan kerja, kepemimpinan, dan prestasi mampu mempengaruhi motivasi kerja guru di SMA Negeri 1 Lariang?”

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pemimpin dan prestasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lariang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan di atas, diharapkan dapat memperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Bagaimana penulis mengetahui dan mengimplementasikan ilmu yang di peroleh selama perkuliahan dan sebagai ajang mencari pengalaman belajar dalam penelitian.
2. Sebagai bahan masukan bagi SMA Negeri 1 Lariang agar dapat mengembangkan potensi yang ada pada guru SMA Negeri 1 Lariang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Definisi Manajemen**

Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya. Sedangkan Hasibuan (2014) Menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sehingga berdasarkan kedua definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2010) Apakah manajemen itu? Manajemen (pengelolaan) adalah hal yang dilakukan oleh para manajer. Manajemen melibatkan aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif.

Selain itu, manajemen juga melipatkan tanggung jawab. Tersusun secara sistematis dan teratur, manajemen memiliki serangkaian tahap kegiatan fungsi secara berkaitan mulai dari menentukan sasaran sampai berakhirnya sasaran atau tercapainya tujuan. Dalam hal ini, beberapa pakar mengklasifikasikan dengan berlainan pendapat, namun pada hakikatnya meliputi: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan.

Mengenai objek manajemen, yaitu: apa yang menjadi sasaran atau kajian penyelidikan manajemen. Sebagai objek adalah “manusia” itu sendiri. Tetapi bukan manusia pada umumnya melainkan manusia dalam usaha kerja sama. Sebagai usaha kerja sama itu tidak bisa dengan dirinya sendiri akan tetapi melalui orang lain. Jadi objek manajemen adalah manusia dalam hal ini cara memanfaatkan orang-orang untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan di sini adalah tujuan yang hendak dicapainya sesuai dengan bidang kegiatannya, seperti: bidang keuangan, bidang pemasaran, bidang perkantoran, bidang akuntansi dan sebagainya.

Dari teori umum (perencanaan dan motivasi) manajemen bertitik tolak melaksanakan kegiatan secara sistematis, efektif dan efisien menurut teori-teori khusus sebagai pedoman. Cara menggunakan orang sesungguhnya bertumpu pada perencanaan dan teori-teori motivasi dan sebagainya. Dalam teori manajemen sesungguhnya sudah ada pengalaman praktis dalam pengorganisasian, pergerakan, pengawasan dan lain-lain adalah merupakan input dalam membuat perencanaan yang bersifat umum. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, dan pengawasan anggota-anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi”.

Fungsi-fungsi manajemen mencakup: perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, dan pengawasan.

### 1. Prinsip Manajemen

Pada akhir abad 19, banyak organisasi yang sudah harus berurusan dengan praktik manajemen dalam keseharian operasionalnya. Di awal 1990an pula, banyak organisasi-organisasi besar, seperti pabrik-pabrik produksi memerlukan tata kelola yang lebih baik namun pada saat itu hanya ada sedikit alat manajemen, model dan metode yang bersedia untuk mengatur hal tersebut. Dan ini titik mulanya dikembangkan prinsip manajemen. Adalah Henry Fayol (1841-1925) ilmuwan yang pertama kali menerapkan fondasi ini untuk prinsip manajemen. Prinsip ini adalah faktor yang mendasari manajemen yang sukses dalam sebuah organisasi. *Henri Fayol* mengeksplorasi hal ini secara komprehensif, sebagai hasilnya dia berhasil merangkum 14 prinsip manajemen dasar.

- 1) *Division of work*
- 2) *Authority and Responsibility*
- 3) *Discipline*
- 4) *Unity of Command*
- 5) *Unity of Direction*
- 6) *Subordination of Individual Interest*
- 7) *Remuneration*
- 8) *The Degree of Centralization*
- 9) *Sclar Chain*

10) *Order*

11) *Equity*

12) *Stability of Tenure of Personnel*

13) *Initiative*

14) *Esprit de Corps*

Prinsip-prinsip dalam manajemen bersifat lentur dalam arti bahwa perlu dipertimbangkan sesuai dengan kondisi-kondisi khusus dan situasi-situasi yang berubah. Menurut Henry Fayol (Robbins, et al., 2010) seorang pencetus teori manajemen yang berasal dari Prancis, prinsip-prinsip umum manajemen ini terdiri dari:

- 1) Pembagian kerja (*division of work*)
- 2) Wewenang dan tanggung jawab (*authority and responsibility*)
- 3) Disiplin (*discipline*)
- 4) Kesatuan Perintah (*unity of command*)
- 5) Kesatuan Pengarahan (*unity of direction*)
- 6) Mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan sendiri  
(*subordination of individual interests to the general interests*)
- 7) Pembayaran upah yang adil (*remuneration*)
- 8) Pemusatan (*centralization*)
- 9) Hierarki (*hierarchy*)
- 10) Tata tertib (*order*)
- 11) Keadilan (*equity*)
- 12) Stabilitas kondisi karyawan (*stability og tenure of personal*)

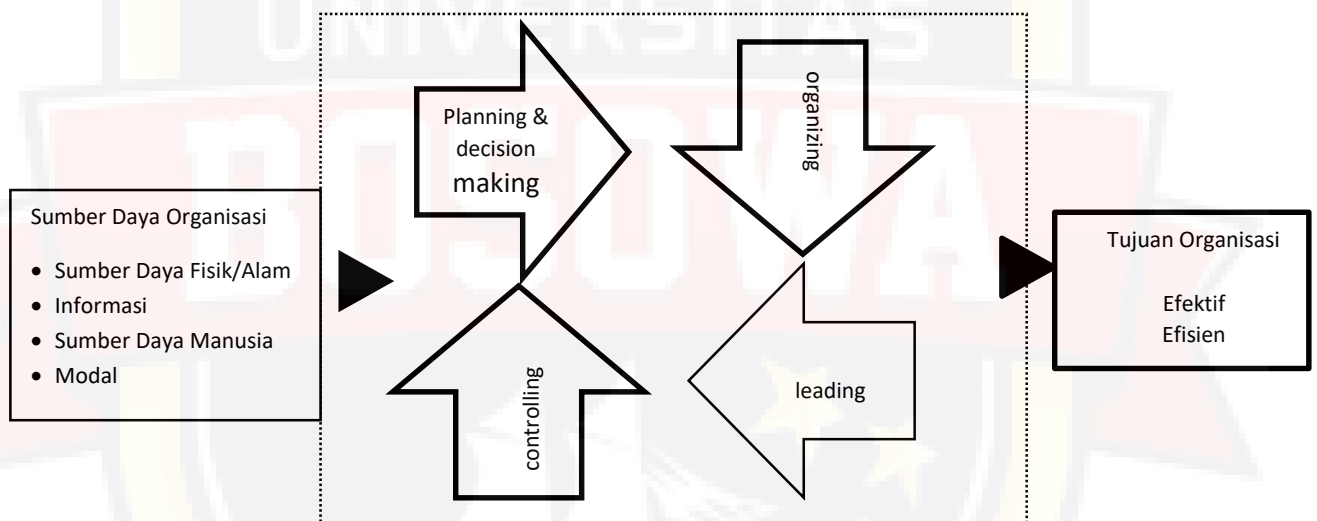
13) Inisiatif (*inisiative*)

14) Semangat kesatuan (*esprits de corps*)

## 2. Fungsi-fungsi manajemen

Untuk mencapai tujuan manajemen harus dilaksanakan dengan efektif, bekerja yang benar (berorientasi pada *input-output*), dan efisien, bekerja dengan (berorientasi pada cara untuk capai tujuan) serta mampu memaksimalkan fungsi dari manajemen.

### Fungsi-fungsi manajemen



Gambar 2.1 Fungsi Manajemen

Menurut Ernest Dale, (2002) Fungsi-fungsi manajemen:

- 1) Perencanaan: (1) pemilihan atau penetapan tujuan organisasi, dan (2) penentuan strategi, kebijakan, proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggaran, dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai standar.
- 2) Pengorganisasian: (1) penentuan sumber daya dan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, (2) perancangan dan pengembangan

organisasi atau kelompok kerja untuk mencapai tujuan, (3) penguasaan tanggung jawab, dan (4) pendelegasian wewenang kepada individu.

