

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK**

**TERHADAP KINERJA GURU PADA**

**SMA NEGERI 76 JAKARTA**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana

**ANISA ISLAMAY HIDAYATI**

**NIM : 64201333**

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Bina Sarana Informatika**

**Jakarta**

**2024**

# Lembar Pernyataan Keaslian Skripsi

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PADA PROGRAM SARJANA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anisa Islamay Hidayati  
NIM : 64201333  
Jenjang : Sarjana (S1)  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat dengan judul : “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 76 Jakarta”, adalah asli (orisinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila dikemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi pada Program Sarjana yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari **Universitas Bina Sarana Informatika** dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Bekasi  
Pada Tanggal : 1 Juli 2024  
Yang Menyatakan,



**Anisa Islamay Hidayati**

# Lembar Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah

## SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertanda tangan dibawah ini, Penulis :

Nama : Anisa Islamay Hidayati  
NIM : 64201333  
Jenjang : Sarjana (S1)  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dan Pihak Perusahaan tempat PKL/Riset :

Nama : Yayuk Septi Budi Rahayu, M.Pd  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Unit Kerja : SMA Negeri 76 Jakarta

Sepakat atas hal-hal dibawah ini :

1. SMA Negeri 76 Jakarta menyetujui untuk memberikan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika **Hak Bebas Royalti Non-ekslusif** atas penelitian dalam rangka penyusunan karya ilmiah dengan Judul, "**Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 76 Jakarta**" yang disusun oleh penulis.
2. SMA Negeri 76 Jakarta memberikan persetujuan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika (Publikasi) terbatas hanya untuk keperluan akademis, tidak untuk tujuan/kepentingan komersial.
3. SMA Negeri 76 Jakarta telah menyediakan data atau informasi yang diperlukan untuk penyusunan karya ilmiah Penulis. Dalam hal terjadi kesalahan ataupun kekurangan dalam penyelidikan data atau informasi maka SMA Negeri 76 Jakarta dalam bentuk apapun tidak bertanggung jawab dan tidak dapat dimintakan pertanggungjawaban oleh siapapun termasuk atas materi/isi karya ilmiah penulis atau materi/isi dan publikasi di repository Universitas Bina Sarana Informatika. SMA Negeri 76 Jakarta juga tidak bertanggung jawab atas segala dampak atau kerugian yang timbul dalam bentuk apapun akibat Tindakan yang berkaitan dengan penggunaan data atau informasi yang terdapat pada publikasi yang dimaksud.

Demikian kesepakatan ini dibuat dengan sebenarnya.

Menyetujui,  
Kepala SMA Negeri 76 Jakarta  
  
Yayuk Septi Budi Rahayu, M.Pd  
196909271997022001/164682



Dibuat di : Bekasi  
Pada tanggal : 26 Juni 2024  
Penulis,



Anisa Islamay Hidayati  
NIM. 64201333

# Lembar Persetujuan Dan Pengesahan Skripsi

## PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Anisa Islamay Hidayati  
NIM : 64201333  
Jenjang : Sarjana (S1)  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 76 Jakarta

Telah dipertahankan pada periode 2024-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 01 Agustus 2024

### PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Mahmud Syarif, S.E., M.M.



### DEWAN PENGUJI

Penguji I : Dr. Popon Rabia Adawia, S.E., M.M.



Penguji II : Dr. Suhardoyo, S.E., M.M.



## PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 76 Jakarta” adalah hasil karya tulis asli Anisa Islamay Hidayati dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku diligkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik Sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebtkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemillik dapat menghubungi informasi yang tertera dibawah ini:



Nama : Anisa Islamay Hidayati  
Alamat : Jln. Setia Mekar Kp.Bulu RT 003/RW002 No.7 Setia Mekar  
Tambun Selatan Bekasi  
No. Telp : 082213430967  
Email : [islamayaaisa01@gmail.com](mailto:islamayaaisa01@gmail.com)

## Lembar Konsultasi Skripsi

|                                                                                   |                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
|  | <b>LEMBAR KONSULTASI TUGAS AKHIR</b>       |
|                                                                                   | <b>UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA</b> |

NIM : 64201333  
 Nama Lengkap : Anisa Islamay hidayati  
 Dosen Pembimbing : Mahmud Syarif, SE, MM  
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 76 Jakarta

| NO. | Tanggal Bimbingan | Pokok Bahasan                            | Paraf Dosen Pembimbing                                                                |
|-----|-------------------|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 1   | 22 April 2024     | Bimbingan Perdana                        |    |
| 2   | 29 April 2024     | Pengajuan judul dan Bab I                |    |
| 3   | 13 Mei 2024       | Acc Judul dan Bab I, Pengajuan Bab II    |   |
| 4   | 17 Mei 2024       | Acc Bab II, dan Pengajuan Bab III        |  |
| 5   | 27 Mei            | Acc Bab III dan Pengajuan kuesioner      |  |
| 6   | 10 Juni           | Acc Kuesioner dan Pengajuan Bab IV dan V |  |
| 7   | 24 Juni           | Acc Bab IV, Bab V, dan Abstrak           |  |
| 8   | 1 Juli            | Jurnal, dan Acc Keseluruhan              |  |

Catatan untuk Dosen Pembimbing

Bimbingan Tugas Akhir

- Dimulai pada tanggal : 22 April 2024
- Diakhiri pada tanggal : 1 Juli 2024
- Jumlah pertemuan bimbingan: 8 kali pertemuan

Disetujui Oleh,  
Dosen Pembimbing



(Mahmud Syarif, SE, MM)

## PERSEMBAHAN

*“I have come to love myself, for who I am, for who I was, and for who I hope to become”*

(Kim Namjoon)

“Kau harus menghadapi bayang-bayang di dalam batinmu, tetapi jangan sampai tenggelam jauh ke dalam, hadapilah dan bergeraklah maju”

(Min Yoongi)

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah S.W.T, skripsi ini kupersembahkan untuk :

1. Untuk bapak (Alm.) H. Abu Husin Malhir yang mungkin tidak menemani saya selama pembuatan skripsi ini, tetapi saya yakin bahwa beliau selalu menjaga dan melihat saya dari atas sana.
2. Untuk Mama H.Yanti yang telah membesarkan, membimbing, mendukung, memberikan yang terbaik baik secara materi maupun non materi, serta selalu mendoakan saya untuk meraih kesuksesan.
3. Untuk kakak perempuanku (Maya Holipah dan Destri Wandaria) yang telah memberi saya semangat bahkan motivasi untuk melanjutkan pendidikan, saya ucapkan banyak terimakasih atas segala hal yang kalian berikan untuk saya.
4. Untuk teman-teman seperjuangan, terima kasih atas kontribusi dan dukungan baik secara langsung maupun tidak kalian sudah menjad teman terbaik untuk saya selama menempuh Pendidikan sarjana.
5. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri karena telah mampu dan mau berjuang hingga titik terakhir, mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan serta keadaan. Berbahagialah selalu dimanapun berada dan mari merayakan diri sendiri.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Dengan mengucapkan puji Syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik. Skripsi pada Program Sarjana ini penulis sajikan dalam bentuk buku sederhana. Adapun judul Skripsi, yang penulis ambil sebagai berikut, “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 76 Jakarta”.

Tujuan penulisan skripsi pada Program Sarjana ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana Universitas Bina Sarana Informatika. Sebagai bahan Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian (eksperimen), observasi dan beberapa sumber literature yang mendukung penulisan ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak, maka penulisan Skripsi ini tidak akan berjalan lancar. Oleh karena itu pada kesempatan ini, izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika
4. Bapak Mahmud Syarif, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi
5. Staff/karyawan/dosen di lingkungan Universitas Bina Sarana Informatika
6. Ibu Yayuk Septi Budi Rahayu, M.Pd selaku Kepala Sekolah SMA Negeri 76 Jakarta
7. Orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan moral maupun spiritual.
8. Rekan-rekan mahasiswa kelas S1-8A dan S1-8B.

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebut satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh sekali dari sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan di masa yang akan datang.

Akhir kata semoga Skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Jakarta, 1 Juli 2024

Penulis



**Anisa Islamay Hidayati**

## ABSTRAK

**Anisa Islamay Hidayati (64201333), Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 76 Jakarta.**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh secara parsial dan secara simultan motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja guru di SMA Negeri 76 Jakarta. Sampel penelitian adalah seluruh guru SMA Negeri 76 Jakarta. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah non probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Metode pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan : 1. Secara parsial motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. 2. Secara parsial motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. 3. Secara simultan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci : Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Guru**

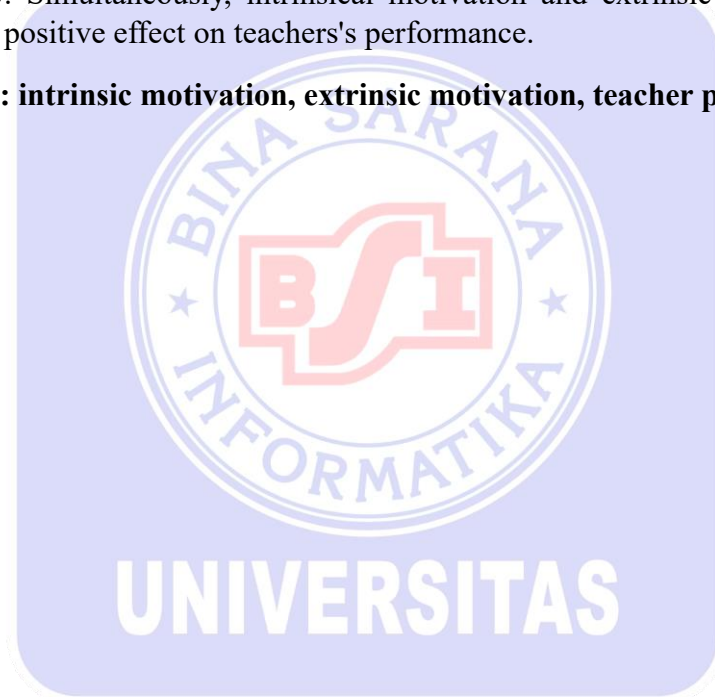


## ***ABSTRACT***

**Anisa Islamay Hidayati (64201333), The Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on the Performance of Teachers at the 76th Jakarta State High School.**

This research was conducted with the aim of analyzing the influence of intrinsic and extrinsic motivation on the performance of teachers at the 76th Jakarta State High School. The sample consisted of 76 Jakarta high school teachers. The data collection technique used is non-probability sampling with saturated sampling. The approach in this research uses quantitative methods with questionnaire methods. Data analysis techniques used are data quality testing, classical assumption testing, hypothesis testing, and determination coefficient testing using SPSS 27. The results of the study showed that: 1. Partially intrinsic motivation has a significant positive impact on teacher performance. 2. Partially extrinsic motivation has no influence on the performance of teachers. 3. Simultaneously, intrinsic motivation and extrinsic motivation have a significant positive effect on teachers's performance.

**Keywords: intrinsic motivation, extrinsic motivation, teacher performance.**



## Daftar Isi

|                                                           |      |
|-----------------------------------------------------------|------|
| Lembar Pernyataan Keaslian Skripsi .....                  | ii   |
| Lembar Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah..... | iii  |
| Lembar Persetujuan Dan Pengesahan Skripsi.....            | iv   |
| PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA .....                        | v    |
| Lembar Konsultasi Skripsi.....                            | vi   |
| PERSEMBAHAN.....                                          | vii  |
| KATA PENGANTAR .....                                      | viii |
| ABSTRAK.....                                              | x    |
| <i>ABSTRACT</i> .....                                     | xi   |
| Daftar Isi .....                                          | xii  |
| Daftar Tabel.....                                         | xiv  |
| Daftar Gambar .....                                       | xv   |
| Daftar Lampiran.....                                      | xvi  |
| BAB I.....                                                | 1    |
| PENDAHULUAN .....                                         | 1    |
| <b>1.1 Latar Belakang Masalah</b> .....                   | 1    |
| <b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....                          | 2    |
| <b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....                        | 2    |
| <b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....                       | 3    |
| <b>1.5 Ruang Lingkup Penelitian</b> .....                 | 4    |
| <b>1.6 Sistematika Penelitian</b> .....                   | 4    |
| .....                                                     | 5    |
| BAB II.....                                               | 6    |
| TINJAUAN PUSTAKA.....                                     | 6    |
| <b>2.1 Deskripsi Konseptual</b> .....                     | 6    |
| <b>2.2 Penelitian Yang Relevan</b> .....                  | 18   |
| <b>2.3 Kerangka Berpikir</b> .....                        | 24   |
| <b>2.4 Hipotesis</b> .....                                | 25   |
| BAB III .....                                             | 27   |
| METODE PENELITIAN.....                                    | 27   |
| <b>3.1 Desain Penelitian</b> .....                        | 27   |
| <b>3.2 Populasi dan Sampel Penelitian</b> .....           | 27   |
| <b>3.3 Definisi Operasional Variabel</b> .....            | 28   |
| <b>3.4 Teknik Pengumpulan Data</b> .....                  | 30   |
| <b>3.5 Teknik Analisis Data</b> .....                     | 31   |

|                                              |    |
|----------------------------------------------|----|
| BAB IV .....                                 | 38 |
| PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....              | 38 |
| <b>4.1 Hasil Penelitian</b> .....            | 38 |
| <b>4.2 Deskripsi Data Penelitian</b> .....   | 41 |
| <b>4.3 Uji Kualitas Data</b> .....           | 47 |
| <b>4.4 Uji Asumsi Klasik</b> .....           | 51 |
| <b>4.5 Pengujian Hipotesis</b> .....         | 54 |
| <b>4.6 Uji Koefisien Determinasi</b> .....   | 56 |
| <b>4.7 Pembahasan Hasil Penelitian</b> ..... | 57 |
| <b>4.8 Implikasi Penelitian</b> .....        | 59 |
| <b>4.9 Keterbatasan Penelitian</b> .....     | 60 |
| BAB V .....                                  | 61 |
| PENUTUP .....                                | 61 |
| <b>5.1 Kesimpulan</b> .....                  | 61 |
| <b>5.2 Saran</b> .....                       | 62 |
| DAFTAR PUSTAKA .....                         | 63 |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....                   | 68 |
| SURAT KETERANGAN PKL/RISET .....             | 69 |
| BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME .....     | 70 |
| LEMBAR SUBMIT JURNAL .....                   | 71 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN .....                      | 72 |



## Daftar Tabel

|                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel II.1 Penelitian Yang Relevan.....                                        | 18 |
| Tabel III.1 Indikator Penyusunan Kuesioner .....                               | 29 |
| Tabel III.2 Skala Skor Kuesioner.....                                          | 31 |
| Tabel IV.1 Karakteristik Usia Kuesioner .....                                  | 38 |
| Tabel IV. 2 karakteristik Jenis kelamin .....                                  | 39 |
| Tabel IV.3 karaketristik Tingkat Pendidikan.....                               | 39 |
| Tabel IV.4 karakteristik masa kerja.....                                       | 40 |
| Tabel IV.5 Uji Frekuensi Data Kuesioner Variabel Motivasi Intrinsik (X).....   | 41 |
| Tabel IV.6 Uji Frekuensi Data Kuesioner Variabel Motivasi Intrinsik (X1).....  | 42 |
| Tabel IV.7 Uji Frekuensi Data Kuesioner Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2)..... | 43 |
| Tabel IV.8 Frekuensi Data Kuesioner Variabel Motivasi ekstrinsik (X2).....     | 44 |
| Tabel IV.9 Uji Frekuensi Data Kuesioner Variabel Kinerja Guru (Y) .....        | 45 |
| Tabel IV.10 Uji Frekuensi Data Kuesioner Variabel Kinerja Guru (Y) .....       | 46 |
| Tabel IV.11 Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik (X1) .....               | 47 |
| Tabel IV.12 Uji Validitas Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2).....               | 48 |
| Tabel IV.13 Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y) .....                      | 49 |
| Tabel IV.14 Hasil Uji Reliabilitas .....                                       | 50 |
| Tabel IV.15 Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov .....                     | 51 |
| Tabel IV.16 Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser.....                    | 52 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas.....                                    | 52 |
| Tabel IV.18 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....                    | 53 |
| Tabel IV.19 Hasil Uji T .....                                                  | 54 |
| Tabel IV.20 Hasil Uji F .....                                                  | 55 |
| Tabel IV.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X1 terhadap Y .....        | 56 |
| Tabel IV.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X2 terhadap Y .....        | 56 |
| Tabel IV.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan.....                      | 57 |

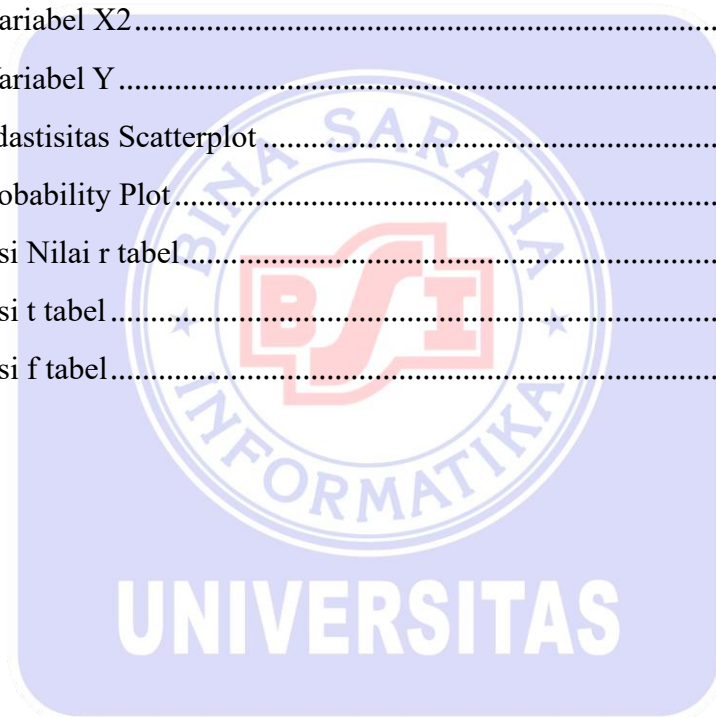
## Daftar Gambar

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| Gambar II.1 Kerangka Pemikiran ..... | 25 |
|--------------------------------------|----|



