



© Hak cipta milik UIN Suska R

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

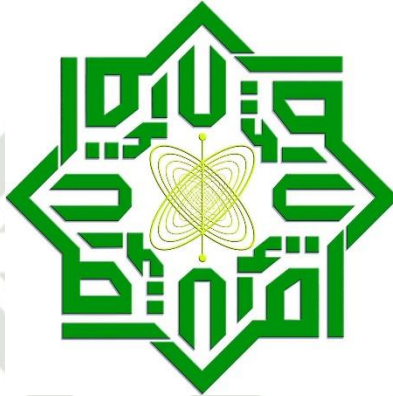
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 2 TAMBANG

Skripsi

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



Disusun Oleh:

ANGGEA PASELA PUTRI
NIM. 12110320735

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1446 H / 2025 M

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.

PERSETUJUAN


Skripsi dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tambang, yang disusun oleh Anggea Prasela Putri NIM 12110320735 dapat diterima dan disetujui untuk diajukan dalam siding munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

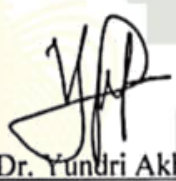
Pekanbaru, 25 Sya'ban 1446 H
24 Februari 2025 M

Menyetujui,

Ketua Jurusan
Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing


Dr. Hj. Yuliharti, M.Ag
NIP. 19700404 199603 2 001


Dr. Yundri Akhyar, MA
NIP. 19800812 200901 1 015

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi Undang-Undang UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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 “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tambang” yang ditulis oleh Anggea Prasela Putri, NIM 12110320735 telah diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tanggal 19 Maret 2025. Skripsi ini diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada program studi Manajemen Pendidikan Islam.

Pekanbaru, 19 Ramadhan 1446 H
19 Maret 2025 M

**Mengesahkan
Sidang Munaqasyah**

Penguji I

Nunu Mahnun, M.Pd., PhD

Penguji II

Ahmad Ansori, M.Pd

Penguji III

Dr. H. Umar Faruq, M.Pd

Penguji IV

Dr. Irawati, S.Pd.I., M.Pd.I

Dekan
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Dr. H. Kadar, M.Ag

NIP. 19650521 199402 1 001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi Undang-Undang
Sultan Syarif Kasim Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anggea Prasela Putri
 NIM : 12110320735
 Tempat/Tgl. Lahir : Menaming/11 April 2003
 Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul Skripsi :
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tambang

Menyatakan dengan sebenar-benarnya:

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

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 24 Februari 2025
 Yang membuat pernyataan



Anggea Prasela Putri
 NIM. 12110320735



PENGHARGAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tambang”**. Shalawat dan salam tak lupa penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa manusia dari zaman jahiliyah kepada zaman yang penuh pengetahuan. Semoga kita semua senantiasa istiqamah dalam mengikuti ajarannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari segi bahasa, penyajian, maupun isi pembahasan. Meski demikian, penulis berharap karya ini dapat memberikan manfaat, terutama bagi diri penulis sendiri, dan umumnya bagi para pembaca. Penulisan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dari lubuk hati terdalam penulis kepada Ayahanda Saupi Daulay dan Ibunda Lusi Elita yang telah membesarkan dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang, menjadi teladan sekaligus penasihat terbaik yang senantiasa ikhlas dan bijaksana dalam memberikan dorongan, do'a, serta segala bentuk dukungan kepada penulis. Menghantarkan penulis menempuh studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau hingga dapat meraih gelar sarjana Strata Satu (S1).

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.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Kemudian penulis ingin menyampaikan terimakasih juga kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Prof. Dr. Hj. Helmiati, M. Ag selaku Wakil Rektor I, Prof. Dr. H. Mas'ud Zein, M.Pd selaku Wakil Rektor II, dan Prof. Dr. H. Edi Erwan, S.Pt., M.Sc., Ph.D selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Dr. Kadar M. Yusuf, M.Ag selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Dr. H. Zarkasih, M.Ag selaku Wakil Dekan I, Prof. Dr. Zubaidah Amir, MZ., M.Pd selaku Wakil Dekan II dan Prof. Dr. Amirah Diniaty, M.Pd, Kons selaku Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Dr. Hj. Yuliharti, M.Ag selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dan Drs. Mudasir, M.Pd selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Dr. Tuti Andriani, S.Ag., M.Pd selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan dorongan yang tidak terhingga bagi penulis.
5. Dr. Yundri Akhyar, MA selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan begitu banyak pelajaran dan bimbingan yang sangat berharga dalam proses penyusunan skripsi ini.



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.

6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah memberi begitu banyak ilmu yang tidak ternilai harganya.
7. Drs. Syukur selaku Kepala SMA Negeri 2 Tambang yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di sekolah tersebut.
8. Guru, dan Staff SMA Negeri 2 Tambang yang telah membantu penulis dalam proses penelitian ini.
9. Terima kasih tiada tara untuk manusia teristimewa di seluruh dunia, kedua orang tua tercinta, yakni ayahanda Saupi Daulay dan Ibunda Lusi Elita. Terima kasih atas setiap tetes keringat dalam setiap langkah pengorbanan dan kerja keras yang dilakukan untuk memberikan yang terbaik kepada penulis, mengusahakan segala kebutuhan penulis, mendidik, membimbing, dan selalu memberikan kasih sayang yang tulus, motivasi, serta dukungan dan mendo'akan penulis dalam keadaan apapun agar penulis mampu bertahan untuk melangkah dalam meraih mimpi di masa depan. Terima kasih selalu berada di sisi penulis dan menjadi alasan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini hingga memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd). Gelar sarjana ini penulis persembahkan untuk ayah dan ibu. Semoga ayah dan ibu sehat selalu dan hidup lebih lama lagi.
10. Teruntuk adik-adikku, Weni Riani Pitri, Fisabilillah, dan Wela Riani Safitri, serta keponakanku Faza Revansyah Nasution yang senantiasa mendampingi perjalanan penulis dengan do'a dan semangat berjuang sampai penulis dapat



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

menyelesaikan S1. Tumbuhlah menjadi versi paling hebat dan semoga kita menjadi anak yang membanggakan kedua orang tua.

12. Kepada nenek Mastiara tercinta, yang hebat dan baik hati. Terima kasih telah memberikan cinta dan kasih sayang yang begitu besar untuk cucumu ini, yang selalu mendo'akan penulis agar bisa menyelesaikan skripsi ini, selalu memberikan semangat berjuang sampai penulis dapat menyelesaikan S1.

13. Teruntuk Mak Uwo Erlinda, Mak Uwo Wisnarti, Mamak Saudin, Mamak Sanusi Anwar, Etek Endah Marheni, dan Mamak Sawira Dharma, S.E. penulis ingin mengucapkan terima kasih atas segala do'a serta dukungan, baik moril maupun materiil yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini dan menyelesaikan pendidikan dengan baik.

14. Teruntuk Pak Uwo Firdaus, Mak Uwo Emmarita, Pak Ongah Nisar (Alm), Ombuk Hasmiyah, Ombuk Balqis, dan Bapak Rudi. Terima kasih karena selalu mendo'akan dan memberi dukungan hingga penulis dapat meraih gelar S1.

15. Kepada sahabat penulis yang tak kalah penting kehadirannya, Nopa Yanti. Terima kasih selalu ada dalam titik terendah penulis dan terimakasih telah menjadi pendengar setia dalam hidup penulis.

16. Kepada rekan-rekan terhebat dan menjadi *support system ter the best* yang pernah ada, Stefhani, Asfia Salsanisa, Nazlia Nisfa Ramadhani, Seven Girls, Sofan (Kelas F), Calon Mantu Mamakmu, dan Tim Voli MPI dan Tarbiyah Girls yang menjadi teman seperjuangan penulis selama menempuh pendidikan di bangku perkuliahan, dan yang memberi semangat serta motivasi selama penulisan skripsi ini. Tak lupa kepada teman-teman KKN



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

Desa Sungai Kumango dan PPL SMP IT Al-Fityah Pekanbaru Tahun 2024 yang menjadi teman seperjuangan penulis di bangku perkuliahan.

16. Kepada keluarga besar Manajemen Pendidikan Islam yang menjadi rumah bagi penulis selama masa perkuliahan ini. Seluruh bagian dalam rumah ini akan abadi di cerita perjalanan hidup penulis.

17. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah mendukung dan memotivasi penulis baik dalam penulisan skripsi ini maupun dalam bangku perkuliahan selama penulis menempuh pendidikan di UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

18. Teristimewa kepada sosok yang belum diketahui namanya namun sudah tertulis jelas di *Lauhul Mahfuz*. Terimakasih sudah menjadi salah satu sumber motivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini sebagai upaya memantaskan diri. Semoga kita berjumpa di versi terbaik kita masing-masing.

19. Terakhir, Kepada Perempuan sederhana yang memiliki keinginan tinggi namun terkadang sulit dimengerti, sang penulis skripsi yaitu diri saya sendiri, Anggea Prasela Putri. Seorang anak Perempuan pertama berusia 21 tahun yang keras kepala namun terkadang sifatnya seperti anak kecil pada umumnya. Terimakasih untuk segala perjuangan, kesabaran, dan ketekunan yang telah dilalui dalam setiap langkah yang penuh tantangan ini. Untuk diri saya sendiri, terimakasih sudah hadir dan bertahan sampai sejauh ini melewati banyak rintangan dan tantangan yang datang. Berbahagialah selalu, kapanpun dan dimanapun kamu berada, mari rayakan selalu dirimu serta teruslah bersinar dimanapun kamu berada.



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.

Sebagai penutup, penghargaan ini saya sampaikan dengan penuh harapan agar karya yang telah disusun ini dapat memberikan manfaat, baik bagi diri penulis maupun bagi semua pihak yang membacanya. Semoga apa yang tertuang dalam tulisan ini dapat menjadi kontribusi kecil yang membawa dampak positif serta menjadi inspirasi atau referensi yang berguna di masa depan. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 24 Februari 2025
Penulis

Anggea Prasela Putri
NIM.12110320735

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.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

PERSEMBAHAN

“Skripsi ini saya dedikasikan untuk orang-orang teristimewa yang saya cintai dalam hidup saya. Untuk kedua orang tua saya, yang telah berjuang tanpa kenal lelah dan selalu memberikan yang terbaik demi anak-anaknya. Juga untuk adik-adik saya serta keluarga besar saya, yang tak pernah berhenti mendo’akan, memberikan dukungan dan semangat. Skripsi ini adalah bukti bahwa semua perjuangan, pengorbanan, dan do’a dari orang tua serta keluarga saya tidak pernah sia sia. Terakhir, saya persembahkan skripsi ini untuk diri saya sendiri, sebagai bentuk apresiasi atas kekuatan dan keteguhan yang telah membawa saya hingga ke titik ini.”

Terkhusus Kepada:

Kedua Orang Tuaku

Ayahanda Saupi Daulay

“Terima kasih atas setiap tetes keringat yang telah tercurahkan dalam setiap langkah ketika mengemban tanggung jawab sebagai seorang kepala keluarga untuk mencari nafkah, yang selalu membanggakanmu kepada semua orang, yang tiada hentinya memberikan motivasi, perhatian, kasih sayang, serta dukungan yang tidak terhingga sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini hingga akhir untuk mendapat gelar Sarjana Pendidikan. Terima kasih ayah, gadis kecilmu sudah tumbuh besar dan siap melanjutkan mimpi yang lebih tinggi lagi.

Terima kasih Ayah, atas segalanya.”



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.

Ibunda Lusi Elita

"Terima kasih Ibu, untuk setiap doa, dukungan, dan kasih sayang yang tiada henti. Ibu adalah sumber kekuatanku, yang selalu percaya pada mimpiku bahkan ketika aku mulai ragu. Setiap pengorbanan yang Ibu lakukan demi pendidikan dan masa depanku adalah anugerah yang tak ternilai. Ibu mengajarkanku arti kesabaran, ketekunan, dan semangat untuk terus belajar. Semua pencapaian yang aku raih ini tak lepas dari cinta dan bimbingan Ibu. Aku sangat bersyukur memiliki Ibu yang selalu ada di setiap langkahku. Terima kasih, Ibu, untuk segalanya. Aku selalu berusaha membuat Ibu bangga."

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.

MOTTO

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah, tetapi Allah berjanji, bahwa
sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan”

~QS. Al-Insyirah: 5-6~

“Apapun yang terjadi diperkuliahan, pulanglah sebagai sarjana.

Setetes keringat orang tuaku yang keluar,
ada seribu langkahku untuk maju”

~Anggea Prasela Putri~

UIN SUSKA RIAU



ABSTRAK

Anggea Prasela Putri (2025): Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tambang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik di SMA Negeri 2 Tambang. Penelitian ini termasuk penelitian korelasional yang terdiri dari variabel motivasi kerja (X) dan variabel kinerja tenaga pendidik (Y). Metodologi pada penelitian ini adalah kuantitatif. Subjek dari penelitian ini adalah tenaga pendidik di SMA Negeri 2 Tambang, sedangkan objek dari penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMA Negeri 2 Tambang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tambang yang berjumlah 76 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 76 orang yang diambil dengan menggunakan Teknik *Total Sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan angket, wawancara, dan dokumentasi. Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan deskriptif kuantitatif dan analisis regresi sederhana. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dapat diketahui dari nilai *R Square* pada koefisien determinasi sebesar 0,415 yang artinya variabel X mempengaruhi variabel Y sebesar 41,5% sedangkan sisanya sebesar 58,5% (hasil dari 100%-41,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Jadi, dengan adanya motivasi kerja akan dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Tenaga Pendidik

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.



ABSTRACT

Anggea Prasela Putri (2025): The Influence of Teachers Work Motivation toward Their Performance at State Senior High School 2 Tambang

This research aimed at knowing the influence of teachers' work motivation toward their performance at State Senior High School 2 Tambang. It was correlational research consisting of variables of teachers' work motivation (X) and their performance (Y). The methodology of this research was quantitative. The subjects of this research were the teachers at State Senior High School 2 Tambang, and the object was the influence of teachers' working motivation toward their performance at State Senior High School 2 Tambang. 76 teachers at State Senior High School 2 Tambang were the population of this research, and they were also the samples selected with total sampling technique. Questionnaire, interview and documentation were the techniques of collecting data. The research data were analyzed with quantitative descriptive and simple regression analysis. Based on the research conducted, the research findings indicated that the influence of teachers' work motivation toward their performance could be identified from the score of R Square on the determination coefficient that was 0.415, and it meant that X variable influenced Y variable 41.5%, while the rest 58.5% (the result of 100%-41.5%) was influenced by other variables not examined in this research. So, work motivation would be able to improve teacher performance.

Keywords: Work Motivation, Teacher 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

أنجيا براسيلا بوتري (٢٠٢٥): تأثير الدافعية للعمل على أداء المعلمين في المدرسة الثانوية الحكومية ٢ بتمبانغ

تهدف هذا البحث إلى معرفة مدى تأثير الدافعية للعمل على أداء المعلمين في المدرسة الثانوية الحكومية ٢ بتمبانغ. يُعتبر هذا البحث بحثاً ارتباطياً يتكون من متغير الدافعية للعمل (المستقل) ومتغير أداء المعلمين (التابع). ومنهجية البحث المستخدمة هي نهج كمي. كان موضوع هذه المعلمين في المدرسة الثانوية الحكومية ٢ بتمبانغ، في حين كان هدف هذه الدراسة هو تأثير الدافعية للعمل على أداء المعلمين في المدرسة الثانوية الحكومية ٢ بتمبانغ. تكون مجتمع البحث من جميع المعلمين في المدرسة الثانوية الحكومية ٢ بتمبانغ، وعددهم ٧٦ معلماً، وعددهم عينة البحث ٧٦ معلماً حيث تم اختيارهم باستخدام تقنية العينة الشاملة. تم جمع البيانات من خلال الاستبيان، والمقابلة، والتوثيق. وتم تحليلها باستخدام الوصف الكمية وتحليل الانحدار البسيط. أظهرت نتائج البحث ما يلي: تأثير الدافعية للعمل على أداء المعلمين يتضح من خلال قيمة R Square في معامل التحديد، والتي بلغت ٠.٤١٥، مما يعني أن المتغير المستقل يؤثر على المتغير التابع بنسبة ٤١.٥%، بينما النسبة المتبقية ٥٨.٥% (١٠٠%-٤١.٥%) تتأثر بعوامل أخرى لم تُبحث في هذا البحث. وبالتالي، فإن وجود دافعية عمل قوية يساهم في تحسين أداء المعلمين.

الكلمات الأساسية: الدافعية للعمل، أداء المعلمين

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN	i
PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
PENGHARGAAN	iv
PERSEMBAHAN	x
MOTTO	xii
ABSTRAK	xiii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	5
C. Penegasan Istilah.....	6
D. Permasalahan.....	6
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI	9
A. Konsep Teori.....	9
B. Penelitian Relevan.....	39
C. Konsep Operasioanl.....	42
D. Asumsi dan Hipotesis.....	46
BAB III METODE PENELITIAN	47
A. Pendekatan Penelitian.....	47
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	47
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	47
D. Populasi dan sampel.....	48
E. Teknik Pengumpulan Data.....	49
F. Analisis Uji Instrumen dan Prasyarat.....	50



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.