- 3) Penyusunan personalia: penarikan, pelatihan, pengembangan, penetapan, dan pemberian orientasi para pegawai dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.
- 4) Pengarahan: mendapatkan atau membuat para pegawai melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan. Fungsi ini meminta para pegawai untuk bergerak menuju tercapainya tujuan organisasi.
- 5) Pengawasan: penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pengawasan positif berupaya mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efektif dan efisien atau tidak. Pengawasan *negative* berupaya menjamin kegiatan yang tidak diinginkan tidak terjadi.

Sedangkan menurut Fayol (Husaini, 2011) tentang fungsi manajemen yaitu merancang, mengorganisir, memerintah, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Namun saat ini, kelima fungsi tersebut telah diringkas menjadi tiga yaitu:

1. Perencanaan (*planning*) adalah memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu. Manajer mengevaluasi berbagai rencana alternative sebelum mengambil tindakan dan kemudian melihat apakah rencana yang dipilih cocok dan dapat digunakan untuk memenuhi tujuan perusahaan. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi



manajemen karena tanpa perencanaan, fungsi-fungsi lainnya tak dapat berjalan.

2. Pengorganisasian (*organizing*) dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas yang telah dibagi-bagi tersebut. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan cara menentukan tugas apa yang harus dikerjakan, siapa yang harus mengerjakannya, bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokkan. Siapa yang bertanggung jawab atas tugas tersebut, dan pada tingkatan mana keputusan harus diambil.
3. Pengarahan (*directing*) adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan majerial dan usaha.

### **2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

### 2.1.3 Pengertian Motivasi Kerja

Richard L. Daft (2011: 373) mengemukakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi kantor. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Pinder (2013) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

#### 1. Teori-Teori Pokok Motivasi Kerja

Teori-teori tentang motivasi sangat banyak sekali dan tersebar dan tersebar dalam arsiran berbagai bidang studi, misalnya dalam psikologi, manajemen, sosial, dan lain sebagainya. Namun demikian, untuk menyederhanakan, berikut ini disajikan beberapa teori motivasi yang pada umumnya dikenal, yaitu:

## 1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow.

Teori motivasi Abraham Maslow (1943-1970) dalam buku Manajemen Pengembangan sumberdaya manusia, dinamakan dengan: “*A theory of human motivation*”. Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seseorang berperilaku/bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang sifatnya berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat yang ketiga dan seterusnya sampai kebutuhan tingkat yang kelima.

Dasar teori ini adalah :

- a) Manusia adalah makhluk yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus-menerus dan hanya akan berhenti saat ia meninggal;
- b) Kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator; dan
- c) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang yang saling berkaitan satu dengan lainnya.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu:

a) **Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*).**

Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual.

b) **Kebutuhan Rasa Aman (*Safety needs*).**

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

c) **Kebutuhan Sosial (*Social Needs*).**

Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berfiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

d) **Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)**

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain, terutama orang-orang yang di sekitarnya.

e) **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*).**

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu. Maslow mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal kira-kira 85% kebutuhan fisiologis, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40% kebutuhan harga diri, dan hanya 10% dari kebutuhan aktualisasi diri.

## 2. Teori Kebutuhan Berprestasi *McClelland*.

David Clarence McClelland (1917-1998) mendapat gelar doktor dalam psikologi di Yale pada tahun 1941 dan menjadi professor di Universitas Wesleyan. *McClelland* memelopori pemikiran tentang motivasi kerja dengan mengembangkan motivasi berbasis teori dan model, dan digunakan dalam perbaikan metode penilaian kinerja pegawai, serta penilaian dan tes berbasis kompetensi. Ide-nya telah diadopsi secara luas di berbagai organisasi, dan berkaitan erat dengan teori Frederick Herzberg.

McClelland (1987) memperkenalkan teori kebutuhan berprestasi atau *Need For Achievement (N-Ach)*, yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. *McClelland* mendefinisikan motivasi sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang muncul akibat pengaruh eksternal. McClelland memperkenalkan tiga jenis motivasi, yang diidentifikasi dalam buku "*The Achieving Society*", yaitu motivasi berprestasi (*N-Ach*); Motivasi untuk berkuasa (*N-Pow*); dan motivasi untuk berafiliasi/bersahabat (*N-Affil*).

### a. Kebutuhan Berprestasi (*N-Ach*).

*Need For Achievement* adalah kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seseorang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi cenderung untuk mengambil resiko. Kebutuhan akan prestasi

merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.

Kebutuhan akan prestasi adalah kebutuhan seseorang untuk memiliki pencapaian signifikan, menguasai berbagai keahlian, atau memiliki standar yang tinggi. Orang yang memiliki *n-ach* tinggi biasanya selalu ingin menghadapi tantangan baru dan mencari tingkat kebebasan yang tinggi.

b. Kebutuhan Kekuasaan (*N-Pow*)

*Need For Power* adalah kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai autoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang ini tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

Kebutuhan ini ada pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

c. Kebutuhan Berafiliasi (*N-Affil*).

*Need For Affiliation* yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada

bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain.

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang didasari oleh keinginan untuk mendapatkan atau menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain. Orang merasa ingin disukai dan diterima oleh sesamanya. McClelland mengatakan bahwa kebutuhan yang kuat akan afiliasi akan mencampuri objectivities seseorang. Sebab, jika ia merasa ingin disukai, maka ia akan melakukan apapun agar orang lain suka akan keputusannya.

### 3. Teori Evaluasi Kognitif

Akhir tahun 1960-an seseorang peneliti menyatakan bahwa motivator ekstrinsik, seperti gaji, berhubungan dengan motivasi intrinsik. Proposal ini kemudian disebut sebagai teori evaluasi kognitif, yaitu teori yang berhubungan dengan cara penggajian atau pengupahan orang di dalam organisasi.

Secara historis, pakar motivasi umumnya mengasumsikan bahwa motivator intrinsic (seperti prestasi, tanggung jawab dan kompetensi) tidak berhubungan dengan motivator ekstrinsik (seperti gaji yang tinggi, jenjang karir dan promosi, supervisor yang baik, dan kondisi pekerjaan lainnya yang menyenangkan), atau dengan kata lain, bahwa stimulasi yang satu

tidak berpengaruh terhadap stimuli yang lain. Namun,, teori evaluasi kognitif menyarankan sebaliknya. Teori evaluasi kognitif menegaskan bahwa ketika motivator ekstrinsik digunakan oleh organisasi, misalnya gaji dibayarkan sebelum bekerja, maka motivator intrinsik akan menurun.

## 2. Pemberian Motivasi dan Keberhasilan Organisasi

Pegawai merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Manajer sebagai salah satu unsur pimpinan dalam organisasi perlu memberikan dorongan yang mampu memberikan kesadaran dan kemauan bagi pegawai untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi. Dorongan tersebut disebut dengan pemberian motivasi. Namun demikian, pemberian motivasi bukanlah hal yang mudah. Motivasi mewakili proses-proses psikologikal yang mendorong timbulnya tindakan berupa sifat dan perilaku. Motivasi kerja tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, namun dapat disimpulkan dari sikap dan perilaku yang nampak dan ditampilkan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

## 3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku pegawai. Terbentuknya motif berprestasi sangat kompleks, sekompleks perkembangan kepribadian manusia. Motif ini tidak lepas dari perkembangan kepribadian tersebut, dan tidak pernah berkembang dalam kondisi vakum. Seperti kita ketahui, betapa besarnya peranan kehidupan keluarga dalam perkembangan kepribadian individu.



Menurut teori Herzberg (2011) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah yang berkaitan dengan :

1. Keluarga dan Kebudayaan.

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.