## Daftar Lampiran

|                                                        |    |
|--------------------------------------------------------|----|
| Diagram Batang Berdasarkan Usia Responden .....        | 78 |
| Diagram Lingkaran Berdasarkan Jenis kelamin .....      | 78 |
| Diagram Lingkaran Berdasarkan Tingkat Pendidikan ..... | 78 |
| Diagram Lingkaran Berdasarkan Masa Kerja.....          | 79 |
| Uji Reabilitas variabel X1.....                        | 79 |
| Uji Reabilitas variabel X2.....                        | 80 |
| Uji Reabilitas Variabel Y .....                        | 80 |
| Uji Validitas Variabel X1 .....                        | 81 |
| Uji Validitas variabel X2.....                         | 82 |
| Uji validitas Variabel Y .....                         | 82 |
| Uji Heteroskedastisitas Scatterplot .....              | 83 |
| Uji Normal Probability Plot.....                       | 83 |
| Tabel Distribusi Nilai r tabel.....                    | 84 |
| Tabel Distribusi t tabel.....                          | 84 |
| Tabel Distribusi f tabel.....                          | 85 |



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Mengembangkan kualitas pendidikan dan sumber daya manusia adalah tujuan utama pendidikan. Sumber daya manusia yang baik akan mencerminkan kualitas dan kemajuan suatu negara, dan pendidikan adalah cara terbaik untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik. Jadi, pendidikan adalah bagian penting dari kehidupan manusia yang selalu berubah. Dalam pasal 1 ayat 1 UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. (Aprida et al., 2020)

Kinerja guru merupakan faktor yang menentukan kualitas pembelajaran. Tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 bahwa peningkatan mutu pendidikan kualitas kinerja guru perlu mendapat perhatian utama dalam penetapan kebijakan, kualitas kerjanya di pengaruhi oleh beberapa faktor yang amat kompleks dan menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan profesional dalam satu pekerjaan berhasil atau gagal. Menurut Manulang ada tiga faktor yang mempengaruhi individu dalam bekerja, faktor tersebut adalah: a). kemampuan individual, untuk melakukan pekerjaan tersebut; b). tingkat usaha yang diberikan; c). dukungan organisasi.(Mustika & Syamsuddin, 2022)

Meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia bergantung pada kinerja guru. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu; namun, banyak guru di sekolah menengah yang tidak mampu memastikan siswa melakukan yang terbaik. Hal ini menunjukkan bahwa ada banyak masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja guru, terutama dalam hal mempertahankan semangat dan dedikasi mereka untuk memenuhi tuntutan pembelajaran yang semakin meningkat.

Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja guru di SMA Negeri 76 Jakarta. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada jumlah data dan informasi yang tersedia, kemudahan akses, dan kemiripan dengan kondisi yang ingin diteliti.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 76 Jakarta ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 76 Jakarta ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 76 Jakarta ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 76 Jakarta.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 76 Jakarta.

3. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 76 Jakarta.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis. Penjelasan lebih lanjut mengenai manfaat teoritis dan praktis akan dijelaskan sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan serta mendukung teori-teori yang sudah ada sehubungan dengan masalah yang diteliti
- b. Dapat memberikan informasi yang selanjutnya dapat memotivasi penelitian sejenis.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja guru sekolah menengah atas.

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

Hasil dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat diperoleh manfaat dan kegunaan penelitian sebagai berikut :

- a. Bagi guru, hasil penelitian diharapkan digunakan sebagai acuan atau dasar untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai hasil kinerja yang optimal.
- b. Bagi sekolah, dengan hasil penelitian ini, pihak sekolah diharapkan dapat memperhatikan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik guru guna meningkatkan kualitas kinerja guru secara optimal.
- c. Bagi penulis, Sebagai informasi dan wawasan baru kepada dunia akademis sehingga dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian dilakukan terhadap guru di SMA Negeri 76 Jakarta. Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 76 Jakarta. Adapun ruang lingkup penelitian ini membahas 3 variabel yaitu variable independent dan dependen yang terdiri dari variable motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan kinerja guru.

### **1.6 Sistematika Penelitian**

Sistematika penulisan merupakan sebuah metode atau urutan dalam menyelesaikan sebuah riset, penelitian, maupun karya tulis. Kerangka penyusunan skripsi memiliki berbagai jenis dalam penyusunan tergantung dengan kebijakan setiap kampus. Adapun sistematika penulisan skripsi yang digunakan dalam penelitian ini oleh peneliti, sebagai berikut :

#### **BAB I      PENDAHULUAN**

Pendahuluan membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II     TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan Pustaka membahas tentang deskripsi konseptual, penelitian yang relevan, dan kerangka berpikir.

#### **BAB III    METODE PENELITIAN**

Metode penelitian membahas tentang desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variable, Teknik pengumpulan data, dan Teknik analisis data.

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

Hasil penelitian dan pembahasan membahas tentang hasil penelitian, uji kualitas data, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, uji koefisien determinasi, pembahasan hasil penelitian, implikasi penelitian, dan keterbatasan penelitian.

## BAB V PENUTUP

Penutup membahas tentang kesimpulan dan saran.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Deskripsi Konseptual**

##### **2.1.1 Motivasi**

Motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu. Motivasi juga mencakup sumber perilaku, seperti faktor-faktor yang memengaruhi keputusan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Menurut Robbins dan Judge bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Sedangkan menurut Siagian menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan mengfungsikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. (Mustika & Syamsuddin, 2022)

Berdasarkan menurut para ahli maka peneliti menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu.

Teori motivasi beberapa para ahli berpusat pada apa yang dibutuhkan dan dipenuhi seseorang sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, sehingga mengacu pada diri

seseorang. Tujuan dari teori ini adalah untuk mengetahui kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan mendorong semangat kerja seseorang.

#### a. Teori Abraham Maslow

Teori Abraham Maslow dalam Fomenky (2015) mengatakan bahwa terdapat lima kebutuhan yang universal memotivasi seseorang, antara lain sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (physiological), Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Seperti : makan, minum, pakaian, dan lain-lain. Upaya untuk bertahan hidup.
2. Kebutuhan Rasa Aman (safety), Yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Keamanan dan perlindungan/keselamatan dari bahaya fisik dan emosional.
3. Kebutuhan Hubungan Sosial (affiliation), Yaitu kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Seperti: kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan.
4. Kebutuhan pengakuan (esteem), Yaitu kebutuhan akan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise (posisi) diri dari lingkungannya. Kebutuhan pengakuan meliputi : faktor internal (otonomi dan prestasi) dan faktor eksternal (pengakuan, dan perhatian).
5. Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization), Merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi, karena biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena atas kesadaran dan keinginan diri sendiri.

#### b. Teori Dua Faktor Frederick Herzberg

Frederick Herzberg dalam Tannady (2017) mencetuskan teori mengenai dua faktor yang berpengaruh pada motivasi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kedua faktor tersebut yaitu :

1. Faktor Motivator, yang meliputi : pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, serta pengembangan.

2. Faktor Hygiene, yang meliputi : kebijakan dan administrasi perusahaan, supervisi teknis, supervisi interpersonal, kondisi kerja, dan kompensasi.

c. Teori Kebutuhan McClelland

Teori motivasi McClelland dalam Rivai (2013) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

1. Need for Achievement, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang dimotivasi oleh kewajiban untuk menemukan solusi masalah. Pegawai yang sangat dibutuhkan cenderung berani mengambil risiko. Untuk berprestasi, Anda harus melakukan pekerjaan Anda lebih baik daripada sebelumnya dan selalu menginginkan hasil yang lebih baik.
2. Need for Affiliation, yaitu seperti kebutuhan untuk berafiliasi, yang mendorong untuk berhubungan dan bersama orang lain, dan tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
3. Need for Power, keinginan untuk kekuasaan, yaitu keinginan untuk menjadi kuat sehingga dapat mempengaruhi orang lain.

### 2.1.2 Motivasi Intrinsik

a. Pengertian Motivasi Intrinsik

Menurut Narwawi (2003) dalam (Munandar & Prayekti, 2020) motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Karena setiap orang memiliki perbedaan unik, motivasi intrinsik ini penting. Tingkat kesenangan, tingkat kepuasan, kemampuan untuk menyesuaikan diri, tingkat emosi, dan kerentanan adalah perbedaan individu ini. Salah satu perspektif tentang motivasi intrinsik menekankan determinasi diri dalam perspektif ini, orang percaya bahwa mereka melakukan

sesuatu karena keinginan mereka sendiri daripada karena kesuksesan, pamor, atau imbalan lain dari sumber eksternal.

#### b. Faktor Motivasi Intrinsik

Menurut Herzberg dalam Luthans (2011:160) dalam (Rozzaqiyah et al., 2021) motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg dalam Luthans (2011:160) yang tergolong faktor motivasional atau faktor motivasi intrinsik antara lain:

##### 1. Prestasi (Achievement)

Untuk memastikan bahwa seorang karyawan berhasil dalam melaksanakan tugasnya, seorang pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepada mereka untuk berusaha mencapai hasil yang baik. Jika bawahan mereka berhasil, pemimpin harus mengumumkan keberhasilan.

##### 2. Pengakuan (Recognition)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

- a) Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
- b) Surat penghargaan
- c) Memberi hadiah berupa uang tunai
- d) Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
- e) Memberikan kenaikan gaji promosi

##### 3. Pekerjaan itu Sendiri (Work it Self)

Pemimpin berusaha secara ril dan meyakinkan untuk membuat bawahan mereka mengerti betapa pentingnya pekerjaan mereka. Mereka juga berusaha mencegah bawahan mereka bosan dan memastikan bahwa setiap bawahan melakukan pekerjaan yang tepat.

#### 4. Tanggung Jawab (Responsibility)

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

#### 5. Pengembangan (Advacement)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

#### c. Indikator Motivasi Intrinsik

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011:160) indikator yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah: Achievement (Keberhasilan), Recognition (Pengakuan), Work it self (Pekerjaan itu sendiri), Responsibility (Tanggung jawab), Advancement (Pengembangan).(Rozzaqiyah et al., 2021)

### 2.1.3 Motivasi Ekstrinsik

#### a. Pengertian Motivasi Ekstrinsik

Menurut Nawawi (2003) dalam (Trisna & Guridno, 2021) menjelaskan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Motivasi ekstrinsik membutuhkan perantara antara aktivitas dan beberapa konsekuensi yang berbeda, seperti penghargaan nyata. Oleh karena itu, kepuasan berasal dari konsekuensi ekstrinsik yang menuntun kegiatan. Motivasi ekstrinsik bersumber dari luar diri individu sehingga mau melakukan suatu tindakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

#### b. Faktor Motivasi Ekstrinsik

Menurut Herzberg dalam Luthans (2011:160) dalam (Mujahid & Nugraha, 2020) motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor. Menurut Herzberg dalam Luthans (2011:160) yang tergolong sebagai hygiene factor atau factor motivasi ekstrinsik antara lain:

##### 1. Kebijakan dan Administrasi (Policy and Administration)

Kebijaksanaan personalia adalah yang menonjol di sini. Kantor personalia biasanya dibuat dalam bentuk tertulis. Karena itu, bentuk tertulis biasanya cukup, yang penting adalah bagaimana menggunakannya. Setiap manajer yang bertanggung jawab melaksanakan kebijaksanaan. Dalam hal ini, supaya mereka bertindak secara adil.

##### 2. Pengawasan, Teknis (Controlling)

Salah satu fungsi dalam manajemen suatu organisasi adalah pengawasan, yang berkaitan dengan proses mengawasi dan mengevaluasi kegiatan. Organisasi juga memiliki perancangan proses pengawasan, yang dapat digunakan untuk merencanakan secara

sistematis dan terstruktur agar proses pengawasan berjalan sesuai dengan kebutuhan atau rencana.

### 3. Gaji (Wages)

Pada umumnya, manajer tidak memiliki kemampuan untuk menentukan sendiri tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan mereka. Namun, manajer bertanggung jawab untuk menentukan apakah jabatan-jabatan di bawah pengawasannya menerima kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Manajer harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan di kantor dikategorikan dan apa yang menentukannya.

### 4. Hubungan antar Pribadi (Interpersonal Relation)

Ada kemungkinan bahwa bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya dalam hubungan intrapersonal. untuk menghindari kekecewaan, maka minimal ada tiga kecakapan harus dimiliki setiap atasan yakni:

### 5. Technical skill (kecakapan terknis).

- Kecakapan ini sangat penting bagi

Pimpinan tingkat terbawah dan tingkat menengah, ini meliputi kecakapan menggunakan metode dan proses pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.

- Human skill (kecakapan konsektual) adalah kemampuan untuk bekerja didalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerjasama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.

- Conceptual skill (kecakapan konseptual) adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai Tindakan yang diambil tekanan selalu dalam usaha merealisasikan tujuan organisasi keseluruhan.

### 6. Kondisi Kerja (Working Condition)

Masing-masing manajer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan,

perabotan suhu udara dan kondisi fisik lainnya. Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.

#### c. Indikator Motivasi Ekstrinsik

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011:160) indikator yang tergolong sebagai motivasi ekstrinsik antara lain ialah berikut: Policy and administration (Kebijakan dan administrasi), Quality supervisor (Kualitas Supervisi), Interpersonal relation (Hubungan Antar Pribadi), Working condition (Kondisi kerja), Wages (Gaji). (Mujahid & Nugraha, 2020)

### 2.1.4 Kinerja Guru

#### a. Pengertian Kinerja Guru

Septiawan, dkk. (2020) menjelaskan kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja ialah hasil kerja secara dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja guru menurut Asterina dan Sukoco (2019) adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru. Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Ini termasuk merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing

dan melatih siswa, dan melaksanakan tugas tambahan. Singkatnya kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya. (Joel et al., 2022)

Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Bab IV Pasal 8 dijelaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Selanjutnya dijelaskan pada pasal 10 bahwa kompetensi guru sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru menyatakan guru memiliki empat kompetensi dasar, yaitu : (1) kompetensi pedagogik yaitu kemampuan dalam mengelola pembelajaran, (2) kompetensi profesional yaitu kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang diperoleh melalui pendidikan profesi, (3) kompetensi sosial yaitu kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif, dan (4) kompetensi kepribadian yaitu kemampuan pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik. (Rasman et al., 2019)

Berikut penjelasan tentang 4 kompetensi dasar guru, yakni :

#### 1. Kompetensi Pedagogik

Dalam Depdiknas (2004:9) dijelaskan bahwa “kompetensi pengelolaan pembelajaran” dapat dilihat dari kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan

melakukan penilaian. Dari sumber yang sama, terdapat penjelasan bahwa kompetensi guru dalam penyusunan rencana pembelajaran meliputi : 1) Mampu mendeskripsikan tujuan; 2) Mampu memilih materi; 3) Mampu mengorganisir materi; 4) Mampu menentukan metode/strategi pembelajaran; 5) Mampu menentukan sumber belajar /alat peraga pembelajaran; 6) Mampu Menyusun perangkat penilaian; 7) Mampu menentukan teknik penilaian; dan 8) Mampu mengalokasikan waktu.

## 2. Kompetensi Kepribadian

Sikap adalah bagian penting dari kehidupan sosial karena kepribadian erat kaitannya dengan karakter individu, sehingga kompetensi ini merupakan kemampuan pribadi seseorang guru. Apabila kepribadian guru dikaitkan dengan interaksi sosial, maka erat juga kaitannya dengan sikap. Bagi guru, sikap berpengaruh terhadap keberhasilan belajar mereka, karena kepribadian yang baik akan melahirkan sikap yang baik dan akan bermanfaat dalam proses belajar..

## 3. Kompetensi Sosial

Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa kompetensi sosial adalah “kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar”. Kompetensi tersebut berperan penting dalam interaksi sosial, baik di lingkungan sekolah maupun Masyarakat.

## 4. Kompetensi Profesional

Dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa kompetensi profesional adalah “kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam”. Kompetensi profesional ini merujuk pada bidang keahlian dan pelaksanaan tugas. Maka, guru profesional ditandai dengan kemampuannya dalam penguasaan materi

pelajaran yang mendalam, implikasinya berkaitan dengan kemampuan guru dalam melakukan penelitian dan menulis karya ilmiah sekaligus mempublikasikannya.

#### b. Faktor-faktor Kinerja Guru

Indrafachrudi (2000: 52) dalam (Fatimah et al., 2023) mengelompokkan faktor kinerja ke dalam dua kategori: faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup hal-hal yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal mencakup hal-hal yang berasal dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam pekerjaannya. Untuk menjelaskan secara detail, maka perlu diuraikan secara terpisah berdasarkan teori para ahli, sebagai berikut :

##### 1. Faktor Internal

Sebagaimana disebutkan sebelumnya, faktor internal terdiri dari banyak elemen. Salah satu faktor internal yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi dapat didefinisikan secara luas, termasuk minat guru, meskipun keduanya jelas memiliki makna yang berbeda. Menurut Gomes dalam Johan Martono (2003: 177) menyatakan bahwa “performansi kerja akan berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai, dan kemampuan pegawai untuk melaksanakannya”. Oleh karena itu, jelas bahwa motivasi merupakan salah satu komponen yang mempengaruhi kinerja. Kemampuan dan minat adalah komponen internal lain yang dapat mempengaruhi kinerja, menurut pendapat tersebut. Kemampuan individu berbeda-beda. Aspek-aspek lain mempengaruhi kemampuan itu sendiri. Tentu saja, kemampuan seorang guru untuk mengajar dipengaruhi oleh kapasitas keilmuan yang dimiliki, seperti jenjang pendidikan atau kualifikasi pendidikan, pengalaman mengajar, dan apakah materi yang diajarkan sesuai dengan latar belakang pengetahuan yang dimiliki. Minat juga mempengaruhi kinerja. Minat adalah

dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Minat ini tidak dibawa sejak lahir. Semakin tertarik guru pada bidang yang mereka pelajari, maka semakin besar peluang meningkat kan kinerja dan begitupun sebaliknya. Jadi, minat ini sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja bahkan prestasi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dipengaruhi oleh minat.