G. Teknik Analisis Data.....	56
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	62
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	62
B. Deskriptif Data Kuantitatif.....	74
C. Uji Asumsi Klasik.....	100
D. Uji Hipotesis	102
E. Hasil dan Pembahasan.....	105
BAB V PENUTUP.....	110
A. Kesimpulan	110
B. Saran.....	110
DAFTAR PUSTAKA.....	112
LAMPIRAN	
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.

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Skor Jawaban Alternatif Pada Angket	49
Tabel III.2 Uji Validitas Variabel X (Motivasi Kerja).....	52
Tabel III.3 Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Tenaga Pendidik).....	53
Tabel III.4 Tabel Interpretasi Uji Reliabilitas	55
Tabel III.5 Uji Reliabilitas Variabel X (Motivasi Kerja).....	55
Tabel III.6 Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Tenaga Pendidik)	56
Tabel III.7 Tabel Rekapitulasi dan Kategori Data	57
Tabel IV.1 Daftar Kepala Sekolah SMA Negeri 2 Tambang	63
Tabel IV.2 Daftar Ketersediaan Sarana Prasarana SMA Negeri 2 Tambang	65
Tabel IV.3 Pimpinan SMA Negeri 2 Tambang	68
Tabel IV.4 Daftar Tenaga Pendidik SMA Negeri 2 Tambang.....	68
Tabel IV.5 Daftar Nama-nama Tenaga Administrasi SMA Negeri 2 Tambang.....	72
Tabel IV.6 Nama-nama Laboran SMA Negeri 2 Tambang	73
Tabel IV.7 Jumlah Siswa SMA Negeri 2 Tambang.....	74
Tabel IV.8 Deskripsi Data Pertanyaan X1	75
Tabel IV.9 Deskripsi Data Pertanyaan X2	75
Tabel IV.10 Deskripsi Data Pertanyaan X3	76
Tabel IV.11 Deskripsi Data Pertanyaan X4	76
Tabel IV.12 Deskripsi Data Pertanyaan X5	77
Tabel IV.13 Deskripsi Data Pertanyaan X6	77
Tabel IV.14 Deskripsi Data Pertanyaan X7	78
Tabel IV.15 Deskripsi Data Pertanyaan X8	78
Tabel IV.16 Deskripsi Data Pertanyaan X9	79
Tabel IV.17 Deskripsi Data Pertanyaan X10	79



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.

Tabel IV.18 Deskripsi Data Pertanyaan X11	80
Tabel IV.19 Deskripsi Data Pertanyaan X12	81
Tabel IV.20 Deskripsi Data Pertanyaan X13	81
Tabel IV.21 Deskripsi Data Pertanyaan X14	82
Tabel IV.22 Deskripsi Data Pertanyaan X15	82
Tabel IV.23 Deskripsi Data Pertanyaan X16	83
Tabel IV.24 Deskripsi Data Pertanyaan X17	83
Tabel IV.25 Deskripsi Data Pertanyaan X18	84
Tabel IV.26 Deskripsi Data Pertanyaan X19	84
Tabel IV.27 Deskripsi Data Pertanyaan X20	85
Tabel IV.28 Rekapitulasi Data Variabel X (Motivasi Kerja)	86
Tabel IV.29 Rekapitulasi dan Kategori Data	87
Tabel IV.30 Deskripsi Data Pertanyaan Y1	88
Tabel IV.31 Deskripsi Data Pertanyaan Y2	88
Tabel IV.32 Deskripsi Data Pertanyaan Y3	89
Tabel IV.33 Deskripsi Data Pertanyaan Y4	89
Tabel IV.34 Deskripsi Data Pertanyaan Y5	90
Tabel IV.35 Deskripsi Data Pertanyaan Y6	90
Tabel IV.36 Deskripsi Data Pertanyaan Y7	91
Tabel IV.37 Deskripsi Data Pertanyaan Y8	91
Tabel IV.38 Deskripsi Data Pertanyaan Y9	92
Tabel IV.39 Deskripsi Data Pertanyaan Y10	92
Tabel IV.40 Deskripsi Data Pertanyaan Y11	93
Tabel IV.41 Deskripsi Data Pertanyaan Y12	93
Tabel IV.42 Deskripsi Data Pertanyaan Y13	94
Tabel IV.43 Deskripsi Data Pertanyaan Y14	94
Tabel IV.44 Deskripsi Data Pertanyaan Y15	95



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.

Tabel IV.45 Deskripsi Data Pertanyaan Y16	96
Tabel IV.46 Deskripsi Data Pertanyaan Y17	96
Tabel IV.47 Deskripsi Data Pertanyaan Y18	97
Tabel IV.48 Deskripsi Data Pertanyaan Y19	97
Tabel IV.49 Deskripsi Data Pertanyaan Y20	98
Tabel IV.50 Rekapitulasi Data Variabel Y (Kinerja Tenaga Pendidik)	98
Tabel IV.51 Rekapitulasi dan Kategori Data	100
Tabel IV.52 Uji Normalitas Data	101
Tabel IV.53 Uji Linearitas	102
Tabel IV.54 Uji Regresi Linear Sederhana	103
Tabel IV.55 Uji Persial (Uji t)	104
Tabel IV.56 Uji Koefisien Determinasi	105

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



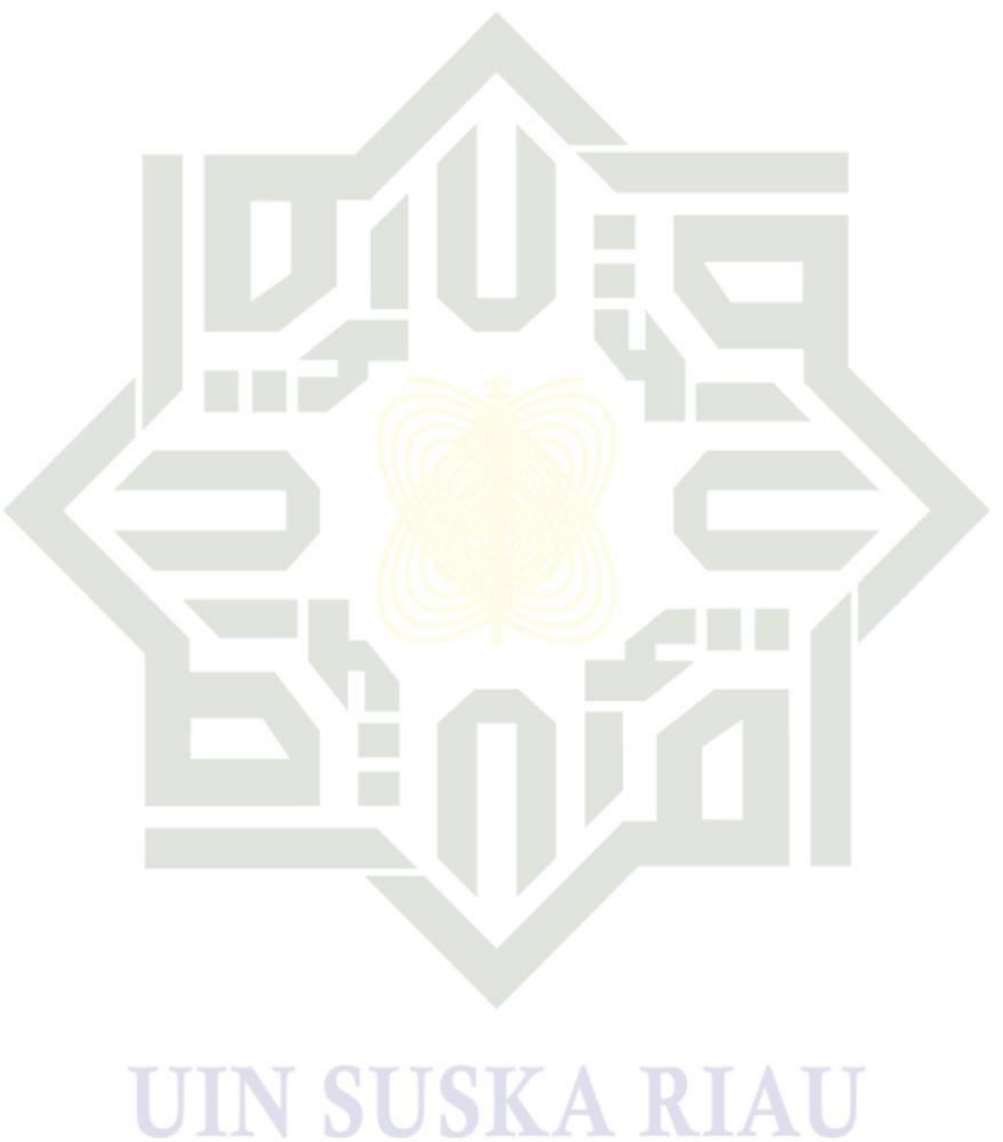
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kisi-kisi Instrumen Variabel Penelitian
- Lampiran 2 Angket Penelitian
- Lampiran 3 Tabulasi Variabel X (Motivasi Kerja)
- Lampiran 4 Tabulasi Variabel Y (Kinerja Tenaga Pendidik)
- Lampiran 5 ACC Sinopsis
- Lampiran 6 Lembar Disposisi
- Lampiran 7 SK Pembimbing Skripsi
- Lampiran 8 Surat Izin Melakukan Prariset
- Lampiran 9 Surat Balasan Prariset SMAN 2 Tambang
- Lampiran 10 Blanko Bimbingan Proposal
- Lampiran 11 ACC Seminar Proposal
- Lampiran 12 Lembar Pengesahan Ujian Proposal
- Lampiran 13 ACC Penguji Seminar Proposal
- Lampiran 14 Surat Izin Riset Fakultas
- Lampiran 15 Rekomendasi Riset Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau
- Lampiran 16 Surat Izin Riset Dinas Pendidikan
- Lampiran 17 ACC Angket Penelitian
- Lampiran 18 Surat Keterangan Bersedia Menerima Riset
- Lampiran 19 Surat Keterangan Selesai Riset
- Lampiran 20 Blanko Bimbingan Skripsi

**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.

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

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja yang diukur dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Pegawai dapat menilai tingkat kinerjanya melalui berbagai informasi, seperti umpan balik dari rekan-rekannya. Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk mengevaluasi sejauh mana produktivitas seorang pegawai serta potensi mereka untuk meningkatkan efektivitas kerja di masa depan. Kinerja seorang pegawai bersifat individu, karena setiap orang memiliki kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Faktor-faktor seperti keterampilan, usaha, dan kesempatan berkontribusi pada kinerja seseorang. Oleh karena itu, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja pegawai dalam periode waktu tertentu.¹

Kinerja pegawai terkait dengan hasil yang diinginkan, di mana pekerjaan harus menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang diinginkan, yakni hasil optimal. Untuk mencapai hal ini, pegawai membutuhkan motivasi, yang dapat berasal dari pemenuhan kebutuhan fisik dan non-fisik. Ketika kebutuhan pegawai terpenuhi, mereka akan semakin termotivasi untuk bekerja dan melaksanakan tugas dengan baik. Dengan pemenuhan ini,

¹ Amirullah, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016," *Jurnal Balance* XIV, no. 2 (2017): 85.

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

pegawai dapat lebih fokus pada tanggung jawab dan tugas yang diemban, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, dorongan atau motivasi menjadi faktor penting dalam mendukung pelaksanaan kegiatan di suatu instansi.

Tenaga pendidik merupakan individu atau kelompok yang secara profesional terlibat dalam proses pendidikan dan pengajaran. Mereka bertanggung jawab untuk memberikan bimbingan, pengajaran, dan bantuan kepada siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran. Tenaga pendidik meliputi guru, dosen, instruktur, pengajar, atau siapa pun yang terlibat dalam memberikan pendidikan formal atau non-formal kepada individu atau kelompok. Peran mereka sangat penting dalam membantu perkembangan akademis, sosial, dan emosional siswa.²

Salah satu kunci keberhasilan dalam pendidikan adalah peran guru. Sebagai garda terdepan yang berinteraksi langsung dengan peserta didik, guru diharapkan memiliki keterampilan yang memadai.³ Sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, khususnya pada Bab XI Pasal 39 Ayat 2 mengenai Sistem Pendidikan Nasional, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan

² Suarga, "Tugas dan Fungsi Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan," *Jurnal Idagrah* III, no. 1 (2019): 165.

³ Israpil, "Kualitas Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Madrasah Aliyah Di Kota Baubau Sulawesi Tenggara," *Educandum* 4, no. 1 (2018): 32, <https://blamakassar.e-journal.id/educandum/article/download/66/47/>.

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 Saifuddin Kasim Riau

penelitian dan pengabdian kepada Masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.⁴

Motivasi berasal dari kata Latin "movere," yang berarti penggerak atau gerak maju. Istilah ini juga berkaitan erat dengan kata "motif," yang memiliki makna serupa. Secara umum, motivasi dapat dipahami sebagai kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Widodo, motivasi adalah kekuatan yang terdapat dalam diri individu yang mendorongnya untuk bertindak. Sementara itu, Kadarisman mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan dalam diri seseorang yang membuatnya berperilaku dan bekerja keras sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Mangkunegaran menambahkan bahwa motivasi merupakan kondisi yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan berdasarkan motif yang ada dalam diri mereka. Dari berbagai pendapat para ahli tersebut, kita dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan, baik internal maupun eksternal, yang merangsang seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁵

Seseorang dengan motivasi tinggi dalam bekerja akan mengendalikan dirinya untuk bekerja keras dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Motivasi kerja ini adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat dan

⁴ Undang-Undang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) Nomor 20 Tahun 2003, Bab XI pasal 39 ayat (2).

⁵ Dita Anggrayni, Hery Sawiji, and Susantiningrum, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Pancasila 6 Jatisrono Kecamatan Jatisrono Kabupaten Wonogiri," *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran* 2, no. 2 (2018): 43–44, <https://jurnal.uns.ac.id/JIKAP/article/view/20800>.

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

meningkatkan intensitas dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi kerja dianggap sebagai kebutuhan manusia untuk meningkatkan semangat dalam bekerja.⁶

SMAN 2 Tambang adalah sebuah lembaga pendidikan menengah atas yang bertujuan untuk melahirkan tenaga kerja yang terampil dan siap menghadapi dunia. Di sekolah ini, setiap pendidik memiliki karakter dan kepribadian yang unik, serta sikap dan perilaku yang beragam. Sikap yang dimiliki para pendidik mencerminkan keadaan mental yang mendorong mereka untuk mencapai keunggulan dalam tugas mereka. Dengan demikian, setiap pendidik perlu mempersiapkan mental dan fisik agar dapat memahami dengan baik tujuan utama serta target kerja yang ingin dicapai.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di SMA Negeri 2 Tambang pada hari Senin, tanggal 3 Juni 2024, penelitian ini difokuskan pada tenaga pendidik di sekolah tersebut. Dalam observasi ini, peneliti mengidentifikasi sejumlah gejala yang perlu diperhatikan, di antaranya:

1. Penurunan kemampuan dalam mengelola kelas atau proses pembelajaran, yang bisa terkait dengan kurangnya motivasi untuk meningkatkan keterampilan profesional.
2. Kurangnya kesempatan untuk naik jabatan atau mendapatkan penghargaan profesional dapat mengurangi antusiasme tenaga pendidik dalam berkarier.

⁶ Rosiah, Dalinur M Nur, and Emi Puspita Dewi, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Palimbang," *Yonetim: Jurnal Manajemen Dakwah* 4, no. 1 (2021): 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti fasilitas yang terbatas atau konflik antar rekan kerja, dapat menurunkan semangat mengajar.
4. Sebagian guru merasa lebih termotivasi ketika mendapatkan pengakuan atas kinerjanya dari kepala sekolah atau rekan sejawat.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMAN 2 Tambang”**.

B. Alasan Memilih Judul

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat beberapa alasan yang mendasari pemilihan judul penelitian ini, antara lain:

1. Permasalahan yang dihadapi peneliti di lapangan berkaitan erat dengan bidang keilmuan yang sedang dipelajari, yaitu Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Judul yang dipilih belum pernah diteliti sebelumnya oleh mahasiswa dari Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di SMAN 2 Tambang.
3. Peneliti merasa memiliki kemampuan dan keinginan untuk menggali lebih dalam mengenai permasalahan yang ada di bidang ini.
4. Lokasi penelitian juga mudah dijangkau oleh peneliti, dengan fokus pada permasalahan yang ingin diangkat di SMA Negeri 2 Tambang.

C Penegasan Istilah

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja yaitu suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong manusia. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki satu faktor yang mendorong aktivitas.⁷

2. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.⁸

3. Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik adalah para profesional berkualifikasi di bidang pendidikan yang dapat melaksanakan berbagai tanggung jawab, tergantung pada bidang keahliannya, termasuk dosen, tutor, guru, konselor, dan fasilitator.⁹

D Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang permasalahan di atas, dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

⁷ Mukhlis Mubarak, Hasanuddin Remmang, and Mukhlis Ruslan, *Gaya Kepemimpinan, Tekanan dan Motivasi Kerja*, (Makassar: CV. Berkah Utami, 2022).