2. Konsep Diri.

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

3. Jenis Kelamin.

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diindentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya wanita tersebut berada diantara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

4. Pengakuan dan Prestasi.

Pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita-cita atau Aspirasi.

Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.

#### 6. Kemampuan Belajar.

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya fikir fantasi.

#### 7. Kondisi Pegawai.

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai.

#### 8. Kondisi Lingkungan.

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur disini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong.

#### 9. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan.

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional.

#### 10. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai.

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

#### 4. Cara-cara Meningkatkan Motivasi Kerja

Motivasi adalah sebagai energi dan kekuatan seseorang yang akan membangkitkan tingkat antusiasme dan ketekunan dalam melakukan suatu kegiatan (atau usaha, baik yang datang dari dalam diri sendiri (motivasi

internal) ataupun dari luar individu motivasi eksternal). Motivasi ini merupakan tugas dari seorang kepala untuk membuat para pegawai bersemangat melakukan tugas-tugasnya. Motivasi kerja bersumber dari adanya kesempatan untuk maju dan berkembang, dari jenis pekerjaan, serta adanya perasaan bangga diri menjadi bagian dari suatu kantor atau tempat seseorang tersebut bekerja.

Selain itu, motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh perasaan aman dalam bekerja, penghasilan atau gaji yang adil dan kompetitif, kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja, serta perlakuan yang adil dari kepala. Menurut J. Winardi (2011) ada beberapa cara meningkatkan motivasi yaitu :

1. Memotivasi lewat sentuhan-sentuhan kecil. Ada beberapa bentuk sentuhan-sentuhan kecil yang membuat pegawai termotivasi seperti: mengucapkan salam terlebih dahulu, Mengembangkan jabat tangan yang hangat dengan menatap matanya, Memberikan pujian yang tulus dan memergoki orang mengerjakan yang benar, berikan senyuman pada saat bertemu dan berpisah, dan menanyakan kesehatan dan kondisi keluarganya dan tunjukkan rasa empati.
2. Mengobarkan Semangat bawahan dengan cara membuat mereka merasa penting. Cara meningkatkan motivasi kerja pun ada dengan cara mengobarkan semangat dengan cara, menghargai pendapat dan idenya serta tanggapilah dengan umpan balik yang positif agar pegawai merasa dihargai atas apa yang dikerjakannya. Perlu diketahui pula bahwa

mengobarkan semangat pegawai akan merangsang dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.

#### 5. Indikator Motivasi Kerja

Kekuatan motivasi kerja pegawai untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi Motivasi Kerja menurut Sondang P. Siagian (2008:138), terdapat 8 indikator motivasi kerja yang terdiri dari :

##### 1. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.

##### 2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/ terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.

##### 3. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).

##### 4. Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pembentukan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.

#### 5. Membentuk Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu.

Membentuk keterampilan bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Seseorang yang mampu mendayagunakan/menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

#### 6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

#### 7. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.

#### 8. Tujuan

Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai

pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

#### **2.1.4 Kinerja Guru**

##### **1. Pengertian kinerja Guru**

Menurut Undang-Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa:

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Selanjutnya pada Undang-Undang tersebut dijelaskan bahwa profesionalitas adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Guru merupakan ujung tombak pelaksana pendidikan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya merupakan cerminan kinerja guru, dan dalam hal tersebut terlihat dari aktualisasi kompetensi guru dalam merealisasikan tugas profesinya.

Sehubungan dengan kinerjanya maka guru ada yang memiliki kinerja baik dan ada juga yang memiliki kinerja kurang baik. Ciri-ciri kinerja guru yang kurang baik adalah: disiplin kehadiran yang kurang baik ke sekolah maupun ke kelas sering terlambat mengajar ke kelas, sering mendahului meninggalkan kelas sebelum berakhirnya waktu pelajaran, tidak menguasai

bahan ajar, bersikap acuh dan tidak suka membimbing siswa, jarang membuat perangkat pembelajaran, jarang memeriksa hasil ulangan dan tugas siswa, lebih banyak memberikan catatan, kurang peka dan tidak peduli terhadap perubahan dan pembaharuan dalam dunia pendidikan, tidak mampu memikirkan perbaikan-perbaikan, tidak punya keinginan untuk meningkatkan kemampuan, menjalankan tugas hanya sebatas minimal, puas hanya melakukan tugas-tugas rutin dari hari kehari dan sebagainya (Saroso, 2002) dalam (Lasmawan & Natajaya, 2017).

Menurut Direktur Tenaga Kependidikan PMPTK Surya Dharma (2008:20) kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam melaksanakan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, serta tanggungjawab terhadap tugasnya.

Suatu organisasi yang mencari keunggulan kompetitif melalui manusia/karyawan harus dapat mengelola perilaku dan hasil kerja karyawannya. Kelangsungan hidup sebuah organisasi ditentukan oleh keberhasilannya dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan suatu organisasi sama dengan sesuatu yang harus dicapai oleh semua orang dalam organisasi tersebut. Diperlukan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan atau hasil kerja sesuai dengan apa yang direncanakan. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses

tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja (Wibowo, 2016:70).

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru dianggap sebagai seorang yang berperan penting dalam tercapainya tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Saondi & Suherman (2010:24) menyebutkan bahwa keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari faktor internal maupun eksternal yang membawa dampak kinerja guru. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang diungkap tersebut, antara lain:

### a. Kepribadian dan dedikasi

Kepribadian adalah suatu cerminan dari citra seorang guru dan akan mempengaruhi interaksi antara guru dan anak didik. Kepribadian guru akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya atautkah akan menjadi perusak atau penghancur bagi hari depan anak didik. Oleh karena itu, kepribadian merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya martabat guru. Kepribadian dan dedikasi yang tinggi akan meningkatkan kesadaran akan pekerjaan dan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan seseorang atau dalam suatu organisasi.



b. Pengembangan profesi

Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru. Pengembangan profesionalisme guru menekankan pada penguasaan ilmu. Guru Indonesia yang profesional dipersyaratkan mempunyai: (1) dasar ilmu yang kuat sebagai pengejawantahan terhadap masyarakat dan teknologi dan masyarakat ilmu pengetahuan, (2) penguasaan kiat-kiat profesi berdasarkan riset dan praksis pendidikan, yaitu ilmu pendidikan sebagai ilmu praksis bukan hanya konsep-konsep belaka, (3) pengembangan kemampuan professional berkesinambungan, profesi guru merupakan profesi yang berkembang terus menerus dan berkesinambungan antara LPTK dengan praktik pendidikan.

c. Kemampuan mengajar

Kemampuan mengajar guru yang sesuai dengan tuntutan standar tugas yang diemban memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai. Sebaliknya, jika kemampuan mengajar yang dimiliki sangat sedikit akan berakibat menurunkan prestasi belajar siswa dan juga menurunkan tingkat kinerja guru.

d. Komunikasi

Terbinanya hubungan komunikasi di dalam lingkungan sekolah memungkinkan guru dapat mengembangkan kreativitasnya sebab ada jalan terjadinya interaksi dan respon baik dari komponen lain di sekolah atas kreativitas dan inovasi tersebut. Pembinaan hubungan dan

komunikasi yang baik diantara komponen dalam sekolah menjadi suatu keharusan dalam menunjang peningkatan kinerja. Semakin baik pembinaan hubungan dan komunikasi dibina maka respon yang muncul semakin baik pula yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja.

e. Hubungan dalam masyarakat

Hubungan sekolah dengan masyarakat adalah suatu proses komunikasi Antara sekolah dengan masyarakat untuk meningkatkan pengertian masyarakat tentang kebutuhan serta kegiatan pendidikan serta mendorong minat dan kerja sama untuk masyarakat dalam peningkatan dan pengembangan sekolah. Manfaat hubungan dengan masyarakat sangat besar bagi peningkatan kinerja guru melalui peningkatan aktivitas-aktivitas bersama, komunikasi yang berkelanjutan dan proses saling menerima serta membuat intropeksi sekolah dan guru menjadi giat. Setiap aktivitas guru dapat diketahui oleh masyarakat sehingga guru akan berupaya menampilkan kinerja yang lebih baik.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik, dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab dengan pemahaman kinerja yang baik, guru mampu mencermati aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Kedisiplinan yang baik ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga akan meperlancar pekerjaan guru dan

memberikan perubahan dalam kinerja guru kearah yang lebih baik dan dapat dipertanggungjawabkan.