## 2. Faktor Eksternal

Di sini, "lingkungan fisik" berarti lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi bahan, peralatan, proses produksi, metode, dan sifat pekerjaan, serta kondisi lainnya yang dapat memengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut Hadari Nawawi (2006: 37) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif adalah: (a) Lingkungan kerja fisik seperti ruangan kerja yang luas dan bersih, peralatan kerja yang memadai, ventilasi dan penerangan yang memenuhi persyaratan, dan tersedia transportasi untuk melaksanakan tugas luar, (b) Lingkungan kerja nonfisik antara lain berupa hubungan kerja yang menyenangkan, harmonis, dan saling menghargai sesuai posisi masing-masing, baik antara bawahan dengan atasan, maupun sebaliknya, termasuk juga antar manager/pimpinan unit. Faktor eksternal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah ketersediaan saran dan prasarana. Semakin lengkap sarana, maka semakin besar kemungkinan terjadi peningkatan produktivitas kerja. Guru yang ditunjang dengan sarana pembelajaran yang memadai, berpotensi meningkatkan kinerjanya.

### c. Indikator Kinerja Guru

Untuk mengukur tingkat hasil suatu kegiatan, indikator digunakan sebagai alat atau pedoman untuk mengukur efektivitas suatu kegiatan. Suatu evaluasi tentu mempunyai kriteria atau indikator penilaian tersendiri. Supardi (2014:73) dalam (Hoerudin, 2022) kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator : (1) kemampuan menyusun

rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, (4) kemampuan melaksanakan penelitian hasil belajar, (5) kemampuan melaksanakan pengayaan, dan (6) kemampuan melaksanakan remedial. Selanjutnya Menurut widya (2019:19) dalam (Ramadhani, 2024) indikator kinerja guru mencakup:

- 1) Kemampuan guru membuat RPP.
- 2) Penguasaan materi yang akan diberikan pada saat kegiatan belajar mengajar.
- 3) Penguasaan serta pemilihan pendekatan, metode, strategi.
- 4) Pemberian tugas yang berbobot kepada siswa.
- 5) Kemampuan mengelola kelas.
- 6) Kemampuan mengevaluasi dalam setiap pembelajaran

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi, karena guru mengemban sebuah tugas profesional. Artinya, tugas-tugas tersebut hanya dapat dikerjakan oleh orang yang memiliki kompetensi khusus. Indikator diatas menunjukan bahwa standar kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru.

## 2.2 Penelitian Yang Relevan

Tabel II.1

### Penelitian Yang Relevan

| No. | Nama dan Tahun Penelitian  | Judul Penelitian                          | Variabel yang digunakan | Persamaan dan Perbedaan               | Hasil                                                       |
|-----|----------------------------|-------------------------------------------|-------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| 1   | Endah Kurniawati, Miftahul | Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin | Motivasi ekstrinsik,    | Persamaan :<br>1. Terdapat 2 variabel | Dari hasil analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa |

|  |                         |                                                                                                                      |                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>Majid<br/>(2022)</p> | <p>Kerja, dan Motivasi<br/>Ekstrinsik<br/>Terhadap Kinerja<br/>guru SMK Negeri 1<br/>Grogol Kabupaten<br/>Kediri</p> | <p>Kinerja<br/>guru</p> | <p>independent<br/>yang sama,<br/>yaitu<br/>variabel<br/>motivasi<br/>ekstrinsik<br/>dan kinerja<br/>guru.</p> <p>2. Hasil<br/>analisis<br/>motivasi<br/>ekstrinsik<br/>terhadap<br/>kinerja guru<br/>sama-sama<br/>tidak<br/>berpengaruh<br/>secara<br/>parsial.</p> <p>Perbedaan :</p> <p>1. Adanya 2<br/>variabel<br/>independent<br/>yang<br/>berbeda</p> | <p>lingkungan kerja fisik<br/>tidak berpengaruh<br/>secara parsial dan<br/>signifikan terhadap<br/>kinerja guru, disiplin<br/>kerja berpengaruh<br/>secara parsial dan<br/>signifikan terhadap<br/>kinerja guru, dan<br/>motivasi ekstrinsik<br/>tidak berpengaruh<br/>secara parsial dan<br/>signifikan terhadap<br/>kinerja guru SMK<br/>Negeri 1 Grogol<br/>kabupaten Kediri.<br/>Lingkungan kerja fisik,<br/>disiplin kerja, dan<br/>motivasi ekstrinsik<br/>secara simultan<br/>berpengaruh signifikan<br/>terhadap kinerja guru<br/>SMK Negeri 1 Grogol<br/>Kabupaten Kediri.</p> |
|--|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|   |                                                                                                               |                                                                                                                                                  |                                                               |                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                                                                                                               |                                                                                                                                                  |                                                               | <p>yaitu</p> <p>lingkungan</p> <p>kerja fisik</p> <p>dan disiplin</p> <p>kerja.</p> <p>2. Lokasi</p> <p>penelitian</p> <p>yang</p> <p>berbeda</p>                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 2 | <p>Sinta</p> <p>Risyani,</p> <p>Agus Iwan</p> <p>Mulyanto,</p> <p>Teuku Fajar</p> <p>Shadiq</p> <p>(2021)</p> | <p>Analisa Pengaruh</p> <p>Kultur Sekolah,</p> <p>Motivasi</p> <p>Ekstrinsik,</p> <p>Komitmen Yang</p> <p>Berdampak Pada</p> <p>Kinerja Guru</p> | <p>Motivasi</p> <p>ekstrinsik,</p> <p>Kinerja</p> <p>guru</p> | <p>Persamaan :</p> <p>1. Terdapat 2 variabel independent yang sama yaitu motivasi ekstrinsik dan kinerja guru.</p> <p>2. Hasil analisis motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru</p> | <p>Berdasarkan analisis pengolahan data yang telah diuji dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel. Hasil uji t menyatakan bahwa Kultur Sekolah berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru, Motivasi Ekstrinsik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru dan Komitmen</p> |

|   |                                                        |                                                              |                                         |                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                                                        |                                                              |                                         | <p>sama-sama berpengaruh negatif dan tidak signifikan.</p> <p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat variabel independent yang berbeda yaitu kultur sekolah.</li> <li>2. Tempat penelitian yang berbeda.</li> </ol> | <p>berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil Uji F terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kultur Sekolah, Motivasi Ekstrinsik, dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru, hal ini dibuktikan bahwa <math>F_{hitung} &gt; F_{tabel}</math> (<math>17,600 &gt; 2,356</math>) dengan tingkat signifikansi <math>0,000 &lt; 0,05</math> yang berarti signifikan. Dengan demikian <math>H_{a4}</math> diterima dan <math>H_{o4}</math> ditolak</p> |
| 3 | Janet Potu, Vicktor P. K. Lengkong, Irvan Trang (2021) | PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP | Motivasi intrinsic, Motivasi ekstrinsik | <p>Persamaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat 2 variabel yang sama yaitu</li> </ol>                                                                                                                                     | <p>Hasil analisa yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh positif dan</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

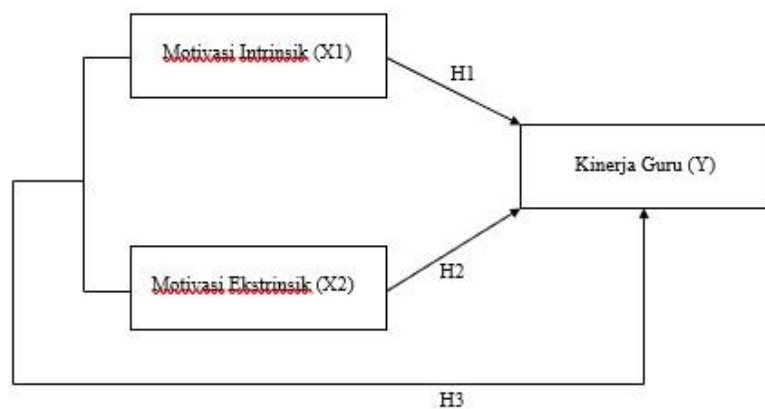
|   |                                     |                                                                                                 |              |                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                                     | KINERJA KARYAWAN<br>PADA PT. AIR<br>MANADO                                                      |              | <p>motivasi intrinsik dan ekstrinsik.</p> <p>2. Pada hasil analisis motivasi intrinsik secara parsial sama-sama berpengaruh.</p> <p>Perbedaan :</p> <p>1. Terdapat variabel yang berbeda yaitu kinerja karyawan.</p> <p>2. Tempat penelitian yang berbeda.</p> | <p>signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado dan secara parsial motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado.</p>                                                                             |
| 4 | <p>Leni Amalia Anggraeni (2021)</p> | <p>PENGARUH FAKTOR INTRINSIK DAN EKSTRINSIK DIMODERASI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU</p> | Kinerja guru | <p>Persamaan :</p> <p>1. Pada hasil analisis variabel intrinsik secara parsial sama-sama berpengaruh.</p> <p>Perbedaan :</p> <p>1. Tempat penelitian yang berbeda.</p>                                                                                         | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Faktor intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (2) Faktor ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan (3) Faktor intrinsik dan ekstrinsik dimoderasi motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.</p> |

|   |                                                |                                                                                    |                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5 | <p>Petrina Gabriella, Hendy Tannady (2019)</p> | <p>PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMAN 8 BEKASI</p> | <p>Motivasi, Kinerja guru</p> | <p>Persamaan :<br/>           1. Terdapat 2 variabel independent yang sama.<br/><br/>           Perbedaan :<br/>           1. Tempat penelitian yang berbeda.<br/>           2. Membahas variabel yang berbeda yaitu disiplin kerja<br/><br/>           3. Hasil penelitian variabel yang berbeda.</p> | <p>Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. Hasil analisis uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar <math>40,07 &gt; 3,47</math> dengan probabilitas sebesar <math>0,00 &lt; 0,05</math> berarti motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. Hasil R Square didapatkan sebesar 0.51 atau 51% yang berarti variabilitas variabel independen sebesar 51% sedangkan sisanya (49%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ikut terobservasi. Dan hasil dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan</p> |
|---|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|   |                                         |                                                                |                        |                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                                         |                                                                |                        |                                                                                                                                            | signifikan terhadap kinerja guru dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.                                                                                                                                                            |
| 6 | Sri Aisyah Yope, Aam Azatil Isma (2022) | PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 3 SINJAI | Motivasi, Kinerja guru | <p>Persamaan :</p> <p>1. Terdapat variabel independent yang sama.</p> <p>2</p> <p>Perbedaan :</p> <p>1. Hasil penelitian yang berbeda.</p> | Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis deskriptif motivasi kerja dan kinerja guru menghasilkan persentase nilai sangat tinggi dengan hasil analisis data penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Sinjai. |

### 2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah suatu penjelasan yang berfungsi untuk memaparkan serta menyusun semua gejala yang sudah ada di dalam suatu penelitian untuk diselesaikan yang sesuai dengan kriteria yang telah dibuat sebelumnya. Kerangka berpikir dalam penelitian ini menggunakan variabel motivasi intrinstik, motivasi ekstrinstik, dan kinerja guru dalam kerangka pemikiran berikut ini :



Gambar II.1 Kerangka Pemikiran

## 2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019;63) Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya keterkaitan motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja guru. Berdasarkan kerangka teori maka dapat diambil suatu hipotesis penelitian yang dapat digunakan sebagai dasar dilakukannya penelitian yaitu :

### Hipotesis 1

Ho1: Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 76 Jakarta.

Ha1: Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 76 Jakarta

### Hipotesis 2

Ho2: Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 76 Jakarta.

Ha2: Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 76 Jakarta.

### Hipotesis 3

Ho3: Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 76 Jakarta.

Ha3: Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 76 Jakarta.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian bertujuan untuk memberi pegangan yang jelas dan terstruktur kepada peneliti dalam melakukan penelitiannya. Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode kuesioner. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah guru SMA Negeri 76 Jakarta yang berjumlah 31 0rang. Teknik pengambilan data adalah non probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Variabel independent yang digunakan dalam penelitan ini adalah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan. Data dianalisis menggunakan beberapa uji dan data disajikan dalam bentuk tabel dan teks.

#### **3.2 Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **a. Populasi Penelitian**

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian mengambil kesimpulan (Sugiyono,2019:80) Populasi pada penelitian ini adalah guru yang mengajar di SMA Negeri 76 Jakarta.

##### **b. Sampel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar dan peneliti tidak memiliki dana, tenaga, atau waktu yang cukup untuk mempelajari

semua aspeknya, maka sampel yang diambil dari populasi itu dapat digunakan. Dengan demikian, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif atau mewakili.

Dalam penelitian ini populasi dan sampel yang diambil adalah seluruh guru SMA Negeri 76 Jakarta yang berjumlah sebanyak 31 orang dengan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

### **3.3 Definisi Operasional Variabel**

Variabel adalah fitur, sifat, atau nilai seseorang dari objek atau kegiatan yang mengalami variasi tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan tentangnya. Penjabaran dari variabel penelitian, dimensi, dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut disebut "operasionalisasi variabel". Studi ini memiliki variabel independen dan dependen. Menurut (Sugiyono, 2019: 69) variabel independent (bebas), adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sementara itu, variabel dependent (terikat) adalah merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel independent (bebas).

Definisi operasional variabel disusun sesuai dengan hubungan antara variabel independen yang terdiri dari motivasi intrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) dengan variabel dependen kinerja karyawan (Y). Variabel yang diukur dalam penelitian ini akan dijabarkan ke dalam beberapa indikator yang masing-masing mempunyai sub indikator. Sub indikator tersebut dijadikan sebagai acuan

Menyusun item-item instrument yang berupa pernyataan dalam kuisioner. Indikator-indikator yang digunakan untuk penyusunan kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III.1 Indikator Penyusunan Kuesioner

| No. | Variabel Penelitian | Definisi Variabel                                                                                                                                                        | Indikator Variabel                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | Motivasi Intrinsik  | Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional | Indikator yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah: Achievement (Keberhasilan), Recognition (Pengakuan), Work it self (Pekerjaan itu sendiri), Responsibility (Tanggung jawab), Advencement (Pengembangan).                                                    |
| 2.  | Motivasi Ekstrinsik | Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang                                     | Indikator yang tergolong sebagai motivasi ekstrinsik antara lain ialah berikut: Policy and administration (Kebijakan dan administrasi), Quality supervisor (Kualitas Supervisi), Interpersonal relation (Hubungan Antar Pribadi), Working condition (Kondisi kerja), Wages (Gaji). |

|    |              |                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |              | yang dikenal dengan teori hygiene factor.                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 3. | Kinerja Guru | kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator | (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran,<br>(2) kemampuan melaksanakan pembelajaran,<br>(3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi,<br>(4) kemampuan melaksanakan penelitian hasil belajar,<br>(5) kemampuan melaksanakan pengayaan,<br>(6) kemampuan melaksanakan remedial. |

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu teknik kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner, dengan pertimbangan bahwa kuesioner dirasa lebih efisien dilakukan dan peneliti mengetahui pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan yang ditujukan oleh para guru di SMA Negeri 76 Jakarta dan mengacu pada Skala Likert. Menurut Sugiyono (2019:146) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social.

Tabel III.2 Skala Skor Kuesioner

| No. | Jawaban             | Kode | Nilai Skor |
|-----|---------------------|------|------------|
| 1   | Sangat Tidak Setuju | STS  | 1          |
| 2   | Tidak Setuju        | TS   | 2          |
| 3   | Setuju              | S    | 3          |
| 4   | Sangat Setuju       | SS   | 4          |

### 3.5 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019), analisis dimulai dari merumuskan atau menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan dan berlanjut hingga penulisan hasil penelitian yang ditentukan berdasarkan diperolehnya data yang relevan. Dalam penelitian ini, analisis data kuantitatif digunakan. Data yang diperoleh berasal dari kuesioner, suatu instrumen penelitian yang digunakan untuk pengumpulan data, yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden dan kemudian memastikan bahwa responden menjawab pertanyaan dengan benar. Untuk membuat data lebih sistematis, data ini disajikan dalam bentuk tabel. Dalam penelitian ini pengolahan data yang digunakan menggunakan software SPSS (Statistical Program for Social Sciences) Versi 27. Hal ini bertujuan agar dapat mengolah data dengan cepat dan tepat. Pernyataan-pernyataan dalam kuisisioner ini diuji dengan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

a. Uji Kualitas data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) Validitas adalah tingkat keakuratan antara data yang terjadi pada objek penelitian dan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Kriteria validitas taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) dengan menghitung nilai setiap soal, memiliki beberapa kriteria, yaitu:

a. Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  (uji dua sisi dengan sig 0.05) maka instrument atau pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total, hal tersebut dinyatakan valid.

b. Jika  $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$  (uji dua sisi dengan sig 0.05) maka instrumen atau pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total, hal tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah menguji validitas pernyataan-pernyataan yang sudah valid. Pengujian reliabilitas instrumen ini dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha, yaitu metode yang digunakan untuk menghitung reliabilitas suatu tes yang mengukur sikap atau perilaku. Kriteria pengujian keandalan:

1. Jika nilai Cronbach's Alpha  $\alpha > 0,60$  maka instrument memiliki realibilitas yang baik atau terpercaya.

2. Jika nilai Cronbach's Alpha  $\alpha < 0,60$  maka instrument yang diuji tersebut adalah tidak reliabel

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah distribusi variable terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal; model regresi yang baik memiliki distribusi normal atau hampir normal, sehingga layak diuji secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality KolmogorivSmirnov dalam SPSS. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significant), yaitu:

- Jika Probabilitas  $> 0.05$  maka distribusi dari populasi adalah normal.
- Jika Probabilitas  $< 0.05$  maka populasi tidak berdistribusi secara normal

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pengamatan ini dapat dilakukan dengan cara uji Glejser. Uji Glejser adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residual. Dasar pengambilan keputusan dengan uji glejser adalah:

1. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data terjadi heteroskedastisitas

### 3. Uji Multikolienaritas

Multikorlinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel independen saling berkorelasi tinggi. Jika terdapat korelasi yang sempurna diantara sesama variabel independen ini sama dengan satu, maka konsekuensinya adalah: a. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak stabil b. Nilai standar error setiap koefisiensi regresi menjadi tidak terhingga Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen, maka koefisien-koefisien regresi semakin besar kesalahannya, dari standar errornya yang semakin besar pula.

Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikorlinieritas adalah dengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF).

$$VIF = \frac{1}{1 - Ri^2}$$

$Ri^2$  adalah koefisien determinasi yang diperoleh dengan meregresikan salah satu variabel bebas  $X_1$  terhadap variabel bebas lainnya. Jika nilai VIF kurang atau sama dengan 10 maka diantara variabel independen tidak terdapat multikorlinieritas.

### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen). Dalam Penelitian ini alat statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dikarenakan terdapat lebih dari satu variabel bebas yang mempengaruhi

variabel terikat. Adapun persamaan dalam analisis regresi linear berganda adalah :

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

Keterangan :

Y : Kinerja Guru

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1$ : Koefisien regresi X1

$\beta$ : Koefisien regresi X2

$\beta$ : Koefisien regresi X3

X1 : Motivasi intrinsik

X2 : Motivasi ekstrinsik

e : eror

c. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Untuk menentukan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan independen secara individual terhadap variasi variabel dependen, uji t digunakan. Untuk mengetahui apakah hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak maka akan dilakukan statistik uji t dengan tingkat signifikansi

0,05. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika  $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$  atau nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak. Ini berarti menyatakan bahwa variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara individual terhadap variabel dependen.

2. Jika  $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$  atau nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Ini berarti menyatakan bahwa variabel

independen mempunyai pengaruh yang signifikan secara individual terhadap variabel dependen.

Rumus yang digunakan untuk menentukan Ttabel adalah  $t(a/2 ; n-k-1)$

Keterangan :

$n$  = Sampel

$k$  = Jumlah Variabel

$a = 0,05$  = tingkat kepercayaan = 95%

## 2. Uji f (Simultan)

Pada dasarnya, uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas dalam model mempengaruhi variabel terikat secara bersama-sama. untuk menentukan apakah hipotesis harus diterima atau tidak, maka akan dilakukan statistik uji F dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05. Berikut adalah dasar pengambilan keputusan uji “F” dari pengujian hipotesis :

1. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai p-value F-statistik  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya variabel independent secara bersama-sama mempengaruhi variabel-variabel dependen.

2. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai p-value F-statistik  $> 0.05$  maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima yang artinya variabel independent secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel-variabel dependen.

Rumus yang digunakan untuk menentukan Ftabel adalah  $f(k ; n-k)$

Keterangan :

$n$  = Sampel

$k$  = Jumlah Variabel

$a = 0,05$  = tingkat kepercayaan = 95%

d. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel amat terbatas karena  $R^2$  memiliki kelemahan, yaitu terdapat bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambah satu variabel maka  $R^2$  akan meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, maka dalam penelitian ini menggunakan adjusted  $R^2$ .



## BAB IV

### PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

Karakteristik Responden dalam penelitian ini menjelaskan tentang profil responden bapak dan ibu guru dari SMA Negeri 76 Jakarta. Karakteristik responden terdiri dari usia, jenis kelamin, Tingkat Pendidikan, dan masa kerja.

##### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV.1 Karakteristik Usia Responden

| Keterangan    | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| 26 - 35 tahun | 10     | 32,26%     |
| 36 - 45 tahun | 7      | 22,58%     |
| 46 – 55 tahun | 6      | 19,35%     |
| >56 tahun     | 8      | 25,81%     |
| Jumlah        | 31     | 100%       |

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia responden yaitu, dengan usia 26-35 tahun memiliki frekuensi 10 orang, dengan usia 36-45 tahun memiliki frekuensi 7 orang, dengan usia 46-55 tahun memiliki frekuensi 6 orang, dan lebih dari 56 tahun memiliki frekuensi 8 orang, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 31 orang guru pada SMA Negeri 76 Jakarta.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.2 Karakteristik Jenis Kelamin

| Keterangan | Jumlah | Persentase |
|------------|--------|------------|
| Perempuan  | 21     | 67,74%     |
| Laki-laki  | 10     | 32,26%     |
| Jumlah     | 31     | 100%       |

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh responden jenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 21 orang, dan karakteristik responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 10 orang, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian yaitu sebanyak 31 orang guru pada SMA Negeri 76 Jakarta

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel IV.3 Karakteristik Tingkat Pendidikan

| Keterangan | Jumlah | Persentase |
|------------|--------|------------|
| S1         | 24     | 77,4%      |
| S2         | 7      | 22,6%      |
| Jumlah     | 31     | 100%       |

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan Tingkat pendidikan dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan Tingkat Pendidikan S1 yaitu sebanyak 24 orang, dan karakteristik responden dengan Tingkat Pendidikan S2 yaitu sebanyak 7 orang, dari total keseluruhan responden

yang menjadi sampel dalam penelitian yaitu sebanyak 31 orang guru pada SMA Negeri 76 Jakarta.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Tabel IV.4 Karakteristik Masa Kerja

| Keterangan    | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| 1 – 5 tahun   | 13     | 41,9%      |
| 6 – 10 tahun  | 1      | 3,2%       |
| 11 – 15 tahun | 5      | 16,1%      |
| > 15 tahun    | 12     | 38,7%      |
| Jumlah        | 31     | 100%       |

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja yaitu, dengan rentang masa kerja 1-5 tahun memiliki frekuensi 13 orang, dengan rentang masa kerja 6-10 tahun memiliki frekuensi 1 orang, dengan rentang masa kerja 11-15 tahun memiliki frekuensi 5 orang, dan lebih dari 15 tahun memiliki frekuensi 12 orang, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 31 orang guru pada SMA Negeri 76 Jakarta.

## 4.2 Deskripsi Data Penelitian

### a. Variabel Motivasi Intrinsik (X1)

Tabel IV.5 Uji Frekuensi Data Kuesioner Variabel Motivasi Intrinsik (X)

| Statistics             |         |        |
|------------------------|---------|--------|
| Motivasi Intrinsik     |         |        |
| N                      | Valid   | 31     |
|                        | Missing | 0      |
| Mean                   |         | 33.77  |
| Median                 |         | 34.00  |
| Std. Deviation         |         | 3.232  |
| Variance               |         | 10.447 |
| Skewness               |         | .331   |
| Std. Error of Skewness |         | .421   |
| Kurtosis               |         | -1.007 |
| Std. Error of Kurtosis |         | .821   |
| Range                  |         | 11     |
| Minimum                |         | 29     |
| Maximum                |         | 40     |
| Sum                    |         | 1047   |

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas memberikan informasi tentang N atau jumlah data yang valid adalah 31 responden dengan data yang hilang (Missing) adalah 0 yang berarti semua data diproses ke SPSS. Mean adalah nilai rata-rata pada jumlah jawaban responden sebanyak 33,77, Median atau titik Tengah bernilai 34,00. Std.Deviation atau standar deviasi bernilai 3,232. Dengan variance atau variasi data sebanyak 10,447. Hasil tabel diatas menunjukkan nilai Skewness dan Kurtosis masing-masing yaitu 0,331 dan -1,007, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai data hasil jawaban berdistribusi dengan normal.

Tabel IV.6 Uji Frekuensi Data Kuesioner Variabel Motivasi Intrinsik (X1)

| Motivasi Intrinsik |       |           |         |               |                    |
|--------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|                    |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid              | 29    | 1         | 3.2     | 3.2           | 3.2                |
|                    | 30    | 6         | 19.4    | 19.4          | 22.6               |
|                    | 31    | 3         | 9.7     | 9.7           | 32.3               |
|                    | 32    | 3         | 9.7     | 9.7           | 41.9               |
|                    | 33    | 1         | 3.2     | 3.2           | 45.2               |
|                    | 34    | 5         | 16.1    | 16.1          | 61.3               |
|                    | 35    | 2         | 6.5     | 6.5           | 67.7               |
|                    | 36    | 4         | 12.9    | 12.9          | 80.6               |
|                    | 37    | 1         | 3.2     | 3.2           | 83.9               |
|                    | 38    | 1         | 3.2     | 3.2           | 87.1               |
|                    | 39    | 3         | 9.7     | 9.7           | 96.8               |
|                    | 40    | 1         | 3.2     | 3.2           | 100.0              |
|                    | Total | 31        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden yang menjawab kuesioner angket dengan jumlah 29 ada sebanyak 1 orang atau 3,2%, dengan jumlah 30 ada sebanyak 6 orang atau 19,4%, dengan jumlah 31 ada sebanyak 3 orang atau 9,7%, dengan jumlah 32 ada sebanyak 3 orang atau 9,7%, dengan jumlah 33 ada sebanyak 1 orang atau 3,2%, dengan jumlah 34 ada sebanyak 5 orang atau 16,1%, dengan jumlah 35 ada sebanyak 2 orang atau 6,5%, dengan jumlah 36 ada sebanyak 4 orang atau 12,9%, dengan jumlah 37 ada sebanyak 1 orang atau 3,2%, dengan jumlah 38 ada sebanyak 1 orang atau 3,2%, dengan jumlah 39 ada sebanyak 3 orang atau 9,7%, dan dengan jumlah 40 ada sebanyak 1 orang atau 3,2%. Dengan nilai cumulative percent 100%, nilai ini diambil dari penjumlahan seluruh frekuensi pada tabel di atas.

## b. Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2)

Tabel IV.7 Uji Frekuensi Data Kuesioner Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2)

| Statistics             |         |        |
|------------------------|---------|--------|
| Motivasi Ekstrinsik    |         |        |
| N                      | Valid   | 31     |
|                        | Missing | 0      |
| Mean                   |         | 30.84  |
| Std. Error of Mean     |         | .693   |
| Median                 |         | 30.00  |
| Std. Deviation         |         | 3.857  |
| Variance               |         | 14.873 |
| Skewness               |         | .694   |
| Std. Error of Skewness |         | .421   |
| Kurtosis               |         | -.099  |
| Std. Error of Kurtosis |         | .821   |
| Range                  |         | 15     |
| Minimum                |         | 25     |
| Maximum                |         | 40     |
| Sum                    |         | 956    |

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas memberikan informasi tentang N atau jumlah data yang valid adalah 31 responden dengan data yang hilang (Missing) adalah 0 yang berarti semua data diproses ke SPSS. Mean adalah nilai rata-rata pada jumlah jawaban responden sebanyak 30,84, Median atau titik Tengah bernilai 30,00. Std.Deviation atau standar deviasi bernilai 3,857. Dengan variance atau variasi data sebanyak 14,873. Hasil tabel diatas menunjukkan nilai Skewness dan Kurtosis masing-masing yaitu 0,694 dan -0,099, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai data hasil jawaban berdistribusi dengan normal.

Tabel IV.8 Frekuensi Data Kuesioner Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2)

| Motivasi Ekstrinsik |       |           |         |               |                    |
|---------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|                     |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid               | 25    | 1         | 3.2     | 3.2           | 3.2                |
|                     | 26    | 2         | 6.5     | 6.5           | 9.7                |
|                     | 27    | 4         | 12.9    | 12.9          | 22.6               |
|                     | 28    | 2         | 6.5     | 6.5           | 29.0               |
|                     | 29    | 6         | 19.4    | 19.4          | 48.4               |
|                     | 30    | 1         | 3.2     | 3.2           | 51.6               |
|                     | 31    | 3         | 9.7     | 9.7           | 61.3               |
|                     | 32    | 2         | 6.5     | 6.5           | 67.7               |
|                     | 33    | 3         | 9.7     | 9.7           | 77.4               |
|                     | 34    | 2         | 6.5     | 6.5           | 83.9               |
|                     | 35    | 1         | 3.2     | 3.2           | 87.1               |
|                     | 36    | 1         | 3.2     | 3.2           | 90.3               |
|                     | 37    | 1         | 3.2     | 3.2           | 93.5               |
|                     | 39    | 1         | 3.2     | 3.2           | 96.8               |
|                     | 40    | 1         | 3.2     | 3.2           | 100.0              |
|                     | Total | 31        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden yang menjawab kuesioner angket dengan jumlah 25 ada sebanyak 1 orang atau 3,2%, dengan jumlah 26 ada sebanyak 2 orang atau 6,5%, dengan jumlah 27 ada sebanyak 4 orang atau 12,9%, dengan jumlah 28 ada sebanyak 2 orang atau 6,5%, dengan jumlah 29 ada sebanyak 6 orang atau 19,4%, dengan jumlah 30 ada sebanyak 1 orang atau 3,2%, dengan jumlah 31 ada sebanyak 3 orang atau 9,7%, dengan jumlah 32 ada sebanyak 2 orang atau 6,5%, dengan jumlah 33 ada sebanyak 3 orang atau 9,7%, dengan jumlah 34 ada sebanyak 2 orang atau 6,5%, dengan jumlah 35 ada sebanyak 1 orang atau 3,2%, dengan jumlah 36 ada sebanyak 1 orang atau 3,2%, dengan jumlah 37 ada sebanyak 1 orang atau 3,2%, dengan jumlah 39 ada sebanyak 1 orang atau 3,2%, dan dengan jumlah 40 ada sebanyak 1 orang atau 3,2%. Dengan nilai cumulative percent 100%, nilai ini diambil dari penjumlahan seluruh frekuensi pada tabel di atas

## c. Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel IV.9 Uji Frekuensi Data Kuesioner Variabel Kinerja Guru (Y)

| Statistics             |         |        |
|------------------------|---------|--------|
| Kinerja Guru           |         |        |
| N                      | Valid   | 31     |
|                        | Missing | 0      |
| Mean                   |         | 34.48  |
| Std. Error of Mean     |         | .714   |
| Median                 |         | 35.00  |
| Std. Deviation         |         | 3.974  |
| Variance               |         | 15.791 |
| Skewness               |         | -.013  |
| Std. Error of Skewness |         | .421   |
| Kurtosis               |         | -1.630 |
| Std. Error of Kurtosis |         | .821   |
| Range                  |         | 11     |
| Minimum                |         | 29     |
| Maximum                |         | 40     |
| Sum                    |         | 1069   |

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas memberikan informasi tentang N atau jumlah data yang valid adalah 31 responden dengan data yang hilang (Missing) adalah 0 yang berarti semua data diproses ke SPSS. Mean adalah nilai rata-rata pada jumlah jawaban responden sebanyak 34,48, Median atau titik Tengah bernilai 35,00. Std.Deviation atau standar deviasi bernilai 3,974. Dengan variance atau variasi data sebanyak 15,791. Hasil tabel diatas menunjukkan nilai Skewness dan Kurtosis masing-masing yaitu -0,013 dan -1,630, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai data hasil jawaban berdistribusi dengan normal.

Tabel IV.10 Uji Frekuensi Data Kuesioner Variabel Kinerja Guru (Y)

### Kinerja Guru

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 29    | 3         | 9.7     | 9.7           | 9.7                |
|       | 30    | 5         | 16.1    | 16.1          | 25.8               |
|       | 31    | 2         | 6.5     | 6.5           | 32.3               |
|       | 32    | 4         | 12.9    | 12.9          | 45.2               |
|       | 34    | 1         | 3.2     | 3.2           | 48.4               |
|       | 35    | 1         | 3.2     | 3.2           | 51.6               |
|       | 36    | 1         | 3.2     | 3.2           | 54.8               |
|       | 37    | 5         | 16.1    | 16.1          | 71.0               |
|       | 38    | 3         | 9.7     | 9.7           | 80.6               |
|       | 39    | 2         | 6.5     | 6.5           | 87.1               |
|       | 40    | 4         | 12.9    | 12.9          | 100.0              |
|       | Total | 31        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden yang menjawab kuesioner angket dengan jumlah 29 ada sebanyak 3 orang atau 9,7%, dengan jumlah 30 ada sebanyak 5 orang atau 16,1%, dengan jumlah 31 ada sebanyak 2 orang atau 6,5%, dengan jumlah 32 ada sebanyak 4 orang atau 12,9%, dengan jumlah 34 ada sebanyak 1 orang atau 3,2%, dengan jumlah 35 ada sebanyak 1 orang atau 3,2%, dengan jumlah 36 ada sebanyak 1 orang atau 3,2%, dengan jumlah 37 ada sebanyak 5 orang atau 16,1%, dengan jumlah 38 ada sebanyak 3 orang atau 9,7%, dengan jumlah 39 ada sebanyak 2 orang atau 6,5%, dan dengan jumlah 40 ada sebanyak 4 orang atau 12,9%. Dengan nilai cumulative percent 100%, nilai ini diambil dari penjumlahan seluruh frekuensi pada tabel di atas.

### 4.3 Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

##### 1. Uji Validitas Motivasi Intrinsik (X1)

Tabel IV.11 Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik (X1)

| Item<br>Pernyataan | $r_{xy}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|--------------------|----------|-------------|------------|
| 1                  | 0,533    | 0.355       | Valid      |
| 2                  | 0,486    | 0.355       | Valid      |
| 3                  | 0,739    | 0.355       | Valid      |
| 4                  | 0,462    | 0.355       | Valid      |
| 5                  | 0,618    | 0.355       | Valid      |
| 6                  | 0,590    | 0.355       | Valid      |
| 7                  | 0,568    | 0.355       | Valid      |
| 8                  | 0,771    | 0.355       | Valid      |
| 9                  | 0,533    | 0.355       | Valid      |
| 10                 | 0,656    | 0.355       | Valid      |

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan pada table di atas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Motivasi Intrinsik (X1), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikansi lebih dari alpha (0,05), dan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,355), Dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi adalah sebesar 0,771 pada item pernyataan nomor 8 dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,462 pada item pernyataan nomor 4. Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-

faktor variabel Motivasi Intrinsik (X1), bahwa dari semua 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid.