⁸ Kasmir, “*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*,” (Jakarta: PT Rineka Grafindo Persada, 2015): 182.

⁹ Ulin Nuha, “Analisis Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Islam di Indonesia,” *Dewantara* 12, no. 2 (2021): 179-180.

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. Tenaga pendidik yang kurang termotivasi cenderung tidak berusaha meningkatkan keterampilan mengajarnya, yang dapat berdampak pada efektivitas pembelajaran di kelas.
- b. Jika tenaga pendidik merasa tidak memiliki peluang untuk berkembang dalam kariernya, mereka bisa kehilangan semangat untuk meningkatkan kualitas kerja.
- c. Faktor eksternal seperti keterbatasan fasilitas sekolah atau konflik dengan rekan kerja dapat mengurangi semangat mengajar tenaga pendidik.
- d. Beberapa tenaga pendidik merasa lebih bersemangat dan termotivasi untuk bekerja lebih baik ketika mendapatkan apresiasi dari kepala sekolah atau rekan kerja.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi masalah penelitian pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik di SMA Negeri 2 Tambang.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tambang?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tambang?

2. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat untuk mengimplementasikan ilmu manajemen pendidikan islam yang telah peneliti dapatkan selama berada di bangku perkuliahan.

b. Secara Praktis

- 1) Sebagai sumbangan pemikiran serta masukan dalam prakteknya sebagai bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam mengambil langkah-langkah yang efektif dalam meningkatkan motivasi yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik agar mencapai tujuan yang diharapkan.
- 2) Bagi para peneliti selanjutnya, untuk mengembangkan wawasan pengetahuan peneliti mengenai pengetahuan tentang motivasi kerja dengan kinerja tenaga pendidik.

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 II

KAJIAN TEORI

A. Konsep Teori

1. Kinerja Tenaga Pendidik

a. Pengertian Kinerja Tenaga Pendidik

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau hasil nyata dari usaha seseorang). Kinerja dapat diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilaksanakan dalam lingkup tanggung jawab yang telah ditentukan.¹⁰

Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin, kinerja dapat diartikan sebagai ukuran keberhasilan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang telah ditetapkan, berdasarkan standar kinerja yang berlaku dalam jangka waktu tertentu demi mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan dalam bekerja hendaknya selalu mengacu pada hukum, moral, dan etika.¹¹

Rorimpandey dalam Amiruddin mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil dari tiga elemen yang saling terkait, yaitu kecakapan, upaya, dan kondisi eksternal. Kecakapan merujuk pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan teknis yang dimiliki

¹⁰ Helmi Buyung Aulia Safrizal, "Kepemimpinan Transformasioal Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai," *Journal Angewandte Chemie* 2, no. 1 (2021): 7.

¹¹ Barnawi and Mohammad Arifin, "*Kinerja Guru Profesional*," (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012): 13.

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.

seseorang. Upaya mencerminkan motivasi seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan kemampuannya. Kondisi eksternal mengacu pada sejauh mana faktor-faktor eksternal mendukung produktivitas pegawai.¹²

Berdasarkan penjelasan di atas, kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil kerja seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kecakapan individu, upaya yang dilakukan, motivasi, kemampuan teknis, serta kondisi eksternal yang mendukung produktivitas. Dengan demikian, kinerja bukan hanya sekadar pencapaian hasil kerja, tetapi juga mencakup faktor-faktor yang memengaruhi dan mendukung tercapainya hasil kerja tersebut.

Kata "pendidik" berasal dari istilah "didik," yang berarti pendidikan dan pelatihan, termasuk pengajaran, bimbingan, dan kepemimpinan, terkait dengan moralitas dan kecerdasan. Dengan menambahkan awalan "pe," kata "didik" berubah menjadi "pendidik," merujuk pada orang yang menjalankan tugas mendidik. Pendidik merupakan komponen yang sangat penting dalam suatu lembaga pendidikan karena mereka menjadi penggerak perubahan. Selain berfungsi sebagai agen perubahan, mereka juga bertugas untuk

¹² Amiruddin Siemze Joen, Purnamawati, and Amiruddin, *Kinerja Guru* (Sulawesi Tengah: MAGAMA, 2022): 11.

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.

mendidik, membimbing, dan mengevaluasi peserta didik agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.¹³

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, khususnya pada Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.¹⁴

Guru berperan sebagai fasilitator utama di sekolah yang bertugas untuk menggali, mengembangkan, dan mengoptimalkan potensi siswa agar mereka dapat menjadi bagian dari masyarakat yang beradab. Sementara itu, Sanjaya dalam Maulana menjelaskan bahwa guru adalah individu yang langsung berinteraksi dengan siswa. Dengan sistem pembelajaran yang tepat, guru bisa bertindak sebagai perencana dan desainer pembelajaran, sebagai pelaksana pembelajaran, atau mungkin kedua-duanya sekaligus.¹⁵

Karena luasnya jangkauan individu yang mereka pengaruhi, para pendidik memainkan peranan penting dalam masyarakat modern. Mereka bukan hanya pengajar yang mentransfer pengetahuan, tetapi

¹³ Joni Putra and Asmendri, "Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan," *Jurnal Intelektualita* 13, no. 2 (2022): 242.

¹⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Bab 1 pasal 1 ayat (1).

¹⁵ Maulana Akbar sanjani, "Tugas dan Peranan Guru dalam Proses Peningkatan Belajar mengajar," *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan* 6, no. 1 (2020): 36.

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.

juga memiliki peran sebagai pembimbing, pengembang, dan pengelola kegiatan pembelajaran. Guru berfungsi sebagai pembentuk utama calon warga masyarakat, membantu siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan, serta mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik. Secara keseluruhan, guru memiliki tanggung jawab yang besar dalam mencerdaskan kehidupan bangsa melalui berbagai aspek pendidikan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka kinerja tenaga pendidik dapat disimpulkan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan Pendidikan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Pendidik

Menurut Tabrani dalam Hamsiah menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan kinerja tenaga pendidik maka perlu berbagai faktor yang mendukung, diantaranya:¹⁶

1) Motivasi Kerja Tenaga Pendidik

Motivasi seorang guru untuk melaksanakan tugas dengan baik seharusnya bersumber dari dalam diri mereka sendiri. Namun, dukungan dari lingkungan sekitar juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja dan semangat kerja guru. Contohnya, dorongan yang diberikan oleh kepala

¹⁶ Hamsiah. et al, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Madani Pao Pao," *edu-Leadership 1*, no. 1 (2021): 14-15.

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.

sekolah, rekan-rekan, serta guru-guru lainnya di sekolah dapat memberikan pengaruh yang signifikan.

2) Etos Kerja Tenaga Pendidik

Guru yang memiliki etos kerja tinggi memiliki kemampuan yang lebih baik dalam memimpin dan mengelola proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak memiliki etos kerja tersebut.

3) Lingkungan Kerja Tenaga Pendidik

Lingkungan kerja yang mendukung guru dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien dapat dibagi menjadi dua aspek penting:

- a) Lingkungan sosial-psikologis: Lingkungan yang harmonis antara guru, kepala sekolah, dan staf tata usaha memiliki peranan penting dalam mendukung keberhasilan kinerja guru. Hubungan yang baik di antara mereka dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif.
- b) Lingkungan fisik: Tempat kerja guru harus memenuhi beberapa kriteria penting, antara lain: ruangan yang bersih, adanya ruang kerja yang khusus, penataan peralatan dan perabot yang rapi, pencahayaan yang memadai, meja kerja yang cukup, sirkulasi udara yang baik, serta bebas dari kebisingan. Dengan memenuhi syarat-syarat ini, guru dapat bekerja dengan lebih nyaman dan fokus.

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.

4) Tugas dan Tanggung Jawab Tenaga Pendidik

Tugas dan tanggung jawab seorang guru mencakup sejumlah aspek penting, yaitu tanggung jawab moral dalam menjalankan profesinya, tanggung jawab terhadap proses pembelajaran di sekolah, komitmen kepada masyarakat, serta peran akademik yang harus dijalankan dengan baik.

Sedangkan menurut Barnawi dan Mohammad Arifin ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu:¹⁷

1) Gaji

Untuk mengoptimalkan kinerja guru, penting untuk memberikan gaji yang sesuai dengan tingkat kinerja yang diharapkan. Selain itu, kompensasi dalam bentuk lain juga diperlukan untuk memenuhi kebutuhan keluarga mereka. Meskipun program pendidikan telah dirancang dengan matang, peningkatan mutu pendidikan akan sulit tercapai bila tidak disertai dengan peningkatan gaji guru.

2) Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana sekolah sangat menunjang pekerjaan guru. Guru yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai akan menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada guru yang tidak dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai. Kualitas sarana dan prasarana hendaknya mengikuti

¹⁷ Barnawi, *Op.Cit*, h.43-75.

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.

perkembangan teknologi yang lebih mutakhir. Artinya, sarana dan prasarana yang digunakan haruslah sarana dan prasarana yang modern yang mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

3) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup segala aspek yang ada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Beberapa faktor yang berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja fisik yang optimal antara lain:

- a) Pencahayaan yang memadai untuk mendukung aktivitas kerja.
- b) Pemilihan skema warna yang dapat meningkatkan motivasi kerja.
- c) Kualitas udara yang sehat dan segar.
- d) Kebersihan serta kenyamanan tempat kerja.
- e) Suasana yang tenang dan bebas dari kebisingan.
- f) Rasa aman untuk setiap individu serta perlindungan terhadap aset organisasi.

4) Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki peranan yang sangat krusial dalam menentukan kinerja pegawai. Kualitas pegawai sering kali bergantung pada manajemen yang ada. Seorang pemimpin dapat

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.

memengaruhi berbagai aspek dalam organisasi, mulai dari moral, kepuasan kerja, hingga keselamatan dan kualitas kehidupan kerja. Yang paling utama adalah, kepemimpinan yang baik berpengaruh langsung terhadap tingkat kinerja. Oleh karena itu, penerapan kepemimpinan yang efektif adalah suatu keharusan untuk meningkatkan kinerja para guru.

c. Indikator Kinerja Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik selalu menjadi fokus utama dalam isu pendidikan dari waktu ke waktu. Hal ini karena mereka merupakan ujung tombak penentu keberhasilan pendidikan. Di antara berbagai isu pendidikan, kinerja pendidik selalu mendapat perhatian utama. Berbagai program dilaksanakan dengan harapan kinerja pendidik terus meningkat, sehingga kualitas pendidikan anak bangsa juga akan meningkat.¹⁸

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah evaluasi yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pengembangan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Evaluasi kinerja guru atau tenaga pendidik adalah sistem pengelolaan kinerja berbasis guru yang dibuat untuk menilai tingkat kinerja guru secara individu, dengan tujuan

¹⁸ Adnan, Anis Zohriah, and Abdui Muin, "Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik," *JIIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)* 7, no. 2, (2023):1464-1465.

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.

mencapai kinerja sekolah yang optimal dan berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik.¹⁹

Menurut Hamzah B. Uno & Nina Lamatenggo, bahwa kinerja guru mempunyai lima dimensi yang dijabarkan lagi menjadi beberapa indikator:²⁰

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah salah satu dimensi dari kinerja guru yang menunjukkan seberapa baik hasil pekerjaan yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

- a) Ketepatan dalam menyusun materi pembelajaran
- b) Kejelasan penyampaian materi kepada siswa
- c) Penggunaan metode pengajaran yang variatif
- d) Konsistensi hasil pembelajaran
- e) Kreativitas dalam pengajaran

2) Kecepatan/ketepatan Kerja

Kecepatan/ketepatan kerja adalah salah satu dimensi dari kinerja guru yang menggambarkan kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditentukan tanpa mengurangi kualitas hasilnya.

- a) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas
- b) Kecepatan menyelesaikan rencana pembelajaran

¹⁹ Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009.

²⁰ Hamzah B. Uno, and Nina Lamatenggo, "Teori Kinerja dan Pengukurannya," (Gontolo: PT Bumi Aksara, 2021): 71-72.

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) Respon cepat terhadap kebutuhan siswa
- d) Kedisiplinan dalam waktu mengajar

3) Inisiatif dalam Kerja

Inisiatif dalam kerja adalah salah satu dimensi dari kinerja guru yang menunjukkan kemampuan dan kemauan guru untuk bertindak proaktif tanpa harus menunggu instruksi atau arahan dari pihak lain.

- a) Menciptakan inovasi dalam metode pengajaran
- b) Kesiediaan membantu rekan kerja
- c) Mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah pembelajaran

4) Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan salah satu dimensi penting dalam kinerja guru yang mengacu pada keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya.

- a) Penguasaan materi ajar
- b) Kemampuan mengelola kelas
- c) Kemampuan menggunakan teknologi pendidikan
- d) Adaptasi terhadap perubahan kurikulum

5) Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu dimensi penting dalam kinerja guru yang berkaitan dengan kemampuan menyampaikan

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.

pesan secara efektif kepada siswa, rekan kerja, dan pihak-pihak terkait dalam lingkungan pendidikan.

- a) Kerjasama komunikasi dengan siswa
- b) Kemampuan mendengarkan dan memahami siswa
- c) Keterbukaan dalam berkomunikasi dengan lingkungan sekitar
- d) Interaksi positif dengan rekan kerja

2. Motivasi Kerja**a. Pengertian Motivasi Kerja**

Pembahasan mengenai motivasi tak bisa dipisahkan dari manajemen, karena motivasi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen itu sendiri. Motivasi dapat diartikan sebagai keinginan, gairah, dan dorongan individu, yang berkaitan erat dengan faktor psikologis yang mencerminkan sikap, kebutuhan, dan kepuasan seseorang. Di sisi lain, faktor eksternal yang memengaruhi motivasi individu biasanya berasal dari pihak pimpinan.

Motivasi merupakan suatu hal yang penting dalam mengarahkan kekuatan serta potensi yang dimiliki oleh anggota tim. Dengan motivasi yang tepat, mereka akan lebih bersemangat untuk berkolaborasi secara produktif demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga. Pentingnya motivasi terletak pada kemampuannya untuk mendorong, membimbing, dan mendukung

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.

individu dalam bekerja keras serta meraih hasil yang optimal. Sebuah organisasi yang dikelola dengan baik dan didukung oleh motivasi akan mampu berkembang dan mencapai tujuan-tujuannya.²¹

Hamzah B. Uno menyatakan bahwa motivasi kerja adalah salah satu faktor kunci yang menentukan kinerja seseorang. Pengaruh motivasi terhadap kinerja individu sangat tergantung pada seberapa besar kekuatan motivasi tersebut.²² Menurut Maruli Tua, yang dikutip oleh Cantika, motivasi kerja berasal dari keinginan individu yang mampu membangkitkan semangat dan dorongan, serta dapat membantu membimbing dan mendukung perilaku dalam mencapai tujuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan. Selain itu, motivasi kerja juga dapat dipahami sebagai kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan usaha selama bekerja.²³

Menurut Nawawi, yang dikutip oleh Pristiyaniti, motivasi kerja merupakan dorongan atau kemauan seseorang untuk melaksanakan tugas dan kegiatan terkait pekerjaannya dalam suatu organisasi. Dorongan tersebut dapat berkembang menjadi motivasi berprestasi ketika seorang pegawai atau anggota organisasi berupaya mencapai hasil maksimal yang mencerminkan kinerja terbaiknya. Selain itu,

²¹ Khaeruman et al, "Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus," (Serang: Bookchapter, 2021): 27.

²² Hamzah B. Uno, "Teori Motivasi & Pengukurannya," (Jakarta: Bumi Aksara, 2013): 71.

²³ Cantika Yeniari Pasudewi, "Motivasi Kerja: Studi Indigenouse pada Guru Bersuku Jawa di Jawa Tengah," *Journal of Social and Industrial Psychology* 2, no. 1 (2015): 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.

motivasi tersebut juga dapat berubah menjadi motivasi kompetitif saat seorang pegawai atau anggota organisasi berusaha untuk meraih hasil yang lebih baik dibandingkan dengan kinerja rekan-rekannya dalam organisasi yang sama.²⁴

Menurut Hasibuan, yang dikutip oleh Mahdiyyah, motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan yang memicu semangat seseorang untuk bekerja sama, meraih efektivitas dalam tugasnya, serta berusaha semaksimal mungkin demi mencapai kepuasan.²⁵ Sementara itu, Priansa dalam Geza menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah kesediaan untuk memberikan upaya yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi, dengan pengaruh dari kemampuan upaya tersebut dalam memenuhi kebutuhan individu tertentu.²⁶

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang mengarahkan perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu, baik dalam bentuk prestasi, persaingan, maupun kepuasan kerja. Hal ini mencakup kemampuan untuk memicu semangat kerja, meningkatkan efektivitas, dan mendorong kerjasama yang terintegrasi. Secara

²⁴ Pristiyanti, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Mayer Sukses Jaya," *Jurnal Ilmu Manajemen* 4, no. 2 (2016): 174.