g. Kesejahteraan

Profesionalitas guru tidak bisa dilihat dari kemampuan guru dalam mengembangkan dan memberikan pembelajaran yang baik kepada peserta didik, tetapi juga harus dilihat oleh pemerintah dengan cara meberikan gaji yang pantas serta berkelayakan. Dalam memaksimalkan kinerja guru, langkah strategis yang dilakukan pemerintah, yaitu memberikan kesejahteraan yang layak sesuai volume kerja guru, selain itu memberikan insentif pendukung sebagai jaminan bagi pemenuhan kebutuhan hidup guru dan keluarganya.

h. Iklim kerja

Terciptanya iklim positif di sekolah dapat terjadi bila terjalin hubungan yang baik dan harmonis antara kepala sekolah degan guru, guru dengan guru, guru dengan pegawai tata usaha, dan peserta didik. Terbetuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja. Sementara itu, Barnawi & Arifin (2012:43) menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian dan presepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang

datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan. Dari faktor-faktor yang disebutkan, peneliti menggunakan empat faktor yaitu kepemimpinan situasional, disiplin kerja, beban kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi SMK Negeri se-Kabupaten Blora.

### 3. Penilaian Kinerja Guru

Deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen penting yaitu: tujuan, ukuran, dan penilaian. Tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Penentuan tujuan saja tidak cukup, sebab itu dibutuhkan ukuran secara kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas. Aspek berikutnya adalah penilaian. Penilaian kinerja secara regular yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel (Ilyas, 2002:65). Penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja personel dengan membandingkannya dengan standar baku penampilan (Ilyas, 2002:87).

Penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan proses membandingkan antara kinerja guru aktual dengan kinerja guru ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam periode tertentu. Informasi tentang hasil penilaian kinerja guru akan sangat membantu dalam upaya mengelola guru dan mengembangkannya dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Secara umum, penilaian kinerja guru memiliki 2 fungsi utama, yaitu:

1. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah.
2. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah pada tahun tersebut (Ditjen PMPTK dalam Barnawi, 2014:26).

Hasil penilaian kinerja guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. Selain itu, hasil penilaian kinerja guru juga bermanfaat sebagai input dalam penyusunan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (Barnawi, 2014:40-41).

#### 4. Indikator Kinerja Guru

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Menurut Bernadin dan Russel (1993:383) dalam Kaswan (2012:187) ada enam kriteria yang digunakan sebagai dasar menilai kinerja, diantaranya:

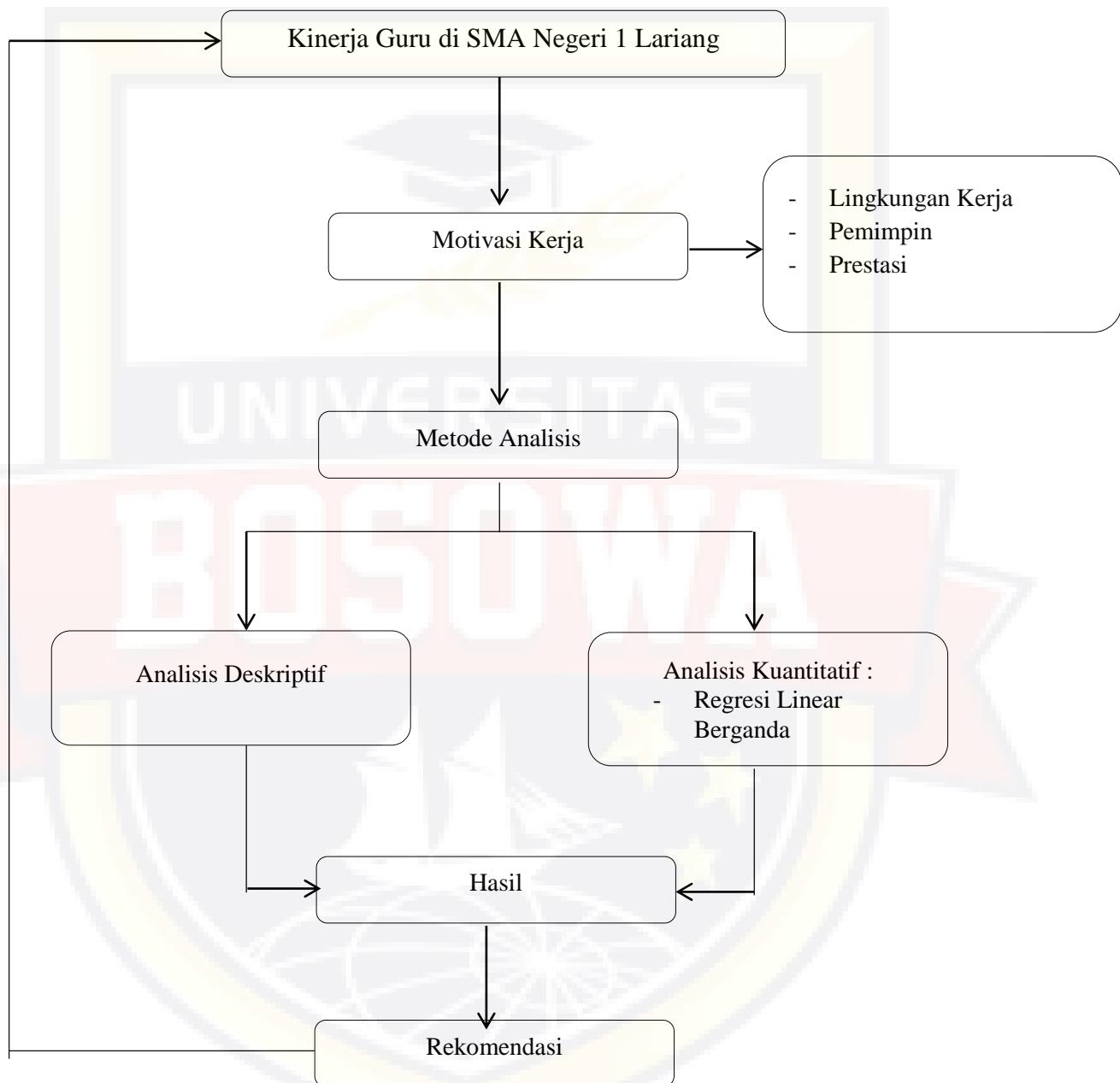
- a. Kualitas: seberapa jauh/baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan.
- b. Kuantitas: jumlah yang dihasilkan.

- c. Ketepatan waktu: seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan.
- d. Efektivitas biaya: seberapa jauh/baik sumber daya organisasi dimaksimalkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit.
- e. Kebutuhan untuk supervisi: seberapa jauh/baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.
- f. Dampak interpersonal: seberapa jauh/baik karyawan meningkatkan harga diri, itikad baik, dan kerjasama antar sesama karyawan. Menurut Jhon Miner (1998) dalam Sudarmanto (2009:11-12), mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja:
  - 1. Kualitas
  - 2. Kuantitas
  - 3. Penggunaan waktu dalam bekerja
  - 4. Kemampuan bekerja sama

Berdasarkan pendapat dari beberapa para ahli di atas, indikator yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur kinerja guru adalah menurut menurut Jhon Miner (1998) dalam Sudarmanto (2009:11-12).