## 2. Uji Validitas Motivasi Ekstrinsik (X2)

Tabel IV.12 Uji Validitas Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2)

| Item<br>Pernyataan | $r_{xy}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|--------------------|----------|-------------|------------|
| 1                  | 0,735    | 0.355       | Valid      |
| 2                  | 0,576    | 0.355       | Valid      |
| 3                  | 0,474    | 0.355       | Valid      |
| 4                  | 0,761    | 0.355       | Valid      |
| 5                  | 0,592    | 0.355       | Valid      |
| 6                  | 0,758    | 0.355       | Valid      |
| 7                  | 0,474    | 0.355       | Valid      |
| 8                  | 0,694    | 0.355       | Valid      |
| 9                  | 0,739    | 0.355       | Valid      |
| 10                 | 0,739    | 0.355       | Valid      |

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan pada table di atas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Motivasi Ekstrinik (X2), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari sluruh nilai signifikansi lebih dari alpha (0,05), dan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,355), Dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi adalah sebesar 0,761 pada item pernyataan nomor 4 dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,74 pada item pernyataan nomor 3 dan 7. Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan

dengan faktor-faktor variabel Motivasi Ekstrinsik (X2), bahwa dari semua 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid.

### 3. Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

Tabel IV.13 Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

| Item Pernyataan | $r_{xy}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|-----------------|----------|-------------|------------|
| 1               | 0,805    | 0.355       | Valid      |
| 2               | 0,759    | 0.355       | Valid      |
| 3               | 0,805    | 0.355       | Valid      |
| 4               | 0,715    | 0.355       | Valid      |
| 5               | 0,755    | 0.355       | Valid      |
| 6               | 0,904    | 0.355       | Valid      |
| 7               | 0,697    | 0.355       | Valid      |
| 8               | 0,783    | 0.355       | Valid      |
| 9               | 0,728    | 0.355       | Valid      |
| 10              | 0,689    | 0.355       | Valid      |

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan pada tabel di atas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Kinerja Guru (Y), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikansi lebih dari alpha (0,05), dan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,355), Dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi adalah sebesar 0,904 pada item pernyataan nomor 6 dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,689 pada item pernyataan nomor 10. Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-

faktor variabel Kinerja Guru (Y), bahwa dari semua 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel IV.14 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                 | Nilai Cronbach's Alpha | Keterangan |
|--------------------------|------------------------|------------|
| Motivasi Intrinsik (X1)  | 0,797                  | Reliabel   |
| Motivasi Ekstrinsik (X2) | 0,843                  | Reliabel   |
| Kinerja Guru (Y)         | 0,918                  | Reliabel   |

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan data pada table diatas adalah hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Motivasi Intrinsik (X1) sebesar 0,797, variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) sebesar 0,843, dan variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 0,918. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari keseluruhan pernyataan-pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas instrument.

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Tabel IV.15 Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test       |                |                         | Unstandardized Residual |
|------------------------------------------|----------------|-------------------------|-------------------------|
| N                                        |                |                         | 31                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>         | Mean           |                         | .0000000                |
|                                          | Std. Deviation |                         | 3.36380684              |
| Most Extreme Differences                 | Absolute       |                         | .148                    |
|                                          | Positive       |                         | .148                    |
|                                          | Negative       |                         | -.094                   |
| Test Statistic                           |                |                         | .148                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>      |                |                         | .084                    |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup> | Sig.           |                         | .078                    |
|                                          |                | 99% Confidence Interval |                         |
|                                          |                | Lower Bound             | .071                    |
|                                          |                | Upper Bound             | .085                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,084 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji normalitas Kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

## b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel IV.16 Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

| Coefficients <sup>a</sup> |                     |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant)          | 8.558                       | 3.455      |                           | 2.477  | .020 |
|                           | Motivasi Intrinsik  | -.283                       | .121       | -.493                     | -2.333 | .027 |
|                           | Motivasi Ekstrinsik | .122                        | .102       | .253                      | 1.198  | .241 |

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel motivasi intrinsik (X1) adalah 0,027. Sementara, nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel motivasi ekstrinsik adalah 0,241. Karena nilai signifikansi kedua variabel di atas lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji Glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

## c. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                     |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                           |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      | Collinearity Statistics |       |
| Model                     |                     | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)          | 12.014                      | 6.849      |                           | 1.754 | .090 |                         |       |
|                           | Motivasi Intrinsik  | .612                        | .240       | .498                      | 2.549 | .017 | .670                    | 1.493 |
|                           | Motivasi Ekstrinsik | .058                        | .201       | .056                      | .287  | .776 | .670                    | 1.493 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel output “Coefficients” pada bagian “Collinearity Statistics” diketahui nilai tolerance untuk variabel Motivasi Intrinsik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) adalah  $0,670 > 0,10$ . Sementara itu nilai VIF Variabel frekuensi

Motivasi Intrinsik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) adalah  $1,493 < 10$ . Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji Multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

d. Analisis regresi Berganda (perbaiki pada terjemah persamaan regresi)

Tabel IV.18 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                     |                             |            |                           |       |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
|                           |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |
| Model                     |                     | B                           | Std. Error | Beta                      | t     |
| 1                         | (Constant)          | 12.014                      | 6.849      |                           | 1.754 |
|                           | Motivasi Intrinsik  | .612                        | .240       | .498                      | 2.549 |
|                           | Motivasi Ekstrinsik | .058                        | .201       | .056                      | .287  |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan data diatas memberikan informasi tentang persamaan regresi dan ada tidaknya pengaruh variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara parsial terhadap variabel kinerja guru. Pada kolom B diperoleh nilai Constant (a) sebesar 12,014, sedangkan nilai koefisien regresi variabel X1 (Motivasi intrinsik) sebesar 0,612 dan variabel X2 (Motivasi Ekstrinsik) sebesar 0,058. Adapun rumus regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 12,014 + 0,612 + 0,058$$

Persamaan regresi tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut :

- a. Nilai koefisien konstanta (a) sebesar 12,014 menunjukan bahwa jika variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik adalah 0, maka nilai kinerja guru adalah 12,014.

- b. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi intrinsik (X1) bernilai positif sebesar 0,612 dapat diartikan bahwa jika disiplin kerja kerja meningkat satu satuan maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,612 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi ekstrinsik (X2) bernilai positif sebesar 0,058 dapat diartikan bahwa motivasi kerja meningkat 0,058 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.

#### 4.5 Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Tabel IV.19 Hasil Uji T

| Coefficients <sup>a</sup> |                     |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)          | 12.014                      | 6.849      |                           | 1.754 | .090 |
|                           | Motivasi Intrinsik  | .612                        | .240       | .498                      | 2.549 | .017 |
|                           | Motivasi Ekstrinsik | .058                        | .201       | .056                      | .287  | .776 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan pengujian hipotesis tersebut, maka didapatkan :

- a. Motivasi intrinsik (X1) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,549. Karena nilai  $t_{hitung}$  2,549 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,701, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh Motivasi Intrinsik (X1) terhadap Kinerja Guru (Y).
- b. Motivasi Ekstrinsik (X2) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi ekstrinsik adalah sebesar 0,287. Karena nilai  $t_{hitung}$  0,287 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1,701, maka

dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua ditolak. Artinya tidak ada pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).

Perhitungan t tabel =  $t(n - k - 1)$

$$= t(31 - 2 - 1)$$

$$= t(28)$$

$$= 1,701$$

b. Uji f

Tabel IV.20 Hasil Uji F

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |       |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1                  | Regression | 134.286        | 2  | 67.143      | 5.538 | .009 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 339.456        | 28 | 12.123      |       |                   |
|                    | Total      | 473.742        | 30 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 5,538. Karena nilai F hitung  $5,538 > F \text{ tabel } 3,33$ , maka sebagaimana dasar pengambilan Keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Motivasi Intrinsik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y).

Perhitungan F tabel =  $f(n - k)$

$$= f(31 - 2)$$

$$= f(29)$$

$$= 3,33$$

#### 4.6 Uji Koefisien Determinasi

##### a. Uji Koefisien determinasi Parsial

##### 1. Motivasi Intrinsik (X1) terhadap Kinerja Guru(Y)

Tabel IV.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X1 terhadap Y

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .530 <sup>a</sup> | .281     | .257              | 3.426                      |

a. Predictors: (Constant), Motivasi intrinsik

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,281 atau 28,1%. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa besarnya variasi variabel independent dalam mempengaruhi model persamaan regresi adalah sebesar 28,1% dan sisanya sebesar 71,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

##### 2. Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Kinerja Gruru (Y)

Tabel IV.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X2 terhadap Y

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .342 <sup>a</sup> | .117     | .087              | 3.797                      |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,117 atau 11,7%. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa besarnya variasi variabel independent dalam mempengaruhi model persamaan regresi adalah sebesar 11,7% dan sisanya sebesar 88,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

b. Uji Koefisien determinasi Simultan

Tabel IV.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

| <b>Model Summary<sup>b</sup></b> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                            | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                | .532 <sup>a</sup> | .283     | .232              | 3.482                      |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,283. Nilai R Square 0,283 berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau “R”, yaitu  $0,532 \times 0,532 = 0,283$ . Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,283 atau sama dengan 28,3%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel motivasi intrinsik (X1) dan variabel motivasi ekstrinsik (X2) secara simultan (Bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) sebesar 28,3%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 28,3\% = 71,7\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi atau variabel yang tidak diteliti.

#### 4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 31 responden dapat dilihat berdasarkan uji t nilai dari variabel motivasi intrinsik (X1) 2,549 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{\text{tabel}}$  1,701, maka motivasi intrinsik (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). sehingga hipotesis (H1) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel motivasi intrinsic secara parsial terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 76 jakarta diterima..

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Petrina Gabriella dan Hendy Tannady (2019), menyatakan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi.

b. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Guru

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 31 responden dapat dilihat berdasarkan uji t nilai dari variabel motivasi intrinsik ( $X_1$ ) 0,287 lebih kecil dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  1,701, maka motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). sehingga hipotesis ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel motivasi ekstrinsik secara parsial terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 76 Jakarta ditolak..

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Endah Kurniawati dan Miftahul Majid (2022), menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Grogol Kabupaten Kediri.

c. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Guru

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 31 responden dapat dilihat berdasarkan uji f nilai dari variabel motivasi intrinsik ( $X_1$ ) dan variabel motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) 5,538 lebih besar dibandingkan dengan  $f_{tabel}$  3,33, maka motivasi intrinsik ( $X_1$ ) dan motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Sehingga hipotesis ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 76 Jakarta.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Magdalena Linda Putri kartikasari (2021), menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Yayasan Yohannes Gabriel Sub Perwakilan Ponorogo.

#### 4.8 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 76 Jakarta, peneliti menemukan bahwa semakin seseorang memiliki motivasi yang tinggi baik dari faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik maka kecenderungan kinerjanya yang baik akan timbul. Dengan demikian terdapat implikasi antar variabel yaitu sebagai berikut :

1. Dilihat secara parsial motivasi intrinsik (X1) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,549. Karena nilai  $t_{hitung}$  2,549 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,701, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh Motivasi Intrinsik (X1) terhadap Kinerja Guru (Y).
2. Dilihat secara parsial motivasi ekstrinsik (X2) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi ekstrinsik adalah sebesar 0,287. Karena nilai  $t_{hitung}$  0,287 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1,701, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua ditolak. Artinya tidak ada pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).
3. Dari hasil penelitian yang diperoleh data bahwa secara bersama-sama (simultan), diketahui nilai F hitung adalah sebesar 5,538. Karena nilai F hitung 5,538 lebih besar dari F tabel 3,33, maka sebagaimana dasar pengambilan Keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Motivasi Intrinsik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y).

#### 4.9 Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan penelitian yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Keterbatasan Tempat Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan hanya terbatas pada satu tempat, yaitu SMA Negeri 76 Jakarta untuk dijadikan tempat penelitian. Apabila penelitian dilakukan ditempat lain yang berbeda, mungkin hasilnya terdapat sedikit perbedaan, tetapi kemungkinan tidak jauh menyimpang dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

2. Keterbatasan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama pembuatan skripsi. Waktu yang sangat singkat ini termasuk sebagai salah satu faktor yang mempersempit ruang gerak penelitian, sehingga dapat berpengaruh terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan.

3. Keterbatasan Responden Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan terbatas pada jumlah responden, yaitu hanya berjumlah 31 orang guru pada SMA Negeri 76 Jakarta. Apabila penelitian dilakukan di tempat yang mempunyai lebih banyak responden, hasil penelitian akan lebih berpengaruh

## BAB V

### PENUTUP

#### 5. 1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi intrinsik ( $X_1$ ) dan motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) pada SMA Negeri 76 Jakarta, maka dapat diambil Kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi intrinsik ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) pada SMA Negeri 76 Jakarta. Hal ini dibuktikan dari nilai  $t_{hitung} 2,549$  lebih besar dari  $t_{tabel} 1,701$ , maka motivasi intrinsik ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). sehingga hipotesis ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel motivasi intrinsik secara parsial terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 76 Jakarta diterima.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) pada SMA Negeri 76 Jakarta. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi 0,287 lebih kecil dari  $t_{tabel} 1,701$ , maka motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). sehingga hipotesis ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel motivasi ekstrinsik secara parsial terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 76 Jakarta ditolak.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi intrinsik ( $X_1$ ) dan motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) pada SMA Negeri 76 Jakarta. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 5,538 lebih besar dari  $f_{tabel} 3,33$ , maka motivasi intrinsik ( $X_1$ ) dan motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Sehingga hipotesis ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel motivasi intrinsik dan

motivasi ekstrinsik secara simultan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 76 jakarta.

## 5. 2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian tentang pengaruh motivasi intrinsik ( $X_1$ ) dan motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) pada SMA Negeri 76 Jakarta, maka saran-saran oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi Sekolah, motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang dimiliki oleh masing-masing guru berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, perlu diperhatikan lagi faktor yang mempengaruhi motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik agar hasil yang diinginkan akan tercapai secara maksimal. Namun motivasi intrinsik yang paling dominan, karena motivasi dari dalam atau diri sendiri merupakan motivasi yang paling kuat.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru selain dari faktor yang ada dalam penelitian ini. Penelitian ini juga dapat dikaji lebih lanjut dengan memperluas sampel penelitian, dengan demikian hasil yang dihasilkan akan lebih bervariasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- 'Firmansyah, D., 'Riadi, F., 'Adinata, U. W. S., & 'Suherman, A. R. (2022). PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA GURU (STUDI KASUS PADA SALAH SATU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KOTA BANDUNG). *Majalah Bisnis & IPTEK*, 15(2).
- 'Petrina, G., & 'Hendy, T. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 2(1), 121–124.
- 'Potu, J., 'Lengkong, V. P. K., & 'Trang, I. (2021). PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AIR MANADO. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 387–394.
- 'Rasam, F., 'Sari, A. I. C., & 'Karlina, E. (2019). PERAN KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMA JAKARTA SELATAN. *Research and Development Journal of Education*, 6(1), 41–52.
- Aisyah, S., & Isma, A. A. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 3 SINJAI. *Jurnal Ilmiah Administrasita*, 13(2), 73–82. <https://doi.org/10.47030/administrasita.v13i2.449>
- Anggraeni, L. A. (2021). Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik Dimoderasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *MANAJERIAL*, 8(02), 118. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v8i02.2324>
- Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 160–164. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.16>

- ARIANTI, A. (2019). PERANAN GURU DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI BELAJAR SISWA. *DIDAKTIKA : Jurnal Kependidikan*, 12(2), 117–134.  
<https://doi.org/10.30863/didaktika.v12i2.181>
- Asterina, F., dan Sukoco. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 12
- Chasanah, L., Toharudin, M., & Tri Setiyoko, D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Terhadap Pengelolaan Kelas di SDN Siwungkuk 01 Wanasari Brebes. *Jurnal Ilmiah KONTEKSTUAL*, 1(01), 33–38. <https://doi.org/10.46772/kontekstual.v1i01.56>
- Dewi, I., & Suryana, D. (2020). Analisis Evaluasi Kinerja Pendidik Pendidikan Anak Usia Dini di PAUD Al Azhar Bukittinggi. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), 1051. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i2.465>
- Endah, K., & Miftahul, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja guru SMK Negeri 1 Grogol Kabupaten Kediri. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 269–282.
- Fatimah, T., Sitepu, Y. M. R., Agustina, A., Hasni, M., & Nasution, N. A. (2023). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DAN MENGHAMBAT KINERJA GURU (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 1 Medan). *MUDABBIR Journal Reserch and Education Studies*, 2(2), 55–65.  
<https://doi.org/10.56832/mudabbir.v2i2.244>
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hoerudin, C. W. (2022). Meningkatkan Kinerja Guru Bahasa Indonesia Dalam Melaksanakan Pelajaran Bahasa Indonesia yang Bermutu. *Jurnal Ilmu Pendidikan (ILPEN)*, 1(2), 62–72.