²⁵ Mahdiyyah Indah Hasica, Puji Isyanto, and Dini Yani, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dprd Kabupaten Karawang," *Jurnal Economina* 2, no. 7 (2023): 1538, <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>.

²⁶ Geza Mahesa Putra, Marsofiyati, and Suherdi, "Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk pada Instansi X," *Jurnal Media Administrasi* 8, no. 1 (2023): 93, <https://doi.org/10.56444/jma.v8i1.521>.

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.

keseluruhan, motivasi kerja menjadi kunci utama bagi pengembangan organisasi dan pencapaian tujuan bersama.

b. Teori Motivasi

Kepuasan kerja, motivasi dan sistem penghargaan sudah menjadi perhatian banyak penulis, dimana ketiga variabel ini termasuk dalam Teori Organisasi. Berbicara tentang Kepuasan kerja, motivasi dan sistem penghargaan, maka pengaruh yang paling dominan dalam hal ini adalah motivasi dan saling melengkapi dengan dua variabel lainnya. Kajian pustaka klasik dan teori terbaru tentang motivasi menghasilkan empat bidang teori utama: (1) Teori Motivasi Hirarki Kebutuhan Maslow, (2) Teori Motivasi dan Higiene atau Teori Dua faktor Herzberg, (3) Teori X Y Mc Gregor, (4) Teori Motivasi Prestasi McClelland.²⁷

1) Teori Motivasi Hirarki Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow meyakini bahwa pada dasarnya manusia itu baik dan menunjukkan bahwa individu memiliki dorongan yang tumbuh secara terus menerus yang memiliki potensi besar. Sistem hirarki kebutuhan, dikembangkan oleh Maslow, merupakan pola yang biasa digunakan untuk menggolongkan motif manusia. Sistem hirarki kebutuhan meliputi lima kategori motif yang disusun dari kebutuhan yang paling rendah yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan

²⁷ 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 Ilmiah Ekonomi & Manajemen* 1, no. 1 (2023): 46, <https://doi.org/10.4337/9781800378841.h.4>.

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.

yang lebih tinggi. Kelima tingkat kebutuhan sebagaimana diuraikan dalam tingkatan kebutuhan berikut:

a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological*)

Meliputi kebutuhan fisik dan upaya untuk bertahan hidup, seperti makan, minum, dan lain-lain.

b) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety*)

Perlindungan terhadap bahaya, ancaman, dan jaminan keamanan. Perilaku yang menimbulkan ketidakpastian berhubungan dengan kelanjutan pekerjaan atau yang merefleksikan sikap dan perbedaan, kebijakan administrasi yang tidak terduga akan menjadi motivator yang sangat kuat dalam hal rasa aman pada setiap tahap hubungan kerja.

c) Kebutuhan Sosial (*Affiliation*)

Memberi dan menerima cinta, persahabatan, kasih sayang, harta milik, pergaulan, dukungan. Jika dua tingkat kebutuhan pertama terpenuhi seseorang menjadi sadar akan perlunya kehadiran teman.

d) Kebutuhan Penghargaan (*Esteem*)

Kebutuhan akan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise (posisi) diri dari lingkungan, baik faktor internal yaitu otonom dan prestasi, faktor eksternal yaitu pengakuan dan perhatian.

e) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self ActualizationI*)

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.

Tingkat kebutuhan yang paling tinggi karena seseorang akan bertindak bukan karena dorongan orang lain, tetapi atas kesadaran dan keinginan diri sendiri.

Setiap tingkatan dalam kebutuhan secara substansial harus dipenuhi sebelum kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Setiap individu akan bergerak naik dari tingkatan hierarki satu ke hierarki berikutnya. Kebutuhan dan keamanan dianggap sebagai kebutuhan yang paling rendah, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan yang lebih rendah sebagian besar di penuhi secara eksternal dan kebutuhan yang lebih tinggi di penuhi secara internal

2) Teori Motivasi dan Higiene atau Teori Dua faktor Herzberg

Menurut Herzberg, motivasi adalah keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuannya. Dalam motivasi terdapat 2 (dua) faktor, yakni faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

a) Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang, yang terdiri dari:

(1) Prestasi (*Achievement*)

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.

Keberhasilan pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya, agar seseorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahanya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang terbaik.

(2) Pengakuan (*Recognition*)

Pemimpin harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawanya dengan cara langsung menyatakanya, surat penghargaan, memberi hadiah, dan memberikan promosi.

(3) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)

Pimpinan membuat usaha yang meyakinkan sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan dan berusaha agar bawahan tidak merasa bosan dengan pekerjaannya dan dengan tepat menyelesaikan pekerjaannya.

(4) Tanggung jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab dapat menjadi faktor motivator bagi bawahan apabila pimpinan menghindari supervise atau pengawasan yang ketat, yaitu dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi.

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.

Prinsip partisipasi yang diterapkan pimpinan membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sendiri.

(5) Pengembangan potensi individu (*Advancement*)

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

b) Faktor Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari luar diri orang tersebut, terutama dari organisasi tempat dia bekerja.

(1) Gaji (*Salaries*)

Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai atau karyawan.

(2) Kondisi kerja (*Work Condition*)

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.

Kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

(3) Hubungan antar pribadi (*Interpersonal Relation*)

Intepersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya dan antara bawahan dengan rekan kerjanya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya atau rekan kerjanya.

(4) Kualitas supervisi (*Quality Supervisor*)

Kualitas pengawasan yang kurang baik dapat menimbulkan kekecewaan bagi pegawai. Pimpinan harus paham cara mensupervisi pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya. Pimpinan harus memiliki kecakapan untuk mengawasi pegawai dalam bekerja agar mereka merasa nyaman. Oleh karena itu, para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

3) Teori X & Y Mc Gregor

Teori X dan Y dari Douglas Mc Gregor menjelaskan tentang pandangan yang berbeda mengenai manusia dalam organisasi. Teori X merupakan pandangan tradisional, dimana

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.

melihat perilaku manusia dalam lingkungan pekerjaan yang telah membudaya. Pada dasarnya Teori X melihat manusia dalam organisasi dari sisi negatif, merupakan pengandaian bahwa pegawai tidak menyukai pekerjaan, lari dari tanggung jawab dan harus dipaksa agar menunjukkan prestasi. Teori X beranggapan bahwa:

- a) Pada umumnya manusia tidak suka bekerja, malas dan bila mungkin akan menghindari pekerjaan. Hal ini tertanam kuat dalam setiap diri individu.
- b) Karena tidak menyukai pekerjaan, malas, maka manusia itu harus dipaksa, diawasi, dikendalikan, dibina, bahkan diancam dengan sanksi atau hukuman agar dapat melaksanakan usaha, bergerak dalam mencapai tujuan.
- c) Pada umumnya manusia dalam organisasi ingin menghindarkan diri dari tanggung jawab, memiliki sedikit ambisi, sehingga mereka lebih senang dibina, diarahkan.
- d) Kebanyakan manusia menghendaki keamanan dalam segala hal.

Teori Y merupakan kebalikan dari teori X, merupakan cara pandang manusia yang lebih modern, melihat manusia dari sisi positif. Teori Y beranggapan bahwa:

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) Manusia sebagai anggota organisasi pada dasarnya menyukai dan menikmati pekerjaan. Mereka tidak memiliki beban karena bekerja sama halnya seperti bermain, istirahat.
- b) Manusia dapat mengendalikan dirinya sehingga tidak perlu diawasi, dan mereka dapat memberikan pelayanan terhadap tujuan organisasi. Mereka akan menepati janji sehingga tidak perlu ada sanksi.
- c) Rata-rata manusia dapat belajar menerima dengan baik, bahkan mengusahakan tanggung jawab.
- d) Manusia dalam organisasi memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif, memiliki imajinasi yang tinggi, cakap dan kreatif dalam memecahkan masalah-masalah dalam organisasi.
- e) Dalam lingkungan kehidupan industri modern, potensi intelektual mereka pada umumnya hanya dimanfaatkan oleh organisasi sebagian saja.

Dari hal tersebut, kita bisa melihat bahwa teori Y lebih bersifat dinamis, karena menunjukkan kemungkinan pertumbuhan dan pengembangan pada diri individu. Ia menekankan perlunya penyesuaian yang selektif.

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.

4) Teori Motivasi Prestasi McClelland

Menurut McClelland dalam diri manusia terdapat tiga macam motif yakni motif berprestasi, motif berafiliasi dan motif berkuasa.

- a) Motivasi prestasi, adalah dorongan dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Orang yang berorientasi prestasi akan bekerja lebih keras, mereka berkembang dan tumbuh serta ingin maju menyusuri tangga keberhasilan. Bagi mereka imbalan tidak begitu penting dibandingkan dengan kesuksesan.
- b) Motivasi afiliasi, adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang lain. Mereka akan bekerja lebih baik apabila mendapatkan pujian karena sikap dan kerja mereka yang menyenangkan. Mereka memiliki kepuasan batin karena berada pada lingkungan yang tepat, persahabatan dan mereka menginginkan keleluasaan untuk membina hubungan dalam pekerjaan.
- c) Motivasi kekuasaan, adalah dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan mengubah situasi. Mereka pada dasarnya ingin menimbulkan dampak pada organisasi dan mau memikul resiko. Apabila kekuasaan telah diperoleh, hal itu

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.

mungkin digunakan secara konstruktif atau mungkin juga destruktif.

Dari beberapa teori motivasi di atas pada dasarnya semua motivasi diarahkan pada pemenuhan kebutuhan atau keinginan. Dalam memenuhi kebutuhan atau keinginan tersebut menyebabkan seseorang untuk bertindak, bergerak dan berusaha.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Saydan dalam Sayuti menjelaskan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Terdapat dua kategori utama, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis individu, serta faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan di sekitarnya.²⁸

1) Faktor Internal

Faktor internal terdiri dari:

a) Kematangan Pribadi

Seseorang yang bersifat egois dan mementingkan diri sendiri biasanya kurang terbuka terhadap motivasi dari luar, sehingga cenderung mengalami kesulitan dalam bekerja sama untuk menciptakan suasana kerja yang produktif. Oleh karena itu, kebiasaan yang ditanamkan sejak kecil, nilai-nilai yang dipegang, dan sikap bawaan individu memiliki

²⁸ Ni Luh Putu Sariyani, Putu Dharmawan Pradhana, and Ni Made Satya Utami, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung," *Media Bina Ilmiah* 14, no. 10 (2020): 3361-3362, <https://doi.org/10.33758/mbi.v14i10.559>.

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.

pengaruh yang signifikan terhadap tingkat motivasi yang dimilikinya.

b) Tingkat Pendidikan

Pegawai dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih besar, karena mereka memiliki pengetahuan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang berpendidikan lebih rendah.

c) Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang akan termotivasi untuk bekerja keras ketika ada harapan pribadi yang ingin diwujudkan menjadi kenyataan.

d) Kebutuhan

Kebutuhan ini menjadi bagian dari faktor internal yang memengaruhi motivasi kerja seseorang. Jika kebutuhan seseorang dalam bekerja terpenuhi, maka ia akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

e) Kelelahan dan Kebosanan

Kelelahan dalam kinerja tenaga pendidik adalah kondisi fisik atau mental yang menurun akibat beban kerja yang berlebihan, seperti jadwal mengajar padat, tugas administratif yang banyak, atau tekanan dari lingkungan kerja. Kebosanan adalah perasaan jenuh yang muncul akibat tugas mengajar yang monoton, kurangnya tantangan,

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.

atau minimnya variasi dalam metode pembelajaran, sehingga menurunkan motivasi dan kreativitas guru.

f) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat berkaitan dengan tingkat motivasi seseorang. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki motivasi yang tinggi dan berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka. Tingkat kepuasan kerja juga dapat dilihat dari tingkat produktivitas yang tinggi, absensi yang jarang, kemampuan untuk bekerja lebih dari yang diharapkan.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal terdiri dari:

a) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua sarana dan prasarana yang tersedia bagi pendidik selama mereka menjalankan tugasnya, yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Hal ini meliputi tempat kerja, peralatan dan perlengkapan, serta aspek-aspek seperti kebersihan, penerangan, ketenangan, dan interaksi antar rekan kerja di lokasi kerja.

b) Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang memadai adalah imbalan yang diberikan kepada tenaga pendidik sebagai penghargaan atas

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.

kinerja mereka, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, insentif, maupun fasilitas lainnya. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja tenaga pendidik.

c) Supervisi yang baik

Tugas seorang supervisor adalah memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada tenaga pendidik agar mereka mengambil tindakan. Dorongan ini bertujuan untuk memotivasi tenaga pendidik sehingga mereka tetap bersemangat dan mampu mencapai hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, seorang supervisor harus memahami sifat dan karakteristik bawahannya.

d) Ada Jaminan Karir (Penghargaan atas prestasi)

Jaminan karir (penghargaan atas prestasi) adalah kepastian bagi tenaga pendidik untuk mendapatkan apresiasi, promosi, atau pengembangan karir berdasarkan kinerja dan pencapaian mereka. Penghargaan ini dapat berupa kenaikan pangkat, sertifikasi, insentif, atau kesempatan pelatihan yang dapat meningkatkan motivasi dan dedikasi dalam bekerja.

e) Status dan Tanggung Jawab

Status dan tanggung jawab adalah posisi atau peran yang dimiliki tenaga pendidik dalam lingkungan 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.

yang disertai dengan kewajiban untuk menjalankan tugasnya secara profesional. Status yang jelas dan tanggung jawab yang dihargai dapat meningkatkan motivasi kerja serta rasa bangga dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.

f) Peraturan yang Fleksibel

Peraturan yang fleksibel adalah kebijakan kerja yang tidak terlalu kaku, memberikan ruang bagi tenaga pendidik untuk menyesuaikan metode kerja mereka sesuai dengan kebutuhan dan kondisi di lapangan. Fleksibilitas ini dapat meningkatkan kenyamanan, kreativitas, dan motivasi dalam menjalankan tugas mengajar.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana dikutip dalam Abdurrahim, indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru meliputi:²⁹

1) Imbalan yang layak

Kepuasan guru menerima imbalan atau gaji yang diberikan lembaga dapat menentukan motivasi kerja. Guru dengan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan membuat motivasi kerja akan menurun. Sebaliknya, guru dengan gaji yang

²⁹ Abdurrahim, "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru IPS di SMA," *Jurnal Pendidikan dan Dakwah* 3, no. 2 (2021): 288-299.

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

sesuai dan bisa memenuhi kebutuhan hidup akan selalu termotivasi dalam melakukan berbagai pekerjaan.

- a) Kesesuaian imbalan dengan tanggung jawab kerja
 - b) Pemberian bonus atau insentif
 - c) Konsistensi pembayaran gaji
 - d) Kemudahan akses ke fasilitas tunjangan
- 2) Kesempatan untuk promosi jabatan
- Promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Banyaknya kesempatan promosi jabatan yang diberikan lembaga kepada guru akan berdampak pada keinginan guru untuk meningkatkan kualitas kerja.
- c) Transparansi proses promosi
 - d) Adanya jenjang karier
 - e) Pelatihan untuk persiapan promosi
 - f) Kesetaraan peluang promosi
 - g) Frekuensi pengadaan promosi jabatan
 - h) Penilaian berbasis kompetensi

3) Memperoleh pengakuan

Sebuah pengakuan dari pihak lembaga terhadap kerja yang telah dilaksanakan oleh guru akan memberikan dampak bagi peningkatan motivasi kerja guru. Pekerjaan yang selalu diakui membuat guru selalu memperbaiki dan menyelesaikan tugas lebih baik dari yang sebelumnya.

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) Penghargaan atas pencapaian kerja
- b) Umpan balik dari atasan
- c) Perayaan pencapaian bersama
- d) Kesempatan menyampaikan ide
- e) Publikasi prestasi

4) Lingkungan kerja yang aman

Lingkungan kerja yang aman sangat diharapkan oleh semua orang termasuk guru. Lingkungan sekolah yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan akan membuat guru mampu bekerja dengan maksimal.

- a) Kondisi fisik lingkungan kerja
- b) Keamanan secara psikologis
- c) Dukungan social dari rekan kerja
- d) Sistem pengelolaan konflik
- e) Ketersediaan perlengkapan kerja yang aman

e. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Motivasi kerja memegang peranan yang sangat penting dalam mendorong seorang guru untuk melaksanakan tugasnya. Dorongan ini akan membangkitkan usaha mereka dalam mencapai tujuan tertentu. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seorang guru dipicu oleh kekuatan yang ada dalam dirinya, yang kita kenal sebagai motivasi. Sama halnya dengan pekerjaan lainnya, 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.

juga dipengaruhi oleh keterampilan, kesempatan, dan tingkat motivasinya.³⁰

Motivasi kerja adalah salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja seorang guru. Kualitas dan kekuatan motivasi tersebut dapat berdampak langsung pada bagaimana seseorang menjalankan tugasnya.³¹ Amiruddin Siemze Joen juga menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru, yang pada gilirannya dapat berkontribusi positif terhadap hasil belajar siswa. Guru yang memiliki motivasi mengajar yang tinggi cenderung akan lebih efektif dalam menyampaikan materi dan mendukung perkembangan siswa di sekolah.³²

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sangat terkait dengan motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi seorang guru, semakin baik pula kinerjanya di dalam kelas, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada keberhasilan belajar siswa.