## 2.2 Kerangka Pikir

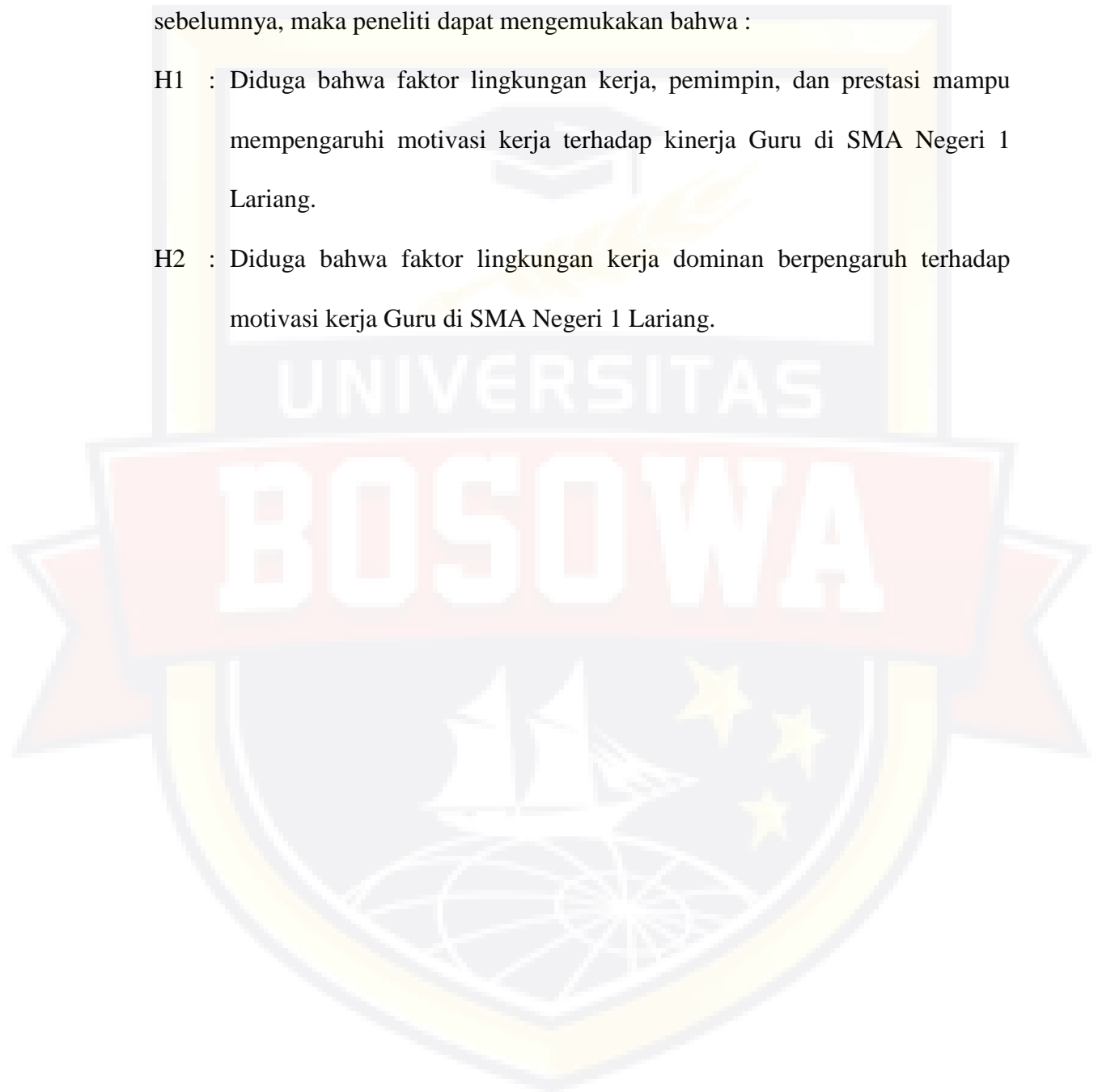
Gambar 2. 2 Kerangka Pikir



### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat mengemukakan bahwa :

- H1 : Diduga bahwa faktor lingkungan kerja, pemimpin, dan prestasi mampu mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja Guru di SMA Negeri 1 Lariang.
- H2 : Diduga bahwa faktor lingkungan kerja dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja Guru di SMA Negeri 1 Lariang.





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **a. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian berada di SMA Negeri 1 Lariang. Penelitian dilaksanakan selama 3 bulan, dari bulan Oktober 2021 sampai Januari 2022.

#### **b. Populasi dan Sample**

Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 30 orang yaitu Guru SMA Negeri 1 Lariang. Teknik yang dipakai untuk mengambil jumlah sampel yaitu teknik sensus, dengan mengambil seluruh jumlah populasi Guru SMA Negeri 1 Lariang kecuali pemimpin.

#### **c. Jenis dan Sumber Data**

##### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dapat diukur secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka yang diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh responden.

##### **3.3.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

##### **1. Data Primer**

Penelitian ini menggunakan data primer. Menurut Indriantoro dan Supomo (1999:147) dalam Nur Azizah (2014), data primer merupakan data

yang secara langsung diperoleh dari sumber penelitian, tanpa media perantara. Data primer yang diambil dalam penelitian ini adalah yang berupa opini subjek penelitian secara individual melalui metode kuasi eksperimental, yaitu dengan mengajukan pertanyaan tertulis melalui kuesioner dengan responden guru SMA Begeri 1 Lariang. Responden diberikan kuesioner yang akan dijawab sesuai dengan petunjuk dari peneliti. Sumber data dari penelitian ini adalah skor hasil jawaban dari kuesioner yang telah diberikan kepada tiap-tiap responden.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Pada penelitian ini, data sekunder mencakup telaah literatur untuk membentuk landasan teori, penentuan atribut berdasarkan penelitian terdahulu atau dari teori yang ada untuk mengukur variabel-variabel penelitian. Data sekunder diperoleh dari buku, artikel, internet, dan literatur terkait lainnya yang dijadikan sebagai dasar penilaian kinerja.

### d. Metode Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui dua tahap penelitian, yaitu:

#### 1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada tempat penelitian yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para Guru, dan wawancara penelitian lapangan dilakukan dengan cara :

- a. Metode Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan Tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
- b. Metode Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.
- c. Metode Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

## 2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari kantor, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

### e. Instrumen Penelitian

Kuesioner merupakan instrument atau alat yang digunakan pada penelitian ini. Menurut Arikunto (2006), kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya dan hal-hal yang diketahuinya. Menurut Singarimbun dan Effendi

(1989), tujuan menggunakan kuesioner adalah untuk memperoleh informasi relevan dengan tujuan penelitian (survey) dan memperoleh informasi dengan validitas dan reliabilitas setinggi mungkin.

Penelitian ini menggunakan Kuesioner yang di bagikan kepada guru yang ada pada SMA Negeri 1 Lariang sebagai Instrumen. Instrumen Penelitian ini menggunakan skala likert dengan 5 skala nilai yaitu Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai 1, Tidak Setuju (TS) dengan nilai 2, Netral (N) dengan nilai 3, Setuju (S) dengan nilai 4, serta Sangat Setuju (SS) dengan nilai 5. Operasional penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara mendatangi langsung SMA Negeri 1 Lariang.

#### **f. Metode Analisis**

Teknik-teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 24.0. Adapun teknik-teknik analisis tersebut adalah analisis bivariat yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dan independen. Untuk menguji keandalan dan reliabilitas suatu instrumen agar kesimpulan yang diperoleh tidak jauh berbeda dengan keadaan yang sebenarnya, maka digunakanlah beberapa alat uji dibawah ini:

##### **1. Uji Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden. Data demografi yang dimaksud diantaranya adalah : lama pengalaman kerja, jabatan, latar belakang pendidikan, dan sebagainya. Alat analisis data ini disajikan dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi yang memaparkan kisaran teoritis, kisaran aktual, rata-rata dari standar deviasi.

