

# HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 7 PEKANBARU

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai gelar Sarjana S1  
pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



Disusun Oleh:

**AMSAL FAUZI HASIBUAN**

**NIM. 11910310236**

**UIN SUSKA RIAU**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**1445 H / 2024 M**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PERSETUJUAN**

Skripsi ini dengan judul Hubungan “Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Menengah Atas Negeri 7 Pekanbaru” yang ditulis oleh Amsal Fauzi Hasibuan Dengan NIM 11910310236 dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang munaqasyah Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 17 Rabiul Akhir 1445 H

Pekanbaru, 01 November 2023 M

Menyetujui

Ketua Jurusan  
Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Yuliharti, M.Ag  
Nip.196604101993031005

Dosen Pembimbing

Dr. Hj. Yuliharti, M.Ag  
Nip.196604101993031005

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta dilindungi Undang-Undang UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Sekolah Menengah Atas Negeri 7 Pekanbaru* yang ditulis oleh Edi Sucipto, NIM 1910310844 telah diujikan dalam Sidang *Munaqasyah* Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tanggal 01 Desember 2023. Skripsi ini diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Konsentrasi Administrasi Pendidikan.

Pekanbaru, 15 Jumadil Ahir 1445 H  
28 Desember 2023 M

**Mengesahkan**

**Sidang Munaqasyah**

Penguji I

Peng

**Nunu Mahnun, S.Ag., M.Pd., Ph.D**  
NIP. 19700404 1996032001

Penguji II

**Hasgimianti, S.Pd., M.Pd. Kons**  
NIP. 199404022019032027

Penguji III

**Rini Setyaningsih, M.Pd**  
NIP. 197711292002121001

Penguji IV

**Irawati, S. Pd.L., M. Pd.I**  
NIP. 19670226 1997032001

Dekan  
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



**Dr. H. Kadar, M.Ag**

NIP. 19650521 199402 1 001



**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Amsal Fauzi Hasibuan  
 NIM : 11910310236  
 Tempat/Tgl. Lahir : Mondang, 24 November 2000  
 Fakultas : Tarbiyah Dan Keguruan  
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
 Judul Skripsi : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Sekolah Menengah Atas Negeri 7 Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan. Jika terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Surat Pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 28 Desember 2023  
 Yang membuat pernyataan



Amsal Fauzi Hasibuan  
 NIM. 11910310236

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

**Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

*Alhamdulillah* Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Sekolah Menengah Atas Negeri 7 Pekanbaru.** Penulisan skripsi ini bertujuan Memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, dukungan, Motivasi dan uluran tangan dan kerendahan hati untuk membantu penulis dalam menyelesaikan dan mendukung perkuliahan serta menyelesaikan skripsi ini.

Ucapan Terimakasih dan penghargaan yang tertinggi untuk kedua orang tua tercinta, Saudara dan keluarga besar penulis Atas Do'a, Perjuangan, Pengorbanan, Tetesan Keringat, Kasih Sayang kepada penulis yakni Ayah Pami Hasibuan, Ibu Nur Saini, abang laki-laki Ikhwan Syahputra Hasibuan, adik perempuan saya Layla Syahri Hasibuan, adik perempuan saya Hilma Sitha Hasibuan dan keluarga besar penulis yang selalu mendukung dan memberikan do'a dan restu untuk penulis.

Kemudian Ucapan terima kasih dari penulis untuk pihak yang telah berkenan memberikan bantuan baik material maupun moril kepada penulis.

1. Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M.Ag. sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Prof. Dr. Hj. Helmiati, M.Ag. sebagai Wakil Rektor I, Dr. H. Mas'ud Zein, M.Pd. sebagai Wakil Rektor II, dan Edi Erwan, S.Pt., M.Sc., Ph.D, Sebagai Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah memfasilitasi penulis dalam proses perkuliahan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
1. Dr. Kadar, M.Ag Sebagai Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Dr. Zarkasih, M.Ag, Sebagai Wakil Dekan I, Dr. Zubaidah Amir, MZ., S.Pd., M.Pd sebagai Wakil Dekan II, Dr. Amirah Diniaty, M.Pd., Kons, sebagai Wakil Dekan III, serta seluruh Staf dan Pegawai di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
  2. Dr. Yuliharti, M.Ag, sebagai Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.
  3. Dr. Mudasir, M.Pd, sebagai Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
  4. Nunu Mahnun, M.Pd, sebagai Penasehat Akademik yang telah memberikan dukungan, waktu dan bimbingan yang tulus kepada penulis untuk dapat menyelesaikan perkuliahan.
  5. Dr. Yuliharti M.Ag sebagai Pembimbing Skripsi yang dengan tulus memberikan bimbingan, arahan, motivasi dan nasehat kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
  6. Seluruh dosen dan pegawai di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau
  7. Dr. Hj. Nurhafni M.Pd, selaku kepala sekolah SMAN 7 Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan yang luas kepada penulis untuk bisa melakukan penelitian di sekolah tersebut. Serta beliau telah bersedia untuk meluangkan waktu dan pikiran untuk penulis dalam mengumpulkan informasi dari beliau.
  8. Hendri selaku kepala tata usaha dan Ibu Mellisa Afriani S.Pd, yang telah bersedia dengan kerendahan hati meluangkan waktu, membantu penulis untuk bisa menggali informasi Data sekolah dari beliau.
  9. Mellisa Afriani S.Pd, selaku kawan PPL di kantor sekolah sekaligus yang telah bersedia dengan kerendahan hati untuk meluangkan waktu dan berusaha untuk menjelaskan semua data yang penulis butuhkan di sekolah tersebut.
  10. Semua tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di sekolah SMAN 7 Pekanbaru, yang telah mendukung penelitian yang penulis laksanakan di sekolah tersebut.
  11. Kepada orangtua tercinta dan segenap keluarga yang selalu men-*support* dan mendoakan saya sehingga tercapainya jalan perkuliahan saya selama kurang



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lebih empat tahun lamanya, semoga kelak saya bisa berguna untuk orang banyak terutama untuk keluarga besar saya, Aamiin.

13. Teman-teman seperjuangan khususnya jurusan MPI angkatan 19 tanpa disebutkan nama yang selalu memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis untuk bisa menyelesaikan skripsi ini.
14. Untuk sahabat-sahabat ruangan kelas Administrasi Pendidikan (A) seperjuangan dari semester awal sudah menjadi keluarga di kampus.
15. Pengurus masjid At-taufiq yang sudah sudi serta menerima dan memberi tempat bagi saya untuk menghibakan diri di negeri perantauan dari awal semester untuk menuntut ilmu di Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
16. Pihak-pihak yang tanpa bisa penulis sebutkan namanya satu persatu disini yang ikut memberikan kontribusi, untuk membantu dan memberikan semangat dalam perjuangan penulis.

Semoga segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dan kebaikan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini sangat jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun sebagai masukan untuk penulis dimasa yang akan datang. Namun demikian penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

***Wassalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh.***

Pekanbaru, 02 November 2023  
Penulis

**AMSAL FAUZI HASIBUAN**  
**NIM. 11910310236**


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PERSEMBAHAN**


Dari perjalanan dan perjuangan yang penulis hadapi dalam menempuh pendidikan ini, banyak pelajaran hidup dan hikmah yang harus penulis syukuri. Untuk menjadi mahasiswa ada banyak tantangan dan rintangan yang penulis lalui. Karena tekad dan semangat untuk mengejar cita-cita dan impian, Allah SWT selalu memberikan kemudahan dan solusi untuk permasalahan yang penulis hadapi. Dukungan dari kedua orang tua dan keluarga sangat mempengaruhi keberhasilan penulis. Atas semua pengorbanan, Cucuran Keringat, air mata, kerinduan, dan do'a disepanjang sujudnya untuk penulis, maka pencapaian ini adalah penghargaan tertinggi untuk kedua orang tua yakni Ayahanda Pahmi Hasibuan, Ibu Nur Saini, abang laki-laki Ikhwan Syahputra Hasibuan, adik perempuan saya Layla Syahri Hasibuan, adik perempuan saya Hilma Sitha Hasibuan. Beserta seluruh keluarga besar MPI angkatan 19 yang saya banggakan, Serta Sahabat kawan Alumni Pondok pesantren Al-Mukhlisin yang sama-sama ke kota Pekanbaru tak terasa hari semakin dekat, kurang lebih 4 tahun terawa riang. Semua itu akan menjadi kenangan bagi penulis, semoga kita bahagia dan sukses selalu, Aaamin..

Dengan adanya skripsi ini akan menjadi pelengkap saksi perjuangan hidup penulis. Bukti bahwa penulis bisa menyelesaikan tanggung jawab penulis sebagai Mahasiswa. Skenario yang begitu unik untuk menyelesaikannya, dan dengan banyaknya tantangan yang harus dilalui suka duka dilalui dengan sabar dan penuh dengan senyuman.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**MOTTO**

Jalan menuju angka sepuluh tidaklah harus satu tambah sembilan, Artinya Jalan untuk semua orang itu pasti berbeda selagi kita masih mencari jalan lain untuk mendapatkannya yakinlah akan sampai angka sepuluh”

**(AMSAL FAUZI HASIBUAN)**

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah: 5)

“ Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar”

(Q.S Ar-Rum: 60)



UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ABSTRAK**

**Amsal Fauzi Hasibuan (2023) : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Pegawai Sekolah Menengah Atas Negeri 7 PEKANBARU**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai Sekolah di SMAN 7 Pekanbaru, untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja Sekolah di SMAN 7 Pekanbaru, untuk mengetahui apakah terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sekolah di SMAN 7 Pekanbaru. Tenaga administrasi sekolah adalah tenaga kependidikan yang bertugas memberikan dukungan layanan administrasi agar terselenggaranya proses pendidikan di sekolah. Kinerja pegawai menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam sekolah dapat berdampak pada tercapainya tujuan sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf Guru dengan sampel 30 orang. Penelitian ini dilakukan di sekolah SMAN 7 Pekanbaru. objek dari penelitian ini adalah motivasi kerja dalam meningkatkan hubungan kinerja tenaga pegawai. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja di Sekolah Menengah Atas Negeri 7 Pekanbaru berada pada angka atau skor yaitu sebesar 82,6666667%. Dengan kategori sangat baik. Artinya tingkat motivasi kerja Guru di SMA Negeri 7 Pekanbaru “Sangat Baik”. Sedangkan kinerja pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 7 Pekanbaru pada angka atau skor yaitu sebesar 84,36782%. Dengan kategori sangat baik. Artinya tingkat kinerja pegawai di SMA Negeri 7 Pekanbaru “Sangat Baik”. Terdapat korelasi positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 7 Pekanbaru serta koefisien determinasi R (square) adalah bahwa nilai koefisien  $r = 0,573$  berada pada interval 0,40-0,599 artinya hubungan antara tingkat kinerja guru dengan tingkat efektivitas supervisi akademik dalam tingkat “Cukup Kuat”.

**Kata Kunci: Motivasi kerja, Pegawai, kinerja Tenaga kerja**



## ABSTRACT

### **Amsal Fauzi Hasibuan, (2023): The Relationship between Work Motivation and the Performance of State High School 7 PEKANBARU Employees**

This research was entitled “ The Relationship between Work Motivation and the Performance of State High School 7 Pekanbaru Employees”. This research aimed at finding out how the correlation between working motivation and Employees staff performance was at State Senior High School 7 Pekanbaru and how big the correlation between working motivation and Employees staff performance was at State Senior High School 7 Pekanbaru. School administration staff are educational staff tasked to provide administrative service support so that the educational process in school is carried out. Staff performance is very important because a decline in the performance of both individuals and groups within the school can impact on achieving school goals. Quantitative approach was used in this research with correlation. All administration staff were the population of this research, and Teachers with a sample of 30 people . This research was Employees at State Senior High School 7 Pekanbaru. The object of this research was working motivation in increasing Employees staff performance. The research findings showed that the score of working motivation at State Senior High School 7 Pekanbaru was 82.67% with very good category. It meant that teacher working motivation level at State Senior High School 7 Pekanbaru was very good. The score of staff performance was at State Senior High School 7 Pekanbaru was 84.36782% with very good category. It meant that staff performance level at State Senior High School 7 Pekanbaru was very good. There was a positive and significant correlation between working motivation and administration staff performance at State Senior High School 7 Pekanbaru, the determination coefficient of R (square) score was  $r=0.717$ , it was in the interval of 0.60-0.799, and it meant that the correlation between teacher working motivation and academic supervision effectiveness level was on strong level.

**Keywords: Working Motivation, Employees , Staff Performance**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ملخص

أمثل فوزي هاسيوان، (2023): العلاقة بين دافعية العمل وأداء الموظفين الإداريين في المدرسة الثانوية الحكومية 7 بكنبارو

هذا البحث بعنوان " العلاقة بين دافعية العمل وأداء الموظفين الإداريين في المدرسة الثانوية الحكومية 7 بكنبارو". الهدف من هذا البحث هو معرفة مدى علاقة العمل بأداء الموظفين الإداريين في المدرسة الثانوية الحكومية 7 بكنبارو، ومدى حجم علاقة العمل بأداء الموظفين الإداريين في المدرسة الثانوية الحكومية 7 بكنبارو. الموظفون الإداريون للمدرسة هم موظفون تعليميون مهمتهم تعليم الدعم الخدمي الإداري حتى تتم العملية التعليمية في المدارس. يعد أداء الموظفين مهمًا جدًا لأن انخفاض أداء كل من الأفراد والجماعات داخل المدرسة يمكن أن يكون له تأثير على تحقيق أهداف المدرسة. يستخدم هذا البحث مدخلا كميًا من النوع الارتباطي. كان عدد السكان في هذا البحث جميع الموظفين الإداريين البالغ عددهم 12 موظفًا. تم إجراء هذا البحث في المدرسة الثانوية الحكومية 7 بكنبارو. الموضوع من هذا البحث هو دافعية العمل في تحسين أداء الموظفين الإداريين. نتائج هذا البحث هي أن دافعية العمل في المدرسة الثانوية الحكومية 7 بكنبارو وصلت إلى رقم أو درجة  $82.6666667\%$  في فئة جيدة جدًا. وهذا يعني أن مستوى دافعية العمل للمعلمين في المدرسة الثانوية الحكومية 7 بكنبارو هو "جيد جدًا". وفي الوقت نفسه، بلغ أداء الموظفين في المدرسة الثانوية الحكومية 7 بكنبارو من حيث الرقم أو الدرجة  $84.36782\%$  في فئة جيدة جدًا. وهذا يعني أن مستوى أداء الموظفين في المدرسة الثانوية الحكومية 7 بكنبارو "جيد جدًا". هناك علاقة إيجابية ومعنوية بين دافعية العمل وأداء المعلمين والموظفين التعليميين في المدرسة الثانوية الحكومية 7 بكنبارو، ومعامل التحديد  $r$  (تربيعية) هو أن قيمة المعامل  $r = 0.717$  وهي تقع في الفترة  $0.60 - 0.799$ ، أي أن العلاقة بين مستوى أداء المعلمين ومستوى فعالية الإشراف الأكاديمي عند مستوى "قوي".