- Indonesia, P. R. (2005). Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan. Lembaran Negara RI Tahun.
- Joen, S., Purnamawati, P., & Amiruddin, A. (2022). Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru.
- Marphudok, M., Lian, B., & Fitria, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Muara Padang. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 9(1), 167–178.  
<https://doi.org/10.19109/intelektualita.v9i1.5647>
- Mujahid, M., & Nugraha, P. H. (2020). PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CATATAN SIPIL KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG. *JURNAL MANAJEMEN & ORGANISASI REVIEW (MANOR)*, 2(2), 114–121.  
<https://doi.org/10.47354/mjo.v2i2.245>
- Mustafa, P. S., Gusdiyanto, H., Victoria, A., Masgumelar, N. K., & Nurika Dyah Lestariningsih. (2024). METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN PENELITIAN TINDAKAN KELAS DALAM PENDIDIKAN OLAHRAGA. *Insight Mediatama*. Retrieved from <https://repository.insightmediatama.co.id/books/article/view/21>
- Mustika, Z., & Syamsuddin, N. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI DI BANDA ACEH. *PIONIR: JURNAL PENDIDIKAN*, 11(2). <https://doi.org/10.22373/pjp.v11i2.13508>
- Nurfadilah, I., & Farihah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105–128. <https://doi.org/10.35719/jieman.v3i1.70>

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru

Ramadhani, A. N. R. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN KERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN PENAJAM PASER UTARA. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 6(4), 332–342.

<https://doi.org/10.37504/map.v6i4.573>

Risyani, S., Mulyanto, A. I., & Shadiq, T. fajar. (2021). Analisa Pengaruh Kultur Sekolah, Motivasi Ekstrinsik, Komitmen Yang Berdampak Pada Kinerja Guru. *JURNAL PEMANDHU*, 2(3).

Rozzaqiyah, H., Suryaman, M., Fitriani, R., & Nugraha, B. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UKM Tahu Sehat Cikampek. *Journal Industrial Servicess*, 6(2), 85. <https://doi.org/10.36055/62001>

Sekaryanti, A., Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Divisi Operasional Di TVIP Lenteng Agung Dibawah bimbingan, P. P., & Astuti, T. S. (2023).

Septiawan, B., Masrunik, E., dan Rizal, M. (2020). Motivasi Kerja dan Generasi Z: (Teori dan Penerapan). Blitar: Zaida Digital Publishing.

Sugiyono penulis. (2019). Metode penelitian dan pengembangan (research and development/R&D) / penulis, Prof. Dr. Sugiyono. Bandung : Alfabeta.

Syarnubi, S. (2019). GURU YANG BERMORAL DALAM KONTEKS SOSIAL, BUDAYA, EKONOMI, HUKUM DAN AGAMA (Kajian Terhadap UU No 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen). *Jurnal PAI Raden Fatah*, 1(1), 21–40

Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan.

*Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127.

<https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276>

Ulifah, M., & Mahfudiyanto. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Astra Infra Solution Mojokerto. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(3), 299–312.

<https://doi.org/10.33752/bima.v3i3.5489>

Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional

Undang-undang Republik Indonesia no 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (Yogyakarta:

Pustaka Pelajar. 2009), hal. 11



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### I. Biodata Mahasiswa

NIM : 64201333  
Nama Lengkap : Anisa Islamay Hidayati  
Tempat/ Tanggal Lahir : Bekasi, 01 Agustus 2002  
Alamat Lengkap : Jln. Setia Mekar Kp. Bulu RT003/RW002 No. 7 Desa  
Setia Mekar Kec. Tambun Selatan Kab. Bekasi 17519

### II. Pendidikan

#### a. Formal

1. SDIT Menara Kuwait Pusdiklat Dewan Dakwah, lulus tahun 2014
2. SMP Negeri 8 Tambun Selatan, lulus tahun 2017
3. SMA Negeri 2 Tambun Utara, lulus tahun 2020
4. Universitas Bina Sarana Informatika, lulus tahun 2024

### III. Riwayat Pengalaman berorganisasi / Pekerjaan

1. Bertanggung jawab dalam manajemen dan bisnis toko milik keluarga
2. Bertanggung jawab dalam proses administrasi dan kegiatan operasional terhadap bisnis kontrakan dan ruko milik keluarga
3. PT. Generasi Timur Gemilang (Internship Admin) 2023



Bekasi, 1 July 2024

Anisa Islamay Hidayati

## SURAT KETERANGAN PKL/RISET



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA  
DINAS PENDIDIKAN

### SMA NEGERI 76 JAKARTA

Jalan Tipar Cakung, Jakarta Timur 13910, Tlp. 4602500 Fax. 468353339  
Email : [sman\\_negeri76\\_jkt@yahoo.co.id](mailto:sman_negeri76_jkt@yahoo.co.id); [sma.negeri76.jkt@gmail.com](mailto:sma.negeri76.jkt@gmail.com)  
Web Site: [www.sman76.sch.id](http://www.sman76.sch.id)

### SURAT KETERANGAN

Nomor : *569* / -1.851.622

Yang bertanda tangan di bawah ini :

|                   |                                 |
|-------------------|---------------------------------|
| Nama              | : YAYUK SEPTI BUDI RAHAYU, M.Pd |
| Pangkat/ Golongan | : Pembina / IV a                |
| NIP               | : 196909271997022001/164682     |
| Jabatan           | : Kepala Sekolah                |
| Unit Kerja        | : SMA Negeri 76 Jakarta         |

Dengan ini menerangkan bahwa:

|                       |                                                               |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------|
| Nama Lengkap          | : ANISA ISLAMAY HIDAYATI                                      |
| Nomor Induk Mahasiswa | : 64201333                                                    |
| Tempat/Tgl. Lahir     | : Bekasi, 01 Agustus 2002                                     |
| Alamat                | : Jl. Tipar Caung, Cakung Barat, Kec. Cakung<br>Jakarta Timur |
| Program Studi         | : Strata Satu ( S1 )                                          |
| Jurusan               | : Manajemen                                                   |
| Semester              | : 8 Genap Tahun Akademik 2024/2025                            |

Telah melaksanakan Riset di SMA Negeri 76 Jakarta pada tanggal 22 Mei 2024 s.d 03 Juni 2024.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Jakarta, 06 Juni 2024

Kepala SMA Negeri 76 Jakarta

YAYUK SEPTI BUDI RAHAYU, M.Pd  
NIP. 196909271997022001/16468

## BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME

Skripsi\_Anisa Islamay H

### ORIGINALITY REPORT

**23%**

SIMILARITY INDEX

**23%**

INTERNET SOURCES

**12%**

PUBLICATIONS

**12%**

STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

**1**

**docplayer.info**

Internet Source

**3%**

**2**

**core.ac.uk**

Internet Source

**3%**

**3**

**arpusda.semarangkota.go.id**

Internet Source

**2%**

**4**

**docobook.com**

Internet Source

**2%**

**5**

**text-id.123dok.com**

Internet Source

**1%**

**6**

**Rahmat Santoso, Alvian Demaz Peramutya,  
Anicitus Agung Nugroho, Imam Safi'i.**

**"Kepemimpinan dan Budaya Organisasi  
terhadap Kinerja Pengajar", Journal of  
Management and Bussines (JOMB), 2022**

Publication

**1%**

**7**

**www.coursehero.com**

Internet Source

**1%**

**8**

**repository.ub.ac.id**

Internet Source

# LEMBAR SUBMIT JURNAL

Journal Imliah Ekonomi Blaris

Submissions

Tasks 0

Submission Library View Metadata

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NEGERI 76 JAKARTA

Anisa Islamay Hidayati

Submission Review Copyediting Production

Submission Files

1ca\_0802\_Jurnal.pdf.pdf July 4, 2024 Article Text Download All Files

Pre-Review Discussions

| Name                    | From     | Last Reply          | Replies | Closed |
|-------------------------|----------|---------------------|---------|--------|
| Comments for the Editor | 1ca_0802 | 2024-07-04 10:38 AM | -       | 0      |

Platform & Windows

28°C Berawan 8:35 PM 7/5/2024

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### a. Lembar kuesioner

#### LEMBAR KUESIONER

#### PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NEGERI 76 JAKARTA

Assalamualaikum Wr Wb

Yang terhormat

Responden kuesioner

Perkenalkan nama saya Anisa Islamay Hidayati, mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia Universitas Bina Sarana Informatika. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untu memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dengan judul skripsi “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsk Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 76 Jakarta”. Berdasarkan hal tersebut besar harapan saya bahwa Bapak/Ibu bersedia memberikan tanggapan pernyataan dalam kuesioner ini dengan sebenar-benarnya. Data yang terkumpul akan dianalisis dan disajikan dalam bentuk keseluruhan jawaban yang diberikan tidak akan dinilai benar salahnya, melainkan sebagai informasi yang sangat bermanfaat untuk menentukan hasil penelitian yanga saya lakukan. Sesuai dengan etika penelitian bahwa jawaban yang anada berikan akan dijamin kerahasiaannya dan tidak di publikasikan.

Akhir kata saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,

Anisa Islamay Hidayati

Pengisian Kuesioner :

1. Kuesioner ini diisi oleh responden
2. Isilah kuesioner dengan lengkap dan sesuai
3. Petunjuk pengisian : Terlampir petunjuk dan keterangan pengisian disetiap kuesioner

Data Responden

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Tingkat Pendidikan :  

|                               |                             |
|-------------------------------|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> SLTA | <input type="checkbox"/> S1 |
| <input type="checkbox"/> D3   | <input type="checkbox"/> S2 |
5. Masa Kerja :  

|                                     |                                      |
|-------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1-5 tahun  | <input type="checkbox"/> 11-15 tahun |
| <input type="checkbox"/> 6-10 tahun | <input type="checkbox"/> >15 tahun   |

### ANGKET PENELITIAN

#### KUESIONER MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP GURU SMA NEGERI 76 JAKARTA

Dalam angket ini ada empat (4) alternatif jawaban, yaitu sebagai berikut :

**SS** = Sangat Setuju

**S** = Setuju

**TS** = Tidak Setuju

**STS** = Sangat Tidak Setuju

Bacalah pernyataan berikut dengan cermat, kemudian pilihlah satu alternatif jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda centang (✓) menurut bapak/ibu yang paling tepat.

#### Instrument Motivasi Intrinsik (X1)

| No. | Pernyataan                                                                                        | Alternatif Jawaban |   |    |     |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|---|----|-----|
|     |                                                                                                   | SS                 | S | TS | STS |
| 1.  | Saya sebagai guru mendapatkan kepuasan kerja                                                      |                    |   |    |     |
| 2.  | Saya sebagai guru menikmati saat mengajar                                                         |                    |   |    |     |
| 3.  | Saya sebagai guru menyukai tantangan dalam mengajar                                               |                    |   |    |     |
| 4.  | Guru adalah profesi yang kompetitif di sekolah ini                                                |                    |   |    |     |
| 5.  | Saya sebagai guru mendapatkan perkembangan karir                                                  |                    |   |    |     |
| 6.  | Saya sebagai guru mendapatkan pengakuan dan penghormatan dari Masyarakat                          |                    |   |    |     |
| 7.  | Tanggung jawab mengajar memberikan rasa control atas orang lain                                   |                    |   |    |     |
| 8.  | Menjadi guru memberi manfaat kepada Masyarakat daripada profesi lain                              |                    |   |    |     |
| 9.  | Saya sebagai guru mendapat kesempatan untuk berinteraksi dengan banyak orang dari berbagai daerah |                    |   |    |     |
| 10. | Motivasi di atas mampu meningkatkan semangat saya sebagai seorang guru                            |                    |   |    |     |

## Instrumen Motivasi Ekstrinsik (X2)

| No. | Pernyataan                                                                                                      | Alternatif Jawaban |   |    |     |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|---|----|-----|
|     |                                                                                                                 | SS                 | S | TS | STS |
| 1.  | Saya termotivasi untuk bekerja lebih baik, saat hasil pekerjaan saya dipuji orang lain                          |                    |   |    |     |
| 2.  | Saya mau melakukan pekerjaan ini hanya karena uang/gaji                                                         |                    |   |    |     |
| 3.  | Gaji yang saya terima cukup untuk membiayai kebutuhan dasar saya                                                |                    |   |    |     |
| 4.  | Penghargaan atau prestasi yang saya peroleh mendorong saya bekerja lebih giat                                   |                    |   |    |     |
| 5.  | Saya dapat melakukan pekerjaan bukan hanya untuk kepentingan diri sendiri tetapi juga untuk kepentingan sekolah |                    |   |    |     |
| 6.  | Saya mendapat dukungan moril dari teman apabila ada masalah dalam pekerjaan                                     |                    |   |    |     |
| 7.  | Saya selalu berusaha sebaik mungkin menjalin hubungan baik dengan sesama guru                                   |                    |   |    |     |
| 8.  | Kepala sekolah tetap merespon guru dengan baik apabila guru tidak sependapat dengan keputusannya                |                    |   |    |     |
| 9.  | Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan                                                       |                    |   |    |     |
| 10. | Akan mengubah saya sebagai guru jika saya bisa mendapatkan penghargaan lebih baik                               |                    |   |    |     |

### ANGKET PENELITIAN

#### KUESIONER KINERJA GURU PADA SMA NEGERI 76 JAKARTA

Dalam angket ini ada empat (4) alternatif jawaban, yaitu sebagai berikut :

**SS** = Sangat Setuju

**S** = Setuju

**TS** = Tidak Setuju

**STS** = Sangat Tidak Setuju

Bacalah pernyataan berikut dengan cermat, kemudian pilihlah satu alternatif jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda centang (✓) menurut bapak/ibu yang paling tepat.

#### Instrumen Kinerja Guru (Y)

| No. | Pernyataan                                                                                           | Alternatif Jawaban |   |    |     |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|---|----|-----|
|     |                                                                                                      | SS                 | S | TS | STS |
| 1.  | Saya sebagai guru datang tepat waktu di sekolah atau kelas.                                          |                    |   |    |     |
| 2.  | Saya sebagai guru memiliki Rencana Program Pembelajaran (RPP)                                        |                    |   |    |     |
| 3.  | Saya sebagai guru menilai tes siswa secara tepat waktu & memberikan umpan balik pendukung            |                    |   |    |     |
| 4.  | Saya sebagai guru mengadakan tes prestasi belajar siswa                                              |                    |   |    |     |
| 5.  | Saya sebagai guru memiliki catatan kehadiran siswa, metode pengajaran dan sumber belajar yang ramah. |                    |   |    |     |
| 6.  | Saya sebagai guru mengajar menggunakan metode pengajaran yang menarik                                |                    |   |    |     |
| 7.  | Saya sebagai guru memiliki program kedisiplinan (menghindari hukuman fisik)                          |                    |   |    |     |
| 8.  | Saya sebagai guru memiliki program kebersihan dan kerapian siswa.                                    |                    |   |    |     |
| 9.  | Saya sebagai guru memiliki program pekerjaan rumah untuk memperkuat belajar siswa.                   |                    |   |    |     |
| 10. | Saya sebagai guru memiliki kompetensi dengan mengikuti pelatihan guru.                               |                    |   |    |     |

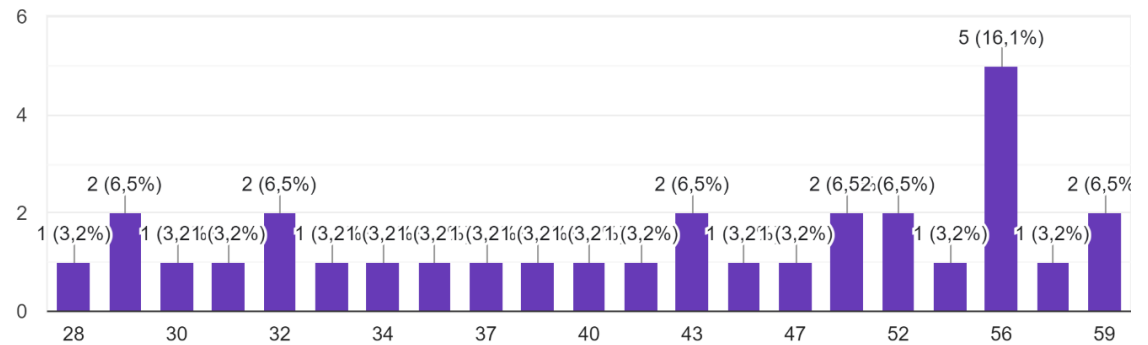
## b. Daftar nama responden

| Daftar Nama Responden  |
|------------------------|
| Apep Ruswendi          |
| Yosy Triyani           |
| Adi Tirto              |
| Simson                 |
| Dodi Indra Qurniawan   |
| Siti Romlah            |
| Rani                   |
| Widia Astuti           |
| Dadang Saputra         |
| Chandra Setiawan       |
| Saneti Humana          |
| Novy Dhamayanti        |
| Febrina Zulmi          |
| Dorista Novi Siregar   |
| Ani Sustiar            |
| Yulyani Nurddin        |
| Maduratnawati          |
| Tuti Amaliah           |
| Hasnawiyah             |
| Nanik Sri W            |
| Erni Tyas P            |
| Dimroh                 |
| Joko Muwahid           |
| Aprianti               |
| Endah Setyawati        |
| Siti Sundari           |
| Didin Nurwahyudin      |
| Aripin Dhani           |
| Rully Maryam Ambarwati |
| M. Kafi                |
| Vivi Sulismawati       |

c. Diagram Batang Usia Responden

Umur

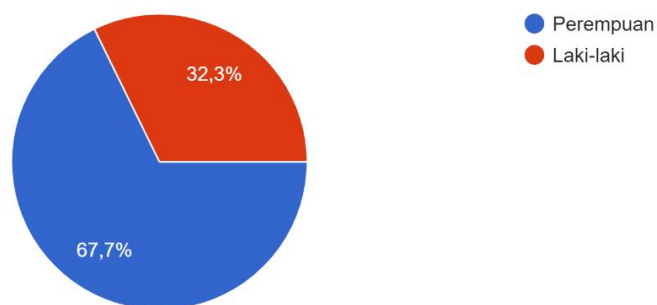
31 jawaban



d. Diagram Lingkaran Jenis kelamin Responden

Jenis Kelamin

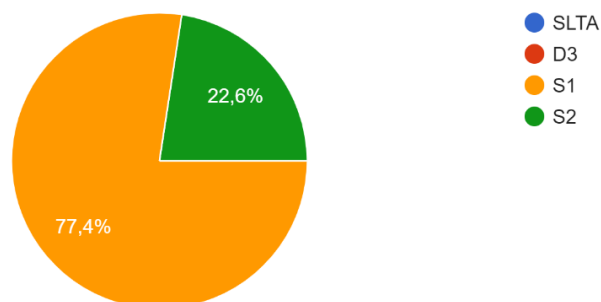
31 jawaban



e. Diagram Lingkaran Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan

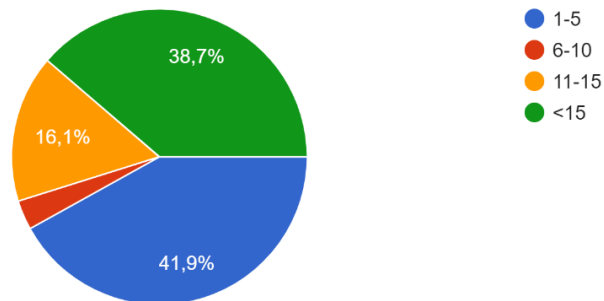
31 jawaban



## f. Diagram Lingkaran Masa kerja Responden

Masa Kerja

31 jawaban



## g. Uji Reabilitas X1

## Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 31 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 31 | 100.0 |

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

## Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .797             | 10         |

## Item-Total Statistics

|      | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| MI1  | 30.35                      | 8.970                          | .408                             | .786                             |
| MI2  | 30.23                      | 9.114                          | .353                             | .792                             |
| MI3  | 30.35                      | 8.303                          | .655                             | .758                             |
| MI4  | 30.52                      | 9.058                          | .305                             | .799                             |
| MI5  | 30.52                      | 8.658                          | .504                             | .775                             |
| MI6  | 30.42                      | 8.652                          | .461                             | .780                             |
| MI7  | 30.42                      | 8.585                          | .419                             | .786                             |
| MI8  | 30.42                      | 7.785                          | .675                             | .751                             |
| MI9  | 30.42                      | 8.852                          | .394                             | .788                             |
| MI10 | 30.32                      | 8.559                          | .551                             | .770                             |

## h. Uji Reabilitas X2

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 31 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 31 | 100.0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .843             | 10         |

**Item-Total Statistics**

|      | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| ME1  | 28.00                      | 11.067                         | .618                             | .822                             |
| ME2  | 28.87                      | 12.383                         | .445                             | .839                             |
| ME3  | 27.81                      | 13.028                         | .339                             | .847                             |
| ME4  | 27.58                      | 12.118                         | .695                             | .817                             |
| ME5  | 27.45                      | 12.856                         | .499                             | .833                             |
| ME6  | 27.55                      | 12.389                         | .699                             | .819                             |
| ME7  | 27.29                      | 13.280                         | .363                             | .843                             |
| ME8  | 27.55                      | 12.323                         | .612                             | .823                             |
| ME9  | 27.35                      | 12.237                         | .669                             | .819                             |
| ME10 | 28.10                      | 10.890                         | .617                             | .823                             |

## i. Uji Reabilitas Y

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 31 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 31 | 100.0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .918             | 10         |

### Item-Total Statistics

|      | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| KG1  | 31.00                      | 12.800                         | .752                             | .907                             |
| KG2  | 30.87                      | 13.049                         | .698                             | .910                             |
| KG3  | 31.00                      | 12.800                         | .752                             | .907                             |
| KG4  | 31.10                      | 13.224                         | .645                             | .913                             |
| KG5  | 31.00                      | 13.000                         | .692                             | .910                             |
| KG6  | 31.00                      | 12.400                         | .876                             | .900                             |
| KG7  | 31.06                      | 13.262                         | .623                             | .914                             |
| KG8  | 31.10                      | 12.957                         | .726                             | .908                             |
| KG9  | 31.23                      | 12.314                         | .630                             | .917                             |
| KG10 | 31.00                      | 13.267                         | .613                             | .914                             |

### j. Uji Validitas X1

#### Correlations

|            |                     | MI.1   | MI.2   | MI.3   | MI.4   | MI.5   | MI.6   | MI.7   | MI.8   | MI.9   | MI.10  | Total Skor |
|------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------------|
| MI.1       | Pearson Correlation | 1      | .508** | .338   | .074   | .600** | .047   | .152   | .261   | .047   | .280   | .533**     |
|            | Sig. (2-tailed)     |        | .003   | .063   | .690   | <.001  | .803   | .416   | .156   | .803   | .128   | .002       |
|            | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31         |
| MI.2       | Pearson Correlation | .508** | 1      | .377*  | -.044  | .335   | -.004  | .105   | .213   | .355*  | .172   | .486**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .003   |        | .036   | .813   | .066   | .984   | .575   | .250   | .050   | .354   | .006       |
|            | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31         |
| MI.3       | Pearson Correlation | .338   | .377*  | 1      | .421*  | .342   | .409*  | .370*  | .589** | .288   | .280   | .739**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .063   | .036   |        | .018   | .060   | .022   | .040   | <.001  | .116   | .128   | <.001      |
|            | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31         |
| MI.4       | Pearson Correlation | .074   | -.044  | .421*  | 1      | .218   | .122   | .206   | .301   | .122   | .273   | .462**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .690   | .813   | .018   |        | .239   | .513   | .267   | .100   | .513   | .137   | .009       |
|            | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31         |
| MI.5       | Pearson Correlation | .600** | .335   | .342   | .218   | 1      | .372*  | .124   | .443*  | .019   | .306   | .618**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | <.001  | .066   | .060   | .239   |        | .039   | .507   | .012   | .919   | .094   | <.001      |
|            | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31         |
| MI.6       | Pearson Correlation | .047   | -.004  | .409*  | .122   | .372*  | 1      | .209   | .607** | .340   | .363*  | .590**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .803   | .984   | .022   | .513   | .039   |        | .260   | <.001  | .061   | .045   | <.001      |
|            | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31         |
| MI.7       | Pearson Correlation | .152   | .105   | .370*  | .206   | .124   | .209   | 1      | .369*  | .209   | .545** | .568**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .416   | .575   | .040   | .267   | .507   | .260   |        | .041   | .260   | .002   | <.001      |
|            | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31         |
| MI.8       | Pearson Correlation | .261   | .213   | .589** | .301   | .443*  | .607** | .369*  | 1      | .408*  | .329   | .771**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .156   | .250   | <.001  | .100   | .012   | <.001  | .041   |        | .023   | .071   | <.001      |
|            | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31         |
| MI.9       | Pearson Correlation | .047   | .355*  | .288   | .122   | .019   | .340   | .209   | .408*  | 1      | .363*  | .533**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .803   | .050   | .116   | .513   | .919   | .061   | .260   | .023   |        | .045   | .002       |
|            | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31         |
| MI.10      | Pearson Correlation | .280   | .172   | .280   | .273   | .306   | .363*  | .545** | .329   | .363*  | 1      | .656**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .128   | .354   | .128   | .137   | .094   | .045   | .002   | .071   | .045   |        | <.001      |
|            | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31         |
| Total Skor | Pearson Correlation | .533** | .486** | .739** | .462** | .618** | .590** | .568** | .771** | .533** | .656** | 1          |
|            | Sig. (2-tailed)     | .002   | .006   | <.001  | .009   | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | .002   | <.001  |            |
|            | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31         |

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

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## k. Uji Validitas X2

|            |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |        | Total_Skor |
|------------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------------|
|            |                     | ME1          | ME2    | ME3    | ME4    | ME5    | ME6    | ME7    | ME8    | ME9    | ME10   |            |
| ME1        | Pearson Correlation | 1            | .445*  | .011   | .607** | .254   | .506** | .317   | .522** | .372*  | .562** | .735**     |
|            | Sig. (2-tailed)     |              | .012   | .951   | <.001  | .168   | .004   | .083   | .003   | .039   | <.001  | <.001      |
|            | N                   | 31           | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31         |
| ME2        | Pearson Correlation | .445*        | 1      | .422*  | .420*  | .040   | .362*  | .055   | .220   | .148   | .419*  | .576**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .012         |        | .018   | .019   | .832   | .046   | .769   | .235   | .427   | .019   | <.001      |
|            | N                   | 31           | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31         |
| ME3        | Pearson Correlation | .011         | .422*  | 1      | .294   | .180   | .443*  | -.060  | .283   | .273   | .288   | .474**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .951         | .018   |        | .109   | .334   | .013   | .749   | .124   | .137   | .116   | .007       |
|            | N                   | 31           | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31         |
| ME4        | Pearson Correlation | .607**       | .420*  | .294   | 1      | .380*  | .517** | .335   | .451*  | .654** | .403*  | .761**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | <.001        | .019   | .109   |        | .035   | .003   | .066   | .011   | <.001  | .025   | <.001      |
|            | N                   | 31           | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31         |
| ME5        | Pearson Correlation | .254         | .040   | .180   | .380*  | 1      | .513** | .455*  | .320   | .556** | .421*  | .592**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .168         | .832   | .334   | .035   |        | .003   | .010   | .079   | .001   | .018   | <.001      |
|            | N                   | 31           | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31         |
| ME6        | Pearson Correlation | .506**       | .362*  | .443*  | .517** | .513** | 1      | .295   | .599** | .518** | .383*  | .758**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .004         | .046   | .013   | .003   | .003   |        | .107   | <.001  | .003   | .033   | <.001      |
|            | N                   | 31           | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31         |
| ME7        | Pearson Correlation | .317         | .055   | -.060  | .335   | .455*  | .295   | 1      | .257   | .490** | .193   | .474**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .083         | .769   | .749   | .066   | .010   | .107   |        | .162   | .005   | .298   | .007       |
|            | N                   | 31           | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31         |
| ME8        | Pearson Correlation | .522**       | .220   | .283   | .451*  | .320   | .599** | .257   | 1      | .576** | .412*  | .694**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .003         | .235   | .124   | .011   | .079   | <.001  | .162   |        | <.001  | .021   | <.001      |
|            | N                   | 31           | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31         |
| ME9        | Pearson Correlation | .372*        | .148   | .273   | .654** | .556** | .518** | .490** | .576** | 1      | .473** | .739**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .039         | .427   | .137   | <.001  | .001   | .003   | .005   | <.001  |        | .007   | <.001      |
|            | N                   | 31           | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31         |
| ME10       | Pearson Correlation | .562**       | .419*  | .288   | .403*  | .421*  | .383*  | .193   | .412*  | .473** | 1      | .739**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | <.001        | .019   | .116   | .025   | .018   | .033   | .298   | .021   | .007   |        | <.001      |
|            | N                   | 31           | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31         |
| Total_Skor | Pearson Correlation | .735**       | .576** | .474** | .761** | .592** | .758** | .474** | .694** | .739** | .739** | 1          |
|            | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | .007   | <.001  | <.001  | <.001  | .007   | <.001  | <.001  | <.001  |            |
|            | N                   | 31           | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31         |

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

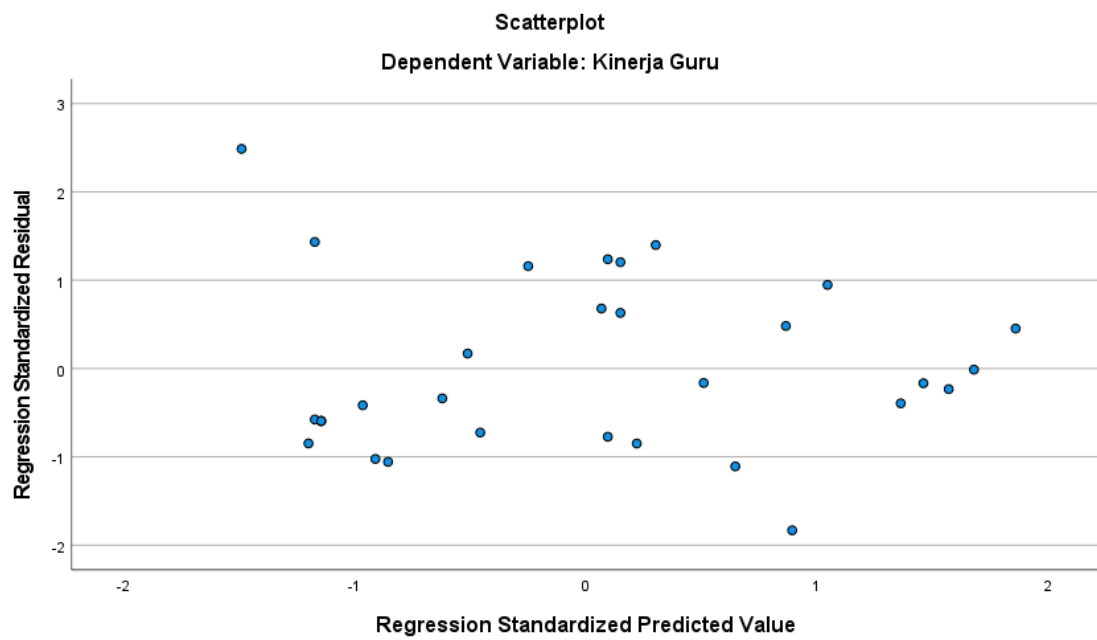
## l. Uji Validitas Y

|            |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |        | Total_Skor |
|------------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------------|
|            |                     | KG1          | KG2    | KG3    | KG4    | KG5    | KG6    | KG7    | KG8    | KG9    | KG10   |            |
| KG1        | Pearson Correlation | 1            | .504** | .742** | .556** | .483** | .871** | .616** | .688** | .398*  | .354   | .805**     |
|            | Sig. (2-tailed)     |              | .004   | <.001  | .001   | .006   | <.001  | <.001  | <.001  | .027   | .051   | <.001      |
|            | N                   | 31           | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31         |
| KG2        | Pearson Correlation | .504**       | 1      | .637** | .496** | .637** | .637** | .407*  | .496** | .503** | .504** | .759**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .004         |        | <.001  | .005   | <.001  | <.001  | .023   | .005   | .004   | .004   | <.001      |
|            | N                   | 31           | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31         |
| KG3        | Pearson Correlation | .742**       | .637** | 1      | .821** | .483** | .742** | .485** | .556** | .398*  | .354   | .805**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  |        | <.001  | .006   | <.001  | .006   | .001   | .027   | .051   | <.001      |
|            | N                   | 31           | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31         |
| KG4        | Pearson Correlation | .556**       | .496** | .821** | 1      | .556** | .556** | .264   | .456** | .484** | .291   | .715**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .001         | .005   | <.001  |        | .001   | .001   | .151   | .010   | .006   | .113   | <.001      |
|            | N                   | 31           | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31         |
| KG5        | Pearson Correlation | .483**       | .637** | .483** | .556** | 1      | .613** | .354   | .423*  | .590** | .613** | .755**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .006         | <.001  | .006   | .001   |        | <.001  | .050   | .018   | <.001  | <.001  | <.001      |
|            | N                   | 31           | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31         |
| KG6        | Pearson Correlation | .871**       | .637** | .742** | .556** | .613** | 1      | .747** | .821** | .494** | .483** | .904**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | <.001  | .001   | <.001  |        | <.001  | <.001  | .005   | .006   | <.001      |
|            | N                   | 31           | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31         |
| KG7        | Pearson Correlation | .616**       | .407*  | .485** | .264   | .354   | .747** | 1      | .667** | .355*  | .485** | .697**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | <.001        | .023   | .006   | .151   | .050   | <.001  |        | <.001  | .050   | .006   | <.001      |
|            | N                   | 31           | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31         |
| KG8        | Pearson Correlation | .688**       | .496** | .556** | .456** | .423*  | .821** | .667** | 1      | .484** | .423*  | .783**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | <.001        | .005   | .001   | .010   | .018   | <.001  | <.001  |        | .006   | .018   | <.001      |
|            | N                   | 31           | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31         |
| KG9        | Pearson Correlation | .398*        | .503** | .398*  | .484** | .590** | .494** | .355*  | .484** | 1      | .686** | .728**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .027         | .004   | .027   | .006   | <.001  | .005   | .050   | .006   |        | <.001  | <.001      |
|            | N                   | 31           | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31         |
| KG10       | Pearson Correlation | .354         | .504** | .354   | .291   | .613** | .483** | .485** | .423*  | .686** | 1      | .689**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .051         | .004   | .051   | .113   | <.001  | .006   | .006   | .018   | <.001  |        | <.001      |
|            | N                   | 31           | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31         |
| Total_Skor | Pearson Correlation | .805**       | .759** | .805** | .715** | .755** | .904** | .697** | .783** | .728** | .689** | 1          |
|            | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |            |
|            | N                   | 31           | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31         |

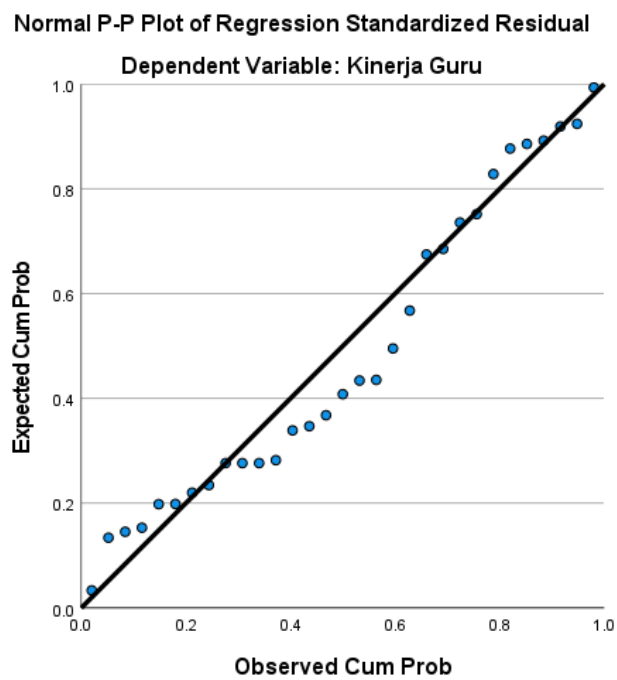
\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

m. Uji Heterokedastisitas (Scatterplot)



n. Uji Normalitas (Probability Plot)