³⁰ Pasudewi, *Op.Cit*, h.8.

³¹ *Ibid.* h. 293.

³² Joen, *Op.Cit*, h.14.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau B. Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan adalah studi-studi yang digunakan sebagai pembandingan untuk mencegah adanya manipulasi dalam karya ilmiah. Beberapa penelitian sebelumnya yang relevan telah dilakukan dan dapat dijadikan referensi. Dengan menggunakan referensi ini, penulis dapat menunjukkan bahwa penelitiannya memiliki nilai tambah dan keunikannya sendiri, memperkuat argumen bahwa kontribusinya merupakan sumbangan baru dalam bidang pengetahuan yang bersangkutan. Berikut adalah beberapa penelitian yang relevan, diantaranya:

1. Yoeyong Rahsel (2016) dengan judul penelitiannya “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Administrasi Pusat Universitas Padjadajaran Bandung”. Persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Yoeyong Rahsel dengan yang penulis lakukan terletak pada variabel X, di mana sama-sama meneliti tentang motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel Y, dimana Yoeyong Rahsel meneliti tentang kinerja administrasi pusat, sedangkan variabel Y peneliti memuat tentang kinerja tenaga pendidik. Yang mana hasil dari penelitiannya diperoleh nilai sebesar 2,007. Maka $t_{hitung} (2,007) > t_{tabel} (1,992)$. Dengan demikian berarti hipotesis nol (H_0) ditolak artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “Terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja (Variabel X) Terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y), dapat diterima kebenarannya.

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.

2. Nova Susanti (2022) dengan judul penelitiannya “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Napolly Sentul Bogor”. Persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Nova Susanti dengan yang penulis lakukan terletak pada variabel X, di mana sama-sama meneliti tentang motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel Y, dimana Nova Susanti tentang kinerja karyawan, sedangkan variabel Y peneliti memuat tentang kinerja tenaga pendidik. Yang mana hasil dari penelitiannya adalah:
 - a. Berdasarkan rata-rata tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja karyawan yaitu sebesar 88,09%, tanggapan responden paling besar nilainya adalah indikator pekerjaan yang menantang dengan persentase yaitu 90,61%. Sedangkan nilai rata-rata responden paling terkecil adalah indikator prestasi kerja dengan persentase sebesar 84%. skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata teoritis, dengan nilai $53,73 > 36$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel motivasi kerja (X) dapat dikatakan baik.
 - b. Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 90,81%, tanggapan paling besar nilainya adalah indikator kerja sama dengan persentase yaitu 92,09%. Sedangkan nilai rata-rata responden paling terkecil adalah indikator kuantitas kerja dengan persentase sebesar 90,15%. Berdasarkan hasil skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata

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.

teoritis, dengan nilai $54,58 > 36$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan baik.

- c. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Napolly Sentul Bogor, persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 28,091 + 0,493X$. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $4,283 > 1,98350$, atau jika dilihat pada tabel 4.30 nilai $sig <$ dari taraf nyatanya berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa uji hipotesis pada penelitian ini diterima, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Napolly Sentul Bogor Hasil analisis determinasi adalah $KD = 55,4\%$. Sisanya $100\% - 55,4\% = 44,6\%$ dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar motivasi kerja.

3. Penelitian Alif Ivanka Putra (2023) dengan judul penelitiannya “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maju Global Motor Jambi”. Persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Alif Ivanka Putra dengan yang penulis lakukan terletak pada variabel X, di mana sama-sama meneliti tentang motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel Y, dimana Alif Ivanka Putra tentang kinerja karyawan, sedangkan variabel Y peneliti memuat tentang kinerja tenaga pendidik. Yang mana hasil dari penelitiannya adalah:

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. Motivasi kerja rata-rata skor keseluruhan pada PT. Maju Global Motor Jambi termasuk kategori sangat tinggi, sedangkan kinerja karyawan rata-rata keseluruhan skor termasuk kategori tinggi.
- b. Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R square sebesar 0,94 atau 94%. Hal ini menunjukkan variabel independent (motivasi kerja) mempengaruhi variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 94% dan sisanya 6% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.
- c. Dari hasil uji t diperoleh hasil nilai signifikansi 0,000. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Konsep Operasional

Konsep operasional ini mencakup suatu konsep yang digunakan untuk menetapkan batasan dan ruang lingkup dalam kerangka teoritis. Konsep operasional diaplikasikan untuk melakukan pengukuran terhadap variabel penelitian. Dengan kata lain, konsep operasional membantu dalam mendefinisikan secara praktis elemen-elemen yang dapat diukur atau diamati dalam suatu penelitian. Konsep ini berkenaan dengan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMA Negeri 2 Tambang. Pada penelitian ini ada dua variabel yang akan dibahas yaitu Motivasi Kerja (Variabel X) dan Kinerja Tenaga Pendidik (Variabel Y).

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.

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator
1.	Motivasi Kerja	Imbalan yang Layak	Kesesuaian imbalan dengan tanggung jawab kerja
			Pemberian bonus atau insentif
			Konsistensi pembayaran gaji
			Kemudahan akses ke fasilitas tunjangan
		Kesempatan untuk Promosi Jabatan	Transparansi proses promosi
			Adanya jenjang karier
			Pelatihan untuk persiapan promosi
			Kesetaraan peluang promosi
			Frekuensi pengadaan promosi jabatan
			Penilaian berbasis kompetensi
		Memperoleh Pengakuan	Penghargaan atas pencapaian kerja
			Umpan balik dari atasan
			Perayaan pencapaian bersama
			Kesempatan menyampaikan ide
			Publikasi prestasi

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.

		Lingkungan Kerja yang Aman	Kondisi fisik lingkungan kerja
			Keamanan secara psikologis
			Dukungan sosial dari rekan kerja
			Sistem pengelolaan konflik
			Ketersediaan perlengkapan kerja yang aman
2.	Kinerja Tenaga Pendidik	Kualitas Kerja	Ketepatan dalam menyusun materi pembelajaran
			Kejelasan penyampaian materi kepada siswa
			Penggunaan metode pengajaran yang variatif
			Konsistensi hasil pembelajaran
		Kecepatan/ Ketepatan Kerja	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas
			Kecepatan menyelesaikan rencana pembelajaran
			Respons cepat terhadap kebutuhan siswa
			Kedisiplinan dalam waktu mengajar

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.

Inisiatif dalam kerja	Menciptakan inovasi dalam metode pengajaran
	Kesediaan membantu rekan kerja
	Mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah pembelajaran
Kemampuan Kerja	Penguasaan materi ajar
	Kemampuan mengelola kelas
	Kemampuan menggunakan teknologi pendidikan
	Adaptasi terhadap perubahan kurikulum
Komunikasi	Kejelasan komunikasi dengan siswa
	Kemampuan mendengarkan dan memahami siswa
	Keterbukaan dalam berkomunikasi dengan lingkungan sekitar
	Interaksi positif dengan rekan kerja

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

D. Asumsi dan Hipotesis

1. Asumsi

- Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja tenaga pendidik.
- Semakin rendah motivasi kerja maka semakin menurun kinerja tenaga pendidik.

2. Hipotesis

H_a : Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik di SMAN 2 Tambang.

H_o : Tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik di SMAN 2 Tambang.

Hipotesis yang di uji adalah:

- Jika $r \text{ hitung } (r_{xy}) < r \text{ tabel}$ maka H_o diterima, H_a ditolak
- Jika $r \text{ hitung } (r_{xy}) > r \text{ tabel}$ maka H_o ditolak, H_a diterima

Pada taraf r tabel signifikan 5% maupun 1%

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin 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.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional. Menurut Aliaga and Gunderson dalam Fauzy menyebutkan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan menjelaskan fenomena dengan mengumpulkan data berupa angka yang dianalisis menggunakan metode berbasis matematis atau statistik tertentu. yang berarti fokusnya adalah pada pengumpulan dan analisis data berupa angka-angka (data deskriptif).³³

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di SMAN 2 Tambang. Lokasi tersebut dipilih karena terjangkau oleh peneliti yang masih berada di Kota Pekanbaru dan peneliti juga merasa tertarik dengan sekolah tersebut. Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari - Maret 2025.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dari penelitian ini adalah tenaga pendidik di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tambang. Sedangkan objek dari penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMAN 2 Tambang.

³³ Ahmad Fauzi and dkk, *Metodologi Penelitian*, (Purwokerto Selatan: CV. Pena Persada, 2022), h.29.

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.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi fokus dalam suatu penelitian. Populasi dapat berupa individu, kelompok, organisasi, atau benda yang memiliki kesamaan tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, populasi menjadi dasar untuk menentukan sampel yang akan diteliti.³⁴ Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tambang yang berjumlah 76 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi dalam suatu penelitian. Sampel digunakan ketika penelitian terhadap seluruh populasi tidak memungkinkan karena keterbatasan waktu, biaya, atau sumber daya. Pemilihan sampel harus dilakukan dengan metode yang tepat agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan ke populasi secara akurat.³⁵ Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah semua tenaga pendidik SMA Negeri 2 Tambang yang berjumlah 76 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* merupakan teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.³⁶

³⁴ Garaika and Darmanah, *Metodologi Penelitian* (Belitang: CV. Hira Tech, 2019): 34.

³⁵ Ade Heryana, "Populasi dan Sampel," *Pontificia Universidad Catolica Del Peru* 8, no. 33 (2017): 44.

³⁶ Garaika, *Op.Cit*, h.62.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Angket dapat berupa pertanyaan tertutup, terbuka, atau kombinasi keduanya. Dalam hal ini penulis akan memberikan pertanyaan kepada tenaga pendidik untuk di isi. Teknik angket ini penulis gunakan untuk mengumpulkan data tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMAN 2 Tambang.

Variabel pada penelitian ini diukur dengan menggunakan instrument berupa angket berisi pernyataan dengan menggunakan skala likert, dilengkapi alternatif jawaban Sangat Setuju (SS), S (Setuju), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Setiap pilihan jawaban menggunakan skor penilaian sebagai berikut:³⁷

Tabel III.1

Skor Jawaban Alternatif Pada Angket

Alternatif	Bobot (+)	Bobot (-)
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019): 147.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data di mana peneliti berkomunikasi langsung dengan responden untuk memperoleh informasi yang relevan terkait dengan topik yang ingin diteliti. Wawancara digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh data langsung tentang motivasi kerja dan kinerja tenaga pendidik di SMA Negeri 2 Tambang.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan, mencatat, dan menganalisis dokumen atau arsip yang berkaitan dengan objek penelitian. Dokumen tersebut bisa berupa laporan, catatan, foto, atau data administratif lainnya yang ada di SMA Negeri 2 Tambang.

F. Analisis Uji Instrumen dan Prasyarat

Penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian korelasional, mengingat bahwa analisis yang akan dilakukan akan berfokus pada hubungan korelasi antara data yang telah terkumpul. Yang mana penelitian ini mengukur tentang Pengaruh Motivasi Kerja (variable bebas dengan simbol X) dan Kinerja Tenaga Pendidik (variable terikat dengan simbol Y). Untuk mendapatkan instrumen yang baik hendaknya dilakukan uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menurut Machfoedz dalam Abdullah, validitas mengacu pada seberapa tepat dan akurat suatu alat ukur. Dengan kata lain, ini

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.

menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut dianggap sah atau valid dalam konteks penelitian.³⁸

Analisis ini akan digunakan dalam menguji besarnya pengaruh dan kontribusi variabel X dan variabel Y. Analisis ini untuk mengetahui kontribusi Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Y). Pendekatan ini menggunakan rumus *product moment* dari Pearson untuk mengukur hubungan antar variabel sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{N \cdot \Sigma X - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{[N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}$$

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien korelasi X dan Y

ΣX = Jumlah skor X

ΣY = Jumlah skor Y

ΣX^2 = Jumlah kuadrat X

ΣY^2 = Jumlah kuadrat Y

ΣXY = Jumlah perkalian skor X dan skor Y

N = Jumlah responden

Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- 1) Jika nilai r hitung $> r$ tabel maka pernyataan tersebut dikatakan valid.
- 2) Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

³⁸ Karimuddin Abdullah and others, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2021): 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.

Adapun hasil dari uji validitas yang di sebarakan kepada 30 responden yang berbeda dari sampel penelitian yakni dari 20 pernyataan angket motivasi kerja (variable X) dan 20 pernyataan angket kinerja tenaga pendidik (Variabel Y), Untuk mengetahui validitas instrumen, peneliti menggunakan bantuan IBM SPSS *Statistics* 25. Adapun hasil uji validitas dari kedua variabel tersebut yaitu sebagai berikut:

Tabel III.2
Uji Validitas Variabel X (Motivasi Kerja)

Nomor Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,514	0,2257	Valid
Pernyataan 2	0,549	0,2257	Valid
Pernyataan 3	0,483	0,2257	Valid
Pernyataan 4	0,530	0,2257	Valid
Pernyataan 5	0,413	0,2257	Valid
Pernyataan 6	0,787	0,2257	Valid
Pernyataan 7	0,627	0,2257	Valid
Pernyataan 8	0,626	0,2257	Valid
Pernyataan 9	0,747	0,2257	Valid
Pernyataan 10	0,517	0,2257	Valid
Pernyataan 11	0,699	0,2257	Valid
Pernyataan 12	0,544	0,2257	Valid
Pernyataan 13	0,599	0,2257	Valid
Pernyataan 14	0,504	0,2257	Valid
Pernyataan 15	0,349	0,2257	Valid
Pernyataan 16	0,602	0,2257	Valid
Pernyataan 17	0,613	0,2257	Valid
Pernyataan 18	0,444	0,2257	Valid
Pernyataan 19	0,474	0,2257	Valid
Pernyataan 20	0,456	0,2257	Valid

Dari tabel di atas, dapat dijabarkan bahwa r tabel pada tingkat signifikan 5% adalah 0,2257. Sebuah pernyataan dinyatakan 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas variabel X menunjukkan semua butir item pernyataan valid, karena nilai $r \text{ hitung}$ nya $> r \text{ tabel}$.

Tabel III.3
Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Tenaga Pendidik)

Nomor Item Pernyataan	$r \text{ Hitung}$	$r \text{ Tabel}$	Keterangan
Pernyataan 1	0,558	0,2257	Valid
Pernyataan 2	0,655	0,2257	Valid
Pernyataan 3	0,338	0,2257	Valid
Pernyataan 4	0,629	0,2257	Valid
Pernyataan 5	0,563	0,2257	Valid
Pernyataan 6	0,646	0,2257	Valid
Pernyataan 7	0,614	0,2257	Valid
Pernyataan 8	0,600	0,2257	Valid
Pernyataan 9	0,577	0,2257	Valid
Pernyataan 10	0,490	0,2257	Valid
Pernyataan 11	0,410	0,2257	Valid
Pernyataan 12	0,552	0,2257	Valid
Pernyataan 13	0,338	0,2257	Valid
Pernyataan 14	0,579	0,2257	Valid
Pernyataan 15	0,706	0,2257	Valid
Pernyataan 16	0,547	0,2257	Valid
Pernyataan 17	0,610	0,2257	Valid
Pernyataan 18	0,519	0,2257	Valid
Pernyataan 19	0,563	0,2257	Valid
Pernyataan 20	0,670	0,2257	Valid

Dari tabel di atas, dapat dijabarkan bahwa $r \text{ tabel}$ pada tingkat signifikan 5% adalah 0,2257. Sebuah pernyataan dinyatakan valid apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas variabel Y menunjukkan semua butir item pernyataan Valid, karena nilai $r \text{ hitung}$ nya $> r \text{ tabel}$.

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.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan, merujuk pada konsistensi dan stabilitas alat ukur dari satu waktu ke waktu yang lain. Dengan kata lain, reliabilitas mencerminkan kemampuan suatu alat ukur untuk menghasilkan hasil yang serupa atau konsisten ketika diterapkan pada berbagai waktu.³⁹ Aspek ini menekankan pada kehandalan alat ukur dalam memberikan data yang dapat diandalkan dan dapat dipertahankan kesamaannya ketika diujicobakan pada waktu-waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji *Alpha Cronbach*. Sebuah alat ukur dianggap reliabel apabila memperoleh koefisien *Cronbach Alpha* yang melebihi 0,60. Penghitungan reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach* dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum si}{st}\right)$$

Keterangan:

r_{11} = Nilai Reliabilitas

Si = Jumlah varians skor tiap-tiap item

St = Varians Total

k = Jumlah Item

Kemudian data diinterpretasikan kriteria sebagai berikut:

Tabel III.4

³⁹ *Id.*

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.