## 2. Uji Kualitas Data

### a. Uji Validitas.

Uji validitas merupakan suatu taraf dimana alat pengukur dapat mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Kuesioner merupakan salah satu alat yang digunakan dalam pengumpulan dan sebagai instrumen penting yang harus dilakukan pengujian terlebih dahulu. Validitas menurut Arikunto (2002) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keshahihan suatu instrument penelitian. Arti dari validitas dalam suatu kuesioner adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukur dan ilustrasinya. Suatu item dikatakan valid apabila menunjukkan adanya korelasi antara item terhadap skor total item. Dalam menentukan layak tidaknya suatu item itu digunakan, maka dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total item.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indikator dari variabel atau konstruk dalam mengukur suatu kuesioner dan menguji sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Menurut Sugiyono (2005), reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten

atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengujian reliabilitas yang digunakan adalah pengukuran one shoot. Suatu variable dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 dengan menggunakan bantuan IBM SPSS.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji persamaan regresi linier berganda

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda harus digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel independen yaitu: Tekanan Ketaatan, Kompleksitas Tugas dan Pengalaman Kerja Terhadap Pertimbangan Audit sebagai variabel dependen.

Persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut:

Rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = Motivasi Kerja

A = Konstanta  $b_i$

$b_i$  = Koefisien Regresi (I = 1,2,3,)

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Pemimpin

X3 = Prestasi

e = Standar error ( tingkat kesalahan)

#### b. Analisis Koefisien Determinasi ( Adjusted R<sup>2</sup>)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variable independen secara bersama-sama terhadap variable dependen. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam bervariasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menjelaskan bahwa variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

c. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial ( Uji t)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel (Irawati, 2011).

d. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan ( Uji F)

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji ANOVA, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variable bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji

apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Secara teoritis, definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Definisi operasional yang akan dijelaskan penulis adalah sebagai berikut

1. Motivasi kerja adalah suatu alasan yang mendorong pegawai untuk bekerja di sebuah kantor.
2. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.
3. Pemimpin adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
4. Prestasi adalah Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan guru tersebut.
5. Guru adalah seseorang yang melakukan penghidupan dengan melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta.



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum SMA Negeri 1 Lariang**

SMAN 1 Lariang adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang SMA di Batu Matoru, Kec. Lariang, Kab. Pasangkayu, Sulawesi Barat. Dalam menjalankan kegiatannya, SMAN 1 Lariang berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. SMAN 1 Lariang beralamat di jalan pendidikan, Batu Matoru, Kec. Lariang, Kab. Pasangkayu, Sulawesi Barat, dengan kode pos 91572. SMAN 1 Lariang menyediakan listrik untuk membantu kegiatan belajar mengajar. Sumber listrik yang digunakan oleh SMAN 1 Lariang berasal dari PLN. SMAN 1 Lariang menyediakan akses internet yang dapat digunakan untuk mendukung kegiatan belajar mengajar menjadi lebih mudah. Provider yang digunakan SMAN 1 Lariang untuk sambungan internetnya adalah Lainnya (Wavelan). Pembelajaran di SMAN 1 Lariang dilakukan pada Pagi. Dalam seminggu, pembelajaran dilakukan selama 6 hari. Saat ini SMAN 1 Lariang memiliki akreditasi C, berdasarkan sertifikat 013/BANP-SM/SK/X/2018.

#### **4.2 Karakteristik Responden**

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada guru yang mengajar di SMA Negeri 1 Lariang Kab. Pasangkayu. Peneliti menyebarkan kuesioner dengan jumlah kuesioner sebanyak 30 dan jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 30 kuesioner, sehingga tingkat pengembalian sebesar 100%.

Tabel 1. Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	presentase
Kuesioner yang disebar	30	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0
Kuesioner yang digunakan	30	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja. Data karakteristik responden selengkapnya dapat dilihat dalam penjelasan berikut ini:

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

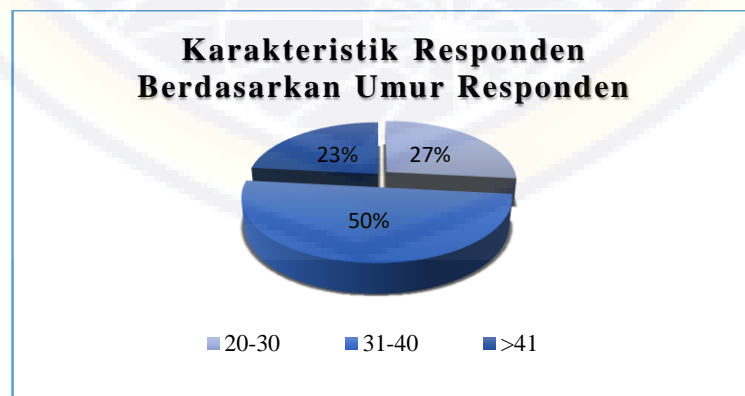
Berikut ini disajikan tabel demografi responden berdasarkan umur:

Tabel 2. Demografi Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur Responden	Jumlah	Frekuensi (%)
1.	20-30 Tahun	8	27%
2.	31-40 Tahun	15	50%
3.	> 40 Tahun	7	23%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Gambar 4.1 Grafik Demografi Responden Berdasarkan Umur Responden



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel dan grafik di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 31-40 tahun yaitu sejumlah 15 Guru (50%) diikuti responden yang berusia 20-30 tahun berjumlah 8 Guru (27%) dan Guru dengan jumlah paling sedikit berdasarkan usia adalah usia >40 tahun yaitu berjumlah 7 Guru (23%).

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

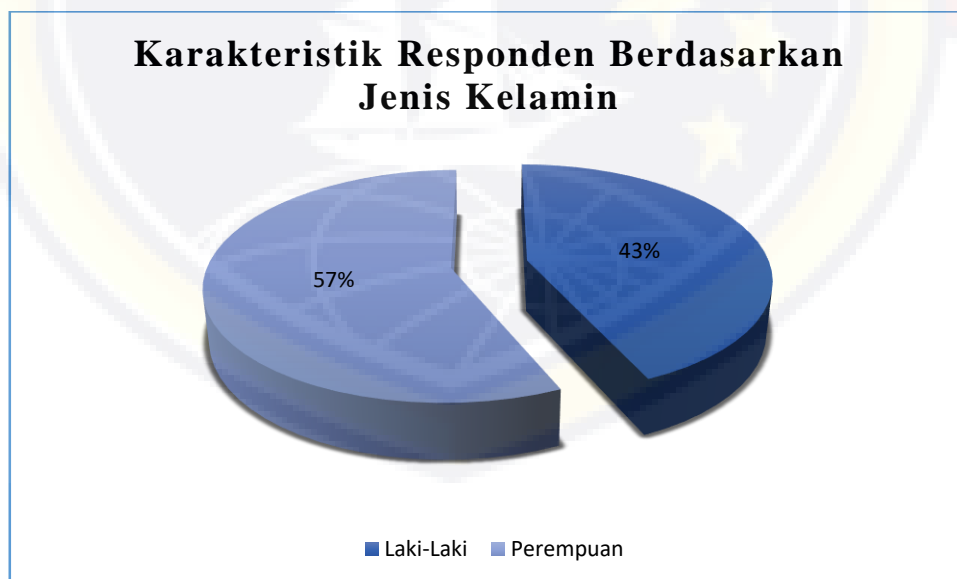
Berikut ini disajikan demografi responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 3. Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Frekuensi (%)
1.	Laki-laki	13	43%
2.	Perempuan	17	57%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Gambar 4.2 Grafik Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel dan grafik diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 17 Guru (57%) dan responden berjenis kelamin Laki-Laki sebanyak 13 Guru (43%).

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berikut ini disajikan demografi responden berdasarkan jenjang pendidikan:

Tabel 4. Demografi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Frekuensi (%)
1.	S1	24	80%
2.	S2	6	20%
3.	S3	-	-
Jumlah		30	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Gambar 4.4 Grafik Demografi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel dan grafik di atas dapat dilihat bahwa responden yang Mangajar di SMA Negeri 1 Lariang Kab. Pasangkayu mayoritas responden

dengan jenjang pendidikan S1 sebanyak 24 Guru (80%) diikuti responden dengan jenjang pendidikan S2 sebanyak 6 Guru(20%).