## o. Tabel Distribusi (r tabel)

**Distribusi Nilai  $r_{tabel}$**   
**Signifikansi 5% dan 1%**

| N  | The Level of Significance |       | N   | The Level of Significance |       |
|----|---------------------------|-------|-----|---------------------------|-------|
|    | 5%                        | 1%    |     | 5%                        | 1%    |
| 3  | 0.997                     | 0.999 | 38  | 0.320                     | 0.413 |
| 4  | 0.950                     | 0.990 | 39  | 0.316                     | 0.408 |
| 5  | 0.878                     | 0.959 | 40  | 0.312                     | 0.403 |
| 6  | 0.811                     | 0.917 | 41  | 0.308                     | 0.398 |
| 7  | 0.754                     | 0.874 | 42  | 0.304                     | 0.393 |
| 8  | 0.707                     | 0.834 | 43  | 0.301                     | 0.389 |
| 9  | 0.666                     | 0.798 | 44  | 0.297                     | 0.384 |
| 10 | 0.632                     | 0.765 | 45  | 0.294                     | 0.380 |
| 11 | 0.602                     | 0.735 | 46  | 0.291                     | 0.376 |
| 12 | 0.576                     | 0.708 | 47  | 0.288                     | 0.372 |
| 13 | 0.553                     | 0.684 | 48  | 0.284                     | 0.368 |
| 14 | 0.532                     | 0.661 | 49  | 0.281                     | 0.364 |
| 15 | 0.514                     | 0.641 | 50  | 0.279                     | 0.361 |
| 16 | 0.497                     | 0.623 | 55  | 0.266                     | 0.345 |
| 17 | 0.482                     | 0.606 | 60  | 0.254                     | 0.330 |
| 18 | 0.468                     | 0.590 | 65  | 0.244                     | 0.317 |
| 19 | 0.456                     | 0.575 | 70  | 0.235                     | 0.306 |
| 20 | 0.444                     | 0.561 | 75  | 0.227                     | 0.296 |
| 21 | 0.433                     | 0.549 | 80  | 0.220                     | 0.286 |
| 22 | 0.432                     | 0.537 | 85  | 0.213                     | 0.278 |
| 23 | 0.413                     | 0.526 | 90  | 0.207                     | 0.267 |
| 24 | 0.404                     | 0.515 | 95  | 0.202                     | 0.263 |
| 25 | 0.396                     | 0.505 | 100 | 0.195                     | 0.256 |
| 26 | 0.388                     | 0.496 | 125 | 0.176                     | 0.230 |
| 27 | 0.381                     | 0.487 | 150 | 0.159                     | 0.210 |
| 28 | 0.374                     | 0.478 | 175 | 0.148                     | 0.194 |
| 29 | 0.367                     | 0.470 | 200 | 0.138                     | 0.181 |
| 30 | 0.361                     | 0.463 | 300 | 0.113                     | 0.148 |
| 31 | 0.355                     | 0.456 | 400 | 0.098                     | 0.128 |
| 32 | 0.349                     | 0.449 | 500 | 0.088                     | 0.115 |
| 33 | 0.344                     | 0.442 | 600 | 0.080                     | 0.105 |

## p. Tabel Distribusi (t tabel)

**Distribusi Nilai  $t_{tabel}$**

| d.f. | $t_{0.10}$ | $t_{0.05}$ | $t_{0.025}$ | $t_{0.01}$ | $t_{0.005}$ |
|------|------------|------------|-------------|------------|-------------|
| 1    | 3.078      | 6.314      | 12.71       | 31.82      | 63.66       |
| 2    | 1.886      | 2.920      | 4.303       | 6.965      | 9.925       |
| 3    | 1.638      | 2.353      | 3.182       | 4.541      | 5.841       |
| 4    | 1.533      | 2.132      | 2.776       | 3.747      | 4.604       |
| 5    | 1.476      | 2.015      | 2.571       | 3.365      | 4.032       |
| 6    | 1.440      | 1.943      | 2.447       | 3.143      | 3.707       |
| 7    | 1.415      | 1.895      | 2.365       | 2.998      | 3.499       |
| 8    | 1.397      | 1.860      | 2.306       | 2.896      | 3.355       |
| 9    | 1.383      | 1.833      | 2.262       | 2.821      | 3.250       |
| 10   | 1.372      | 1.812      | 2.228       | 2.764      | 3.169       |
| 11   | 1.363      | 1.796      | 2.201       | 2.718      | 3.106       |
| 12   | 1.356      | 1.782      | 2.179       | 2.681      | 3.055       |
| 13   | 1.350      | 1.771      | 2.160       | 2.650      | 3.012       |
| 14   | 1.345      | 1.761      | 2.145       | 2.624      | 2.977       |
| 15   | 1.341      | 1.753      | 2.131       | 2.602      | 2.947       |
| 16   | 1.337      | 1.746      | 2.120       | 2.583      | 2.921       |
| 17   | 1.333      | 1.740      | 2.110       | 2.567      | 2.898       |
| 18   | 1.330      | 1.734      | 2.101       | 2.552      | 2.878       |
| 19   | 1.328      | 1.729      | 2.093       | 2.539      | 2.861       |
| 20   | 1.325      | 1.725      | 2.086       | 2.528      | 2.845       |
| 21   | 1.323      | 1.721      | 2.080       | 2.518      | 2.831       |
| 22   | 1.321      | 1.717      | 2.074       | 2.508      | 2.819       |
| 23   | 1.319      | 1.714      | 2.069       | 2.500      | 2.807       |
| 24   | 1.318      | 1.711      | 2.064       | 2.492      | 2.797       |
| 25   | 1.316      | 1.708      | 2.060       | 2.485      | 2.787       |
| 26   | 1.315      | 1.706      | 2.056       | 2.479      | 2.779       |
| 27   | 1.314      | 1.703      | 2.052       | 2.473      | 2.771       |
| 28   | 1.313      | 1.701      | 2.048       | 2.467      | 2.763       |
| 29   | 1.311      | 1.699      | 2.045       | 2.462      | 2.756       |
| 30   | 1.310      | 1.697      | 2.042       | 2.457      | 2.750       |
| 31   | 1.309      | 1.696      | 2.040       | 2.453      | 2.744       |
| 32   | 1.309      | 1.694      | 2.037       | 2.449      | 2.738       |
| 33   | 1.308      | 1.692      | 2.035       | 2.445      | 2.733       |

| d.f. | $t_{0.10}$ | $t_{0.05}$ | $t_{0.025}$ | $t_{0.01}$ | $t_{0.005}$ |
|------|------------|------------|-------------|------------|-------------|
| 61   | 1.296      | 1.671      | 2.000       | 2.390      | 2.659       |
| 62   | 1.296      | 1.671      | 1.999       | 2.389      | 2.659       |
| 63   | 1.296      | 1.670      | 1.999       | 2.389      | 2.658       |
| 64   | 1.296      | 1.670      | 1.999       | 2.388      | 2.657       |
| 65   | 1.296      | 1.670      | 1.998       | 2.388      | 2.657       |
| 66   | 1.295      | 1.670      | 1.998       | 2.387      | 2.656       |
| 67   | 1.295      | 1.670      | 1.998       | 2.387      | 2.655       |
| 68   | 1.295      | 1.670      | 1.997       | 2.386      | 2.655       |
| 69   | 1.295      | 1.669      | 1.997       | 2.386      | 2.654       |
| 70   | 1.295      | 1.669      | 1.997       | 2.385      | 2.653       |
| 71   | 1.295      | 1.669      | 1.996       | 2.385      | 2.653       |
| 72   | 1.295      | 1.669      | 1.996       | 2.384      | 2.652       |
| 73   | 1.295      | 1.669      | 1.996       | 2.384      | 2.651       |
| 74   | 1.295      | 1.668      | 1.995       | 2.383      | 2.651       |
| 75   | 1.295      | 1.668      | 1.995       | 2.383      | 2.650       |
| 76   | 1.294      | 1.668      | 1.995       | 2.382      | 2.649       |
| 77   | 1.294      | 1.668      | 1.994       | 2.382      | 2.649       |
| 78   | 1.294      | 1.668      | 1.994       | 2.381      | 2.648       |
| 79   | 1.294      | 1.668      | 1.994       | 2.381      | 2.647       |
| 80   | 1.294      | 1.667      | 1.993       | 2.380      | 2.647       |
| 81   | 1.294      | 1.667      | 1.993       | 2.380      | 2.646       |
| 82   | 1.294      | 1.667      | 1.993       | 2.379      | 2.645       |
| 83   | 1.294      | 1.667      | 1.992       | 2.379      | 2.645       |
| 84   | 1.294      | 1.667      | 1.992       | 2.378      | 2.644       |
| 85   | 1.294      | 1.666      | 1.992       | 2.378      | 2.643       |
| 86   | 1.293      | 1.666      | 1.991       | 2.377      | 2.643       |
| 87   | 1.293      | 1.666      | 1.991       | 2.377      | 2.642       |
| 88   | 1.293      | 1.666      | 1.991       | 2.376      | 2.641       |
| 89   | 1.293      | 1.666      | 1.990       | 2.376      | 2.641       |
| 90   | 1.293      | 1.666      | 1.990       | 2.375      | 2.640       |
| 91   | 1.293      | 1.665      | 1.990       | 2.374      | 2.639       |
| 92   | 1.293      | 1.665      | 1.989       | 2.374      | 2.639       |
| 93   | 1.293      | 1.665      | 1.989       | 2.373      | 2.638       |

## q. Tabel Distribusi F

| Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05 |                         |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|---------------------------------------------------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| df untuk penyebut (N2)                                  | df untuk pembilang (N1) |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|                                                         | 1                       | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     | 10    | 11    | 12    | 13    | 14    | 15    |
| 1                                                       | 161                     | 199   | 216   | 225   | 230   | 234   | 237   | 239   | 241   | 242   | 243   | 244   | 245   | 245   | 246   |
| 2                                                       | 18.51                   | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.40 | 19.40 | 19.41 | 19.42 | 19.42 | 19.43 |
| 3                                                       | 10.13                   | 9.55  | 9.28  | 9.12  | 9.01  | 8.94  | 8.89  | 8.85  | 8.81  | 8.79  | 8.76  | 8.74  | 8.73  | 8.71  | 8.70  |
| 4                                                       | 7.71                    | 6.94  | 6.59  | 6.39  | 6.26  | 6.16  | 6.09  | 6.04  | 6.00  | 5.96  | 5.94  | 5.91  | 5.89  | 5.87  | 5.86  |
| 5                                                       | 6.61                    | 5.79  | 5.41  | 5.19  | 5.05  | 4.95  | 4.88  | 4.82  | 4.77  | 4.74  | 4.70  | 4.68  | 4.66  | 4.64  | 4.62  |
| 6                                                       | 5.99                    | 5.14  | 4.76  | 4.53  | 4.39  | 4.28  | 4.21  | 4.15  | 4.10  | 4.06  | 4.03  | 4.00  | 3.98  | 3.96  | 3.94  |
| 7                                                       | 5.59                    | 4.74  | 4.35  | 4.12  | 3.97  | 3.87  | 3.79  | 3.73  | 3.68  | 3.64  | 3.60  | 3.57  | 3.55  | 3.53  | 3.51  |
| 8                                                       | 5.32                    | 4.46  | 4.07  | 3.84  | 3.69  | 3.58  | 3.50  | 3.44  | 3.39  | 3.35  | 3.31  | 3.28  | 3.26  | 3.24  | 3.22  |
| 9                                                       | 5.12                    | 4.26  | 3.86  | 3.63  | 3.48  | 3.37  | 3.29  | 3.23  | 3.18  | 3.14  | 3.10  | 3.07  | 3.05  | 3.03  | 3.01  |
| 10                                                      | 4.96                    | 4.10  | 3.71  | 3.48  | 3.33  | 3.22  | 3.14  | 3.07  | 3.02  | 2.98  | 2.94  | 2.91  | 2.89  | 2.86  | 2.85  |
| 11                                                      | 4.84                    | 3.98  | 3.59  | 3.36  | 3.20  | 3.09  | 3.01  | 2.95  | 2.90  | 2.85  | 2.82  | 2.79  | 2.76  | 2.74  | 2.72  |
| 12                                                      | 4.75                    | 3.89  | 3.49  | 3.26  | 3.11  | 3.00  | 2.91  | 2.85  | 2.80  | 2.75  | 2.72  | 2.69  | 2.66  | 2.64  | 2.62  |
| 13                                                      | 4.67                    | 3.81  | 3.41  | 3.18  | 3.03  | 2.92  | 2.83  | 2.77  | 2.71  | 2.67  | 2.63  | 2.60  | 2.58  | 2.55  | 2.53  |
| 14                                                      | 4.60                    | 3.74  | 3.34  | 3.11  | 2.96  | 2.85  | 2.76  | 2.70  | 2.65  | 2.60  | 2.57  | 2.53  | 2.51  | 2.48  | 2.46  |
| 15                                                      | 4.54                    | 3.68  | 3.29  | 3.06  | 2.90  | 2.79  | 2.71  | 2.64  | 2.59  | 2.54  | 2.51  | 2.48  | 2.45  | 2.42  | 2.40  |
| 16                                                      | 4.49                    | 3.63  | 3.24  | 3.01  | 2.85  | 2.74  | 2.66  | 2.59  | 2.54  | 2.49  | 2.46  | 2.42  | 2.40  | 2.37  | 2.35  |
| 17                                                      | 4.45                    | 3.59  | 3.20  | 2.96  | 2.81  | 2.70  | 2.61  | 2.55  | 2.49  | 2.45  | 2.41  | 2.38  | 2.35  | 2.33  | 2.31  |
| 18                                                      | 4.41                    | 3.55  | 3.16  | 2.93  | 2.77  | 2.66  | 2.58  | 2.51  | 2.46  | 2.41  | 2.37  | 2.34  | 2.31  | 2.29  | 2.27  |
| 19                                                      | 4.38                    | 3.52  | 3.13  | 2.90  | 2.74  | 2.63  | 2.54  | 2.48  | 2.42  | 2.38  | 2.34  | 2.31  | 2.28  | 2.26  | 2.23  |
| 20                                                      | 4.35                    | 3.49  | 3.10  | 2.87  | 2.71  | 2.60  | 2.51  | 2.45  | 2.39  | 2.35  | 2.31  | 2.28  | 2.25  | 2.22  | 2.20  |
| 21                                                      | 4.32                    | 3.47  | 3.07  | 2.84  | 2.68  | 2.57  | 2.49  | 2.42  | 2.37  | 2.32  | 2.28  | 2.25  | 2.22  | 2.20  | 2.18  |
| 22                                                      | 4.30                    | 3.44  | 3.05  | 2.82  | 2.66  | 2.55  | 2.46  | 2.40  | 2.34  | 2.30  | 2.26  | 2.23  | 2.20  | 2.17  | 2.15  |
| 23                                                      | 4.28                    | 3.42  | 3.03  | 2.80  | 2.64  | 2.53  | 2.44  | 2.37  | 2.32  | 2.27  | 2.24  | 2.20  | 2.18  | 2.15  | 2.13  |
| 24                                                      | 4.26                    | 3.40  | 3.01  | 2.78  | 2.62  | 2.51  | 2.42  | 2.36  | 2.30  | 2.25  | 2.22  | 2.18  | 2.15  | 2.13  | 2.11  |
| 25                                                      | 4.24                    | 3.39  | 2.99  | 2.76  | 2.60  | 2.49  | 2.40  | 2.34  | 2.28  | 2.24  | 2.20  | 2.16  | 2.14  | 2.11  | 2.09  |
| 26                                                      | 4.23                    | 3.37  | 2.98  | 2.74  | 2.59  | 2.47  | 2.39  | 2.32  | 2.27  | 2.22  | 2.18  | 2.15  | 2.12  | 2.09  | 2.07  |
| 27                                                      | 4.21                    | 3.35  | 2.96  | 2.73  | 2.57  | 2.46  | 2.37  | 2.31  | 2.25  | 2.20  | 2.17  | 2.13  | 2.10  | 2.08  | 2.06  |
| 28                                                      | 4.20                    | 3.34  | 2.95  | 2.71  | 2.56  | 2.45  | 2.36  | 2.29  | 2.24  | 2.19  | 2.15  | 2.12  | 2.09  | 2.06  | 2.04  |
| 29                                                      | 4.18                    | 3.33  | 2.93  | 2.70  | 2.55  | 2.43  | 2.35  | 2.28  | 2.22  | 2.18  | 2.14  | 2.10  | 2.08  | 2.05  | 2.03  |
| 30                                                      | 4.17                    | 3.32  | 2.92  | 2.69  | 2.53  | 2.42  | 2.33  | 2.27  | 2.21  | 2.16  | 2.13  | 2.09  | 2.06  | 2.04  | 2.01  |
| 31                                                      | 4.16                    | 3.30  | 2.91  | 2.68  | 2.52  | 2.41  | 2.32  | 2.25  | 2.20  | 2.15  | 2.11  | 2.08  | 2.05  | 2.03  | 2.00  |
| 32                                                      | 4.15                    | 3.29  | 2.90  | 2.67  | 2.51  | 2.40  | 2.31  | 2.24  | 2.19  | 2.14  | 2.10  | 2.07  | 2.04  | 2.01  | 1.99  |
| 33                                                      | 4.14                    | 3.28  | 2.89  | 2.66  | 2.50  | 2.39  | 2.30  | 2.23  | 2.18  | 2.13  | 2.09  | 2.06  | 2.03  | 2.00  | 1.98  |
| 34                                                      | 4.13                    | 3.28  | 2.88  | 2.65  | 2.49  | 2.38  | 2.29  | 2.23  | 2.17  | 2.12  | 2.08  | 2.05  | 2.02  | 1.99  | 1.97  |
| 35                                                      | 4.12                    | 3.27  | 2.87  | 2.64  | 2.49  | 2.37  | 2.29  | 2.22  | 2.16  | 2.11  | 2.07  | 2.04  | 2.01  | 1.99  | 1.96  |