Tabel Interpretasi Uji Reliabilitas

Internal Koefisien	Interpretasi
0,00 - 0,19	Korelasi dianggap tidak ada
0,20 - 0,39	Korelasi dianggap lemah atau rendah
0,40 - 0,59	Korelasi dianggap sedang atau cukup
0,60 - 0,79	Korelasi dianggap kuat atau tinggi
0,80 - 1,00	Korelasi dianggap sangat kuat atau sangat tinggi

Untuk mengetahui reliabilitas instrumen variabel motivasi kerja dan kinerja tenaga pendidik, peneliti menggunakan IBM SPSS *Statistics* 25. Berdasarkan analisis yang peneliti lakukan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel III.5

Uji Reliabilitas X (Motivasi)	Reliability Statistics		Variabel Kerja)
	Cronbach's Alpha	N of Items	
	.878	20	

Berdasarkan penilaian Non Numerik apabila Nilai *Cronbachs Alpha* lebih besar dari 0,60, maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel, yaitu diperoleh Nilai *Cronbachs Alpha* variabel X (Motivasi Kerja) sebesar 0,878 Artinya instrument penelitian variabel X dinyatakan reliabel. Berdasarkan tabel interpretasi uji reliabilitas di atas maka dapat disimpulkan bahwa korelasi dianggap sangat kuat

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.

atau sangat tinggi yaitu dengan koefisien 0,878 (rentang antara 0,80-1,00).

Tabel III.6

Uji Reliabilitas Y (Kinerja Pendidik)	Reliability Statistics		Variabel Tenaga
	Cronbach's Alpha	N of Items	
	.869	20	

Berdasarkan penilaian Non Numerik apabila Nilai *Cronbachs Alpha* lebih besar dari 0,60, maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel, yaitu diperoleh Nilai *Cronbachs Alpha* variabel Y (Kinerja Tenaga Pendidik) sebesar 0,869. Artinya instrumen penelitian variabel Y dinyatakan reliabel. Berdasarkan tabel interpretasi uji reliabilitas di atas maka dapat disimpulkan bahwa korelasi dianggap sangat kuat atau sangat tinggi yaitu dengan koefisien 0,869 (rentang antara 0,80-1,00).

2. Teknik Analisis Data

1. Analisis Data Kuantitatif

Dalam analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif, Sugiyono menyatakan bahwa data kuantitatif dapat dianalisis melalui dua teknik utama, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan menggunakan rumus-rumus statistik tertentu. Setelah mendapatkan data, langkah pertama adalah mencari persentase jawaban untuk setiap item

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 masing-masing variabel. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan persentase yang didefinisikan oleh Bungin.

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Angka Persentase

F = Frekuensi Jawaban Responden

N = Jumlah Frekuensi / Individu

Data yang sudah dipersentasekan kemudian direkapitulasi dan diberi kriteria sebagai berikut :

Tabel III.7
Rekapitulasi dan Kategori Data

No	Presentase	Kategori
1	81% - 100%	Sangat Baik
2	61% - 80%	Baik
3	41% - 60%	Cukup Baik
4	21% - 40%	Kurang Baik
5	0% - 20%	Tidak Baik

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi antara variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk menilai apakah residual memiliki distribusi

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.

normal, dapat digunakan *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Deteksi normalitas juga dapat dilakukan melalui uji Kolmogorov-Smirnov, seperti yang dijelaskan dalam Analisis *Explore*, dan melalui grafik normal Q-Q Plot. Tujuan pengujian ini adalah untuk menentukan apakah distribusi data pada setiap variabel bersifat normal atau tidak, dengan kriteria pengambilan keputusan yang telah ditetapkan sebagai berikut:

1) *Tests of Normality dengan uji Kolmogorov-Smirnov*

- i) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal.
- j) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

2) *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.⁴⁰

b. Uji Linearitas

⁴⁰ Ruli As'ari, "Pengetahuan dan Sikap Masyarakat dalam Melestarikan Lingkungan," *Jurnal GeoEco*, Vol. 4, No. 1, 2018): 11.

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.

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya kelinearan antara variabel bebas x dengan variabel terikat y , dengan langkah uji sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan nilai signifikansi
 - a) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka terdapat hubungan linear antara variabel X dengan variabel Y .
 - b) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan linear antara variabel X dengan variabel Y .
- 2) Berdasarkan nilai F
 - a) Jika F hitung $< F$ tabel maka terdapat hubungan linear antara variabel X dengan variabel Y .
 - b) Jika F hitung $> F$ tabel maka tidak terdapat hubungan linear antara variabel X dengan variabel Y .

3. Uji Hipotesis Penelitian**a. Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel (X) dengan variabel lainnya (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel

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.

independen mengalami kenaikan atau penurunan. Regresi linear sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Y)

X = Variabel independen (X)

α = Nilai konstanta (Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Untuk dapat menemukan persamaan regresi, maka di hitung terlebih dahulu harga a dan b, cara a dan b dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2)}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X)^2 - (\sum X)^2}$$

b. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji koefisien regresi secara parsial guna mengetahui apakah variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat digunakan uji t.⁴¹

Untuk menunjukkan apakah masing-masing variable bebas berpengaruh terhadap variable terikat, maka perumusan hipotesisnya sebagai berikut:

⁴¹ Alfina Dewi Ratnasari, "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Usaha Bisnis Online Shop di Kota Samarinda," *Journal Administrasi Bisnis*, Vol. 5, No. 1, (2017): 123

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.

- 1) Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel
 - a) Apabila t hitung < t tabel, maka H₀ diterima dan H_a ditolak
 - b) Apabila t hitung > t tabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima
- 2) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi
 - a) Apabila Sig. > (0, 05), maka H₀ diterima dan H_a ditolak
 - b) Apabila Sig. < (0, 05), maka H₀ ditolak dan H_a diterima

c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMA Negeri 2 Tambang digunakan Koefisien Determinasi dengan rumus:

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

R² = R Square

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

Penelitian yang peneliti lakukan dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tambang yang dilaksanakan selama 3 bulan yang terhitung dari bulan Januari - Maret 2025. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dapat diketahui dari nilai *R Square* pada koefisien determinasi sebesar 0,415 yang artinya variabel X mempengaruhi variabel Y sebesar 41,5% sedangkan sisanya sebesar 58,5% (hasil dari 100% - 41,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. Saran

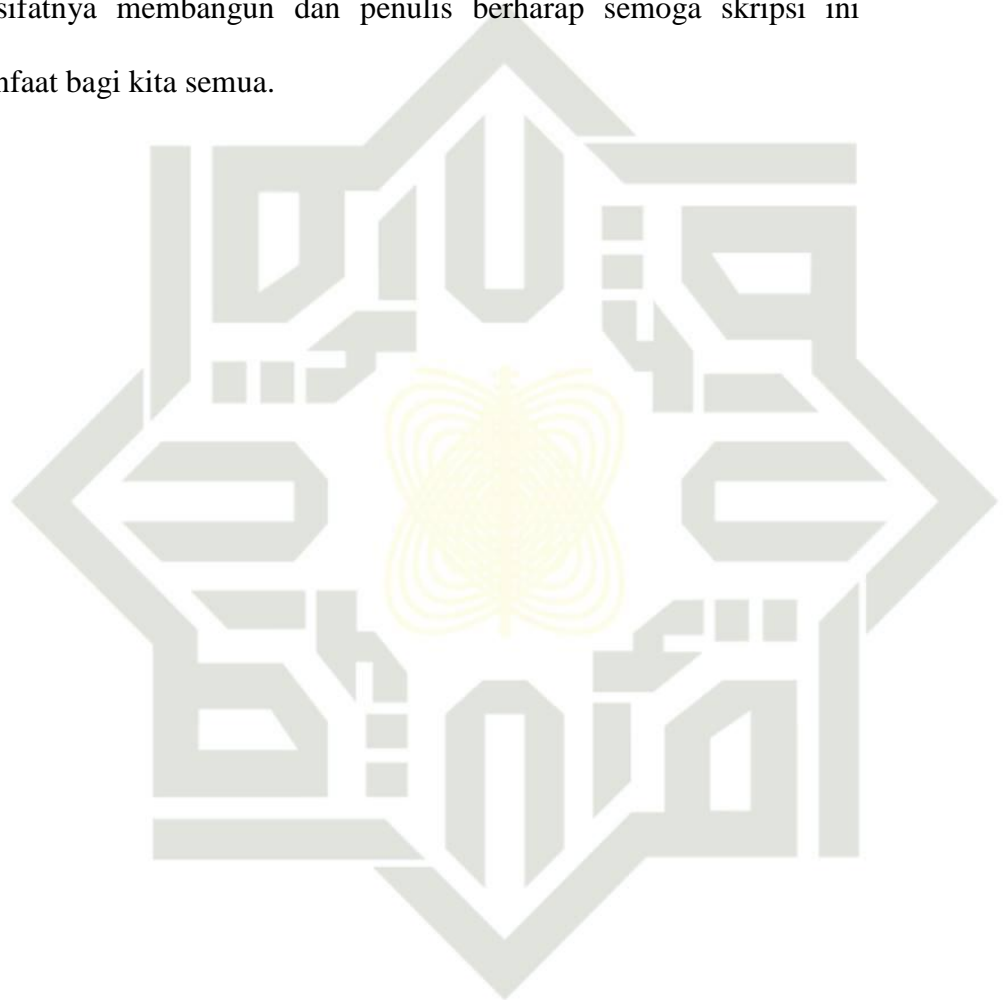
Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan ini, ada beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan, yaitu:

1. Diharapkan kepada kepala sekolah SMA Negeri 2 Tambang untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja menjadi lebih baik lagi dengan memperhatikan kinerja tenaga pendidik.
2. Diharapkan kepada tenaga pendidik SMA Negeri 2 Tambang untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas keprofesionalannya dalam mengajar, terutama dalam hal motivasi dalam menjalankan setiap pekerjaannya, hal ini tentunya akan berdampak terhadap kinerja guru nantinya yang akan semakin baik.

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. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai hal ini, dapat mengembangkan penelitian ini lebih lanjut, penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan dan kesalahan, untuk kesempurnaan skripsi ini diharapkan saran dan kritik dari pembaca yang sifatnya membangun dan penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K. dan others. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Abdurrahim. (2021). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru IPS di SMP. *Jurnal Pendidikan dan Dakwah*, 3(2).
- Adnan, Anis, Z., & Abdui, M. (2023). Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik. *JlIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 7(2).
- Amrullah. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016. *Jurnal Balance*, XIV(2).
- Andjarwati, T. (2023). 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 & Manajemen*, 1(1). <https://doi.org/10.4337/9781800378841>.
- Anggrayni, D., Hery, S., & Susantiningrum. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Pancasila 6 Jatisrono Kecamatan Jatisrono Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2(2). <https://jurnal.uns.ac.id/JIKAP/article/view/20800>
- Barnawi dan Mohammad, A. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Fazzi, A., & Dkk. (2022). *Metodologi Penelitian*. In Suparyanto Dan Rosad. Cv. Pena Persada.
- Garaika, Darmanah. (2019). *Metodologi Penelitian*. Belitang: CV. Hira Tech.
- Hamsiah et al. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Madani Pao-Pao. *edu-Leadership* 1(1).
- Hasica, M. I., Puji, I., & Dini, Y. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7). <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Isripil. (2018). Kualitas Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Madrasah Aliyah Di Kota Bau Bau Sulawesi Tenggara. *Educandum*, 4(1). <https://blamakassar.e-journal.id/educandum/article/download/66/47/>
- Jinjar, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Abadi. *JIP: Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(9).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- Joeh, A. S., Purnamawati, & Amiruddin. *Kinerja Guru*. Sulawesi Tengah: MAGAMA.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Khaeruman et al. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Serang: Bookchapter.
- Manaf, A. (2017). Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Ponpes Al-Furqan Kota Banjarmasin. *Jurnal Ta'lim Muta'allim*, 3(5). <https://doi.org/10.18592/tm.v3i5.484>
- Marbarak, M., Hasanuddin, R., & Mukhlis, R. (2022). *Gaya Kepemimpinan, Tekanan dan Motivasi Kerja*. Makassar: CV. Berkah Utami.
- Neha, U. (2021). Analisis Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Islam Di Indonesia. *Dewantara*, 12(2),.
- Pasudewi, C. Y. (2015). Motivasi Kerja: Studi Indigenou pada Guru Bersuku Jawa Di Jawa Tengah. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(1).
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009.
- Pristiyanti. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2).
- Putra, G. M., Marsofiyati, & Suherdi. (2023). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk pada Instansi X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1). <https://doi.org/10.56444/jma.v8i1.521>
- Putra, J., dan Asmendri. (2022). Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Jurnal Intelektualita*, 13(2).
- Ranasari, A., D. (2017). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Usaha Bisnis Online Shop di Kota Samarinda. *Journal Administrasi Bisnis*, 5(1).
- Roziah, Dalinur, M. N., & Emi, P. D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Palembang. *Yonetim: Jurnal Manajemen Dakwah*, 4(1).
- Rudi dan As'ari. (2018). Pengetahuan dan Sikap Masyarakat dalam Melestarikan Lingkungan. *Jurnal GeoEc*, 4(1).
- Safizal, H. B. A. (2021). Kepemimpinan Transformasioal Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Journal Angewandte Chemie*, 2(1).

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.

- Sarifani, M. A. (2020). Tugas dan Peranan Guru dalam Proses Peningkatan Belajar mengajar. *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan*, 6(1).
- Sarifani, N. L. P., Putu, D. P., & Ni, M. S. U. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung. *Media Bina Ilmiah*, 14(10). <https://doi.org/10.33758/mbi.v14i10.559>
- Suarga. (2019). Tugas dan Fungsi Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Jurnal Idaarah*, III(1).
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Bab 1 pasal 1 ayat (1).
- Undang-Undang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) Nomor 20 Tahun 2003, Bab XI pasal 39 ayat (1) dan (2).
- Uno, H. B. (2013). *Teori Motivasi & Pengukuran*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Uno, H. B., dan Nina, L. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Gorontalo: PT Bumi Aksara.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Lampiran 1

Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Tenaga Pendidik

Variabel	Indikator	Item	Jumlah
Kinerja Tenaga Pendidik	Kualitas Kerja	1-5	5 butir
	Kecepatan / Ketepatan Kerja	6-9	4 butir
	Inisiatif dalam Kerja	10-12	3 butir
	Kemampuan Kerja	13-16	4 butir
	Komunikasi	17-20	4 butir
	Total		20 butir

Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Item	Jumlah
Motivasi Kerja	Imbalan yang Layak	1-4	4 butir
	Kesempatan untuk Promosi Jabatan	5-10	6 butir
	Memperoleh Pengakuan	11-15	5 butir
	Lingkungan Kerja yang Aman	16-20	5 butir
	Total		20 butir

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.



Lampiran 2

ANGKET PENELITIAN PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SMAN 2 TAMBANG

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jabatan :

Jenis Kelamin :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pengisian kuesioner ini semata-mata untuk tujuan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan. Hal ini bermanfaat untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti.

2. Bacalah dengan teliti setiap butir pernyataan dan seluruh kemungkinan jawabannya.

Pilihlah jawaban berdasarkan yang 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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

ANGKET MOTIVASI KERJA

Keterangan Pilihan Jawaban:

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 RR : Ragu-Ragu
 TS : Tidak Setuju
 STS : sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Imbalan yang saya terima sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya					
2	Saya mendapatkan bonus atau insentif sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan saya					
3	Pembayaran gaji di sekolah saya dilakukan secara konsisten dan tepat waktu					
4	Saya mudah mengakses fasilitas tunjangan yang disediakan sekolah					
5	Proses promosi jabatan di sekolah dilakukan secara transparan					
6	Sekolah memiliki jenjang karier yang jelas untuk tenaga pendidik					
7	Saya mendapatkan pelatihan untuk persiapan promosi jabatan					
8	Semua tenaga pendidik memiliki kesempatan yang setara untuk mendapatkan promosi jabatan					
9	Sekolah secara rutin mengadakan promosi jabatan bagi tenaga pendidik					
10	Penilaian untuk promosi jabatan berdasarkan kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik					
11	Saya menerima penghargaan atas pencapaian 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.

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

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1	saya di sekolah					
2	Saya menerima umpan balik dari atasan terkait kinerja saya					
3	Pencapaian bersama di sekolah sering dirayakan untuk meningkatkan semangat kerja					
4	Saya diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide atau pendapat di lingkungan kerja					
5	Prestasi yang saya capai dipublikasikan sebagai bentuk penghargaan atas usaha saya					
6	Kondisi fisik lingkungan kerja di sekolah sudah nyaman dan mendukung produktivitas kerja					
7	Saya merasa aman secara psikologis dalam bekerja tanpa takut tekanan atau ancaman dari pihak lain					
8	Saya mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja dalam menjalankan tugas sehari-hari					
9	Sistem pengelolaan konflik di sekolah membantu menciptakan suasana kerja yang harmonis					
10	Sekolah menyediakan perlengkapan kerja yang aman dan sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	5
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.	16
	17
	18
	19
	20

- 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 KINERJA TENAGA PENDIDIK

Keterangan Pilihan Jawaban:

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 RR : Ragu-Ragu
 TS : Tidak Setuju
 STS : sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Saya menyusun materi pembelajaran dengan tepat sesuai dengan kurikulum yang berlaku					
2	Saya menyampaikan materi pembelajaran dengan jelas sehingga mudah dipahami oleh siswa					
3	Saya menggunakan metode pengajaran yang variatif agar pembelajaran lebih menarik					
4	Saya konsisten dalam mencapai hasil pembelajaran yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan					
5	Saya berusaha untuk selalu kreatif dalam mengembangkan strategi pengajaran					
6	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan tenggat yang telah ditetapkan					
7	Saya menyusun dan menyelesaikan rencana pembelajaran dengan cepat sebelum pelaksanaan pembelajaran					
8	Saya merespons kebutuhan siswa dengan cepat, seperti memberikan bimbingan atau menjawab pertanyaan mereka					
9	Saya disiplin dalam memulai dan mengakhiri waktu mengajar sesuai jadwal yang telah ditentukan					
10	Saya sering menciptakan inovasi baru dalam					

- 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.

1.	metode pengajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran					
11	Saya selalu bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam tugas mereka					
11	Saya secara aktif mengidentifikasi masalah dalam proses pembelajaran dan mencari solusinya					
11	Saya menguasai materi ajar dengan baik dan dapat menjelaskannya secara jelas kepada siswa					
14	Saya mampu mengelola kelas dengan baik agar pembelajaran berlangsung kondusif					
15	Saya menggunakan teknologi pendidikan (misalnya media digital, aplikasi pembelajaran) dalam proses mengajar					
16	Saya dapat beradaptasi dengan perubahan kurikulum dan menerapkannya dalam pembelajaran					
17	Saya menyampaikan informasi dan materi pelajaran dengan jelas kepada siswa					
18	Saya mendengarkan dan memahami setiap keluhan atau masukan dari siswa					
19	Saya terbuka dalam berkomunikasi dengan lingkungan sekolah, termasuk orang tua siswa dan tenaga kependidikan lainnya					
20	Saya membangun interaksi yang positif dengan rekan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis					

- Hak Cipta Ditangguhkan 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.

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.

Tabel Data Variabel Y (Kinerja Tenaga Pendidik)

Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Total
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	80
4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	5	4	4	81
4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	90
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	90
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	84
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	81
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	5	4	4	4	78
3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	84
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	88
3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	3	5	5	5	4	82
3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	85
5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	5	5	5	4	89
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	83
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	84
3	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	90
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	83
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	94
5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	88
3	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	3	3	5	5	5	5	84
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	84
4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	94
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	78
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	79
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	88
3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	3	5	5	5	4	82
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	80
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	90
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	84
3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	3	5	5	5	4	82
4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	5	5	5	5	87
3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	85
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	78
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	84
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	5	4	4	4	78
5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	82
3	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	90
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	81
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	84
3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	3	5	5	5	4	82
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	93
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	82
3	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	86
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	5	5	4	4	87
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	87
5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	92
3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	3	5	5	5	5	88
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	90
3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	86
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	87
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	84
4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	81
5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	3	5	5	5	4	84
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	89
4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	84
5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	88
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	78
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	83
4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	89
5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	87
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	80
4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	5	4	4	83
4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	93
5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	3	3	3	5	5	5	4	83
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	84
4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	81
5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	88
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	81
4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	84
4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	5	4	4	81

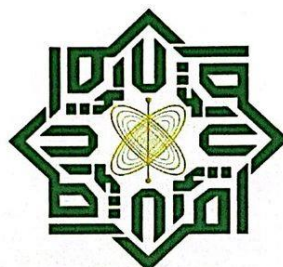


Lampiran 5

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.

*Ass. di Canman
29/14
Sekarapi*



UIN SUSKA RIAU

Disusun Oleh:

ANGGEA PRAELA PUTRI

NIM. 12110320735

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

1445 H/2024 M



Lampiran 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.

© Hal

LEMBARAN DISPOSISI

INDEKS BERKAS	
KODE :	
Hal : Pengajuan Sinopsis (Judul Skripsi)	
Tanggal : 29 April 2024	
Nama : Angga Proseki Putri	
INFORMASI	DITERUSKAN KEPADA
Setelah diarahkan maka judul yang bersangkutan dapat diajukan, mohon agar ditunjuk sebagai pembimbing	1. catatan Kujur MPI
	a.
	b.
Dr. Yudi Alkhay, M.Pd	c.
Pekanbaru 29-4-24	Diteruskan kepada
Kujur MPI	2. wakil Dekan I
Dr H. Yulianti, M.Ag	
NIP.197004041996032001	
1. Kepada bawahan "instruksi atau informasi"	
2. Kepada atasan "informasi" coret instruksi:	

ltan Syarif Kasim Riau



Lampiran 7

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



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
Jl. H. R. Soebrantas No.155 Km.18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 P.O. BOX 1004 Telp. (0761) 561647
Fax. (0761) 561647 Web: www.ftk.uinsuska.ac.id, E-mail: eftar_uinsuska@yahoo.co.id

Nomor: Un.04/F.II.4/PP.00.9/7904/2024

Pekanbaru, 03 Mei 2024

Sifat : Biasa
Lamp. : -
Hal : *Pembimbing Skripsi*

Kepada
Yth. Dr. Yundri Akhyar, M.Pd.I.

Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan hormat, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau menunjuk Saudara sebagai pembimbing skripsi mahasiswa :

Nama : ANGGEA PRASELA PUTRI
NIM : 12110320735
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA ADMINISTRASI SEKOLAH DI SMKN 3 RAMBAH
Waktu : 6 Bulan terhitung dari tanggal keluarnya surat bimbingan ini

Agar dapat membimbing hal-hal terkait dengan Ilmu Manajemen Pendidikan Islam Redaksi dan teknik penulisan skripsi, sebagaimana yang sudah ditentukan. Atas kesediaan Saudara dihatirkan terimakasih.

Wassalam
an. Dekan
Wakil Dekan I



Dr. Zulkasih, M.Ag.
IP. 19721017199703 1 004

Tembusan :
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau



Lampiran 8

© Hak

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 TARBIYAH 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.00.9/9521/2024
Sifat : Biasa
Lamp. : -
Hal : *Mohon Izin Melakukan PraRiset*

Pekanbaru, 03 Juni 2024

Kepada
Yth. Kepala Sekolah
SMAN 2 Tambang
di
Tempat

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

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

Nama : Anggea Prasela Putri
NIM : 12110320735
Semester/Tahun : VI (Enam)/ 2024
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.

Wassalam

a.n. Dekan

Wakil Dekan III



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



Lampiran 9

© Hak

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.

of Sultan Syarif Kasim Riau



PEMERINTAH PROVINSI RIAU DINAS PENDIDIKAN SMA NEGERI 2 TAMBANG Akreditasi A



NPSN : 10495016 NSS : 3011406700002 Website : smanegeri2tambang.sch.id Email sman2tambang@yahoo.co.id
Alamat : Jl. BupatiDesaKualuKecamatan Tambang Kabupaten KamparKodePos : 28462

SURAT KETERANGAN BERSEDIA MENERIMA PRARISET Nomor: 400.3.8.1/SMAN-2 TBG/VI/2024/S,8

Kepala SMA Negeri 2 Tambang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar Provinsi Riau
dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: ANGGEA PRASELA PUTRI
NIM	: 12110320735
Program Studi	: S1
Fakultas	: Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam
Universitas	: UIN SUSKA RIAU

Sehubung dengan surat saudara Nomor : Un,04/F.II.3/PP.00.9/8865/2024 pada dasarnya kami bersedia menerima mahasiswa tersebut diatas untuk melakukan Pra riset di sekolah kami.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Terima kasih.

Ditetapkan di : Tambang
Tanggal : 03 Juni 2024
Kepala Sekolah

199312 1 002



Lampiran 10

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 TARBIYAH DAN KEGURUAN
كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING

Alamat : Jl. H. R. Soebrantas Km. 15 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 7077307 Fax (0761) 21129

KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA PROPOSAL MAHASISWA

1. Jenis yang dibimbing : *Proposal*
 - a. Seminar usul Penelitian :
 - b. Penulisan Laporan Penelitian :
2. Nama Pembimbing : *Dr. Yendri Akhyar, MA*
 - a. Nomor Induk Pegawai (NIP) : *198008122009011019*
3. Nama Mahasiswa : *Angga Prasella Putri*
4. Nomor Induk Mahasiswa : *1210320935*
5. Kegiatan : *Bimbingan proposal*

No	Tanggal Konsultasi	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	Keterangan
1.	7 Mei 2024	Pengantar SK Pembimbing		
2.	14 Juni 2024	Tambahan referensi		
3.	15 Juni 2024	Perbaikan Penulisan		
4.	21 Juni 2024	Acc Proposal		

Pekanbaru, 21 Juni 2024
Pembimbing,

Dr. Yendri Akhyar MA



Lampiran 11

© Hak

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.

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 2 TAMBANG

PROPOSAL

Untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana (S1) pada

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



UIN SUSKA RIAU

Acc di terima
21/06/24

[Signature]
Dr. Xulhi Alky. MEd

ANGGEA PRASELA PUTRI

NIM. 12110320735

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1445 H/2024 M**



Lampiran 12

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.

© Hal



UIN SUSKA RIAU

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

Alamat : Jl. H. R. Soebrandt Km. 15 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 7077307 Fax. (0761) 21129

PENGESAHAN PERBAIKAN UJIAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Angga Praseta Putri
 Nomor Induk Mahasiswa : 12110320735
 Hari/Tanggal Ujian : Selasa, 02 Juli 2024
 Judul Proposal Ujian : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah menengah Atas Negeri 2 Tambang

Isi Proposal : Proposal ini sudah sesuai dengan masukan dan saran yang dalam Ujian proposal

No	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN	
			PENGUJI I	PENGUJI II
1.	Prof. Raihani, S.Ag, M.Ed, Ph.D.	PENGUJI I		
2.	Rini Setyaningsih, M.Pd.	PENGUJI II		



Mengetahui
Dekan
Wakil Dekan I

Dr. Zarkasih, M.Ag.
NIP. 19721017 199703 1 004

Pekanbaru, 21 Oktober 2024
Peserta Ujian Proposal

Angga Praseta Putri
NIM. 12110320735



Lampiran 13

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.

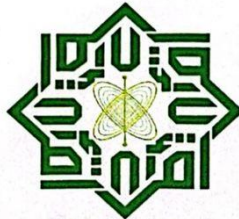
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 2 TAMBANG

Acc Penguji

PROPOSAL

Untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana (S1) pada

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



UIN SUSKA RIAU

ANGGEA PRASELA PUTRI

NIM. 12110320735

[Signature] 17/24
17

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1445 H/2024 M



Lampiran 14

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 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 : B-803/Un.04/F.II/PP.00.9/01/2025 Pekanbaru, 16 Januari 2025 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 : Anggea Prasela Putri
NIM : 12110320735
Semester/Tahun : VII (Tujuh)/ 2025
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

ditugaskan untuk melaksanakan riset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tambang
Lokasi Penelitian : SMAN 2 Tambang
Waktu Penelitian : 3 Bulan (16 Januari 2025 s.d 16 April 2025)

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

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.



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

Tembusan :
Rektor UIN Suska Riau



Lampiran 15

© Hak

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

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/71637
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 : B-803/Un.04/F.II/PP.00.9/01/2025 Tanggal 17 Januari 2025, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

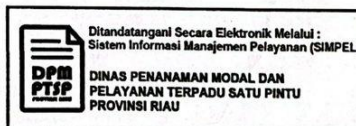
- | | |
|----------------------|--|
| 1. Nama | : ANGGEA PRASELA PUTRI |
| 2. NIM / KTP | : 121103207350 |
| 3. Program Studi | : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM |
| 4. Jenjang | : S1 |
| 5. Alamat | : PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 2 TAMBANG |
| 7. Lokasi Penelitian | : SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 2 TAMBANG |

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 sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 20 Januari 2025



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

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

ultan Syarif Kasim Riau



Lampiran 16

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



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENDIDIKAN
 JL. CUT NYAK DIEN NO. 3 TELP. (0761) 22552 / 21553
 PEKANBARU

Pekanbaru, **21 JAN 2025**

Nomor : 400.3.11.2/Disdik/1.3/2025/ 821
 Sifat : Biasa
 Lampiran :
 Hal : Izin Riset / Penelitian

Yth. Kepala SMAN 2 Tambang

di-
 Tempat

Berkenaan dengan Surat Rekomendasi dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/71637 Tanggal 20 Januari 2025 Perihal Pelaksanaan Izin Riset, dengan ini disampaikan bahwa:

Nama : **ANGGEA PRASELA PUTRI**
 NIM/KTP : 12110320735
 Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
 Jenjang : S1
 Alamat : PEKANBARU
 Judul Penelitian : **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 2 TAMBANG**
 Lokasi Penelitian : SMA NEGERI 2 TAMBANG

Dengan ini disampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk dapat memberikan yang bersangkutan berbagai informasi dan data yang diperlukan untuk penelitian.
2. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan dan memaksakan kehendak yang tidak ada hubungan dengan kegiatan ini.
3. Adapun Surat Izin Penelitian ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.

Demikian disampaikan, atas perhatian dsiucapkan terima kasih.

Pit.KEPALA DINAS PENDIDIKAN
 PROVINSI RIAU



EDI RUSMA DINATA, S.Pd,M.Pd
 Pembina Tingkat I (IV/b)
 NIP. 19720822 199702 1 001

Tembusan:
 Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau di Pekanbaru

Syarif Kasim Riau



Lampiran 17

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.

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 2 TAMBANG

ANGKET

Untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana (S1) pada

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



UIN SUSKA RIAU

Acc Angket
18/07/2023
[Signature]
Dr. Yundi Asyifa, M.Pd.

ANGGEA PRASELA PUTRI
NIM. 12110320735

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1446 H/2025 M**



Lampiran 18

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.

© Hal



PEMERINTAH PROVINSI RIAU DINAS PENDIDIKAN SMA NEGERI 2 TAMBANG



Akreditasi A

NPSN : 10495016 NSS : 3011406700002 Website : smanegeri2tambang.sch.id Email sman2tambang@yahoo.co.id
Alamat : Jl. BupatiDesaKualuKecamatan Tambang Kabupaten KamparKodePos : 28462

SURAT KETERANGAN BERSEDIA MENERIMA RISET

Nomor: 400.3.8.1/SMAN-2 TBG/II/2025/124

Kepala SMA Negeri 2 Tambang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar Provinsi Riau dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : ANGGEA PRASELA PUTRI
NIM : 12110320735
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Universitas : UIN SUSKA RIAU

Sehubung dengan surat saudara Nomor : B-803/ Un.04/F.II/PP.00.9/10/2024 pada dasarnya kami bersedia menerima mahasiswa tersebut diatas untuk melakukan Riset di sekolah kami.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Terima kasih.

Ditetapkan di : Tambang
Pada Tanggal : 7 Februari 2025



Drs. SYDRI
NIP. 19651231 199312 1 002



Lampiran 19

© Hak

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 SMA NEGERI 2 TAMBANG

Akreditasi A

NPSN : 10495016 NSS : 3011406700002 Website : smanegeri2tambang.sch.id Email sman2tambang@yahoo.co.id
Alamat : Jl. Bupati Desa Kualu Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar KodePos : 28462



SURAT KETERANGAN SELESAI RISET NO. 400.3.8.1/SMAN-2 TBG/II/2025/137

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Sekolah SMA Negeri 2 Tambang Kabupaten Kampar Provinsi Riau, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: ANGGEA PRASELA PUTRI
NIM	: 12110320735
Program Studi	: S1 MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Universitas	: UIN SUSKA RIAU
Judul	: "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SMA NEGERI 2 TAMBANG ."

Yang tersebut diatas telah selesai melaksanakan Penelitian atau Riset di SMA Negeri 2 Tambang, terhitung mulai tanggal 11 Februari 2025 sampai dengan 25 Februari 2024.

Demikianlah surat keterangan ini kami buat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Tambang
Pada tanggal : 26 Februari 2025



NIP. 19681231 199312 1 002

Sultan Syarif Kasim Riau



Lampiran 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.



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

KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA SKRIPSI MAHASISWA

1. Jenis yang dibimbing : SKRIPSI
 - a. Seminar usul Penelitian :
 - b. Penulisan Laporan Penelitian :
2. Nama Pembimbing : Dr. Yundri Akhyar, MA
 - a. Nomor Induk Pegawai (NIP) : 19800812 200901 1 015
3. Nama Mahasiswa : Anggea Prasela Putri
4. Nomor Induk Mahasiswa : 12110320735
5. Kegiatan : Bimbingan Skripsi

No	Tanggal Konsultasi	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Sabtu, 18 Januari 2015	Acc Angket		
2.	Senin, 17 Februari 2015	Bimbingan Bab 4		
3.	Rabu, 19 Februari 2015	Bimbingan Bab 5		
4.	Jum'at 21 Februari 2015	Bimbingan Bab 4 & 5		
5.	Sabtu, 22 Februari 2015	Bimbingan abstrak		
6.	Senin, 24 Februari 2015	Acc Skripsi		

Pekanbaru, 24 Februari 2015
Dosen Pembimbing,

Dr. Yundri Akhyar, MA
NIP. 19800812 200901 1 015

Lampiran 21

© Hak

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.