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

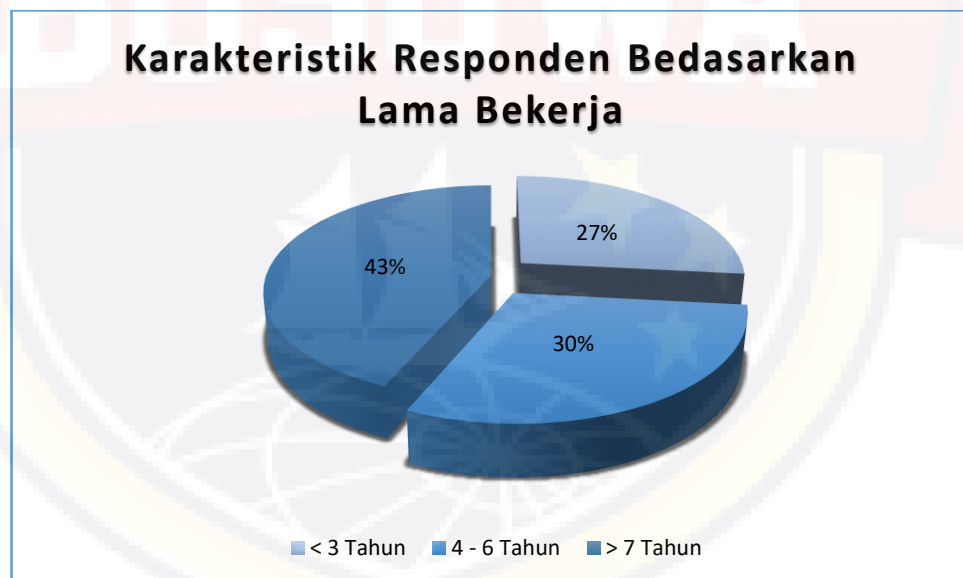
Berikut disajikan demografi responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel 6. Demografi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Frekuensi (%)
1.	< 3 Tahun	8	8%
2.	4-6 Tahun	9	16%
3.	$\geq 7$ Tahun	13	76%
Jumlah		30	

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Gambar 4.6 Grafik Demografi Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel dan grafik di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden bekerja selama  $\geq 7$  Tahun sebanyak 13 Guru (43%) diikuti

responden yang bekerja selama 4-6 Tahun sebanyak 9 Guru (30%), dan responden yang bekerja kurang dari 3 Tahun yaitu sebanyak 8 Guru (27%).

### 4.3 Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Tekanan Ketaatan, Kompleksitas Tugas, Pengalaman Kerja dan Pertimbangan Audit. Variabel-variabel tersebut akan diuji dengan uji statistik deskriptif.

Tabel 7. Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	30	27	43	1074	35.80	4.421
Pemimpin	30	24	35	940	31.33	2.397
Prestasi	30	30	45	1138	37.93	4.362
Motivasi Kerja	30	31	45	1144	38.13	4.478
Valid N (listwise)	30					

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

0-5 = Sangat Tidak Setuju

6-10 = Tidak Setuju

11-15 = Netral

16-20 = Setuju

>21 = Sangat Setuju

Table diatas menjelaskan hasil statistic deskriptif tentang variable-variabel dalam penelitian ini, antara lain:

#### 1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Berdasarkan tabel diatas  $X_1$  memiliki nilai mean 35,80 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi

menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 4.421 dari nilai rata-rata jawaban responden.

#### 2. Pemimpin ( $X_2$ )

Berdasarkan tabel diatas  $X_2$  memiliki nilai mean 31.33 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2.397 dari nilai rata-rata jawaban responden.

#### 3. Prestasi ( $X_3$ )

Berdasarkan tabel diatas  $X_3$  memiliki nilai mean 37.93 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 4.362 dari nilai rata-rata jawaban responden.

#### 4. Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas Y memiliki nilai mean 38.13 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban netral. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 4.478 dari nilai rata-rata jawaban responden.

### 4.3.2 Hasil Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas Data

Uji validitas merupakan suatu taraf dimana alat pengukur dapat mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Kuesioner merupakan salah satu alat yang digunakan dalam pengumpulan dan sebagai instrumen penting yang harus dilakukan pengujian terlebih dahulu. Validitas menurut

Arikunto (2002) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keshahihan suatu instrument penelitian. Arti dari validitas dalam suatu kuesioner adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukur dan ilustrasinya. Suatu item dikatakan valid apabila menunjukkan adanya korelasi antara item terhadap skor total item. Dalam menentukan layak tidaknya suatu item itu digunakan, maka dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total item. Teknik yang digunakan untuk uji validitas pada penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari pearson. Hasil uji validitas untuk setiap instrument adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Uji Validitas Pelatihan

Variabel	Item	Corrected Item – Total Correlations	Keterangan
Lingkungan Kerja (XI)	X1.1	0,490	Valid
	X1.2	0,607	Valid
	X1.3	0,481	Valid
	X1.4	0,760	Valid
	X1.5	0,751	Valid
	X1.6	0,725	Valid
	X1.7	0,694	Valid
	X1.8	0,663	Valid
	X1.9	0,844	Valid

Sumber : Data yang diolah tahun 2021

Tabel 9 Uji Validitas Motivasi

Variabel	Item	Corrected Item – Total Correlations	Keterangan
Pemimpin (X2)	X2.1	0,578	Valid
	X2.2	0,639	Valid
	X2.3	0,598	Valid
	X2.4	0,438	Valid
	X2.5	0,641	Valid
	X2.6	0,572	Valid



X2.7	0,546	Valid
------	-------	-------

Sumber : Data diolah tahun 2021

Tabel 10 Uji Validitas Pendidikan

Variabel	Item	Corrected Item – Total Correlation	Keterangan
Prestasi (X3)	X3.1	0,482	Valid
	X3.2	0,622	Valid
	X3.3	0,814	Valid
	X3.4	0,692	Valid
	X3.5	0,513	Valid
	X3.6	0,616	Valid
	X3.7	0,809	Valid
	X3.8	0,777	Valid
	X3.9	0,743	Valid

Sumber : Data diolah di tahun 2021

Tabel 11 Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Item	Corrected Item – Total Correlation	Keterangan
Motivasi Kerja (Y)	Y.1	0,558	Valid
	Y.2	0,435	Valid
	Y.3	0,721	Valid
	Y.4	0,832	Valid
	Y.5	0,799	Valid
	Y.6	0,470	Valid
	Y.7	0,744	Valid
	Y.8	0,482	Valid
	Y.9	0,446	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2021

Dari hasil olahan data uji validitas, tabel 8,9,10 dan tabel 11 dengan menggunakan SPSS 24 terlihat bahwa dari 30 item pernyataan yang diajukan, diketahui semua item pernyataan valid, karena memiliki nilai *corrected item – total correlation* sudah di atas 0,374 atau  $R_{tabel} = 0,374 > R_{hitung}$ .

### 4.3.3 Uji Hipotesis

#### 1. Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Dalam uji ini digunakan untuk menganalisis suatu analisis dalam membuktikan ada tidaknya atau menguji sejauh mana analisis dimensi strategi pengembangan sumber daya manusia terhadap motivasi kerja pada SMA Negeri 1 Lariang Kec. Lariang kab. Lariang.

Untuk dapat memperkuat keyakinan penulis tentang simpulan hasil diperoleh setelah dilakukan perhitungan analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan agar dapat mengetahui apakah bukti yang telah ada dapat memadai atau tidak dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 sehingga kesimpulan yang dapat diambil jika variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara persial taraf 0,05 berarti hipotesis diterima jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, dan jika 0,05 lebih besar berarti hipotesis ditolak.