الكلمات الأساسية: دافعية العمل، الإدارة، أداء المعلمين

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR ISI**

<b>PERETUJUAN .....</b>	<b>i</b>
<b>PENEKSAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	4
C. Penegasan Istila .....	7
D. Masalah Penelitian .....	8
E. Tujuan Dan manfaat penelitian .....	9
<b>BAB II KAJIAN TEORITIS</b>	
A. Kajian Teori .....	10
B. Penelitian Relevan .....	32
C. Konsep Operasional .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	35
B. Lokasi Waktu Penelitian .....	35
C. Subjek Dan Objek Penelitian .....	35
D. Populasi Penelitian .....	35
E. Teknik Pengumpulan Data .....	36
F. Teknik Analisis Data .....	40

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	47
B. Deakripsi Data Penelitian .....	61

**BAB V PENUTUP**

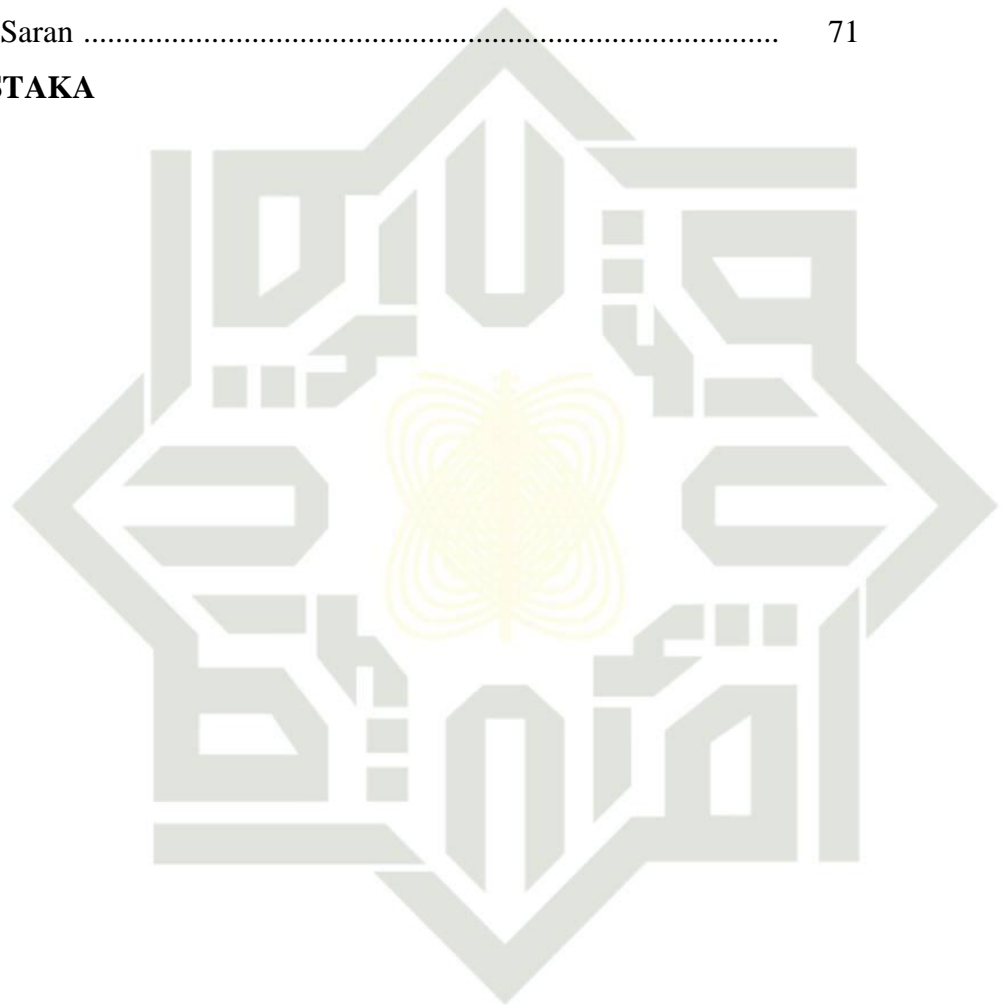
A. Kesimpulan .....	70
B. Saran .....	71

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja Pegawai .....	37
Tabel III.2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Pegawai Motivasi Kerja ....	38
Tabel III.3 Hasil Uji Validitas .....	41
Tabel III.4 Hasil Uji Reliabilitas .....	43
Tabel IV.1 Tenaga Pengajar SMA Negeri 7 Pekanbaru.....	53
Tabel IV.2 Tenaga Administrasi SMA Negeri 7 Pekanbaru.....	59
Tabel IV.3 Struktur Pengelola Perpustakaan Pelita Hati SMA Negeri 7 Pekanbaru .....	61
Tabel IV.4 Hasil Presentasi Motivasi Guru.....	62
Tabel IV.5 Hasil Persentase kinerja pegawai (Y).....	63
Tabel IV.6 One Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	64
Tabel IV.7 Hasil Uji Linieritas .....	66
Tabel IV.8 Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i> .....	67
Tabel IV.9 Koefisien Korelasi.....	69

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Lembar Disposisi Judul Skripsi
Lampiran 2	Surat Balasan Prariset
Lampiran 3	Surat Izin Riset
Lampiran 4	Surat Rekomendasi prariset
Lampiran 5	Surat Balasan sekolah
Lampiran 6	Cover Skripsi ACC Sidang Munaqasah
Lampiran 7	Perbaikan Proposal
Lampiran 8	Surat Balasan sekolah riset
Lampiran 9	Blanko Bimbingan Skripsi
Lampiran 10	Instrumen Penelitian
Lampiran 11	Dokumentasi

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan secara efektif dan efisien dengan hasil yang maksimal berdasarkan tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>1</sup> Guru merupakan komponen penting dalam dunia pendidikan, oleh karenanya perhatian yang lebih perlu diberikan agar dapat menciptakan guru yang berkualitas sehingga hal tersebut dapat menunjang kinerja guru.

Guru juga memegang peran penting dalam dunia pendidikan khususnya dalam bidang formal disekolah, guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam hal proses belajar mengajar yang biasa dilaksanakan di sekolah. Keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu lingkungan sekitar khususnya dalam hal ini pihak sekolah semisal kepala sekolah yang mampu memotivasi serta memberdayakan guru agar tercipta kinerja yang baik serta mampu berperan sebagai guru yang professional disamping gurru itu sendiri yang mampu meningkatkan kualitas kerjanya sendiri.

<sup>1</sup> Dadi Komardi, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru SMA Muhammadiyah 1 Pekanbaru*, KURS, Vol. 3 No. 1 Juni 2018, h 57



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tenaga administrasi sekolah adalah tenaga kependidikan yang bertugas memberikan dukungan layanan administrasi guna terselenggaranya proses pendidikan di sekolah, mereka merupakan *non teaching staff* dan biasa dikenal dengan sebutan stafftata usaha (TU) atau tenaga administrasi sekolah yang bertugas sebagai pendukung berjalannya proses pendidikan di sekolah melalui layanan administrasi guna terselenggaranya proses pendidikan yang efektif dan efisien di sekolah.<sup>2</sup> Tenaga administrasi adalah tenaga kependidikan di dalam lingkungan sekolah yang memiliki tugas dalam melayani, mengelola, dan mengatur setiap kegiatan yang ada di sekolah.

Menurut Depdiknas, fungsi tenaga administrasi sekolah adalah Membantu Kepala sekolah/madrasah dalam kegiatan administrasi (urusan surat menyurat, ketatausahaan) sekolah yang berkaitan dengan pembelajaran. Pelaksana urusan kepegawaian bertugas membantu dalam kegiatan atau kelancaran kepegawaian baik pendidik maupun tenaga kependidikan yang bertugas di sekolah.<sup>3</sup> Dalam dunia pendidikan di sekolah/madrasah sumberdaya manusia yang berperan penting untuk menunjang kegiatan pendidikan sekolah adalah adanya tenaga administrasi yang bekerja pada bagian tata usaha sekolah/madrasah. Tata usaha akan dapat berjalan dan berfungsi sebagaimana mestinya jika tenaga administrasi memfungsikan sumberdaya lainnya sehingga kinerja pegawai dapat berjalan dengan efektif

<sup>2</sup> Wildan Zulkarnain, *Manajemen Perkantoran Profesional*, (Malang: Gunung Samudra, 2005), hlm. 47

<sup>3</sup> Rufqotuzzakhiroh, *Pengaruh Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Terhadap Kualitas Layanan Administrasi Non Akademik, Tenaga Pengajar SD Muhammadiyah 1 Gresik*, Didaktika, Vol. 19 No. 2 Februari 2013, h.6



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dan waktu kerja dapat digunakan dengan efisien.

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyatakan bahwa, “Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan”.<sup>4</sup>

Sekolah yang merupakan salah satu wakil dari pemerintah pusat yang ada di Indonesia ini maka peran lembaga pendidikan ini berkawajiban untuk mencapai tujuan pendidikan nasional melalui kinerja tenaga administrasi Sekolah sebagai tenaga pelaksana di suatu lembaga pendidikan.<sup>5</sup>

Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan kedisiplinan kerja dan motivasi. Motivasi adalah kekuatan dalam diri individu yang mendorong dan menggerakkan individu melakukan kegiatan mencapai suatu tujuan. Motivasi berperan mempertinggi kinerja guru, motivasi dalam mencapai suatu tujuan sangat penting, tanpa ada motivasi maka seorang akan kehilangan arah dan semangat dalam berkarya. Semakin tinggi motivasi seseorang maka kinerja semakin baik dan sebaliknya apabila motivasinya rendah maka kinerja yang dihasilkan juga rendah. Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Robbin motivasi adalah keinginan untuk menggunakan tenaga tingkat tinggi dari usahanya untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan dengan

<sup>4</sup> Hartati Sukirman, *Adminstrasi Pendidikan* (2008), hlm. 20

<sup>5</sup> Sohiron, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Pekanbaru : Kreasi Edukasi, 2015),



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemampuan memuaskan beberapa tujuan individu. Selanjutnya Robbin mendefinisikan motivasi (motivation) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dari temuan-temuan penelitian yang dilakukan Mohammad Ali (2010) dan Putu Siti Firmani (2017), diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja.<sup>6</sup>

Kinerja pegawai berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi pegawai yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka pegawai akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi pegawai di dalam menyelenggarakan kegiatan disuatu instansi. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi langsung kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Bacal bahwa keberhasilan seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor individual yaitu meliputi tingkat motivasi, komitmen, keahlian, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan berfikirnya. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang

<sup>6</sup> Irawati, *Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Organisasi Budaya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di SMP Negeri SMA Pekanbaru*, Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol 7 No.2, Juni 2019 h.212



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkan.

Menurut pendapat Hamzah motivasi dapat diartikan sebagai keinginan untuk mencurahkan segala tenaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sedangkan menurut Hasibuan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan integrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan untuk mencurahkan tenaga yang dapat menciptakan kegairan kerja seseorang dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.<sup>7</sup>

#### Keberadaan Tenaga Administrasi Sekolah di

SMAN 7 Pekanbaru sangat dibutuhkan. Karena, ketatausahaan siswa dilaksanakan oleh tenaga administrasi sekolah sebagai tenaga pelaksana di sekolah. Tenaga administrasi sekolah ini pun sangat memperhatikan karena pegawai tata usaha hanya beberapa orang yang berjurus kepada jurusan tersebut sehingga membuat pegawai kesulitan untuk bekerja, dan disekolah ini masih adanya tenaga tata usaha sekolah yang masih belum bersifat ramah dalam pelayanan administrasi. Tentu ini akan menjadi penghalang untuk mencapai kinerja yang baik, sebab kinerja seorang tenaga administrasi itu bisa dikatakan baik apabila pegawai bersifat ramah dan sopan sehingga tercapainya kepuasan kerja tersebut. Jika tenaga administrasi sekolah merasa

<sup>7</sup> Cici Syafri Wenty, *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan*, Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol.2 No.2 Oktober 2015



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

senang atas kerjanya maka hasil pekerjaannya akan memuaskan, begitu juga sebaliknya jika tenaga administrasi sekolah tidak mendapatkan kesenangan maka kinerja tersebut akan tidak baik.

Berdasarkan studi pendahuluan, di Sekolah SMAN 7 Pekanbaru, penulis mendapatkan gejala-gejala sebagai berikut:<sup>8</sup>

1. Masih ada keterlambatan penyelesaian tugas dalam proses belajar mengajar.
2. Masih terdapat Tenaga Pegawai Sekolah yang belum hadir *on time* ke sekolah dalam Meningkatkan Motivasi.
3. Masih adanya Tenaga Pegawai Sekolah yang bersifat tidak ramah dalam memberikan pelayanan administrasi.
4. Masih terdapat Tenaga Pegawai Sekolah yang-belum tertib dalam tugasnya

Dalam Kinerja Tenaga Pegawai Sekolah di suatu lembaga pendidikan (sekolah) maka, penulis merasa tertarik-untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Sekolah Menengah Atas Negeri 7 Pekanbaru”.

#### B. Alasan Memilih Judul

Alasan memilih judul menurut penulis kajian ini sangat penting untuk diteliti, mengingat masalah motivasi dan kinerja disekolah sangat mengkhawatirkan kita semua sebagai guru. Oleh karna itu penulis ingin meneliti tentang Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Pegawai Sekolah di SMAN 7 Pekanbaru. Penulis juga berharap tidak hanya sekedar

<sup>8</sup> Studi pendahuluan saat melakukan kegiatan PPL



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syaif Kasim Riau

meneliti dan membuat tulisan, tetapi ikut andil dalam rangka memotivasi siswa-siswa yang ada disekolah tersebut, agar siswa tidak cenderung diam karena tidak ada motivasi dri orang terdekat ataupun dari sosok seroang gurunya, dan semoga bagi pembaca tulisan dari penulis ini juga ikut adil dalam memotivasi peserta didik yang sering merasa cemas.

### C Penegasan Istilah

Agar tidak terjadi keliru dalam memahami judul penelitian ini maka, penulis perlu untuk menjelaskan beberapa istilah diantaranya meliputi :

1. Motivasi adalah pendorongan suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu, sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu.
2. Kinerja adalah hasil dari suatu proses pekerjaan baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>9</sup>
3. Tenaga pegawai sekolah yakni anggota masyarakat yang melaksanakan serangkaian aktivitass mencatat, mengirim, menghimpun, menggandakan, dan juga menyimpan berbagai bahan keterangan untuk keperluan suatu sekolah.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Barnawi & Mohammad Arifin, *Meningkatkan Kinerja Pengawas Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-RuzzMedia, 2014), hlm. 71

<sup>10</sup> Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta:Gunung Agung, 1984), hlm. 54



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### D. Masalah Penelitian

#### 1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan sebelumnya maka dapat diidentifikasi masalahnya meliputi :

- a. Hubungan motivasi kerja di Sekolah SMAN 7 Pekanbaru.
- b. Kinerja tenaga Pegawai sekolah di SMAN 7 Pekanbaru
- c. Faktor yang mempengaruhi kinerja Tenaga Pegawai Sekolah di SMAN 7 Pekanbaru.

#### 2. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis juga membatasi masalah dengan memfokuskan pada “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Sekolah di SMAN 7 Pekanbaru”

#### 3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang (pendahuluan) dan batasan masalah yang telah dikemukakan diatas maka, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah kinerja pegawai sekolah di SMAN 7 Pekanbaru?
- b. Bagaimanakah motivasi kerja Sekolah di SMAN 7 Pekanbaru?
- c. Apakah terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekolah Di SMAN 7 Pekanbaru?





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian yang ingindicapai adalah :

- a. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai Sekolah di SMAN 7 Pekanbaru .
- b. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja Sekolah di SMAN 7 Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sekolah di SMAN 7 Pekanbaru.

#### 2. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan memiliki manfaat dalam berbagai aspek yaitu sebagai berikut :

- a. Bagi peneliti, sebagai bahan memenuhi persyaratan kelulusan strata satu (S1) untuk mendapatkan gelar S. Pd.
- b. Bagi sekolah, sebagai bahan masukan dan untuk informasi bagi guru khususnya bagian Tenaga Pegawai Sekolah di SMAN 7 Pekanbaru terkait dengan judul tersebut.
- c. Bagi peneliti lainnya, sebagai acuan dan masukan untuk penelitian selanjutnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### KAJIAN TEORITIS

#### A. Kajian Teori

Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga Pegawai sekolah, terlebih dahulu peneliti akan menjelaskan tentang konsep kinerja tenaga administrasi.

##### 1. Kinerja Tenaga Pegawai Sekolah

###### a. Pengertian Kinerja

*Performance* (kinerja) yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai (sekelompok) orang dalam suatu lembaga sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan yang secara ilegal atau tidak melanggar hukum dan juga tidak bertentangan dengan moral dan etika. *Performance* yaitu catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu, atau aktifitas selama periode waktu yang ditentukan. Kinerja pegawai diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan kegiatan keahlian tertentu. Kinerja karyawan ini sangatlah penting sebab, dengan kinerja ini akan kita ketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan kegiatan yang dibebankan kepada-nya. Untuk ini, kita memerlukan penentuan kriteria yang jelas dan juga terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama yang di jadikan sebagai pedoman.<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Pandi Afandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*,

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai derajat penyusunan kegiatan yang mengelola pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja merupakan kesediaan seseorang (kelompok) untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan bersama. Hasil proses atau kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan suatu kegiatan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya maka, kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai oleh suatu organisasi. Mutu kerja pegawai secara langsung mempengaruhi hasil kinerja perusahaan dalam suatu organisasi. Gunanya, untuk mendapatkan kontribusi pegawai yang optimal, namun manajemen harus memahami secara detail strategi untuk mengelola, mengukur dan juga meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dulu dengan cara menentukan tolak ukur kinerjanya.<sup>12</sup>

#### b. Standar Kinerja

Elemen penting dan sering dilupakan dalam proses *review* kinerja disebut juga standarkinerja. Standar kinerja yakni tolak ukur terhadap kinerja yang diukur agar efektif. Standar kinerja juga harus dihubungkan dengan hasil yang diinginkan dari setiap pekerjaannya.

Membimbing perilaku pekerja untuk menyelesaikan standar yang telah dibangun. Apabila manajer menciptakan standar kinerja

(Pekanbaru :Zanafa Publising, 2018), hlm. 83

<sup>12</sup> *Ibid*, hlm. 84



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan pekerja dan memperjelas apa yang diharapkan, hal tersebut akan merupakan latihan yang berharga. Hal ini karena orang yang menginginkan melakukan pekerjaan yang dapat diterima. Untuk standar kinerja, yakni menyediakan dasar bagi kinerja pekerja dapat dinilai secara efektif dan jujur. Sampai standar kinerja dibuat, penilaian sering biasa terhadap perasaan dan evaluasi subjektif. Tanpa memandang pendekatan dan bentuk yang digunakan dalam program *review* kinerja dan penilaian, proses klarifikasi dari apa yang diharapkan merupakan hal yang penting jika program berjalan efektif. Standar kinerja merupakan cara terbaik untuk melakukannya.

Dengan demikian, standar kinerja yakni: pernyataan tentang situasi yang terjadi ketika sebuah pekerjaan dilakukan secara efektif. Standar kinerja dipakai apabila tidak mungkin menetapkan target berdasarkan waktu. Pekerja juga harus tahu seperti apa wujud kinerja yang baik itu. Standar kinerja membantu pimpinan dan pegawai agar lebih mudah memonitor kinerja dan digunakan sebagai dasar pengevaluasi. Sebagai organisasi harus mempunyai standar kinerja yang jelas dan dapat diukur.<sup>13</sup>

#### c. Indikator Kinerja

Tiap individu, kelompok (organisasi) memiliki kriteria penilaian tertentu, atas kinerja dan tanggung jawab yang diberikan.

<sup>13</sup> Wibowo. *Manajemen Kinerja*, (Depok : PT Raja grafindo Perasada : 2016), hlm. 64



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Misalnya tentang kriteria kinerja seorang (*trainer*) sebagai berikut :

- 1) Jumlah pelatihan yang dilakukannya sepanjang tahun.
- 2) Jumlah keseluruhan peserta program pelatihan.
- 3) Peningkatan dalam diri peserta pelatihan.
- 4) Pertambahan nilai peserta dibandinglan dengan yang tidak mengikuti program.
- 5) Jumlah kesalahan, ketidakhadiran atau kelambatan audiens pelatihan dibandingkan dengan yang tidak mengikuti program.

Menurut Irham Fahmi dalam Atty Tri Juniarti kinerja pegawai dapat dinilai dari indikator kinerja yang meliputi:

#### 1) Kualitas Kerja

Setiap pegawai harus memenuhi standar kualifikasi akademiknya, Setiap pegawai harus memenuhi persyaratan baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai.

#### 2) Ketepatan Waktu

Setiap pegawai menyelesaikan suatu aktivitas pada awal waktu yang diinginkan.

#### 3) Kehadiran

Kehadiran pegawai melaksanakan tugas Kedisiplinan pegawai pada saat masuk kerja

#### 4) Kemampuan Kerjasama

Mampu bekerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan suatu aktivitas. Kesedian pegawai dalam berpartisipasi



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bekerjsama dengan pegawai lain

#### 5) Penilaian Kinerja

Mengevaluasi hasil kerja yang dicapai seorang pegawai  
Tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.<sup>14</sup>

#### d. Macam - macam Indikator Kinerja

- 1) Goal adalah sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan.
- 2) Standar, mempunyai arti penting sebab memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- 3) Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standara kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan demikian umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
- 4) Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat, diselesaikan sebagaimana

<sup>14</sup> Atty Tri Juniarty. *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*. (Jawa Tengah: CV. Pena Persada,2021)



seharusnya.

- 5) Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjelaskan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
- 6) Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.
- 7) Peluang, pegawai perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.
- 8) Kinerja organisasional adalah Produk dari banyak faktor, termasuk struktur organisasi, pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi, strategis, dan proses sumber daya manusia yang disebut dengan kinerja operasional. Kinerja ini memerlukan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

strategi, tujuan, & integrasi.<sup>15</sup>

Kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran dalam berbagai situasi, inisiatif dan prakarsa memunculkan pemikiran-pemikiran baru dalam pelaksanaan tugas, sikap karyawan terhadap pekerjaan dalam (suka atau tidak suka, menerima atau menolak), kerja sama dan keandalan, pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan, pelaksanaan tanggung jawab, pemanfaatan waktu serta pemanfaatan waktu secara efektif.<sup>16</sup>

#### e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya, tidak selamanya bahwa kinerja pegawai dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh pegawai itu sendiri ataupun organisasi. Banyaknya kendala yang mempengaruhi kinerja baik itu kinerja organisasi, maupun kinerja individu. Ada sebaiknya pimpinan terlebih dulu mengetahui macam-macam yang dapat memengaruhi kinerja pegawainya. Adapun macam-macam yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah :

##### 1) Kemampuan dan keahlian

Maksudnya adalah kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyebabkan

<sup>15</sup> *Ibid*, hlm. 87-88

<sup>16</sup> Supardi. *Kinerja Guru*, (Depok : PT Raja grafindo Persada, 2013), hlm. 48-49





pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik pula, begitu juga sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Maksudnya adalah rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka memudahkan untuk menjalankan pekerjaan secara tepat dan benar demikian sebaliknya.

4) Kepribadian

Kepribadian adalah karakter yang dimiliki seseorang, setiap seseorang memiliki karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang

memiliki kepribadian yang baik, akan dapat melakukan pekerjaannya secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik, demikian pula sebaliknya.

5) Motivasi kerja

Sebuah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar diri, maka pegawai tersebut akan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik, yang mana pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik pula, begitu juga untuk sebaliknya.

#### 6) Kepemimpinan

Perilaku seorang manajer dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

#### 7) Gaya kepemimpinan

Merupakan sikap seorang manajer dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya sikap pemimpin ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

#### 8) Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaan ataupun norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi. Kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

#### 9) Kepuasan kerja

Yaitu perasaan gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan memuaskan, begitu juga sebaliknya.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 10) Lingkungan kerja

Merupakan kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan makan akan membuat suasana kerja lebih kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja yang memuaskan karena bekerja tanpa gangguan demikian sebaliknya.

#### 11) Loyalitas

Yaitu kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi lagi kurang baik. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja pegawainya.

#### 12) Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan peraturan instansi dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartika kepatuhan pegawai kepadajaji- janji yang telah dibuatnya. Dengan mematuhi janji tersebutmembuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji yang telah disepakatinya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 13) Disiplin kerja

Usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh- sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya tenaga administrasi sekolah yang datang atau masuk sekolah tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.<sup>17</sup>

#### f. Pengertian Tenaga Pegawai Sekolah

Tenaga Pegawai sekolah maksudnya adalah tenaga kependidikan yang bertugas memberikan dukungan layanan administrasi untuk seluruh lingkungan pendidikan dalam hal teknis administratif (pengetikan, penjilidan, penyampulan, & inventaris), kearsipan dan surat menyurat. Tenaga administrasi sekolah juga menangani bidang akademik, kesiswaan, sarana & prasarana, keuangan, humas dan kepegawaian. Tanpa adanya administrasi, sulit bagi sekolah atau lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan sekolah, banyak hambatan yang dihadapi guru & kepala sekolah.<sup>18</sup>

<sup>17</sup> Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Depok : PT Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 189-190

<sup>18</sup> Seftiany Permata Hidayat, "Peran Tenaga Administrasi Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Sekolah di MAN 1 Kota Mojokerto", *Jurnal Inspirasi Manajemen*. Vol. 4 No.4, 2014, hlm. 125



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ada beberapa tugas administrasi sekolah mencakup macam-macam tugas pokok yang dilaksanakan di sekolah yaitu :

#### 1) Bidang Akademik

Bidang akademik mencakup macam-macam berikut ini :

- a) Menyusun program tahunan & semester
- b) Mengatur jadwal pelajaran
- c) Mengatur pelaksanaan penyusunan model satuan pembelajaran
- d) Menentukan norma kenaikan kelas
- e) Menentukan norma penilaian
- f) Mengatur pelaksanaan evaluasi belajar
- g) Meningkatkan perbaikan mengajar
- h) Mengatur kegiatan kelas apabila guru tidak hadir
- i) Mengatur disiplin dan tata tertib kelas

#### 2) Bidang Kesiswaan

Bidang kesiswaan meliputi macam-macam kegiatan berikut ini :

- a) Mengatur pelaksanaan penerimaan siswa berdasarkan peraturan penerimaan siswa baru
- b) Mengelola layanan bimbingan & konseling
- c) Mencatat kehadiran & ketidak hadirannya siswa
- d) Mengatur dan mengelola kegiatan ekstrakurikuler

#### 3) Bidang Personalia

- a) Mengatur pembagian tugas guru

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b) Mengajukan kenaikan pangkat, gaji dan mutasi tenaga pendidik
- c) Mengatur program kesejahteraan tenaga pengajar
- d) Mencatat kehadiran dan ketidakhadiran tenaga pendidik
- e) Mencatat masalah atau keluhan tenaga pendidik

4) Bidang Keuangan

Bidang keuangan meliputi macam-macam kegiatan diantaranya :

- a) Menyiapkan rencana anggaran dan belanja sekolah
- b) Mencari sumber dana untuk kegiatan sekolah
- c) Mengalokasikan dana untuk kegiatan sekolah
- d) Bertanggung jawab atas keuangan berdasarkan peraturan.

5) Bidang Sarana dan Prasarana

Bidang sarana dan prasarana mencakup berbagai kegiatan berikut :

- a) Penyediaan dan seleksi buku pegangan tenaga pendidik
- b) Layanan perpustakaan dan laboratorium
- c) Penggunaan alat peraga
- d) Kebersihan & keindahan lingkungan sekolah
- e) Keindahan & kebersihan kelas
- f) Perbaikan kelengkapan kelas.

6) Bidang Hubungan Masyarakat

Bidang hubungan masyarakat meliputi kegiatan-kegiatan berikut :

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a) Kerja sama sekolah dengan wali siswa
- b) Kerja sama sekolah dengan komite sekolah
- c) Kerja sama sekolah dengan lembaga-lembaga terkait
- d) Kerja sama sekolah dengan masyarakat sekitar.<sup>19</sup>

g. **Kompetensi Tenaga Pegawai Sekolah**

Berdasarkan Permendiknas No. 24 Tahun 2008 Kompetensi Tenaga Pegawai Sekolah sebagai berikut :

- 1) Kompetensi Kepribadian, kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang integritas dan berakhlak mulia, memiliki etos kerja, mampu mengendalikan diri, memiliki rasa percaya diri, memiliki fleksibilitas, memiliki ketelitian, disiplin, kreatif dan inovatif serta bertanggung jawab disebut juga kompetensi kepribadian.
- 2) Kompetensi Sosial, yakni kemampuan untuk bekerjasama dalam tim, memberikan layanan prima, memiliki kesadaran berorganisasi, berkomunikasi yang efektif & membangun hubungan kerja.
- 3) Kompetensi Teknis, yakni kemampuan melaksanakan administrasi kepegawaian, melaksanakan administrasi keuangan, melaksanakan administrasi sarana dan prasarana, melaksanakan

<sup>19</sup> Asmani. Jamal Ma'mur, *Tips Praktis Membangun dan Mengolah Administrasi Sekolah*, (Jogjakarta : Diva Press, 2011), hlm. 60



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

administrasi hubungan sekolah dengan masyarakat, melaksanakan administrasi persuratan dan pengarsipan, melaksanakan administrasi kesiswaan, melaksanakan administrasi kurikulum, melaksanakan administrasi layanan khusus, melaksanakan teknologi informasi dan komunikasi (TIK).

- 4) Kompetensi Manajerial, yaitu kemampuan mendukung pengelolaan standar nasional pendidikan, menyusun program dan laporan kerja, mengorganisasikan staf, mengembangkan staf, mengambil keputusan, menciptakan iklim kerja kondusif, mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya, membina staf, mengelola konflik, menyusun laporan.<sup>20</sup>

#### h. Kinerja Tenaga Pegawai Sekolah

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, yang berbunyi tenaga kependidikan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Dilihat dari jabatannya, tenaga kependidikan ini dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu: tenaga struktural, tenaga fungsional, dan tenaga teknis penyelenggara pendidikan. Tenaga struktural yakni tenaga kependidikan yang menempati jabatan-jabatan eksekutif umum (pimpinan) yang bertanggung jawab baik

<sup>20</sup> Republik Indonesia Permendiknas Nomor 24 Tahun 2008 tentang *Standar Tenaga Administrasi Sekolah atau Madrasah*



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

langsung maupun tidak langsung atas satuan

pendidikan. Sedangkan tenaga fungsional yaitu tenaga kependidikan yang menempati jabatan fungsional yakni jabatan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya mengandalkan keahlian akademis kependidikan dan tenaga teknis kependidikan merupakan tenaga kependidikan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya lebih dituntut kecakapan teknis operasional/teknis administratif.

Secara operasional kinerja tenaga administrasi sekolah membantu kepala sekolah dalam kegiatan-kegiatan berikut :

- 1) Administrasi (urusan surat menyurat, ketatausahaan)
- 2) Kepegawaian, baik pendidik maupun tenaga pendidik yang bertugas disekolah.
- 3) Mengelola keuangan sekolah.
- 4) Mengelola perlengkapan/logistik sekolah.
- 5) Mengelola kesekretariatan & kesiswaan.
- 6) Mengantar surat ke luar.
- 7) Memelihara dan memperbaiki fasilitas sekolah berupa bangunan, kelistrikan, & peralatan praktik

Keberadaan tenaga administrasi sekolah sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan, yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 tanggal 11 Juni 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah. Penentuan standar ini wajib dipenuhi agar

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat mengimbangi pelayanan yang dilakukan oleh kepala sekolah, guru, dan staf lainnya bagi terselenggaranya proses pendidikan dan pembelajarannya. Disamping itu, yang tidak kalah penting yaitu prinsip fokus pada penyelenggaraan kewenangan dan tanggung jawab sebagai kunci peningkatan kinerja tenaga administrasi sekolah.

Jadi, berdasarkan pendapat tersebut kinerja tenaga administrasi sekolah merupakan kegiatan ketatausahaan sekolah yang dilaksanakan oleh tenaga teknis kependidikan yang meliputi kegiatan pelaksanaan administrasi keuangan, administrasi sarana prasarana, administrasi kesiswaan, administrasi hubungan masyarakat administrasi persuratan dan kearsipan administrasi kurikulum yang pada dasarnya ditekankan pada pelaksanaan agar berjalan secara teratur dan tertib untuk mencapai tujuan pendidikan.<sup>21</sup>

## 2. Hubungan Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere*, yang berarti bergerak atau dalam bahasa Inggrisnya, *to move*. Motivasi merupakan proses, bukan *output* atau hasil. Sebagai proses, kita tidak dapat mengamatinya secara langsung, tetapi secara tidak langsung melalui tindakan-tindakan, seperti pilihan kegiatan, usaha-usaha, dan ketabahan.<sup>22</sup> Secara umum motivasi

<sup>21</sup> Sudarwan Danim & Yunan Danim, *Administrasi Sekolah & Manajemen Kelas*, (Bandung : CV.Pustaka Setia), hlm. 55

<sup>22</sup> Husaini Usman. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta : PT Bumi



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja diartikan sebagai alat dan cara untuk membangkitkan minat atau keinginan untuk berbuat sesuatu yang dianggap memberikan manfaat bagi seseorang maupun orang lain. Motivasi juga berasal dari suatu ketegangan yang terjadi jika satu atau lebih kebutuhan penting kita tidak terpenuhi. Sebagian para ahli mengatakan bahwa hanya kebutuhan yang tidak terpenuhi yang akan menjadi

sumber motivasi, kebutuhan yang terpenuhi tidak menciptakan ketegangan dan oleh karena itu tidak ada motivasi. Ada kualitas yang termasuk dalam setiap definisi motivasi yaitu, menganggap adanya kekuatan dari dalam, menganggap adanya kekuatan dari dalam yang menggerakkan untuk bekerja, dan menentukan arah serta tindakan.<sup>23</sup>

Motivasi kerja diberikan sebagai upaya memelihara semangat kerja karyawan agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan optimal. Motivasi ditujukan sebagai upaya untuk mendorong dan merangsang pegawai untuk melakukan kegiatan dan tugasnya dengan rasa kesadaran. Sebagai upaya motivasi, pemimpin dapat melakukan kegiatan untuk meningkatkan kegairahan, kesejahteraan, prestasi, moral kerja, tanggung jawab terhadap tugas-tugas, produktivitas dan efisiensi pegawai.<sup>24</sup>

Aksara, 2014), hlm. 275

<sup>23</sup> Tri Andjarwati. Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland, *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 1, April 2015, hlm. 46

<sup>24</sup> Engkoswara dan Aan Komariah. *Administrasi Pendidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2015), hlm. 210-211

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Motivasi ini penting bagi setiap manusia, karena salah satu tujuan dari motivasi adalah untuk mendorong seseorang tersebut dalam bekerja supaya bisa lebih meningkatkan kualitas dari dalam diri setiap orang tersebut. Dengan adanya motivasi dalam bekerja ini akan memberikan manfaat yang bagus, yang mana setiap orang yang termotivasi tersebut akan lebih semangat dalam bekerja dan pastinya akan mendapatkan reward tersendiri. Dengan adanya motivasi ini tentu akan menjadikan orang tersebut untuk menjadi semangat dan tidak malas-malasan dalam bekerja.

b. **Tujuan Motivasi Kerja**

Berikut beberapa tujuan motivasi kerja diantaranya :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahakan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.<sup>25</sup>

<sup>25</sup> Afandi. *Concept & Indicator Human Resources Management*. (Cv. Budi Utama, 2016),



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### c. Manfaat Motivasi Kerja

Adapun manfaat motivasi kerja ialah sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan akan selesai dengan cepat,, artinya pekerjaan akan cepat terselesaikan dengan baik sesuai dengan standar yang benar dengan skala waktu yang sudah ditetapkan sehingga pekerjaan akan selesai sesuai dengan waktunya.
- 2) Orang akan senang jika melakukan pekerjaannya, sesuatu yang mengerjakan pekerjaannya dan didorong dengan adanya motivasi membuat seseorang semangat dalam melakukan pekerjaannya.
- 3) Orang akan merasa berharga, hal ini akan terjadi bila diberikan pertanyaan iu benar-bener berbagai bagi orang yang termotivasi.
- 4) Orang akan bekerja keras, hal ini akan memaklumi karena dorongan yang terlalu tinggi sehingga mencapai target terhadap apa yang telah dikerjakan.
- 5) Kinerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan pengawasan terlalu banyak.
- 6) Semangat juang yang tinggi, hal ini berkaitan dengan suasana kerja yang bagus di semua bagian dan hal tersebut akan membuat nyaman untuk bekerja tugas dan tanggung jawab sehingga tercapainya tujuan organisasi.<sup>26</sup>

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dari segi lingkungan eksternal dan internal yang berasal dari karyawan adalah sebagai berikut :

## 1) Faktor Internal

Faktor internal dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang yang menyangkut keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat dimiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.

## 2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu kondisi lingkungan kerja yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab peraturan yang fleksibel.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja diantaranya sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan hidup, kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan hidup yaitu makan, minum, rumah, udara dan lainnya yang mencakup suatu kebutuhan. Keinginan untuk memenuhi suatu kebutuhan membuat seseorang untuk giat dalam bekerja.
- 2) Kebutuhan masa depan Dimana kebutuhan ini mencakup masa depan yang cerah sehingga terciptanya optimis.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Kebutuhan harga diri Yaitu penghargaan diri serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungan yang timbul karena adanya prestasi.
- 4) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja Kebutuhan atas prestasi yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan.<sup>27</sup>

**e. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut mangkunegara motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa indikator yaitu:

**1. Kebutuhan Berpartisipasi**

Memberikan dorongan kepada pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sekreatif mungkin sehingga memnberikan feedback dari hasil kerjanya.

**2. Kebutuhan Berafiliasi**

Pegawai dengan kebutuhan afiliasi yang tinggi membutuhkan lingkungan kerja yang dipenuhi dengan nuansa kerjasama.

**3. Kebutuhan penguasai Pekerjaan**

Memberikan kebebasan kepada pegawai upaya untuk mengembangkan karir menyukai pekerjaan dimana menjadi seorang pemimpin, senang dengan tugas yang diberikan

<sup>27</sup> Afandi. *Concept & Indicator Human Resources Management*. (Cv : Budi Utama, 2016),

kepadanya.<sup>28</sup>

## B. Penelitian Relevan

Berdasarkan beragam referensi yang didapatkan penulis, berupa skripsi dan jurnal bahwa telah ada penelitian terdahulu yang penulis baca telah melakukan penelitian yang berkaitan dengan topic penelitian ini :

1. Ikhsan Dermawan Prastyojoti, Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru Di SMK Muhammadiyah 2 Bantul. Dari hasil penelitian skripsi yang diteliti oleh Ikhsan Dermawan Prastyojoti dapat disimpulkan bahwa motivasi kepala sekolah dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, kedisiplinan, dorongan, penghargaan, dan pengembangan sumber belajar. Sedangkan perbedaannya terdapat pada upaya kepala sekolah di SMK Muhammadiyah 2 Bantul dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru.
2. Rahmawati, Mahasiswi Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Malang pada tahun 2008 Meneliti Tentang “Hubungan Motivasi Kerja dengan kinerja Tenaga Administrasi Pendidikan Sekolah pada Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Malang”. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai hitung sebesar 0,493 (nol koma empat ratus sembilan puluh tiga). Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja Tenaga Administrasi Sekolah pada Sekolah

<sup>28</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Sebelas*, (PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2019)



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menengah Atas Negeri di Kota Malang.

3. Aeni Rahmi, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Administrasi Di SMA Negeri 2 Sungguminasa Kab. Gowa. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin bagus kepemimpinan Kepala Sekolah maka akan mempengaruhi motivasi kerja tenaga administrasi. Persamaan skripsi dengan peneliti yaitu Kepala Sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga administrasi. Perbedaannya yaitu skripsi Aeni Rahmi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah SMA negeri 2 Sungguminasa kab. Goa dalam meningkatkan motyvasi kerja tenaga administrasi.

Dari ketiga hasil penelitian yang penulis identifikasi yang masingmasing memiliki persamaan dan perbedaan dengan penulis, maka penulis sangat terbantu dengan jurnal-jurnal terkait sebagai pedoman penelitian sebelumnya.

### C. Konsep Operasional

Konsep operasional dalam hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga administrasi sekolah melibatkan dua variabel utama yaitu Motivasi kerja dan kinerja.

#### 1. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah faktor yang mempengaruhi seseorang untuk bekerja secara optimal. Dalam hal ini, motivasi kerja tenaga administrasi sekolah dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kondisi kerja, suasana kerja, atau insentif yang diterima.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini, peneliti menggunakan acuan indikator pada motivasi kerja:

- a. Kebutuhan berpartisipasi
- b. Kebutuhan berafiliasi
- c. Kebutuhan penguasaan pekerjaan

**Indikator Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang. Dalam hal ini, kinerja tenaga administrasi sekolah dapat diamati dari seberapa baik tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugas administratif di sekolah. Untuk mendapatkan kinerja yang baik, diperlukan adanya motivasi yang tinggi.

Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini, peneliti menggunakan acuan indikator kinerja pegawai:

- a. Kualitas kerja
- b. Ketepatan waktu
- c. Kehadiran
- d. Kemampuan Kerjasama
- e. Penilaian kinerja



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis korelasional. Korelasional adalah penelitian yang ditujukan untuk mengetahui hubungan variabel- variabel lain. Penelitian ini mengkaji tentang hubungan variabel x dan variabel y. Variabel x di penelitian ini adalah hubungan motivasi, sedangkan variabel y adalah kinerja pegawai.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di sekolah menengah atas negeri 7 Pekanbaru. Waktu Penelitian dilakukan pada bulan Agustus- bulan Oktober tahun 2023. Alasan saya memilih lokasi penelitian ini karena berhubung saya mengadakan kegiatan PPL di sekolah SMAN 7 Pekanbaru.

#### C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek utama dalam penelitian ini adalah semua pihak yang terlibat dalam bagian kinerja guru seperti kepala sekolah dan bagian tenaga administrasi. Sedangkan objek dari penelitian ini adalah motivasi kerja dalam meningkatkan hubungan kinerja pegawai.

#### D. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

adalah wilayah generelasi yang terdiri atas objek subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>29</sup> jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek dan objek itu. Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh kinerja pegawai Sekolah Menengah Atas Negeri 7 Pekanbaru 30 orang.

#### Sampel

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Total sampling adalah Teknik pengambilan sampel Dimana sampel sama dengan populasi. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang guru.

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data, peneliti memakai beberapa teknik yaitu :

##### 1. Dokumentasi

Menurut Suharsimi Arikunto dokumentasi adalah teknik pengumpulan data melalui benda-benda tertulis, seperti buku, catatan harian dan dokumen yang berkaitan dengan obyek yang akan diteliti.

Dokumentasi yaitu cara pengumpulam data melalui peninggalan tertulis (dokumen) yang berupa arsip-arsip yang ada hubunganya dengan penelitian.

<sup>29</sup> Indra Jaya, *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*, (Bandung : Cita PustakaMedia Perintis, 2013), hlm.20

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Angket

Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan dengan tujuan untuk memperoleh informasi atau data dari responden mengenai hal-hal yang bersangkutan dengan pribadinya (Suharsimi Arikunto, 2006: 151). Bentuk kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, dimana kuesioner disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda checklist (√).

Angket merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden dan hasilnya untuk memperoleh data mengenai iklim sekolah, dan kinerja tenaga administrasi Sekolah Menengah Atas Negeri 7 Pekanbaru.

**Tabe III.1 Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator Kinerja Pegawai			
Variabel	Indikator	Sub-Indikator	Nomor Butir
Kinerja Pegawai	Kualitas Kerja	- Setiap pegawai harus memenuhi standar kualifikasi akademiknya	1-6
		- Setiap pegawai harus memenuhi persyaratan baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai.	
	Ketepatan Waktu	Setiap pegawai menyelesaikan suatu aktivitas pada awal waktu yang diinginkan.	7-13
	Kehadiran	- Kehadiran pegawai melaksanakan tugas	14-19

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		- Kedisiplinan pegawai pada saat masuk kerja	
	Kemampuan Kerjasama	- Mampu bekerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan suatu aktivitas - Kesedian pegawai dalam berpartisipasi bekerjasama dengan pegawai lain	20-24
	Penilaian Kinerja	- Mengevaluasi hasil kerja yang dicapai seorang pegawai - Tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.	25-29
<b>Indikator Motivasi Kerja</b>			
<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sub-Indikator</b>	<b>Nomor Butir</b>
Motivasi Kerja	Kebutuhan Berpartisipasi	Memberikan dorongan kepada pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sekreatif mungkin sehingga memberikan feedback dari hasil kerjanya.	1-6
	Kebutuhan Berafiliasi	Pegawai dengan kebutuhan afiliasi yang tinggi membutuhkan lingkungan kerja yang dipenuhi dengan nuansa kerjasama.	7-13
	Kebutuhan penguasai Pekerjaan	Memberikan kebebasan kepada pegawai upaya untuk mengembangkan karir menyukai pekerjaan dimana menjadi seorang pemimpin, senang dengan tugas yang diberikan kepadanya.	14-25

**Tabel III.2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Pegawai Motivasi Kerja**

No	Variabel	Sub-Variabel	Komponen dan Deskripsi	Nomor Butir
1	Kinerja Pegawai	Kualitas Kerja	Setiap pegawai harus memenuhi standar akademiknya	1-6

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			Setiap pegawai memenuhi persyaratan baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai.	
		Kebutuhan Berafiliasi	Setiap pegawai menyelesaikan suatu aktivitas pada awal waktu yang diinginkan.	7-13
		Kehadiran	Kehadiran pegawai melaksanakan tugas	14-19
			Kedisiplinan pegawai pada saat masuk klerja	
		Kemampuan Kerjasama	Mampu bekerjasama antar pegawai	20-24
			Kesedian pegawai dalam berpartisipasi bekerjasama dengan pegawai lain	
		Penilaian Kinerja	Mengevaluasi hasil kerja yang dicapai seorang pegawai	25-29
			Tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugasnya	
2	Motivasi kerja	Kebutuhan Berprestasi	Memberikan dorongan kepada pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sekreatif mungkin	1-6
		Kebutuhan Berafiliasi	Pegawai dengan kebutuhan lingkungan kerja yang dipenuhi dengan kerjasama	7-13
			Komunikasi pegawai dengan atasan	
		Kebutuhan Menguasai Sesuatu Pekerjaan	Menyukai pekerjaan dimana mereka menjadi pemimpin	14-25
			Senang dengan tugas yang dibebankan kepadanya	
Jumlah				54



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## F. Teknik Analisis Data

Analisis data ini terbagi dua yaitu: analisis instrumen dan analisis data setelah terkumpul.

### Uji Analisis Instrumen

Untuk mendapatkan instrument yang jelas, peneliti perlu menguji kevalidan dan reliabelnya suatu variabel tersebut.

#### a. Uji Validitas

Menurut Sugiono validitas berarti instrument tersebut dapat digunakan apa yang seharusnya diukur.<sup>30</sup> Uji validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner atau angket. Validitas ini menggunakan kisi-kisi instrument. Dalam kisi-kisi tersebut terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolak ukur dan butir soal (item) pertanyaan atau pernyataan yang telah dijabarkan dalam indikator.

Uji validitas ini dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu menggunakan total pearson correlation dalam spss 22.0. Jika nilai total pearson correlation  $> 0,30$  maka dikatakan valid dan jika nilai korelasi dibawah  $0,30$  maka dikatakan tidak valid. Penelitian ini menggunakan alat analisis berupa SPSS 22,0.

<sup>30</sup> Sugiono, *Ibid.*, hlm. 121



Uji validitas instrument skala uji validitas pada variabel persepsi dan variabel peraturan pemerintah terdiri dari delapan belas butir pernyataan. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel III.3 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Corrected Item - Total Correlation	keterangan
<b>Variabel Kinerja Pegawai</b>			
Kualitas kerja	Y1	0,360	Valid
	Y2	0,449	Valid
	Y3	0,369	Valid
	Y4	0,367	Valid
	Y5	0,334	Valid
	Y6	0,339	Valid
Ketepatan Waktu	Y7	0,402	Valid
	Y8	0,376	Valid
	Y9	0,330	Valid
	Y10	0,374	Valid
	Y11	0,487	Valid
	Y12	0,530	Valid
Kehadiran	Y13	0,384	Valid
	Y14	0,448	Valid
	Y15	0,526	Valid
	Y16	0,437	Valid
	Y17	0,439	Valid
	Y18	0,348	Valid
Kemampuan Kerjasama	Y19	0,578	Valid
	Y20	0,382	Valid
	Y21	0,346	Valid
	Y21	0,487	Valid
	Y22	0,530	Valid
	Y23	0,384	Valid
Penilaian Kinerja	Y24	0,448	Valid
	Y25	0,526	Valid
	Y26	0,360	Valid
	Y27	0,429	Valid
	Y28	0,369	Valid
	Y29	0,367	Valid
<b>Variabel Motivasi Kerja</b>			
Kualitas kerja	X1	0,329	Valid
	X2	0,329	Valid
	X3	0,329	Valid

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	X4	0,329	Valid
	X5	0,329	Valid
	X6	0,329	Valid
Kuantitas kerja	X7	0,402	Valid
	X8	0,376	Valid
	X9	0,330	Valid
	X10	0,374	Valid
	X11	0,487	Valid
	X12	0,530	Valid
	X13	0,384	Valid
Kebutuhan Menguasai Kebutuhan	X14	0,334	Valid
	X15	0,339	Valid
	X16	0,389	Valid
	X17	0,402	Valid
	X18	0,376	Valid
	X19	0,330	Valid
	X20	0,374	Valid
	X21	0,487	Valid
	X22	0,448	Valid
	X23	0,526	Valid
	X24	0,437	Valid
	X25	0,439	Valid

Sumber olahdata: SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas tentang hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa kuesioner yang digunakan tentang variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada 0,30. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau pernyataan yang diajukan sudah valid dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena

instrumen tersebut sudah baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya. Artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan

Pada penelitian ini, peneliti mengukur tingkat reliabel dari variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai. Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat realibilitas adalah Cronbach's Alpha dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standarnya. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki Cronbach's Alpha > 0,60. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengujian realibilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS 22

**Tabel III.4 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Motivasi Kerja	.779	29	Reliabel
Kinerja Pegawai	.758	25	Reliabel

Sember Olahdata: SPSS

Berdasarkan tabel III.2 di atas tentang hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa kuesioner yang digunakan tentang variabel motivasi kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,779 yang lebih besar dari 0,6. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dapat dikatakan reliabel. Pada variabel kinerja pegawai memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,758 yang lebih besar dari 0,6. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dapat dikatakan reliabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pernyataan pada variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur

#### Uji Analisis Data

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Dipenelitian ini menggunakan kolmogorof-smirnov.sar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorof-Smirnov yaitu jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal. Perhitungan normalitas data pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan SPSS versi 20.

##### b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing masing variabel yaitu hubungan supervisi koleial (X) motivasi bekerja guru (Y) dengan menggunakan rumus , yaitu:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a = bilangan konstan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b = koefisien regresi/slop nilai – nilai a dan b dapat dihitung dengan Rumus dibawah ini :

$$a. \frac{(\sum y) (\sum x^2) - (\sum x) (\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b. = \frac{n(\sum xy) - (\sum x) (\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$3) \text{ Uji Korelasi Product Moment}$$

$$\text{Teknik analisis data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Uji-r dengan rumus:}$$

Teknik analisis data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Uji-r dengan rumus:

Teknik analisis data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Uji-r dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$R_{xy}$  = Angka Indeks Korelasi Product Moment

$N$  = Jumlah Subjek

$\sum^{xy}$  = Jumlah Hasil Penelitian

$\sum^x$  = Jumlah Skor X

$\sum^Y$  = Jumlah Seluruh Y

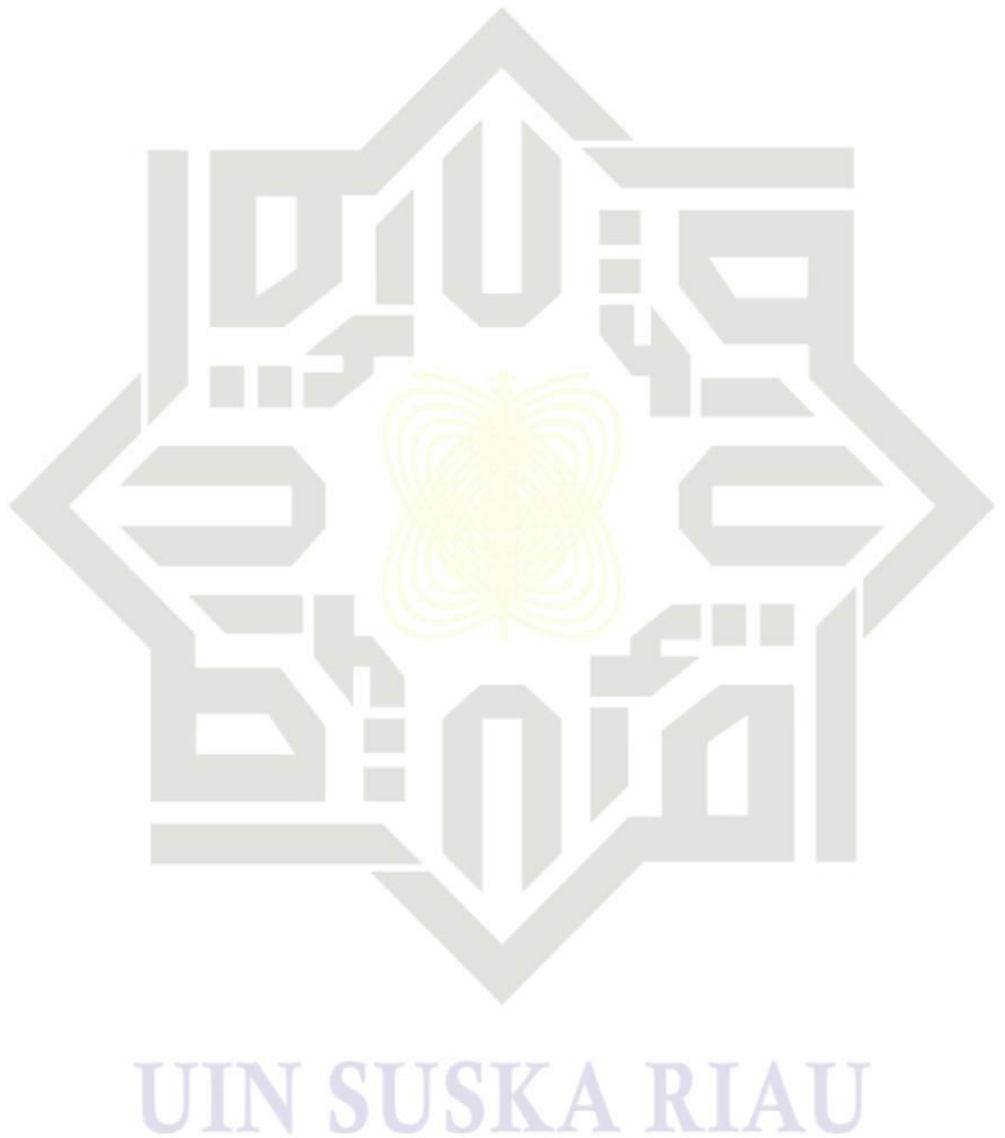
Uji Determinan ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besar Kontribusi variabel X terhadap Y, maka dapat dilihat dari angka koefisien determinasi r yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Ket :

KD : Koefisien Determinan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis data dengan judul hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga Pegawai di Sekolah menengah Atas Negeri 7 Pekanbaru, dan telah penulis sajikan pada pembahasan terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Hasil presentase Motivasi kerja dari 3 indikator tersebut terdapat kategori yang paling tinggi yaitu kategori “Sangat Baik” dan presentase sebesar 87,5%. Sedangkan kategori yang paling rendah yaitu kategori “Sangat Baik” dan presentase sebesar 80%. Sedangkan skor rata-rata yang diperoleh dari hasil presentase, yaitu sebesar 82,6%. Dengan kategori sangat baik. Artinya tingkat motivasi kerja di Sekolah Menengah Atas Negeri 7 Pekanbaru “Sangat Baik”.
2. Hasil presentase kinerja pegawai dari 5 indikator terdapat kategori yang paling tinggi yaitu kategori “Sangat Baik” dan presentase sebesar 85,7%. Sedangkan kategori yang paling rendah yaitu kategori “Baik” dan presentase sebesar 83,05%. Sedangkan skor rata-rata yang diperoleh dari hasil presentase, yaitu sebesar 84,36%. Dengan kategori sangat baik. Artinya tingkat kinerja pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 7 Pekanbaru “Sangat Baik”.
3. Berdasarkan analisis data menggunakan korelasi Product Moment, diperoleh nilai signifikan  $0,573 > 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak  $H_a$

diterima. Yang artinya adanya korelasi dari variabel (X) terhadap variabel (Y). Dilihat dari nilai koefisien  $r = 0,573$  berada pada interval 0,40-0,599 artinya hubungan antara tingkat motivasi kerja dengan tingkat kinerja pegawai dalam tingkat “Cukup Kuat” yaitu sebesar 32,83%.

## B. Saran

Bagi Pimpinan, Guna meningkatkan motivasi dalam kinerja pegawai diharapkan memperlihatkan lagi bentuk motivasi kerja pegawai seperti prestasi, karena apabila pegawai merasa termotivasi dalam bekerjanya maka kinerja juga akan lebih baik lagi, dengan cara pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki kemampuan dan memiliki prestasi, Tingginya motivasi kerja yang membuat pegawai nyaman dan sigap dalam mengerjakan tugasnya.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## DAFTAR PUSTAKA

- Asmani, Jamal Ma'mur, 2011 . *Tips Praktis Membangun dan Mengolah Administrasi Sekolah*,Jogjakarta : Diva Press
- Barnawi & Mohammad Arifin, 2014. *Meningkatkan Kinerja Pengawas Sekolah*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Engkoswara dan Aan Komariah, 2015. *Administrasi Pendidikan*, Bandung : Alfabeta
- Afandi, 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management*. Cv. Budi Utama Arep, Ishak, & Tanjung, H, 2004. *Manajemen Motivasi*. PT : Grasindo 2004
- Hadari Nawawi, 1984. *Administrasi Pendidikan*, Jakarta : Gunung Agung
- Husaini Usman,2014. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Intra Jaya, 2013. *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*, Bandung : Cita PustakaMedia Perintis
- Irawati, dkk. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi,Dan Organisasi Budaya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di SMP Negeri SMA Pekanbaru*, Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol7. No. 2
- Kamir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok : PT Raja grafindo Persada
- Komardi, Dadi. Ayu Sri Ningsih. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Dan Guru SMA Muhammadiyah 1*

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pekanbaru, KURS, Vol. 3 No.1

*Layanan Administrasi Non Akademik, Tenaga Pengajar SD Muhammadiyah 1*

*Gresik, Didaktika, Vol. 19 No. 2 Februari 2013*

Mangkunegara, A.A.A.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesebelas*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung

Pandi Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*, Pekanbaru : Zanafa Publising

Republik Indonesia Permendiknas Nomor 24 Tahun 2008 tentang *Standar Tanaga Administrasi Sekolah atau Madrasah*

Seftiany Permata Hidayat, 2014. “*Peran Tenaga Administrasi Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Sekolah di MAN 1 Kota Mojokerto*”, *Jurnal Inspirasi Manajemen*. Vol. 4 No.4.

Sohiron, 2015, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Pekanbaru : Kreasi Edukasi

Suarwan Danim & Yunan Danim, *Administrasi Sekolah & Manajemen Kelas*, Bandung : CV. Pustaka Setia

Tri Andjarwati. *Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland*, *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 1, April 2015.

Tri Juniarti Atty, Darra Gusti Putri. (2021). *Faktor-Faktor Dominan Yang*

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*Mempengaruhi Kinerja*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Depok : PT Raja grafindo Perasada

Supardi, 2013. *Kinerja Guru*, Depok : PT Raja grafindo Persada

Zulkarnain, W, 2015. *Manajemen Perkantoran Profesional*. Malang: Gunung

Samudra Rufqotuzzakhiroh, *Pengaruh Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Terhadap Kualitas*

Wenty,Cici Safry.2015. *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan*.Jurnal Administrasi Pendidikan.


Vol.3 No.2

LAMPIRAN 1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBARAN DISPOSISI

INDEKS BERKAS KODE :	
Hal : Pengajuan Sinopsis (Judul Skripsi)	
Tanggal : 4-4-2022	
Nama : AHMAD FAUZI (HASIBUAN)	
INFORMASI Setelah diarahkan maka judul yang bersangkutan dapat diajukan, mohon agar ditunjuk sebagai pembimbing	DITERUSKAN KEPADA 1. catatan Kajur MPI a. . b. c.
Pekanbaru 20/5/2022 Kajur MPI  Dr Hj Yuliharti, M.Ag NIP.197004041996032001	Diteruskan kepada 2. wakil Dekan 1
1. Kepada bawahan "instruksi atau "informasi" 2. Kepada atasan "informasi" coret instruksi:	



## LAMPIRAN 2

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN  
كلية التربية والتعليم  
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING

Jl. H. R. Soebrantas No.155 Km.18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 561647  
Fax: (0761) 561647 Web: www.ftk.uinsuska.ac.id, E-mail: eftak\_uinsuska@yahoo.co.id

Nomor : Un.04/F.II.3/PP.00.9/9787/2023  
Sifat : Biasa  
Lamp. : -  
Hal : **Mohon Izin Melakukan Prariset**

Pekanbaru, 15 Juni 2023

Kepada  
Yth. Kepala Sekolah  
SMAN 7 Pekanbaru  
di  
Tempat

*Assalamu 'alaikum warhmatullahi wabarakatuh*

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan\*UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini memberitahukan kepada saudara bahwa :

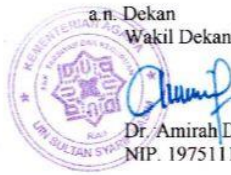
Nama : **Amsal Fauzi Hasibuan**  
NIM : 11910310236  
Semester/Tahun : VIII (Delapan)/ 2023  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

ditugaskan untuk melaksanakan Prariset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan penelitiannya di Instansi yang saudara pimpin.

Sehubungan dengan itu kami mohon diberikan bantuan/izin kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

a.n. Dekan  
Wakil Dekan III



Dr. Amirah Diniaty, M.Pd. Kons.  
NIP. 19751115 200312 2 001



## LAMPIRAN 3

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN  
كلية التربية والتعليم  
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING

J. H. R. Soebrantas No 155 Km.16 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 591647  
Fax (0761) 591647 Web www.ftk.uinsuska.ac.id, E-mail: eftak\_uinsuska@yahoo.co.id

Nomor : Un.04/F.II/PP.00.9/17963/2023 Pekanbaru, 18 September 2023 M  
Sifat : Biasa  
Lamp. : 1 (Satu) Proposal  
Hal : **Mohon Izin Melakukan Riset**

Kepada  
Yth. Gubernur Riau  
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu  
Satu Pintu  
Provinsi Riau  
Di Pekanbaru

*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini memberitahukan kepada saudara bahwa :

Nama : **Amsal Fauzi Hasibuan**  
NIM : 11910310236  
Semester/Tahun : IX (Sembilan)/ 2023  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

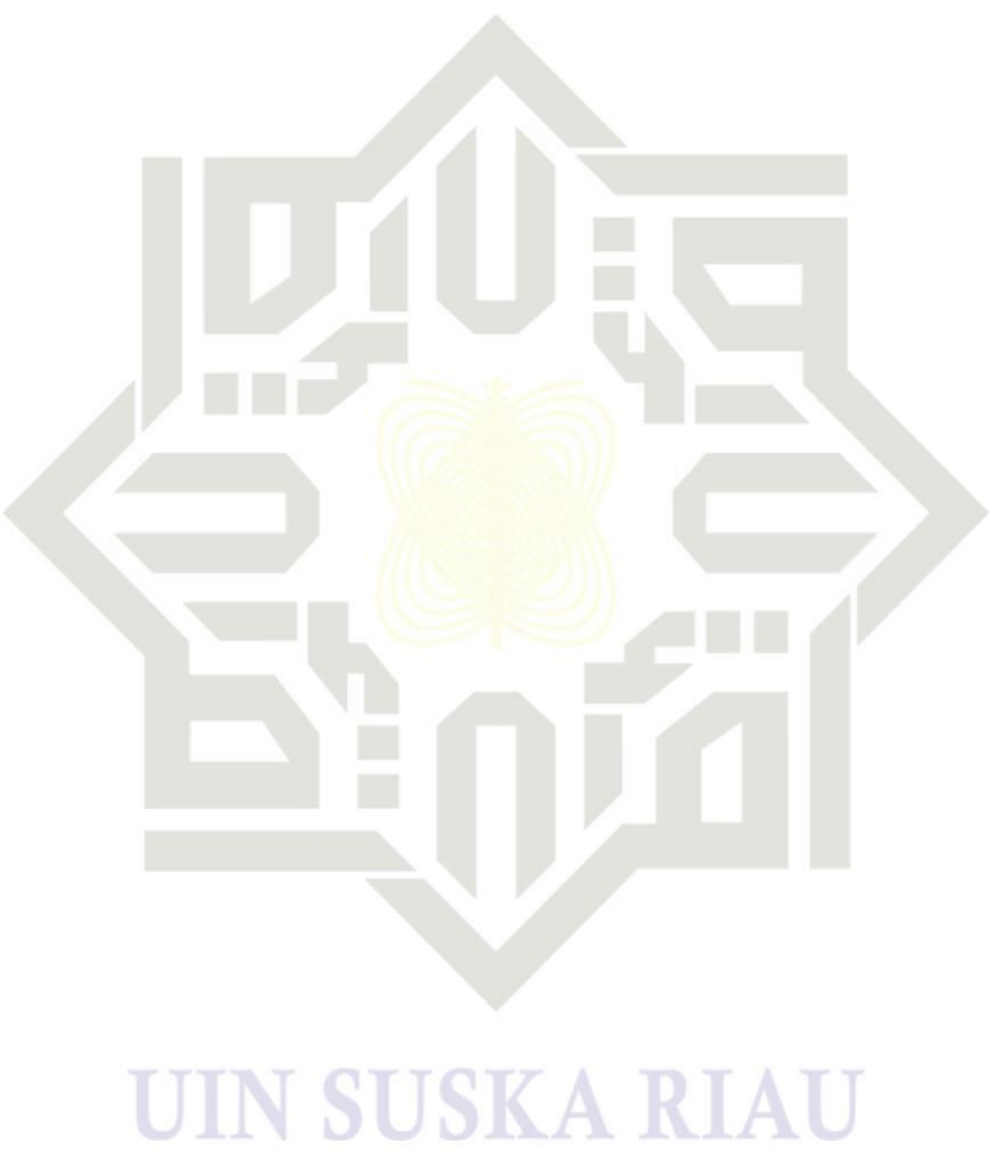
ditugaskan untuk melaksanakan riset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya : Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Menengah Atas Negeri 7 Pekanbaru  
Lokasi Penelitian : Administrasi Sekolah Menengah Atas Negeri 7 Pekanbaru  
Waktu Penelitian : 3 Bulan (18 September 2023 s.d 18 Desember 2023)

Sehubungan dengan itu kami mohon diberikan bantuan/izin kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

an. Rektor  
Dekan  
  
Dr. H. Kadar, M.Ag.  
NIP.19650521 199402 1 001

Tembusan :  
Rektor UIN Suska Riau



## LAMPIRAN 4

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau  
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU  
 Email : [dpmtsp@riau.go.id](mailto:dpmtsp@riau.go.id)

**REKOMENDASI**

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/59204  
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET**  
**DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.II/PP.00.9/17963/2023 Tanggal 18 September 2023**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

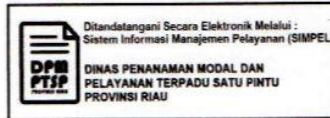
- |                      |  |
|----------------------|--|
| 1. Nama              | : AMSAL FAUZI HASIBUAN   |
| 2. NIM / KTP         | : 119103102360   |
| 3. Program Studi     | : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM   |
| 4. Jenjang           | : S1   |
| 5. Alamat            | : PEKANBARU  |
| 6. Judul Penelitian  | : HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA TENAGA ADMINISTRASI SEKOLAH DI SMAN 7 PEKANBARU |
| 7. Lokasi Penelitian | : SMAN 7 PEKANBARU   |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru  
 Pada Tanggal : 19 September 2023



**Tembusan :**

**Disampaikan Kepada Yth :**

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Riau di Pekanbaru
3. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU  
DINAS PENDIDIKAN  
SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) NEGERI 7 PEKANBARU  
AKREDITASI: A



Jl. Kapur Gg. Kapur III No.7 Senapelan Kota Pekanbaru Kode POS :28154  
e-mail:sma7pekanbaru@yahoo.co.id wb: www.sma7pekanbaru.sch.id Telpn.0761-36772 Fax.0761-36772  
NSS:30096002033 NPSN :10404018

Pekanbaru, 29 Agustus 2023

Nomor : 424/SMAN7/2023/271 Kepada Yth,  
Lamp : Bapak Dekan Universitas Negeri Sultan Syarif  
Hal : Izin Prariset Kasim Riau Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
Di -  
Pekanbaru

Dengan hormat,  
Menindaklanjuti surat Bapak Nomor :Un.04/F.II.3/PP.00.9/9787/2023, tanggal 15 Juni 2023 ,  
prihal Mohon Izin Melakukan Pra Riset.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas kami memberi izin riset di SMA Negeri 7 Pekanbaru  
kepada:

Nama : AMSAL FAUZI HASIBUAN  
NIM : 11910310236  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

Demikian surat ini kami sampaikan, kami ucapkan terima kasih.

4 Kepala SMA Negeri 7 Pekanbaru





## LAMPIRAN 6

© Hak cipta

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA  
TENAGA ADMINISTRASI SEKOLAH MENENGAH  
ATAS NEGERI 7 PEKANBARU**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai  
gelar sarjana S1 pada program studi  
manajemen Pendidikan islam

*4/1/23*  
*Agg 31/10*  
*Rap of Indonesia*



UIN SUSKA RIAU

Disusun Oleh:

**AMSAL FAUZI HASIBUAN**

NIM. 11910310236

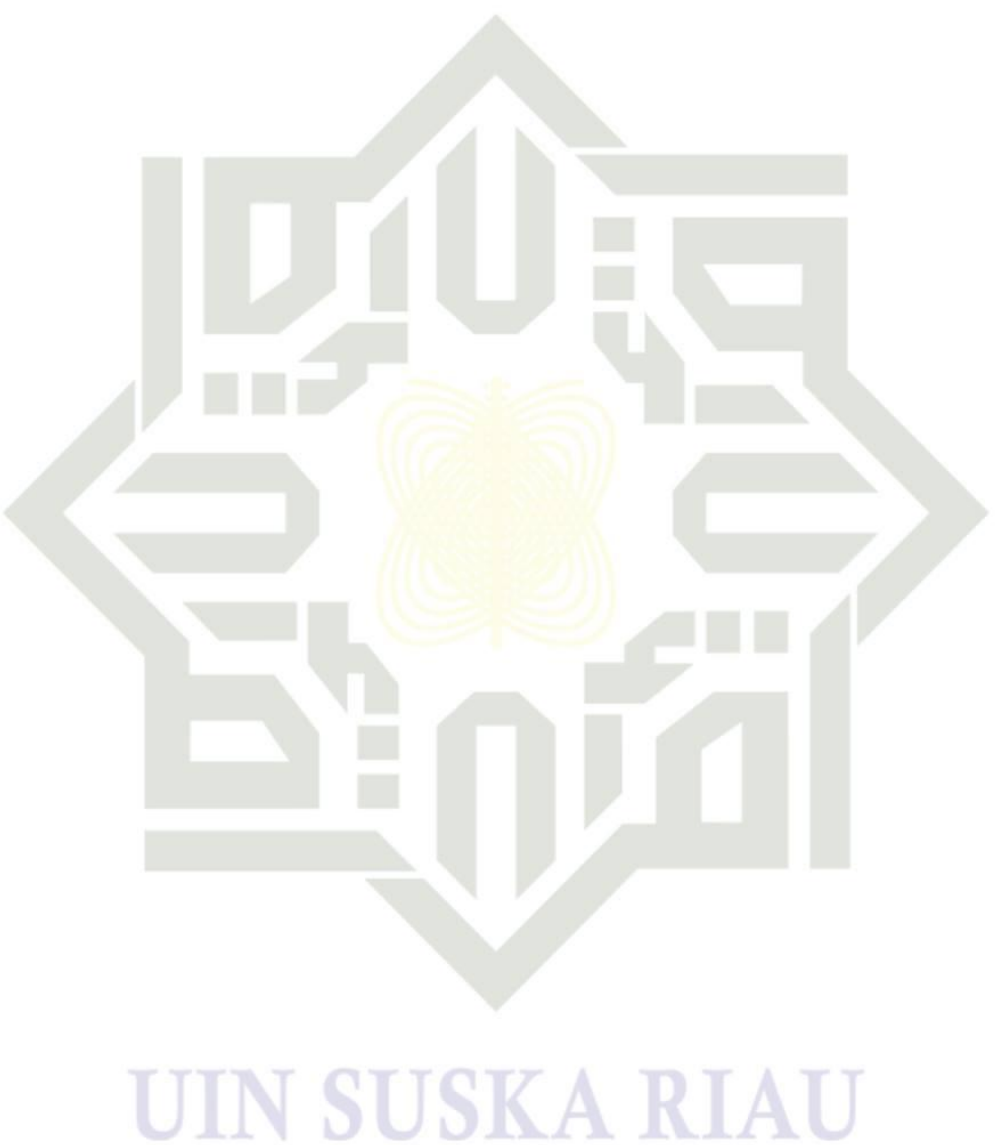
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DANKEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

1445 H /2023 M

Syarif Kasim Riau



## LAMPIRAN 7

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

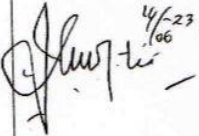

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**  
**FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**  
 كلية التربية والتعليم  
**FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING**  
Alamat : Jl. H. R. Soebrantas Km. 15 Tampan Pekanbaru Riau 25293 P.O. BOX 1004 Telp. (0761) 7077307 Fax. (0761) 21129

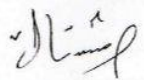
**PENGESAHAN PERBAIKAN  
UJIAN PROPOSAL**

Nama Mahasiswa : Amsal Fauzi Hasibuan  
 Nomor Induk Mahasiswa : 11910310236  
 Hari/Tanggal Ujian : Senin, 29 Mei 2023  
 Judul Proposal Ujian : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Menengah Atas Negeri Sekota Pekanbaru  
 Isi Proposal : Proposal ini sudah sesuai dengan masukan dan saran yang Dalam Ujian proposal

No	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN	
			PENGUJI I	PENGUJI II
1.	Dr. Tuti Andriani, S.Ag., M.Pd.	PENGUJI I		
2.	Dra. Syarifah., MM.	PENGUJI II		

Mengetahui  
 a.n. Dekan  
 Wakil Dekan I  
  
 Dr. H. Zarkasih, M.Ag.  
 NIP. 197210171997031004

Pekanbaru, 12 Juni 2023  
 Peserta Ujian Proposal

  
 Amsal Fauzi Hasibuan  
 NIM. 11910310236



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU  
DINAS PENDIDIKAN  
SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) NEGERI 7 PEKANBARU  
AKREDITASI: A**



Jl. Kapur Gg. Kapur III No.7 Senapelan Kota Pekanbaru Kode POS :28154  
e-mail:sma7pekanbaru@yahoo.co.id wb: www.sma7pekanbaru.sch.id Telpn.0761-36772 Fax.0761-36772  
NSS:30096002033 NPSN :10404018

SURAT KETERANGAN RISET

Nomor : 422 /SMAN7/2023/365

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala Sekolah Menengah Atas ( SMA ) Negeri 7 Pekanbaru, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Amsal Fauzi Hasibuan
N I M	: 119103102360
Universitas	: UIN Suska Riau
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam

Benar telah mengadakan riset/penelitian di SMA Negeri 7 Pekanbaru, yang dilaksanakan pada tanggal, 18 September s.d 15 November 2023 guna penyusunan Skripsi yang berjudul *“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Di SMAN 7 Pekanbaru”*

Demikianlah Surat Keterangan ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 16 November 2023

Kepala Sekolah

  
 Rita Daslana, S.Pd  
 Pembina Tk.I / IVa  
 NIP. 197605082003122002





LAMPIRAN 9

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
 كلية التربية والتعاليم  
**FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING**  
 Alamat : Jl. H. R. Soebrantas Km. 15 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PD. BOX 1004 Telp. (0761) 7077307 Fax. (0761) 21129

**KEGIATAN BIMBINGAN  
 SKRIPSI MAHASISWA**

1. Jenis yang dibimbing :
  - a. Seminar usul Penelitian :
  - b. Penulisan Laporan Penelitian :
2. Nama Pembimbing : Dr. Yuliharti M.Ag
3. Nama Pembimbing : Dr. Yuliharti M.Ag
- a. Nomor Induk Pegawai (NIP) : 196604101993031005
4. Nama Mahasiswa : Amsal Fauzi Hasibuan
5. Nomor Induk Mahasiswa : 11910310236
6. Kegiatan :

No	Tanggal Konsultasi	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	Keterangan
1.	19 / 08 / 2023	Bimbingan Instrumen		
2.	22 / 09 / 2023	Bimbingan hasil Penelitian.		
3.	28 / 09 / 2023	Bimbingan Bab IV dan Bab V		
4.	04 / 10 / 2023	Revisi Bab IV dan V		
5.	16 / 10 / 2023.	Bimbingan Abstrak		
6.	31 / 10 / 2023	Revisi dan ACC skripsi		

Pekanbaru, 01 November 2023  
 Pembimbing,

Dr. Yuliharti M. Ag  
 NIP. 196604101993031005

LAMPIRAN 10



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

## KUESIONER PENELITIAN HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PEGAWAI DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 7 PEKANBARU

### A. IDENTITAS RESPONDEN

- Nama : .....
- Jabatan : .....
- Alamat : .....

### B. PETUNJUK PENGISIAN

- Pengisian kuesioner ini semata-mata untuk tujuan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan. Hal ini bermanfaat untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti.
- Bacalah dengan teliti setiap butir pernyataan dan seluruh kemungkinan jawabannya.
- Pilihlah jawaban berdasarkan Bapak/Ibu ketahui dan rasakan dengan memberikan tanda check list (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.
- Peneliti mengharapkan semua pernyataan dijawab dan tidak ada yang dilewatkan.
- Jawaban yang Bapak/Ibu pilih dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk keperluan penelitian.
- Terima kasih atas kerja samanya.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### KUESIONER MOTIVASI KERJA

**Keterangan pilihan jawaban:**

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

No	pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>MOTIVASI KERJA</b>						
1	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja.					
2	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja.					
3	Saya menciptakan hal-hal baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas					
4	Saya mencari informasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan di sela-sela kesibukan saya					
5	Saya bertanggungjawab penuh atas pekerjaan saya					
6	Saya mendapat motivasi dari atasan untuk melakukan pekerjaan sekreatif mungkin					
7	Saya merasa termotivasi karena mendapat pujian dari atasan					
8	Saya merasa mempunyai banyak sahabat dan saling membantu di tempat kerja					
9	Saya menikmati kerjasama dengan orang lain dari pada bekerja sendirian					
10	Rekan kerja saya membantu dalam memberikan informasi seputar pekerjaan					
11	Pimpinan bersikap adil kepada setiap pegawai di sekolah					
12	Pimpinan memberikan penghargaan tanpa melihat posisi pegawai dalam struktur hirarki sekolah					
13	Saya berusaha mencari tahu atau bertanya kepada atasan ketika menemui kesulitan dalam bekerja					
14	Saya merasa senang karena mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik					
15	Saya mendapatkan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan					
16	Saya berusaha berdisiplin dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan					
17	Saya senang bersaing dalam bekerja, dan ingin					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	lebih baik dari rekan-rekan lainnya					
18	Saya berusaha keras agar produktivitas kerja saya melebihi teman kerja saya					
19	Saya lembur untuk mengejar waktu yang ditetapkan, jika waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dirasa tidak cukup					
20	Saya berani mengambil resiko pekerjaan dengan penuh perhitungan					
21	Dengan adanya jaringan internet yang memadai, memudahkan saya dalam menyelesaikan masalah					
22	Fasilitas tempat saya bekerja memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
23	Fasilitas umum tempat saya bekerja cukup memadai					
24	Promosi jabatan dapat saya peroleh ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik					
25	Saya mendapatkan insentif ketika pekerjaan saya mampu melampaui target					

**KUESIONER KINERJA PEGAWAI**

**Keterangan pilihan jawaban:**

- SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 KS : Kurang Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>MOTIVASI KERJA</b>					
1	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang saya kerjakan, sehingga saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
2	Saya mampu memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan saya					
3	Saya memiliki pengalaman sebelumnya dalam melakukan pekerjaan yang saya kerjakan sekarang.					
4	Saya berupaya memberikan ide-ide terbaik dalam menyelesaikan permasalahan kerja					
5	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan prosedur kerja yang telah berlaku.					
6	Hasil kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan.					
7	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					



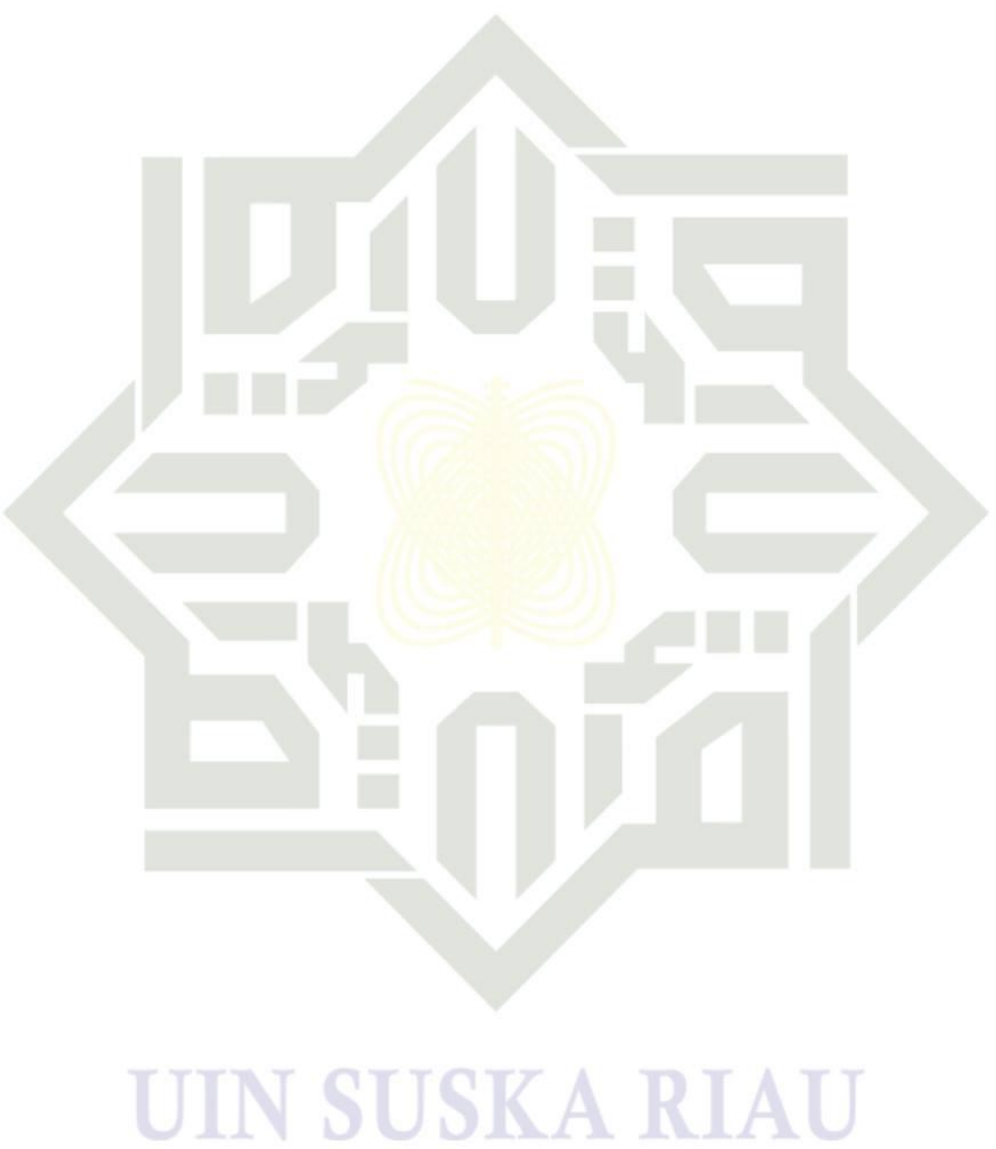
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8	Saya berusaha dengan seluruh kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.				
9	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan cepat.				
10	Saya menyelesaikan pekerjaan saya tepat pada waktunya.				
11	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan				
12	sering mengerjakan pekerjaan saya diluar jam kerja untuk mencapai target yang ditentukan				
13	Ketika akan bekerja, saya membuat jadwal pencapaian penyelesaian kerja saya.				
14	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan				
15	Saya tiba ditempat kerja selalu tepat waktu				
16	Saya sadar disiplin waktu adalah kewajiban para pegawai.				
17	kehadiran adalah kewajiban para pegawai.				
18	Saya tidak pernah absen dalam bekerja				
19	Saya menghadiri rapat yang diadakan pada jam kerja maupun di luar jam kerja				
20	Saya melakukan kerja sama antar bagian untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan saya.				
21	Kepala sekolah memberikan saya kebebasan untuk bekerjasama dengan rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan.				
22	Saya bersemangat dalam menyelesaikan perkerjaan saya				
23	Kepala sekolah dapat bersikap adil kepada para pegawai.				
24	Kepala sekolah bersikap ramah kepada para pegawai.				
25	Saya dengan sukarela mengevaluasi hasil kerja saya sebelum diberikan kepada kepala sekolah				
26	Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar.				
27	Saya bekerja dengan baik dalam upaya meningkatkan produktivitas sekolah				
28	Saya bertanggung jawab dengan hasil pekerjaan saya.				
29	Saya berusaha memperbaiki hasil kerja saya yang tidak sesuai standar				



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### KUESIONER PENELITIAN HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 7 PEKANBARU

#### A. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama : Dr. Hj. Nurhapni, M.Pd.
- b. Jabatan : Kepala Sekolah
- c. Alamat : Jl. Kandi

#### B. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Pengisian kuesioner ini semata-mata untuk tujuan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan. Hal ini bermanfaat untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti.
- b. Bacalah dengan teliti setiap butir pernyataan dan seluruh kemungkinan jawabannya.
- c. Pilihlah jawaban berdasarkan Bapak/Ibu ketahui dan rasakan dengan memberikan tanda check list (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.
- d. Peneliti mengharapkan semua pernyataan dijawab dan tidak ada yang dilewatkan.
- e. Jawaban yang Bapak/Ibu pilih dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk keperluan penelitian.
- f. Terima kasih atas kerja samanya

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**KUESIONER MOTIVASI KERJA**

**Keterangan pilihan jawaban:**

- SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 KS : Kurang Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

No	pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>MOTIVASI KERJA</b>					
1	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja.	✓				
2	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja.	✓				
3	Saya menciptakan hal-hal baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas	✓				
4	Saya mencari informasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan di sela-sela kesibukan saya	✓				
5	Saya bertanggungjawab penuh atas pekerjaan saya	✓				
6	Saya mendapat motivasi dari atasan untuk melakukan pekerjaan sekreatif mungkin	✓				
7	Saya merasa termotivasi karena mendapat pujian dari atasan	✓				
8	Saya merasa mempunyai banyak sahabat dan saling membantu di tempat kerja	✓				
9	Saya menikmati kerjasama dengan orang lain dari pada bekerja sendirian	✓				
10	Rekan kerja saya membantu dalam memberikan informasi seputar pekerjaan	✓				
11	Pimpinan bersikap adil kepada setiap pegawai di sekolah	✓				
12	Pimpinan memberikan penghargaan tanpa melihat posisi pegawai dalam struktur hirarki sekolah	✓				
13	Saya berusaha mencari tahu atau bertanya kepada atasan ketika menemui kesulitan dalam bekerja	✓				
14	Saya merasa senang karena mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik	✓				
15	Saya mendapatkan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan	✓				
16	Saya berusaha berdisiplin dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan	✓				

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

17	Saya senang bersaing dalam bekerja, dan ingin lebih baik dari rekan-rekan lainnya	✓				
18	Saya berusaha keras agar produktivitas kerja saya melebihi teman kerja saya	✓				
19	Saya lembur untuk mengejar waktu yang ditetapkan, jika waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dirasa tidak cukup	✓				
20	Saya berani mengambil resiko pekerjaan dengan penuh perhitungan	✓				
21	Dengan adanya jaringan internet yang memadai, memudahkan saya dalam menyelesaikan masalah	✓				
22	Fasilitas tempat saya bekerja memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	✓				
23	Fasilitas umum tempat saya bekerja cukup memadai	✓				
24	Promosi jabatan dapat saya peroleh ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik	✓				
25	Saya mendapatkan insentif ketika pekerjaan saya mampu melampaui target	✓				

**KUESIONER KINERJA PEGAWAI**

**Keterangan pilihan jawaban:**

- SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 KS : Kurang Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

No	pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang saya kerjakan, sehingga saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	✓				
2	Saya mampu memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan saya	✓				
3	Saya memiliki pengalaman sebelumnya dalam melakukan pekerjaan yang saya kerjakan sekarang.	✓				
4	Saya berupaya memberikan ide-ide terbaik dalam menyelesaikan permasalahan kerja	✓				

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan prosedur kerja yang telah berlaku.	✓					
6	Hasil kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan.	✓					
7	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	✓					
8	Saya berusaha dengan seluruh kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	✓					
9	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan cepat.	✓					
10	Saya menyelesaikan pekerjaan saya tepat pada waktunya.	✓					
11	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	✓					
12	sering mengerjakan pekerjaan saya diluar jam kerja untuk mencapai target yang ditentukan	✓					
13	Ketika akan bekerja, saya membuat jadwal pencapaian penyelesaian kerja saya.	✓					
14	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	✓					
15	Saya tiba ditempat kerja selalu tepat waktu	✓					
16	Saya sadar disiplin waktu adalah kewajiban para pegawai.	✓					
17	kehadiran adalah kewajiban para pegawai.	✓					
18	Saya tidak pernah absen dalam bekerja	✓					
19	Saya menghadiri rapat yang diadakan pada jam kerja maupun di luar jam kerja	✓					
20	Saya melakukan kerja sama antar bagian untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan saya.	✓					
21	Kepala sekolah memberikan saya kebebasan untuk bekerjasama dengan rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	✓					
22	Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan saya	✓					
23	Kepala sekolah dapat bersikap adil kepada para pegawai.	✓					
24	Kepala sekolah bersikap ramah kepada para pegawai.	✓					
25	Saya dengan sukarela mengevaluasi hasil kerja saya sebelum diberikan kepada kepala sekolah	✓					
26	Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar.	✓					
27	Saya bekerja dengan baik dalam upaya meningkatkan produktivitas sekolah	✓					
28	Saya bertanggung jawab dengan hasil pekerjaan saya.	✓					
29	Saya berusaha memperbaiki hasil kerja saya yang tidak sesuai standar	✓					



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**KUESIONER PENELITIAN HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN  
KINERJA PEGAWAI DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 7  
PEKANBARU**

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

- a. Nama : Hendri
- b. Jabatan : Kepala Tata Usaha
- c. Alamat : Jl. Kuantan VII No. 5 TJ RHU

**B. PETUNJUK PENGISIAN**

- a. Pengisian kuesioner ini semata-mata untuk tujuan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan. Hal ini bermanfaat untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti.
- b. Bacalah dengan teliti setiap butir pernyataan dan seluruh kemungkinan jawabannya.
- c. Pilihlah jawaban berdasarkan Bapak/Ibu ketahui dan rasakan dengan memberikan tanda check list (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.
- d. Peneliti mengharapkan semua pernyataan dijawab dan tidak ada yang dilewatkan.
- e. Jawaban yang Bapak/Ibu pilih dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk keperluan penelitian.
- f. Terima kasih atas kerja samanya



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**KUESIONER MOTIVASI KERJA**

**Keterangan pilihan jawaban:**

- SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 KS : Kurang Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

No	pertanyaan MOTIVASI KERJA	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja.		✓			
2	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja.		✓			
3	Saya menciptakan hal-hal baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas	✓				
4	Saya mencari informasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan di sela-sela kesibukan saya		✓			
5	Saya bertanggungjawab penuh atas pekerjaan saya	✓				
6	Saya mendapat motivasi dari atasan untuk melakukan pekerjaan kreatif mungkin		✓			
7	Saya merasa termotivasi karena mendapat pujian dari atasan		✓			
8	Saya merasa mempunyai banyak sahabat dan saling membantu di tempat kerja		✓			
9	Saya menikmati kerjasama dengan orang lain dari pada bekerja sendirian		✓			
10	Rekan kerja saya membantu dalam memberikan informasi seputar pekerjaan		✓			
11	Pimpinan bersikap adil kepada setiap pegawai di sekolah	✓				
12	Pimpinan memberikan penghargaan tanpa melihat posisi pegawai dalam struktur hirarki sekolah		✓			
13	Saya berusaha mencari tahu atau bertanya kepada atasan ketika menemui kesulitan dalam bekerja		✓			
14	Saya merasa senang karena mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik		✓			
15	Saya mendapatkan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan		✓			
16	Saya berusaha berdisiplin dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan		✓			

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

17	Saya senang bersaing dalam bekerja, dan ingin lebih baik dari rekan-rekan lainnya	✓			
18	Saya berusaha keras agar produktivitas kerja saya melebihi teman kerja saya	✓			
19	Saya lembur untuk mengejar waktu yang ditetapkan, jika waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dirasa tidak cukup		✓		
20	Saya berani mengambil resiko pekerjaan dengan penuh perhitungan	✓			
21	Dengan adanya jaringan internet yang memadai, memudahkan saya dalam menyelesaikan masalah	✓			
22	Fasilitas tempat saya bekerja memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	✓			
23	Fasilitas umum tempat saya bekerja cukup memadai	✓			
24	Promosi jabatan dapat saya peroleh ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik	✓			
25	Saya mendapatkan insentif ketika pekerjaan saya mampu melampaui target	✓			

**KUESIONER KINERJA PEGAWAI**

**Keterangan pilihan jawaban:**

- SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 KS : Kurang Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

No	pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>MOTIVASI KERJA</b>					
1	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang saya kerjakan, sehingga saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan		✓			
2	Saya mampu memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan saya		✓			
3	Saya memiliki pengalaman sebelumnya dalam melakukan pekerjaan yang saya kerjakan sekarang.		✓			
4	Saya berupaya memberikan ide-ide terbaik dalam menyelesaikan permasalahan kerja		✓			



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan prosedur kerja yang telah berlaku.	✓		
6	Hasil kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan.	✓		
7	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	✓		
8	Saya berusaha dengan seluruh kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	✓		
9	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan cepat.	✓		
10	Saya menyelesaikan pekerjaan saya tepat pada waktunya.	✓		
11	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	✓		
12	sering mengerjakan pekerjaan saya diluar jam kerja untuk mencapai target yang ditentukan	✓	✓	
13	Ketika akan bekerja, saya membuat jadwal pencapaian penyelesaian kerja saya.	✓		
14	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	✓	✓	
15	Saya tiba ditempat kerja selalu tepat waktu	✓		
16	Saya sadar disiplin waktu adalah kewajiban para pegawai.	✓		
17	kehadiran adalah kewajiban para pegawai.	✓	✓	
18	Saya tidak pernah absen dalam bekerja	✓		
19	Saya menghadiri rapat yang diadakan pada jam kerja maupun di luar jam kerja	✓		
20	Saya melakukan kerja sama antar bagian untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan saya.	✓		
21	Kepala sekolah memberikan saya kebebasan untuk bekerjasama dengan rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	✓		
22	Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan saya	✓		
23	Kepala sekolah dapat bersikap adil kepada para pegawai.	✓		
24	Kepala sekolah bersikap ramah kepada para pegawai.	✓		
25	Saya dengan sukarela mengevaluasi hasil kerja saya sebelum diberikan kepada kepala sekolah	✓		
26	Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar.	✓		
27	Saya bekerja dengan baik dalam upaya meningkatkan produktivitas sekolah	✓		
28	Saya bertanggung jawab dengan hasil pekerjaan saya.	✓		
29	Saya berusaha memperbaiki hasil kerja saya yang tidak sesuai standar	✓		

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KUESIONER PENELITIAN HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 7 PEKANBARU

### A. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama : Mellya Afriani, S.Pd.
- b. Jabatan : Staff Tata Usaha
- c. Alamat : Jl. Lumbungan

### B. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Pengisian kuesioner ini semata-mata untuk tujuan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan. Hal ini bermanfaat untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti.
- b. Bacalah dengan teliti setiap butir pernyataan dan seluruh kemungkinan jawabannya.
- c. Pilihlah jawaban berdasarkan Bapak/Ibu ketahui dan rasakan dengan memberikan tanda check list (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.
- d. Peneliti mengharapkan semua pernyataan dijawab dan tidak ada yang dilewatkan.
- e. Jawaban yang Bapak/Ibu pilih dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk keperluan penelitian.
- f. Terima kasih atas kerja samanya

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

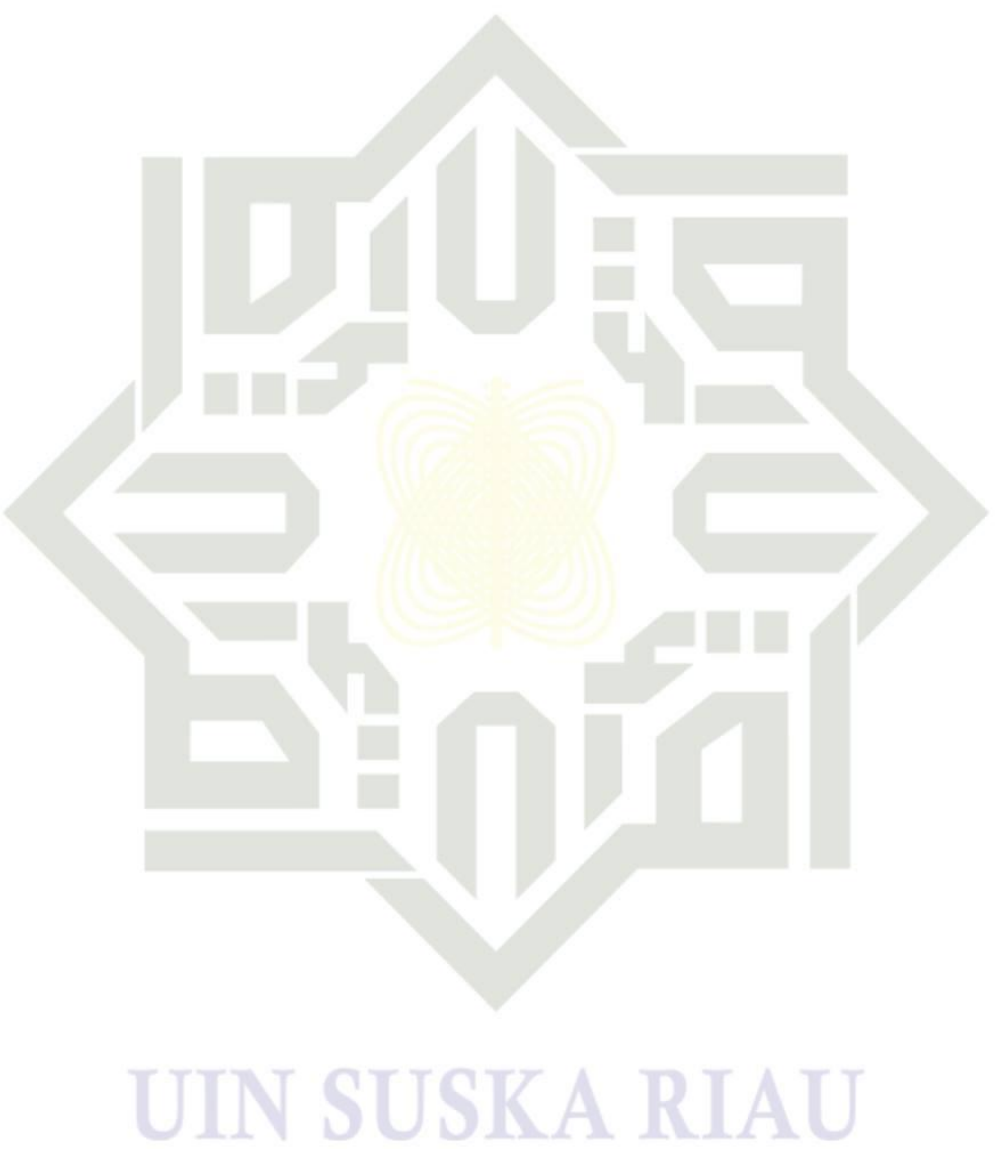
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**KUESIONER MOTIVASI KERJA**

**Keterangan pilihan jawaban:**

- SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 KS : Kurang Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

No	pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>MOTIVASI KERJA</b>					
1	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja.		✓			✓
2	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja.		✓			✓
3	Saya menciptakan hal-hal baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas		✓			✓
4	Saya mencari informasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan di sela-sela kesibukan saya		✓			✓
5	Saya bertanggungjawab penuh atas pekerjaan saya		✓			✓
6	Saya mendapat motivasi dari atasan untuk melakukan pekerjaan sekreatif mungkin		✓			
7	Saya merasa termotivasi karena mendapat pujian dari atasan		✓			
8	Saya merasa mempunyai banyak sahabat dan saling membantu di tempat kerja		✓			
9	Saya menikmati kerjasama dengan orang lain dari pada bekerja sendirian		✓			
10	Rekan kerja saya membantu dalam memberikan informasi seputar pekerjaan		✓			
11	Pimpinan bersikap adil kepada setiap pegawai di sekolah		✓			
12	Pimpinan memberikan penghargaan tanpa melihat posisi pegawai dalam struktur hirarki sekolah		✓			
13	Saya berusaha mencari tahu atau bertanya kepada atasan ketika menemui kesulitan dalam bekerja		✓			
14	Saya merasa senang karena mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik		✓			
15	Saya mendapatkan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan		✓			
16	Saya berusaha berdisiplin dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan	✓				



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

17	Saya senang bersaing dalam bekerja, dan ingin lebih baik dari rekan-rekan lainnya								
18	Saya berusaha keras agar produktivitas kerja saya melebihi teman kerja saya								
19	Saya lembur untuk mengejar waktu yang ditetapkan, jika waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dirasa tidak cukup								
20	Saya berani mengambil resiko pekerjaan dengan penuh perhitungan								
21	Dengan adanya jaringan internet yang memadai, memudahkan saya dalam menyelesaikan masalah								
22	Fasilitas tempat saya bekerja memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan								
23	Fasilitas umum tempat saya bekerja cukup memadai								
24	Promosi jabatan dapat saya peroleh ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik								
25	Saya mendapatkan insentif ketika pekerjaan saya mampu melampaui target								

**KUESIONER KINERJA PEGAWAI**

**Keterangan pilihan jawaban:**

- SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 KS : Kurang Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

No	pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang saya kerjakan, sehingga saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
2	Saya mampu memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan saya					
3	Saya memiliki pengalaman sebelumnya dalam melakukan pekerjaan yang saya kerjakan sekarang.					
4	Saya berupaya memberikan ide-ide terbaik dalam menyelesaikan permasalahan kerja					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan prosedur kerja yang telah berlaku.	<input checked="" type="checkbox"/>			
6	Hasil kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan.	<input checked="" type="checkbox"/>			
7	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	<input checked="" type="checkbox"/>			
8	Saya berusaha dengan seluruh kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	<input checked="" type="checkbox"/>			
9	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan cepat.	<input checked="" type="checkbox"/>			
10	Saya menyelesaikan pekerjaan saya tepat pada waktunya.	<input checked="" type="checkbox"/>			
11	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	<input checked="" type="checkbox"/>			
12	sering mengerjakan pekerjaan saya diluar jam kerja untuk mencapai target yang ditentukan	<input checked="" type="checkbox"/>			
13	Ketika akan bekerja, saya membuat jadwal pencapaian penyelesaian kerja saya.	<input checked="" type="checkbox"/>			
14	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	<input checked="" type="checkbox"/>			
15	Saya tiba ditempat kerja selalu tepat waktu	<input checked="" type="checkbox"/>			
16	Saya sadar disiplin waktu adalah kewajiban para pegawai.	<input checked="" type="checkbox"/>			
17	kehadiran adalah kewajiban para pegawai.	<input checked="" type="checkbox"/>			
18	Saya tidak pernah absen dalam bekerja	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
19	Saya menghadiri rapat yang diadakan pada jam kerja maupun di luar jam kerja	<input checked="" type="checkbox"/>			
20	Saya melakukan kerja sama antar bagian untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan saya.	<input checked="" type="checkbox"/>			
21	Kepala sekolah memberikan saya kebebasan untuk bekerjasama dengan rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	<input checked="" type="checkbox"/>			
22	Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan saya	<input checked="" type="checkbox"/>			
23	Kepala sekolah dapat bersikap adil kepada para pegawai.	<input checked="" type="checkbox"/>			
24	Kepala sekolah bersikap ramah kepada para pegawai.	<input checked="" type="checkbox"/>			
25	Saya dengan sukarela mengevaluasi hasil kerja saya sebelum diberikan kepada kepala sekolah	<input checked="" type="checkbox"/>			
26	Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar.	<input checked="" type="checkbox"/>			
27	Saya bekerja dengan baik dalam upaya meningkatkan produktivitas sekolah	<input checked="" type="checkbox"/>			
28	Saya bertanggung jawab dengan hasil pekerjaan saya.	<input checked="" type="checkbox"/>			
29	Saya berusaha memperbaiki hasil kerja saya yang tidak sesuai standar	<input checked="" type="checkbox"/>			



## LAMPIRAN 11 DOKUMENTASI

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



© Hak cipta milik UIN Suska Riau



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



pendidikan ke jenjang MTS Babul Hasanah Manggis pada tahun 2013 sampai 2016.

Setelah itu, penulis melanjutkan ke jenjang pendidikan MA Al Mukhlisin Sibuhuan pada tahun 2016 sampai 2019. Kemudian pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi. Penulis mengikuti tes masuk perguruan tinggi jalur undangan yaitu SPAN-PTKIN dan lulus di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan jurusan Manajemen Pendidikan Islam Konsentrasi Administrasi Pendidikan. Dengan ketekunan, motivasi, serta do'a dari orang orangtua, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Sekolah Menengah Atas Negeri 7 Pekanbaru”**.