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 2 TAMBANG

SKRIPSI

Untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana (S1) pada
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



ACC diunggah
24/02/2025

Dr. Yundi Aldey M.A

ANGGEA PASELA PUTRI
NIM. 12110320735

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1446 H/2025 M

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.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU DINAS PENDIDIKAN SMA NEGERI 2 TAMBANG Akreditasi A			
JENIS PELANGGARAN DAN KREDIT POINT SMA NEGERI 2 TAMBANG			
NO	JENIS PELANGGARAN	SKOR	REMARKS
1	1. Tidak mengikuti upacara bendera	1	1. Tidak mengikuti upacara bendera
2	2. Tidak mengikuti upacara bendera	1	2. Tidak mengikuti upacara bendera
3	3. Tidak mengikuti upacara bendera	1	3. Tidak mengikuti upacara bendera
4	4. Tidak mengikuti upacara bendera	1	4. Tidak mengikuti upacara bendera
5	5. Tidak mengikuti upacara bendera	1	5. Tidak mengikuti upacara bendera
6	6. Tidak mengikuti upacara bendera	1	6. Tidak mengikuti upacara bendera
7	7. Tidak mengikuti upacara bendera	1	7. Tidak mengikuti upacara bendera
8	8. Tidak mengikuti upacara bendera	1	8. Tidak mengikuti upacara bendera
9	9. Tidak mengikuti upacara bendera	1	9. Tidak mengikuti upacara bendera
10	10. Tidak mengikuti upacara bendera	1	10. Tidak mengikuti upacara bendera
11	11. Tidak mengikuti upacara bendera	1	11. Tidak mengikuti upacara bendera
12	12. Tidak mengikuti upacara bendera	1	12. Tidak mengikuti upacara bendera
13	13. Tidak mengikuti upacara bendera	1	13. Tidak mengikuti upacara bendera
14	14. Tidak mengikuti upacara bendera	1	14. Tidak mengikuti upacara bendera
15	15. Tidak mengikuti upacara bendera	1	15. Tidak mengikuti upacara bendera
16	16. Tidak mengikuti upacara bendera	1	16. Tidak mengikuti upacara bendera
17	17. Tidak mengikuti upacara bendera	1	17. Tidak mengikuti upacara bendera
18	18. Tidak mengikuti upacara bendera	1	18. Tidak mengikuti upacara bendera
19	19. Tidak mengikuti upacara bendera	1	19. Tidak mengikuti upacara bendera
20	20. Tidak mengikuti upacara bendera	1	20. Tidak mengikuti upacara bendera
21	21. Tidak mengikuti upacara bendera	1	21. Tidak mengikuti upacara bendera
22	22. Tidak mengikuti upacara bendera	1	22. Tidak mengikuti upacara bendera
23	23. Tidak mengikuti upacara bendera	1	23. Tidak mengikuti upacara bendera
24	24. Tidak mengikuti upacara bendera	1	24. Tidak mengikuti upacara bendera
25	25. Tidak mengikuti upacara bendera	1	25. Tidak mengikuti upacara bendera
26	26. Tidak mengikuti upacara bendera	1	26. Tidak mengikuti upacara bendera
27	27. Tidak mengikuti upacara bendera	1	27. Tidak mengikuti upacara bendera
28	28. Tidak mengikuti upacara bendera	1	28. Tidak mengikuti upacara bendera
29	29. Tidak mengikuti upacara bendera	1	29. Tidak mengikuti upacara bendera
30	30. Tidak mengikuti upacara bendera	1	30. Tidak mengikuti upacara bendera
31	31. Tidak mengikuti upacara bendera	1	31. Tidak mengikuti upacara bendera
32	32. Tidak mengikuti upacara bendera	1	32. Tidak mengikuti upacara bendera
33	33. Tidak mengikuti upacara bendera	1	33. Tidak mengikuti upacara bendera
34	34. Tidak mengikuti upacara bendera	1	34. Tidak mengikuti upacara bendera
35	35. Tidak mengikuti upacara bendera	1	35. Tidak mengikuti upacara bendera
36	36. Tidak mengikuti upacara bendera	1	36. Tidak mengikuti upacara bendera
37	37. Tidak mengikuti upacara bendera	1	37. Tidak mengikuti upacara bendera
38	38. Tidak mengikuti upacara bendera	1	38. Tidak mengikuti upacara bendera
39	39. Tidak mengikuti upacara bendera	1	39. Tidak mengikuti upacara bendera
40	40. Tidak mengikuti upacara bendera	1	40. Tidak mengikuti upacara bendera
41	41. Tidak mengikuti upacara bendera	1	41. Tidak mengikuti upacara bendera
42	42. Tidak mengikuti upacara bendera	1	42. Tidak mengikuti upacara bendera
43	43. Tidak mengikuti upacara bendera	1	43. Tidak mengikuti upacara bendera
44	44. Tidak mengikuti upacara bendera	1	44. Tidak mengikuti upacara bendera
45	45. Tidak mengikuti upacara bendera	1	45. Tidak mengikuti upacara bendera
46	46. Tidak mengikuti upacara bendera	1	46. Tidak mengikuti upacara bendera
47	47. Tidak mengikuti upacara bendera	1	47. Tidak mengikuti upacara bendera
48	48. Tidak mengikuti upacara bendera	1	48. Tidak mengikuti upacara bendera
49	49. Tidak mengikuti upacara bendera	1	49. Tidak mengikuti upacara bendera
50	50. Tidak mengikuti upacara bendera	1	50. Tidak mengikuti upacara bendera

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.



UNIT ORGANISASI SMA NEGERI 2 TAMBANG																			
TAHUN PELAJARAN: 2023/2024																			
NO	NUPTK	NAMA/NIP	TEMPAT TGL.LAHIR	L/P	STATUS KEPANGKATAN	PENDIDIKAN TERTAMBAH	TAHUN TMT	PANGKAT TMT	PANGKAT TMT	DESEKOLAH INI	JABATAN	MAPEL DIAMPLUH	JMLAH JAM KAPAL	JMLAH JAM KAPAL	SERTIFIKASI SUDAH BELUM	SERTIFIKASI TAMBAH			
1.	44327444200032	Drs. SYUKUR	Kampar 19451231 19451231 0032	L	PNS	SI	01 Desember 1993	IV / a	01 Oktober 2012	23 Desember 2012	Rektor Sekolah	Matematika	24	24	✓	-	2008		
2.	754174344200002	PRAMI UTAMA GULTOM, S.Pd	Pangkalpinang 03.09.1945	P	PNS	SI	01 Maret 1992	IV / a	01 Oktober 2018	09 November 2007	Guru	Bahasa	24	24	✓	-	2008		
3.	44307444200012	Drs. FARIDA	Jambi 19450118 199703 0001	P	PNS	SI	1992	IV / a	01 Oktober 2018	11 Maret 2018	Guru	Geografi	26	26	✓	-	2008		
4.	25474744200003	Dr. ELITA, M.Pd	Bandung 19451231 199712 0003	P	PNS	SI	2010	01 Desember 1994	IV / a	01 Oktober 2018	25 Juli 2009	Guru	Fisika	26	26	✓	-	2008	
5.	404674744200001	ZUBAIDA, S.Pd	Kampar 19451231 199712 0001	P	PNS	SI	1998	01 Desember 1994	IV / a	01 Oktober 2018	28 Maret 2005	Kepala Laboratorium	24	24	✓	-	2008		
6.	550750451300002	KUNIA, S.Pd	Kampar 19720718 199703 0002	P	PNS	SI	1995	01 Maret 1997	IV / a	01 Oktober 2018	28 Maret 2005	Bendahara Sekolah	24	24	✓	-	2008		
7.	523751451300002	Dr. MARTIN, S.Pd	Kampar 19731007 200003 0002	P	PNS	SI	1998	01 Maret 2000	IV / a	01 April 2019	24 Mei 2007	Guru	Bahasa Inggris & Sastra	24	24	✓	-	2008	
8.	49507444200002	Dr. SARAH, M.Pd	Kampar 19450118 199703 0002	P	PNS	SI	2019	01 Agustus 1989	IV / a	01 Oktober 2019	17 November 2020	Guru	Fisika	26	26	✓	-	2010	
9.	79361544200004	Dr. NUR HASNI, S.Pd	Kampar 19450118 199703 0004	L	PNS	SI	2003	01 Maret 1990	IV / a	01 April 2007	08 April 2010	Guru	Fisika	26	26	✓	-	2011	
10.	42467444200003	Dr. BAK, ANGGARANI, S.Pd	Kampar 19450118 199703 0003	L	PNS	SI	1992	01 Maret 1997	IV / a	01 Oktober 2008	28 Desember 2018	Wakil Kepala Sekolah	12	24	✓	-	2011		
11.	400751451300003	Dr. NUR HASNI, S.Pd	Kampar 19450118 199703 0003	P	PNS	SI	1998	01 Desember 2000	IV / a	01 Oktober 2018	23 Juni 2010	Guru	Manajemen & Sastra	24	24	✓	-	2008	
12.	302751451300003	Dr. NUR HASNI, S.Pd	Kampar 19450118 199703 0003	P	PNS	SI	2003	01 Maret 2006	IV / a	01 April 2021	04 April 2019	Kepala Perpustakaan	12	24	✓	-	2014		
13.	400751451300003	Dr. NUR HASNI, S.Pd	Kampar 19450118 199703 0003	P	PNS	SI	1998	01 Januari 2005	IV / a	01 April 2021	12 Oktober 2010	Guru	Manajemen	24	26	✓	-	2010	
14.	634751451300003	Dr. NUR HASNI, S.Pd	Kampar 19450118 199703 0003	P	PNS	SI	1992	01 Januari 2005	IV / a	01 Oktober 2018	14 Desember 2010	Guru	Bahasa Indonesia	24	24	✓	-	2011	
15.	654751451300003	Dr. NUR HASNI, S.Pd	Kampar 19450118 199703 0003	P	PNS	SI	2012	01 Maret 2020	IV / a	01 April 2020	14 Desember 2010	Guru	Manajemen	24	24	✓	-	2014	
16.	687751451300003	Dr. NUR HASNI, S.Pd	Kampar 19450118 199703 0003	P	PNS	SI	2003	01 Januari 2007	IV / a	01 April 2020	22 Januari 2008	Guru	Bahasa Inggris	20	26	✓	-	2009	
17.	25474744200003	Dr. NUR HASNI, S.Pd	Kampar 19450118 199703 0003	P	PNS	SI	2009	01 Januari 2010	IV / a	01 April 2020	19 April 2010	Guru	Fisika	24	24	✓	-	2014	
18.	44327444200002	Dr. NUR HASNI, S.Pd	Kampar 19450118 199703 0002	P	PNS	SI	2000	01 Januari 2008	IV / a	01 Oktober 2021	07 Oktober 2008	Guru	Manajemen	24	26	✓	-	2013	
19.	645751451300003	Dr. NUR HASNI, S.Pd	Kampar 19450118 199703 0003	P	PNS	SI	2004	01 Januari 2008	IV / a	01 Oktober 2021	08 Oktober 2008	Guru	Manajemen	24	26	✓	-	2013	
20.	485751451300002	Dr. NUR HASNI, S.Pd	Kampar 19450118 199703 0002	P	PNS	SI	2003	01 Januari 2008	IV / a	01 Oktober 2021	09 Januari 2009	Guru	Kimia	24	24	✓	-	2013	
21.	544751451300003	Dr. NUR HASNI, S.Pd	Kampar 19450118 199703 0003	P	PNS	SI	2007	01 Mei 2004	IV / a	01 Oktober 2021	14 Februari 2011	Guru	Manajemen	24	26	✓	-	2009	
22.	09387444200013	Dr. NUR HASNI, S.Pd	Kampar 19450118 199703 0013	P	PNS	SI	1991	01 Januari 2008	IV / a	01 Oktober 2021	07 Oktober 2008	Guru	Manajemen	24	26	✓	-	2011	
23.	35487444200002	Dr. NUR HASNI, S.Pd	Kampar 19450118 199703 0002	P	PNS	SI	1998	01 Januari 2005	IV / a	01 Oktober 2021	30 Juli 2013	Guru	Manajemen	24	26	✓	-	2011	
24.	59447444200006	Dr. NUR HASNI, S.Pd	Kampar 19450118 199703 0006	P	PNS	SI	2004	01 Januari 2008	IV / a	01 Oktober 2021	08 September 2008	Guru	Manajemen	24	26	✓	-	2013	
25.	94327544200012	Dr. NUR HASNI, S.Pd	Kampar 19450118 199703 0012	P	PNS	SI	2006	01 Februari 2011	IV / a	01 April 2022	04 April 2011	Guru	BK	7	24	0	✓	-	2014
26.	35477444200007	Dr. NUR HASNI, S.Pd	Kampar 19450118 199703 0007	P	PNS	SI	2010	01 Januari 2005	IV / a	01 April 2022	14 Desember 2011	Guru	Manajemen	24	26	✓	-	2013	
27.	08427444200002	Dr. NUR HASNI, S.Pd	Kampar 19450118 199703 0002	P	PNS	SI	1999	01 Januari 2008	IV / a	01 Oktober 2022	08 Oktober 2008	Guru	Bahasa Arab	24	26	✓	-	2011	
28.	31407444200001	Dr. NUR HASNI, S.Pd	Kampar 19450118 199703 0001	P	PNS	SI	2006	01 Februari 2011	IV / a	01 Oktober 2020	20 Mei 2013	Guru	Kimia	12	26	✓	-	2013	
29.	64474442000003	Dr. NUR HASNI, S.Pd	Kampar 19450118 199703 0003	P	PNS	SI	1994	01 Januari 2008	IV / a	01 Oktober 2021	08 Oktober 2008	Guru	Manajemen	24	26	✓	-	2013	
30.	94387444200012	Dr. NUR HASNI, S.Pd	Kampar 19450118 199703 0012	P	PNS	SI	2003	01 April 2004	IV / a	01 Oktober 2021	14 Oktober 2017	Guru	Manajemen	24	26	✓	-	2013	
31.	35487444200007	Dr. NUR HASNI, S.Pd	Kampar 19450118 199703 0007	P	PNS	SI	2006	01 Januari 2010	IV / a	01 Oktober 2021	22 Desember 2011	Guru	BK	12	24	✓	-	2014	
32.	44477444200013	Dr. NUR HASNI, S.Pd	Kampar 19450118 199703 0013	P	PNS	SI	2006	01 Februari 2011	IV / a	01 Oktober 2021	04 April 2011	Guru	Manajemen	12	24	✓	-	2014	
33.	94377444200013	Dr. NUR HASNI, S.Pd	Kampar 19450118 199703 0013	P	PNS	SI	2002	01 Mei 2004	IV / a	01 Oktober 2021	10 September 2012	Guru	Manajemen	20	26	✓	-	2014	
34.	25437444200003	Dr. NUR HASNI, S.Pd	Kampar 19450118 199703 0003	P	PNS	SI	1995	01 Januari 2007	IV / a	01 Oktober 2021	17 Oktober 2012	Guru	Manajemen	18	26	✓	-	2014	
35.	225751451300003	Dr. NUR HASNI, S.Pd	Kampar 19450118 199703 0003	P	PNS	SI	2019	01 Januari 2010	IV / a	01 Oktober 2022	12 April 2010	Guru	Manajemen	20	26	✓	-	2014	
36.	75487444200013	Dr. NUR HASNI, S.Pd	Kampar 19450118 199703 0013	P	PNS	SI	2006	01 Januari 2009	IV / a	01 Oktober 2021	19 April 2013	Guru	Manajemen	24	26	✓	-	2014	
37.	51477444200013	Dr. NUR HASNI, S.Pd	Kampar 19450118 199703 0013	P	PNS	SI	2008	01 Desember 2012	IV / a	01 Oktober 2020	13 Januari 2018	Guru	Manajemen	26	28	✓	-	2012	
38.	59477444200003	Dr. NUR HASNI, S.Pd	Kampar 19450118 199703 0003	P	PNS	SI	2003	01 Juni 2014	IV / a	01 Oktober 2022	01 Juni 2014	Guru	Manajemen	24	26	✓	-	2014	



BIOGRAFI PENULIS

Penulis bernama Anggea Prasela Putri. Lahir di Menaming, Kec. Rambah, Kab. Rokan Hulu, Prov. Riau, tepatnya pada hari Jum'at, 11 April 2003. Penulis merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Saupi Daulay dan Ibu Lusi Elita. Penulis memiliki tiga orang adik bernama Weni Riani Pitri, Fisabilillah, dan Wela Riani Sapitri.

Pendidikan formal penulis dimulai di Sekolah Dasar Negeri 009 Rambah (2009-2015), dilanjutkan di Madrasah Tsanawiyah Swasta Menaming (2015-2018), dan Madrasah Aliyah Kulliyatul Muballighien Muhammadiyah Kauman Padang Panjang (2018-2021). Setelah menyelesaikan pendidikan menengah, penulis melanjutkan studinya di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (2021-025).

Dalam menyelesaikan studi, penulis menyusun skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tambnag". Karya ilmiah ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).