Tabel 12 Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-1.027	7.628		-.135	.894
	Lingkungan Kerja	.413	.165	.408	2.508	.019
	Pemimpin	.253	.229	.136	1.105	.279
	Prestasi	.433	.161	.422	2.692	.012

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Y

Sumber : Data di olah tahun 2021

Tabel 12 uji regresi linear berganda. Bahwa koefisien dari regresi berganda yaitu nilai konstanta (a) = -1,027, b1=0,413, b2=0,253, dan b3=0,433 sehingga model regresi yaitu :

$$Y = -1,027 + 0,413X_1 + 0,253X_2 + 0,433X_3$$

Dari model regresi tersebut dapat dianalisis sebagai berikut :

- 1) Konstantan = -1,027 artinya Motivasi Kerja pada guru SMA Negeri 1 Lariang sebesar -1,027 jika variabel Lingkungan Kerja(X1), dan variabel prestasi (X3) bernilai 0.
- 2) Untuk variable lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif karena sebesar 0,413 yang artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja akan mengakibatkan kenaikan sebesar 41,3 % motivasi kerja pada guru SMA Negeri 1 Lariang Kec. Lariang Kab. Pasangkayu.
- 3) Variabel pemimpin(X2) berpengaruh positif karena sebesar 0,253 yang artinya setiap kenaikan satu satuan variabel pemimpin akan mengakibatkan kenaikan sebesar 25,3% terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri 1 lariang Kec. Lariang kab. Pasangkayu.
- 4) Untuk variabel prestasi (X3) berpengaruh positif karena sebesar 0,433 yang artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel prestasi akan mengakibatkan kenaikan sebesar 43,3% terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri 1 Lariang Kec. Lariang Kab. Pasangkayu.

## 2. Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi menunjukkan berapa persen (naik turunnya) variabel dependen diterangkan variasi variabel independen. Hal ini dilihat dari model summary yang dihasilkan menggunakan SPSS 24.

Tabel 13 Uji Koefisien Determinasi

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 <sup>a</sup>	.648	.607	2.805

a. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN X3, MOTIVASI X2, PELATIHAN X1

Sumber : Data di olah tahun 2021

Dari tabel di 13 nilai koefisien determinasi. Menunjukkan hasil olahan data nilai R (kolerasi) = 0,805 artinya terdapat hubungan positif antara variabel Lingkungan Kerja (X1), pemimpin (X2), prestasi (X3) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Adapun nilai *Adjusted R Square* pada uji koefisien determinasi sebesar 0,607 dengan ini 60,7 % motivasi kerja guru SMA Negeri 1 Lariang Kec. Lariang Kab. Lariang, merupakan kontribusi dari variabel lingkungan kerja (X1), pemimpin (X2), dan variabel prestasi (X3), sedagkan 39,3% yang dipengaruhi faktor yang tidak ada dalam penelitian.

## 3. Uji T (Uji Persial)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terdapat variabel terikat terhadap pengujian yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel bebas

dengan nilai  $t_{tabel} = 2,056$  dengan derajat kesalahan 5% dalam arti ( $\alpha = 0.05$ ) apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebasnya memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Menggunakan rumus,  $T\ tabel = t(a/2 : n - k - 1)$  (0.025 : 26).

Tabel 14 Uji T (Persial)

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-1.027	7.628		-.135	.894
	Lingkungan Kerja	.413	.165	.408	2.508	.019
	Pemimpin	.253	.229	.136	1.105	.279
	Prestasi	.433	.161	.422	2.692	.012

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Y

Sumber : Data di olah tahun 2021

Tabel 14 menunjukan variabel Pemimpin (X2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel dependen, dikarenakan nilai  $t_{tabel} > t_{hitung}$  dengan nilai  $2,056 > 1,105$  sedangkan dalam definisi uji t dikatakan bahwa nilai  $t_{hitung}$  harus lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka dapat dikatakan variabel independen tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen dan sebaliknya jika  $t_{tabel} > t_{hitung}$  maka tidak berpengaruh. Dan pada nilai signifikan harus dibawah 0,05 sedangkan dalam uji T pada tabel 14 terdapat nilai signifikan motivasi (X2) =  $0,279 > 0,05$ . Jadi dapat dikatakan variabel pemimpin (X2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri 1 Lariang Kec. Lariang Kab. Pasangkayu. Sedangkan variabel yang signifikan yaitu variabel lingkungan kerja (X1) =

$0,019 < 0,05$ , karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan variabel prestasi (X3) =  $0,012 < 0,05$  karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Secara persial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri 1 Lariang Kec. Lariang Kab. Pasangkayu.

#### 4. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui apakah masing - masing variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat, pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel} = 2,96$  jika  $F_{hitung} >$  dari nilai  $F_{tabel}$  berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama dapat diterima. Dengan menggunakan rumus,  $F_{tabel} = F(k ; n - k) (3 ; 30 - 3) (3 ; 27) = 296$ .

Tabel 15 Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	376.840	3	125.613	15.960	.000 <sup>b</sup>
	Residual	204.627	26	7.870		
	Total	581.467	29			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Y

b. Predictors: (Constant), Prestasi X3, Pemimpin X2, Lingkungan Kerja X1

Sumber : Data di olah tahun 2021

Pada tabel 15 di peroleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 15,960 sementara  $F_{tabel}$  sebesar 2,96 sehingga dapat dikatakan bahwa  $F_{hitung} 15,96 > 2,96$  dengan demikian maka variabel lingkungan kerja (X1), pemimpin (X2), dan prestasi (X3). Dapat dikatakan berpengaruh simultan atau bersama –

sama terhadap motivasi kerja (Y). Karena terlihat nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 yang berarti ketiga variabel independen secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel dependen pada guru SMA Negeri 1 Lariang kec. Lariang kab. Pasangkayu.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang diperoleh maka penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja terhadap guru SMA Negeri 1 Lariang Kab. Pasangkayu. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap motivasi kerja, dapat dibuktikan dari perhitungan hasil SPSS 24 pada analisis regresi linear berganda pada standar koefisien beta.
2. pemimpin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja terhadap guru SMA Negeri 1 Lariang Kab. pasangkayu. Dikarenakan  $t$  tabel lebih besar dari  $t$  hitung sedangkan dalam definisi uji  $t$  dikatakan bahwa nilai  $t$  hitung harus lebih besar dari  $t$  tabel,
3. prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja terhadap guru SMA Negeri 1 lariang Kab. Pasangkayu. Variabel prestasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap motivasi kerja, dapat dibuktikan dari perhitungan SPSS 24 pada analisis regresi linear berganda pada standar koefisien beta.



## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi SMA Negeri 1 Lariang Kab. Pasangkayu agar target motivasi kerja guru dapat tercapai.

1. Dari aspek lingkungan kerja, diperlukan upaya penciptakan ruang mengajar yang kondusif bagi guru dengan memberikan suasana lingkungan kerja yang nyaman agar dapat mengajar dengan lebih baik lagi sesuai yang diharapkan sekolah.
2. Dari aspek pemimpin, diharapkan semua pegawai mampu menguasai sifat sifat pemimpin. Karena pemimpin sangat berpengaruh untuk memotivasi siswanya agar bekerja lebih baik lagi.
3. Agar guru lebih semangat dalam melaksanakan tugasnya sebaiknya atasan selalu mengapresiasi setiap kinerja guru yang melaksanakan tugasnya dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Akdon, dan Riduwan, 2010. *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Amboyo, A.F., Wahid, A. & Hasanuddin, B. (2015). Pengaruh Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Laki-Laki Dan Perempuan Pada Smk Negeri 1 Sigi ( Studi Perbandingan ). *e-Jurnal Katalogis*, 3(10): 185–195.
- Ardiana, T.E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Akuntansi dan Pajak*, 17(2): 14–23.
- Daft, Richard L. (2012) *Manajemen*. Edisi 1, Alih bahasa oleh Edward Tanujaya dan Shirley Tiolina. Salemba Empat, Jakarta.
- Ernest Dale, L.c. Michelon (2002), *Metode-metode Manajemen Moderen*, Andalas Putra.
- Fayol, Henry, *Industri dan Manajemen Umum*, Terj. Winardi, London: Sir Issac and Son, 1985.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Herzberg, Frederick. 2011. *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed
- Husaini, Usman. 2010. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi 3. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mahendro, donni. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue. *Dasar-Dasar Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010)
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Siagian, Sondang., P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta: Binapura Aksara.
- Winardi. J, 2010. *Motivasi & Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers.