

**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG  
MEMPENGARUHI MOTIVAS KERJA PADA GURU  
HONORER YANG MENGAJAR DI SD KECAMATAN STM  
HULU KABUPATEN DELI SERDANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyarat Dalam Memperoleh  
Gelara Sarjana Di Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area*

**OLEH :**

**RANTO WANDI GINTING**

**14.860.0190**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/20/19

Access From (repository.uma.ac.id)

Judul Skripsi : Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pada Guru Honorer Yang Mengajar Di SD Kecamatan STM Hulu Kabupaten Deli Serdang.

Nama : Ranto Wandu Ginting

NPM : 148600190

Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Hasanuddin, Ph.D

Pembimbing II



Shirley Melita Sembiring, S.Psi, M.Psi

Ka. Bagian



Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi

Dekan



Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

Tanggal Sidang Meja Hijau


19 Oktober 2019

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas  
Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat Guna  
Memperoleh Derajat Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal  
19 Oktober 2019

Mengesahkan Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area

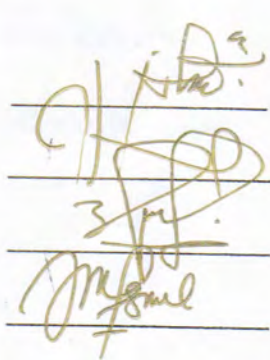
Dekan

  
Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi
2. Azhar Azis, S.Psi, MA.
3. Hasanuddin, Ph.D
4. Shirley Melita Sembiring, S.Psi, M.Psi



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

Document Accepted 11/20/19

Access From (repository.uma.ac.id)

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun Bagian-Bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 19 Oktober 2019



Tanda Tangan

RANTO WANDI GINTING

NPM. 148600190

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ranto Wandu Ginting  
NPM : 148600190  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru Honorer Yang Mengajar Di SD Kecamatan STM Hulu Kabupaten Deli Serdang.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta


Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di :

Medan

Pada Tanggal :

19 Oktober 2019



Ranto Wandu Ginting

# STUDI IDENTIFKIKASI FAKTOR –FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PADA GURU HONORER YANG MENGAJAR DI SD KECAMATAN STM HULU KABUPATEN DELI SERDANG

Ranto Wandu Ginting

Universitas Medan Area, INDONESIA

---

E-mail: wandigintingsuka@gmail.com

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi kerja pada guru honorer di SD Kecamatan STM Hulu Kabupaten Deli Serdang adapun faktor yang mempengaruhi motivasi guru honorer yang yang di teliti yaitu faktor instirntik yang meliputi tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, capaian, pengakuan,. Dan dari segi faktor ekstrinsik yaitu meliputi administrasi dan kebijakan, gaji, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja. Populasi pada peneltian ini berjumlah 44 orang dan semua populasi merupakan sampel dari penelitian. Penelitian ini menggunakan pengambilan data dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *Totally Sampling* di SD Kecamatan STM Hulu Kabupaten Deli Serdang. Alat ukur yang digunakan adalah skala Motivasi Kerja guru honorer yang terdiri dari 54 item ( $\alpha = 0,820$ ). Dari hasil analisis faktor di dapatkan bahwa kontribusi faktor tanggung jawab sebesar 0.0906, faktor kemajuan sebesar 0.0620, faktor pekerjaan itu sendiri sebesar 0.1345, faktor capaian sebesar 0.1109, faktor pengakuan sebesar 0.1095, faktor adminsitrasi dan kebijakan sebsesar 0.1182, faktor gaji sebesar 0.1137, faktor hubungan antar pribadi 0.1189, dan faktor kondisi kerja 0.1412. Ini menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan adalah faktor kondisi kerja dan pekerjaan itu sendiri.

**Kata kunci** : Motivasi Kerja

**IDENTIFYING STUDY FACTORS – FACTORS INFLUENCING THE MOTIVATION  
OF WORK ON AN HONORER TEACHER WHO TEACHES  
IN SD DISTRICT STM HULU DISTRICT DELI SERDANG**

Ranto Wandu Ginting

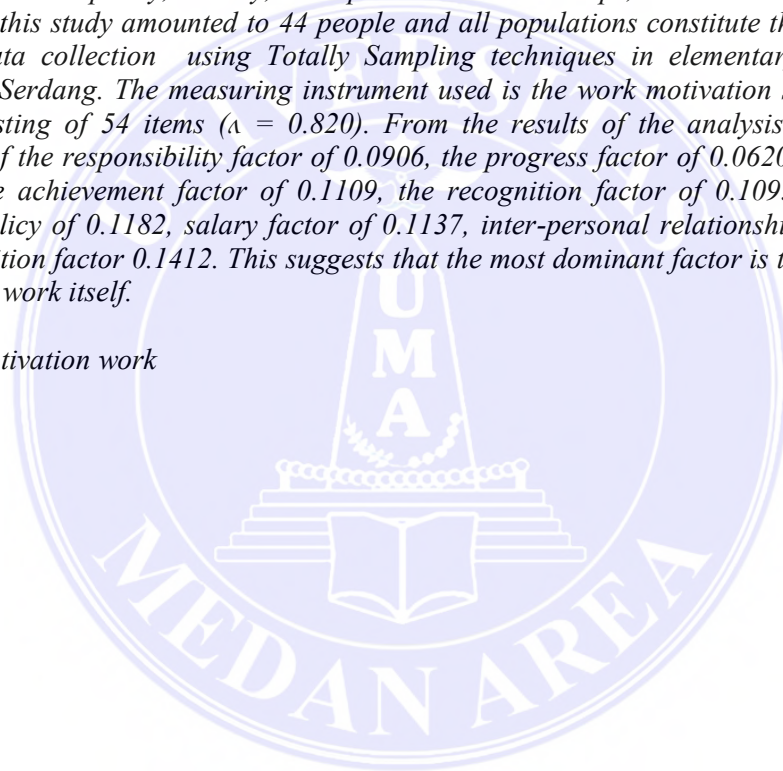
Universitas Medan Area, INDONESIA

E-mail: [wandigintingsuka@gmail.com](mailto:wandigintingsuka@gmail.com)

**Abstract**

*This research aims to find out how much work motivation contribution to the honorary teacher in elementary school STM Hulu District Deli Serdang as a factor that affects the motivation of the honorary teachers who are in the careful that the Instirntik factor that includes Responsibilities, progress, work itself, achievement, recognition,. And in terms of extrinsic factors, which include administration and policy, salary, interpersonal relationships, and working conditions. The population in this study amounted to 44 people and all populations constitute the study sample. This study uses data collection using Totally Sampling techniques in elementary school STM Hulu District, Deli Serdang. The measuring instrument used is the work motivation scale of an honorary teacher consisting of 54 items ( $\alpha = 0.820$ ). From the results of the analysis factors get that the contribution of the responsibility factor of 0.0906, the progress factor of 0.0620, the job factor itself of 0.1345, the achievement factor of 0.1109, the recognition factor of 0.1095, the administrative factor and Policy of 0.1182, salary factor of 0.1137, inter-personal relationship factor 0.1189, and working condition factor 0.1412. This suggests that the most dominant factor is the working condition factor and the work itself.*

*Keywords: motivation work*



## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kita hanyalah menjadi hak Tuhan yang telah mengkaruniai nikmat akal dan hati kepada manusia sehingga dapat berfikir dan merasakan segalanya, satu dari sekian banyak nikmat-Nya adalah keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi sebagai tugas dalam meraih Sarjana di Jurusan Psikologi di Universitas Medan Area.

Kepada kedua orang tua saya, Bapak Rencana Ginting dan Ibu Eli Susana Barus dan keluarga besar saya yang telah memberikan pengertian, perhatian, kasih sayang serta doa yang sangat memicu dan memotivasi saya sehingga dapat memperoleh keberhasilan kesarjanaan untuk memulai jalan kehidupan menuju kesuksesan.

Proposal ini berjudul :”Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pada Guru Honorer Yang Mengajar di SD Kecamatan STM Hulu Kabupaten Deli Serdang” Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan sebuah karya sederhana ini tidaklah terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik moril maupun materil. Oleh karena itu, izinkanlah dengan segenap hati, penulis menuturkan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak diantaranya :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area..
3. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi Selaku Ketua Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan kemudahan dan meluangkan waktunya memberikan bimbingan serta pengarahan kepada penulis.



4. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Pembimbing Skripsi I yang telah memberikan kemudahan dan meluangkan waktunya memberikan bimbingan serta pengarahan kepada penulis.
5. Ibu Shierley Melita, S.Psi, M.Psi selaku Pembimbing II yang telah memberikan kemudahan dan meluangkan waktunya serta memberikan bimbingan serta pengarahan kepada penulis.
6. Bapak/Ibu guru juga seluruh staff SD Kecamatan STM Hulu yang telah memberikan izin untuk riset dalam penelitian ini sehingga dapat berjalan dengan baik.
7. Buat teman-teman kelas B Psikologi stambuk 2014 yang sudah menemani saya menjadi teman-teman yang sangat mmberi warna baru saya dari awal masuk perkuliahan sampai selesai. Semoga kita semua akan bertemu kembali di lain waktu dengan keberhasilan yang kita capai kedepan. Aamiin..
8. Teman sekaligus sahabat di kampus penulis yaitu Ayu Surdia Panda S.Psi, Senpai. Nainggolan S.Psi, Senina James, Cika Cikul S.Psi, Akbar Pepey S.Psi, Bobby Chan S.Psi, Nyonya Tika S.Psi, My Ex Crush Angel S.Psi, Kibo S.Psi, Bung Zakwan S.Psi, Ian Simarmata, S.psi, Putri Cahaya S.Psi, Aditya, S.Psi, Dini Marfi S.Psi, Annisa Nur Bahri S.Psi, Nurul Diniaty S.Psi yang telah memberikan solusi dan dukungan selama membuat skripsi ini.
9. Terimakasih buat seluruh teman di SOMASI yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.
10. Pihak-pihak lain yang telah banyak membantu namun tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu

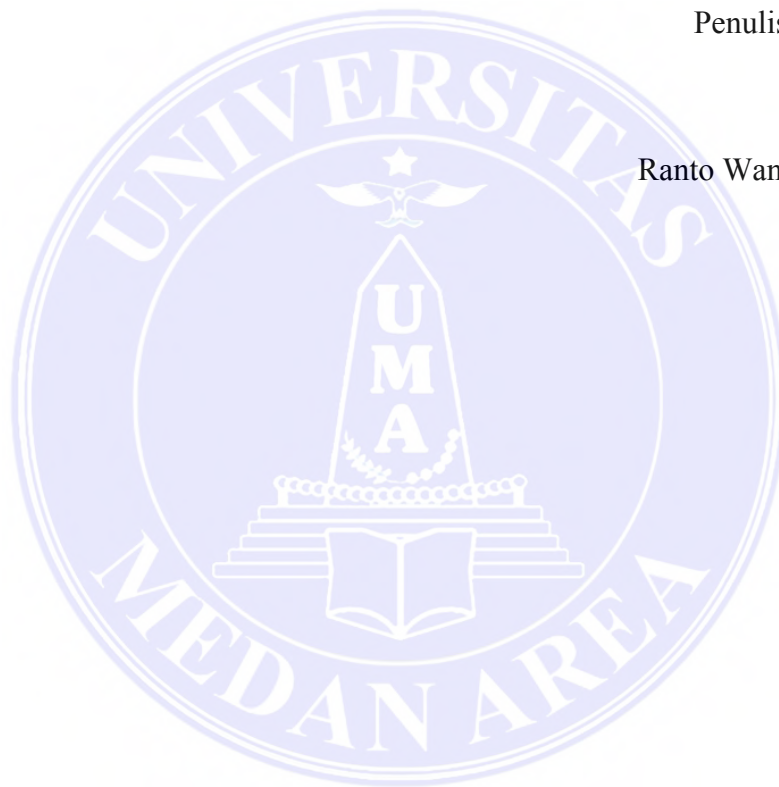
Seiring do'a dan semoga Tuhan membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepadanya seraya mengharapakan ridhonya dan

dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan skripsi ini yang jauh dari kesempurnaan karena kesempurnaan hanya milik Tuhan dan penulis juga berharap masukan dan konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang. Tidak dapat kiranya penulis membalas semua bantuan dan kebaikan yang telah diberikan, penulis berharap semoga Tuhan dapat membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua aamiin.

Medan, 2019

Penulis

Ranto Wandu Ginting



## DAFTAR ISI

<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat penelitian.....	10
1. Manfaat Teoritis.....	10
2. Manfaat Praktis.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
A. GURU HONORER .....	11
1. Pengertian Guru Honorer .....	11
2. Kategori Guru Honorer .....	12
3. Tugas Dan Tanggung Jawab Guru .....	14
B. MOTIVASI KERJA .....	15
1. Devinisi Motivasi Kerja .....	15
2. Fungsi Motivasi Kerja .....	16
3. Aspek-Aspek Motivasi Kerja .....	17
4. Sumber-Sumber Motivasi Kerja .....	19
5. Ciri-Ciri Individu Yang Memiliki Motivasi Kerja .....	19
6. Faktor-Faktor Motivasi Kerja .....	21
C. Motivasi Kerja Pada Guru Honorer .....	24
D. Kerangka Konseptual .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>26</b>
A. Tipe Penelitian .....	26
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	26
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	26
D. Populasi dan Sampel .....	28
E. Tehnik Pengumpulan Data.....	29

F. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur .....	30
1. Validitas .....	31
2. Reliabilitas .....	32
G. Metode Analisis Data.....	32
<b>BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
A. Orientasi Kancah Penelitian dan Persiapan Penelitian .....	35
B. Persiapan Alat Ukur .....	36
C. Pelaksanaan Penelitian .....	38
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	39
1. Uji Normalitas .....	40
2. Uji Homogenitas .....	40
3. Gambaran hasil Perhitungan Analisis Motivasi Kerja .....	42
E. Pembahasan .....	48
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>53</b>
A. Simpulan .....	53
B. Saran .....	54
DAFTAR PUSTAKA .....	56
LAMPIRAN.....	58

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam keseluruhan aspek manusia. Hal ini disebabkan pendidikan berpengaruh terhadap perkembangan manusia, yakni pada keseluruhan aspek kepribadian manusia. Berbeda dengan bidang-bidang lain, seperti arsitektur, ekonomi dan sebagainya, yang berperan menciptakan sarana dan prasarana bagi kepentingan manusia. Pendidikan lebih terkait langsung dengan pembentukan manusia, dalam hal ini pendidikan menentukan model manusia yang akan dihasilkannya. Keberhasilan pendidikan manusia tidak dapat lepas dari lingkungan sebagai realitas sosial.

Upaya pembangunan pendidikan dalam laju pembangunan merupakan suatu keharusan dan kewajiban karena pendidikan perlu mengembangkan dirinya untuk lebih berperan sebagai pendidikan dalam dan untuk mengembangkan sumber daya manusia serta tatanan kehidupan. Disebut kewajiban karena kehadiran pendidikan merupakan produk budaya masyarakat dan bangsa terus berkembang untuk mencari bentuk yang paling sesuai dengan perubahan dinamis (berkembang) yang terjadi dalam perubahan masyarakat.

Berdasarkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru Pasal 1 ayat 2, Guru adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian, kedudukan guru sebagai tenaga profesional pada

jenjang pendidikan yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan memiliki tiga tugas utama yaitu dalam bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Tiga tugas utama tersebut bertujuan untuk mewujudkan penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalisme dalam rangka memenuhi kesamaan hak bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. Mengingat pentingnya kedudukan, peran dan fungsi guru selaku tenaga pengajar, diperlukan motivasi kerja dan kinerja demi peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Mulyana (2006), guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Oleh sebab itu menumbuhkan motivasi kerja guru sangat penting. Guru adalah sosok pahlawan tanpa tanda jasa karena pengorbanan seorang guru sangat besar bagi murid-muridnya.

Guru memberikan pendidikan kepada semua siswa-siswinya karena setiap anak di Indonesia berhak memperoleh pendidikan. Pendidikan merupakan hak bagi setiap warga negara, oleh karena itu maka berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, tentang Prinsip Penyelenggaraan Pendidikan menyatakan bahwa: Pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural dan kemajemukan bangsa. Berdasarkan dari pendapat tersebut maka anak-anak yang ada di daerah terpencil sekalipun berhak memperoleh pendidikan.

Selama ini guru yang bekerja di berbagai sekolah negeri sering sekali masyarakat mengira bahwa para guru tersebut adalah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), padahal tidak semua guru yang bekerja di sekolah sekolah negeri berstatus PNS tetapi ada yang berstatus guru honorer, guru tidak tetap atau guru kontrak. Guru honorer yang bekerja pada sekolah negeri sampai saat ini belum memiliki standar gaji dan jumlah kompensasi yang menitik beratkan pada jam pembelajaran, tingkat jabatan dan tanggung jawab masa depan siswanya. Berbeda dengan guru honor yang mengajar di sekolah swasta yang mendapat gaji sesuai dengan perjanjian antara pihak yayasan dengan guru honorer tersebut. Menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, Guru honorer adalah guru yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas lembaga pendidikan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pihak sekolah.

Menjadi guru honorer tidaklah mudah, salah satu masalah yang sering dirasakan oleh guru honorer adalah masalah gaji. Guru honorer biasanya memperoleh gaji setiap satu kali dalam tiga bulan yang biasanya diambil oleh pihak sekolah dari dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Hal ini merupakan masalah yang cukup berat apalagi bagi guru honorer yang sudah berkeluarga karena mereka harus mencari pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan bulanan mereka. Selain masalah gaji, kesulitan yang sering dihadapi guru honorer adalah tidak adanya jaminan kesehatan yang diberikan pemerintah kepada guru honorer yang membuat gaji yang didapat selama tiga bulan dirasa kurang cukup untuk membiayai kehidupan sehari-hari.

Untuk menjalankan tugas sebagai guru honorer diperlukan motivasi yang kuat. Sehingga guru tersebut mampu bertahan mengajar dalam kurun waktu lebih dari 5 tahun bahkan lebih dari 15 tahun tidak terputus-putus. Motivasi kerja pada guru honorer memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan organisasi (sekolah) yang maksimal, karena dengan motivasi, guru dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Yang dimaksud dengan motivasi disini adalah hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Prabu, 2005).

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Senada dengan hal tersebut, (Siagian, 2012) mengatakan, yang dimaksud dengan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga atau waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Sementara hakekat motivasi atau motif sering dipakai dengan istilah dorongan untuk melakukan sesuatu demi tercapainya suatu tujuan. Menurut (Walgito, 2002) Motif sebagai pendorong pada umumnya tidak berdiri sendiri, tetapi saling kait mengait dengan faktor-faktor lain, hal-hal yang dapat mempengaruhi motif disebut motivasi.

Pada umumnya motivasi mempunyai sifat siklus (melingkar), yaitu motivasi timbul memicu perilaku tertuju pada tujuan, dan akhirnya setelah tujuan tercapai, motivasi itu berhenti. Tetapi itu akan kembali ke keadaan semula apabila



ada sesuatu kebutuhan lagi. Menurut Robbins dan Judge (2008), menyatakan *“motivation is the processed that account, for an individual’s intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal”*, yang artinya Motivasi merupakan suatu proses bagi seseorang untuk melakukan sesuatu karena tujuan tertentu. Hal ini dapat dikatakan juga bahwa motivasi akan muncul karena dorongan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh diri sendiri atau dorongan orang lain.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, teori X dan Y Douglas McGregor maupun teori motivasi kontemporer, arti motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi jika orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang. Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki teori kebutuhan milik (Abraham Maslow dalam Ivancevich, Konopaske, Matteson, 2008) Maslow membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki, dan Teori “ERG” dikembangkan oleh Clayton Alderfer dari Universitas Yale.

Dari hasil observasi sementara peneliti pada bulan Februari 2019 di SD Kecamatan STM Hulu Kabupaten Deli Serdang, peneliti menyimpulkan bahwa guru yang mengajar di SD Kecamatan STM Hulu Kabupaten Deli Serdang memiliki motivasi kerja yang baik, terlihat dari guru yang selalu mengajar dengan tulus walaupun mereka tahu gaji mereka sangat kurang cukup terlebih lagi mereka

tidak memiliki jaminan kesehatan dari pemerintah berbanding terbalik dengan guru yang menyandang status PNS yang memiliki jaminan kesehatan dari pemerintah.

Dari hasil wawancara dengan salah satu guru honorer mengenai salah satu faktor motivasi kerja madalah tanggung jawab ditandai dengan hasil wawancara sebagai berikut:

*“Dalam mengajar disini saya sebagai guru sadar akan peran saya sebagai guru maka dari itu saya selalu berusaha menjadi guru yang dapat mengajar dengan sesuai peraturan sekolah dan membuat anak didik saya dapat mengerti dengan apa yang saya jelaskan sebagai berikut”* (Wawancara personal, Februari 2019)

Disisi lain faktor kemajuan yang mempengaruhi motivasi kerja ditandai dengan hasil wawancara sebagai berikut :

*“aku mengajar mata pelajaran Bahasa Indonesia, disisi lain aku juga bisa mengajar mata pelajaran yang lain. Sebetulnya Ini juga supaya aku bisa cepat jadi guru tetap.”* (Wawancara personal, Februari 2019).

Dari hasil wawancara yang di lakukan peneliti pada bulan Februari 2019 dari beberapa guru honorer di SD Kecamatan STM Hulu Kabupaten Deli serdang mengatakan bahwa mereka tetap menjalankan tugas mereka sesuai dengan kewajiban mereka walaupun mereka tahu kalau gaji mereka kurang untuk mencukupi biaya kehidupan. Berikut kutipan wawancaranya:

*“yah walaupun aku tau bang kalau gaji aku kurang apalagi gak ada jaminan kesehatan tapi aku sih berperinsip untuk tetap ngajar di sekolah ini. Sebelum di terima disekolah ini kan udah dikasitau juga kalau gajinya segitu.”* (Wawancara personal, Februari 2019)

Adapun faktor tantangan yang ditandai dengan hasil wawancara seperti ini :

*“selain aku mengajar disini aku petani dikebunku sendiri, karna aku tau kalau cuma mengandalkan gaji jadi guru honor mana bisa mencukupi biaya kehidupan apalagi aku udah berkeluarga, kalau udah siap ngajar aku langsung pulang bang terus pigi keladang lah.. tapi bang walaupun aku keladang aku tetap tanggung jawab sama kerjaan di sekolah, kan aku keladangnya siap pulang mengajar.”* (Wawancara personal, Februari 2019).

Faktor lain yang mendukung motivasi kerja yaitu capaian. Ditandai dengan besar kecilnya kemungkinan pegawai mencapai prestasi kerja yang tinggi. Adapun hasil wawancara sebagai berikut :

*“aku mengajar disini udah 3 tahun dan selama itu ada beberapa yang udah aku dapat. Misalnya aku pernah mendapat penghargaan menjadi tenaga pengajar terbaik.”*(wawancara personal Februari 2019)

Adapun faktor lain yaitu pengakuan (*recognition*) adalah sesuatu hal, baik besar kecilnya yang diberikan kepada pegawai atas hasil yang telah dicapai. Adapun kutipan wawancaranya adalah sebagai berikut:

*“aku pernah membuat salah satu siswa mewakili perlombaan cerdas cermat mewakili sekolah kami di mata pelajaran Matematika. Dan saat itu aku merupakan guru yang mengajar siswa tersebut, dan kami berhasil membawa pulang piala kejuaraan. Dan atas hasil itu aku mendapat penghargaan pula dari pihak sekolah”* (Wawancara personal, Februari 2019)

Selain itu ada faktor motivasi kerja yaitu, administrasi dan kebijakan perusahaan adalah pengawasan atau peraturan kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Ditandai dengan hasil wawancara sebagai berikut :

*“Disini peraturan yang berlaku tidak memandang bagi guru PNS atau guru honorer. Semua peraturan berlaku sama. Seperti jam kerja masuk, lama pekerjaan, jam istirahat maupun pulang. Bahkan sanksi untuk guru yang tidak masuk juga sama”* (Wawancara personal, Februari 2019)

Adapun faktor lain dari motivasi kerja yaitu hubungan antar pribadi artinya adalah kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya seperti hubungan antara sesama pegawai. Ini pun ditandai dengan hasil kutipan wawancara sebagai berikut:

*“Disini kami berbaur dan menjakin hubungan dan kerja sama yang baik antar guru. Tidak ada perbedaan antara guru honorer dan PNS, kompak semua.”* (Wawancara personal, Februari 2019)

Kondisi kerja merupakan salah satu faktor motivasi kerja . disini kondisi kerja dimaksud adalah dengan kesesuaian kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaanya. Yang menjadi fenomena dari hasil wawancara adalah seperti berikut ini :

*“Suasana lingkungan kelas dimana murid-muridnya gampang diatur, dan pada rajin ini membuat aku semanagat dan nyaman dengan lingkungan kerja seperti ini. Ditambah juga dengan lingkungan sekolah yang saling berbaur menambah kenyamanan aku mengajar. Walaupun aku masih sebagai guru honorer”* (Wawancara personal, Februari 2019)

Berdasarkan fenomena yang ada maka peneliti tertarik mengadakan penelitian yang berjudul “ Studi Identikasi Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pada Guru Honorer Di SD Kecamatan STM Hulu Kabupaten Deli Serdang”.

## **B. IDENTIFIKASI MASALAH**

Seorang guru honorer yang mengajar di daerah akan memiliki motivasi dalam mengajar jika memiliki beberapa alasan yang mendukung. Salah satunya adanya semangat dalam mengajar dan adanya pemenuhan kebutuhan, tercapainya tujuan, sikap, dan kemampuan, sedangkan faktor ekstrinsik meliputi; gaji yang mencukupi, keamanan pekerjaan, kerja sama, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Menjadi seorang guru bukanlah hal mudah dan merupakan pekerjaan yang mulia. Terlepas dari itu menjadi seorang guru dapat merupakan kebanggaan bagi setiap individu itu sendiri. Oleh karena itu seorang guru honorer yang mengajar di daerah menjadi tanggung jawab yang besar, dan di pengaruhi oleh beberapa motivasi yang akan muncul.

## **C. PEMBATAAN MASALAH**

Untuk lebih memudahkan penelitian ini, maka peneliti membatasi masalah dengan menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada guru honorer. Penelitian ini dilakukan pada Guru SD di Kecamatan STM Hulu Kabupaten Deli Serdang dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang.

## **D. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian diatas, maka untuk dijadikan sebagai karya ilmiah kiranya perlu diberikan suatu rumusan masalah yang diteliti itu menjadi lebih jelas uraian dan ruang lingkupnya. Adapun perumusan masalah yang dimaksudkan oleh peneliti adalah sebagai berikut: “Apa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada guru honorer di SD Kecamatan STM Hulu Kabupaten Deli Serdang”?.

## **E. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan adanya permasalahan yang dijelaskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada guru honorer.

## **F. MANFAAT PENELITIAN**

Sebagaimana yang diharapkan bahwa setiap penulisan memiliki suatu manfaat tertentu. Adapun manfaat penelitian dapat diambil dari penelitian ini adalah:

### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat memberikan informasi pengetahuan yang berguna bagi psikologi industri dan organisasi dan ilmu psikologi lain yang belum membahas masalah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada guru honorer.

### **2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat memberikan informasi tentang pentingnya motivasi kerja dalam masa depan Guru SD di Kecamatan STM Hulu Kabupaten Deli Serdang. Artinya hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi pihak guru dalam mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pada guru honorer yang mengajar di daerah tersebut.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Guru Honorer

##### 1. Pengertian Guru Honorer

Guru dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar (Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2005). Pengertian ini memberi kesan bahwa guru adalah orang yang melakukan kegiatan dalam bidang mengajar. Istilah guru sinonim dengan kata pengajar dan sering dibedakan dengan istilah pendidik. Perbedaan ini dalam pandangan Said dalam Rusn, (2009) dipengaruhi oleh kebiasaan berpikir orang Barat, khususnya orang Belanda yang membedakan kata *Onderwijs* (pengajaran) dengan kata *opveoding* (pendidikan). Pandangan ini diikuti oleh tokoh-tokoh pendidikan di dunia Timur, termasuk tokoh-tokoh pendidikan di kalangan muslim. Nata (1997), mengemukakan istilah-istilah yang berkaitan dengan penamaan atas aktivitas mendidik dan mengajar. Ia lalu menyimpulkan bahwa keseluruhan istilah-istilah tersebut terhimpun dalam kata pendidik. Hal ini disebabkan karena keseluruhan istilah itu mengacu kepada seseorang yang memberikan pengetahuan, keterampilan atau pengalaman kepada orang lain.

Menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, Guru honorer atau dapat disebut sebagai guru tidak tetap adalah guru yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas lembaga pendidikan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pihak

sekolah. Dikutip dari situs ([mediabpr.com/kamus-bisnis-bank/guru\\_tidak\\_tetap.aspx](http://mediabpr.com/kamus-bisnis-bank/guru_tidak_tetap.aspx)), mengatakan kalau guru honorer merupakan guru yang hanya menggunakan sebagian kecil waktunya disekolah atau kantor lainnya atau sebagai pekerjaan sampingan.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa pengertian guru honorer adalah guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat, belum memiliki status Calon Pegawai Negeri Sipil, dan digaji sesuai kesepakatan perjam pelajaran. (UNDANNG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 14 Pasal 15 Ayat 3 TENTANG GURU DAN DOSEN).

## 2. Kategori Guru Honorer

Menurut peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB) mengenai Guru honorer terdiri atas beberapa kelompok, yaitu:

1. Berdasarkan naungan kementerian:
  - Guru honorer Kemenag
  - Guru honorer Kemendikbud
2. Berdasarkan tempat pengabdianya:
  - Guru honorer di sekolah swasta
  - Guru honorer di sekolah negeri
3. Berdasarkan kategori honorer yang pengabdianya sebelum tahun 2005:
  - Honorer kategori ke 1 (K1)

Kategori ini adalah kelompok kehormatan sementara yang menandai gaji secara langsung dibiayai oleh APND. Dimana petugas honorer



yang masuk dalam kategori K1 yang bekerja di badan-badan negara. Honorer K1 memiliki kemampuan segera diangkat menjadi PNS

- Honorer kategori ke 2 (K2)

Kategori ini adalah kelompok tenaga honorer yang diangkat pada 1 januari 2005, tetapi perbedaannya adalah mereka tidak menerima gaji dari anggaran APBN. Untuk kategori kedua tenaga honorer yang ingin menunjuk sebagai pelayan publik, ia harus lulus tes atau pilihan pertama.

- Honorer kategori ke 3 (K3)

Kategori kehormatan dalam kelompok ini kurang populer dibandingkan dengan K1 kehormatan dan K2. K3 pekerja sementara (tanpa kategori) adalah tenaga honorer yang diangkat setelah tahun 2005-2008. Tentu saja, terdapat kemungkinan diangkat menjadi pegawai negeri sipil, kategori kehormatan 3 tampaknya jauh lebih sulit dari pada dua kategori sebelumnya. Bahkan dalam beberapa tahun terakhir karena khawatir tentang pengangkatan K1 terhormat dan K2 belum selesai, pemerintah membatalkan kategori ini.

#### 4. Berdasarkan kategori honorer yang mengabdinya setelah tahun 2005:

- Guru honorer non kategori yang mengabdikan di sekolah swasta
- Guru honorer non kategori yang mengabdikan di sekolah negeri

Guru honorer yang SK pengabdianannya diatas tahun 2005 sering juga disebut “guru honorer non kategori”.

### 3. Tugas dan Tanggung Jawab Guru

Seseorang dapat disebut sebagai manusia yang bertanggung jawab apabila ia mampu membuat pilihan dan membuat keputusan atas dasar nilai-nilai dan norma-norma tertentu, baik yang bersumber dari dalam dirinya maupun yang bersumber dari lingkungan sosialnya (Hamalik, 2008). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa manusia bertanggung jawab apabila ia mampu bertindak atas dasar keputusan moral.

Menurut Martinis Yamin (2007) tugas personal (pribadi) guru mencakup hal-hal sebagai berikut:

- Penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru, dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya
- Pemahaman, penghayatan dan penampilan nilai-nilai yang seyogyanya dianut oleh seorang guru
- Penampilan upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para siswanya.

Menurut Chatarina (2008), tugas guru hendaknya disesuaikan dengan misi kemanusiaan, artinya bahwa tugas yang dilakukan guru tatkala mengajar dan mendidik selalu terfokus pada loyalitasnya terhadap masyarakat.

Menurut Tanlain dan kawan kawan dalam Djamarah (2014), guru memiliki beberapa tugas yaitu:

- Menerima dan mematuhi norma, nilai-nilai kemanusiaan

- Memikul tugas mendidik dengan bebas, berani, gembira, (tugas bukan menjadi beban baginya)
- Sadar akan nilai yang berkaitan dengan perbuatannya serta akibat-akibat yang timbul
- Menghargai orang lain, termasuk anak didik
- Bijaksana dan hati-hati (tidak nekat, tidak sembrono, tidak singkat akal)
- Takwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa guru harus bertanggung jawab atas segala sikap, tingkah laku, dan perbuatannya dalam rangka membina jiwa dan watak anak didik, menjadikan anak didik menjadi orang berguna bagi agama, nusa, dan bangsa di masa yang akan datang.

## **B. Motivasi Kerja**

### **1. Definisi Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku Uno, (2007).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Hasibuan, (2009). Sementara menurut Mangkunegara, (2011) motivasi merupakan dorongan yang

timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.

Dari beberapa penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan kalau motivasi kerja merupakan kekuatan yang menjadi daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja dan serta mengeluarkan upaya untuk memberi kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

## **2. Fungsi Motivasi Kerja**

motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala keinginan yang tinggi. Ada dua fungsi motivasi yang pertama dari segi pasif dimana motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong, dan dari segi statis dimana motivasi tampak sebagai satu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasibuan, (2008)

Motivasi kerja tidak hanya berwujud kepentingan ekonomis saja, tetapi biasanya juga berbentuk kebutuhan psikis untuk lebih melakukan pekerjaan secara aktif. Menurut Dimiyati, (2006) fungsi motivasi adalah dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia”. Motivasi sering kali dikatakan menjadi kunci bagi kreativitas kerja. Kreativitas kerja dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas dan peran positif yang dimiliki seseorang.

Dari pengertian beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa fungsi motivasi kerja adalah suatu kunci untuk menghasilkan dorongan untuk lebih berkreaitif dalam usaha untuk mencapai goal yang diinginkan.

### 3. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut Anoraga, (1995) menyatakan motivasi memiliki tiga aspek, yaitu :

- a. Keadaan termotivasi dalam diri individu adalah faktor yang menyebabkan individu berbuat seperti apa yang individu perbuat. Individu yang memiliki keadaan termotivasi didalam dirinya ditandai dengan adanya kesiapan untuk melakukan sesuatu.
- b. Suatu tujuan kearah mana tingkah laku tersebut diarahkan. Maksudnya kebutuhan yang dirasakan individu ditimbulkan oleh dorongan tertentu yang menuntut untuk dipenuhi. Kebutuhan tersebut menimbulkan keadaan siap untuk berbuat yang diarahkan pada tujuan yang konkret.
- c. Tingkah laku yang timbul dan yang diarahkan oleh keadaan tersebut. Maksudnya tingkah laku terjadi karena suatu determinan tertentu, baik yang bersifat biologis maupun yang bersifat psikologis. Determinan ini akan merangsang timbulnya suatu keadaan psikologis tertentu di dalam diri individu yang disebut dengan kebutuhan, yang selanjutnya menciptakan suatu keadaan sehingga mendorong perilaku untuk memenuhi kebutuhan tersebut yang merupakan tujuan dari tingkah laku.

Menurut Conger, (1997), adapun aspek-aspek dari motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki sikap positif

Hal ini menunjukkan adanya kepercayaan diri yang kuat, perencanaan diri yang tinggi, serta selalu optimis dalam menghadapi sesuatu hal.

- b. Berorientasi pada perencanaan suatu tujuan

Aspek ini menunjukkan bahwa motivasi menyediakan suatu orientasi tujuan tingkah yang diarahkan pada sesuatu.

- c. Kekuatan yang mendorong individu

Hal ini menunjukkan bahwa timbulnya kekuatan akan mendorong seorang untuk melakukan sesuatu. Kekuatan ini berasal dari dalam diri individu, lingkungan sekitar, serta keyakinan individu akan kekuatan kodrat. Dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi diatas adalah daya atau kekuatan yang berasal dari dalam diri individu yang mendorong, membangkitkan, menggerakkan, melatarbelakangi, menjalankan dan mengontrol seseorang.

#### **4. Sumber-sumber Motivasi Kerja**

Motivasi untuk menampilkan suatu perilaku tertentu dilandasi oleh adanya keinginan untuk mencapai atau memuaskan suatu kebutuhan. Menurut Gunarsa, (2004) motivasi untuk melakukan sesuatu terbagi dua yaitu:

- a. Dari dalam diri sendiri, dikenal dengan motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik dapat muncul sebagai suatu karakter atau cirri khas yang telah ada sejak seseorang dilahirkan. Jadi, motivasi tersebut merupakan bagian dari sifat kepribadiannya yang muncul karena adanya faktor endogen,

faktor dunia dalam, atau faktor konsitusi, sesuatu yang ada yang diperoleh ketika dilahirkan.

b. Dari lingkungan, atau disebut motivasi ekstrinsik

Sementara itu yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain. Faktor eksternal dapat mempengaruhi penampilan atau tingkah laku seseorang, yaitu menentukan apakah seseorang akan menampilkan sikap gigih dan tidak cepat putus asa dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sumber-sumber motivasi adalah berasal dari motivasi dari instrinsik yang dimana telah ada ketika individu lahir, dan kedua adalah berasal dari motivasi ekstrinsik, dimana motivasi ini dimiliki ketika manusia telah mengalami pengalaman dalam hidupnya, dari pengamatan tersebut individu akan mendapat dorongan dari keluarga ataupun lingkungan yang di percayai.

### **5. Ciri-ciri Individu yang Memiliki Motivasi Kerja**

Menurut Sadirman (2007), motivasi yang tinggi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai).
2. Ulet men ghadapi kesulitan ( tidak lekas putus asa).
3. Menunjukkan minat terhadap berbagai macam-macam masalah
4. Lebih senang bekerja sendiri

5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif).
6. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu)
7. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini
8. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Sementara menurut Arep dan Tanjung (2004), motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, ciri-ciri individu yang memiliki motivasi kerja tinggi adalah:

1. bekerja sesuai standar, dimana pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah di tentukan.
2. senang dalam bekerja, yaitu sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat ia senang untung mengerjakannya.
3. Merasa berharga, dimana seseorang akan merasa dihargai, karena pekerjaannya itu benar-benar berharga bagi orang yang termotivasi.
4. Bekerja keras, yaitu seseorang sksn bekerja keras karena karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan.
5. Sedikit pengawasan, yaitu kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

Berdasarkan dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki motivasi kerja tinggi memiliki ciri-ciri antara lain, bekerja sesuai



standar, senang dalam bekerja, merasa berharga, bekerja keras, dan sedikit pengawasan.

## 6. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut *Herzberg* (Muandar, 2001) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terbagi atas dua faktor yaitu:

### a. Faktor Instrinsik

dalam faktor ini, ada beberapa hal yang tercakup didalamnya, yaitu:

1. Tanggung jawab (*responsibility*) adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya kalau terjadi apa-apa boleh dituntut, dipermasalahakan, dipikirkan dan besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang tenaga kerja. Dimana dalam hal ini merupakan kesadaran pegawai akan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas yang sudah diberikan oleh sekolah. Pelaksanaan tugas merupakan kemampuan pegawai untuk melakukan tugasnya apakah dikerjakan dengan akurat tanpa melakukan kesalahan atau tidak.
2. Kemajuan (*advancement*) adalah kepandaian, pengetahuan yang bertambah dan besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaan. Kemajuan yang dialami oleh pegawai yang dapat menimbulkan motivasi kerja adalah seperti ; naik pangkat pada pegawai.
3. Tantangan Pekerjaan itu sendiri adalah besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaanya. Dikarenakan seorang pegawai pada titik tertentu memiliki beragam kebutuhan dan harapan. Di dalam kondisi

tantangan tertentu pegawai akan menemui banyak hal baru dan berdampak pada hasil kinerja pegawai.

4. Capaian (*achievement*) merupakan besar kecilnya kemungkinan pegawai mencapai prestasi kerja yang tinggi. Misalnya mencapai target yang diberikan kepada pegawai
5. Pengakuan (*recognition*) adalah sesuatu hal, baik besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada pegawai atas hasil yang telah dicapai

#### b. Faktor Ekstrinsik

1. Administrasi dan kebijakan perusahaan adalah pengawasan atau peraturan kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
2. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, kewajaran dari gaji yang diterima oleh tenaga kerja.
3. Hubungan antar pribadi adalah kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya seperti hubungan antara sesama pegawai
4. Kondisi kerja merupakan kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya. Dimana lingkungan kerja dapat membuat pegawai merasakan kenyamanan dalam bekerja.

Myers (Dalam Hasanah, 2013) menambahkan bahwa ada faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pada karyawan, yaitu:

1. Kegirahan atau antusiasme kerja (*zeast, entuciasm*).

Jika karyawan memiliki kegirahan dalam bekerja, hal itu berarti karyawan dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

2. Kualitas untuk bertahan (*staying quality*).

karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi, tidak mudah putus asa dalam dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam pekerjaannya, hal ini biasanya disebabkan keinginan untuk bertahan dengan pekerjaannya sehingga mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik.

3. Kekuatan untuk melawan frustasi (*resistance to frustration*).

Adanya kekuatan untuk melawan rasa frustasi, menjadikan karyawan mempunyai motivasi kerja tinggi sehingga tidak memiliki sikap yang pesimisti apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

4. Semangat berkelompok (*team spirit*).

Semangat kelompok yang tercipta dalam lingkungan kerja, mendorong karyawan lebih berfikir sebagai “kami” dari pada sebagai “saya”. Mereka akan saling tolong menolong dan tidak saling bersaing untuk menjatuhkan. Keadaan ini juga yang membuat timbul dan meningkatnya motivasi kerja.

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah memiliki dua faktor yaitu faktor Intrinsik dan Ekstrinsik adanya, kekuatan untuk melawan frustasi, semangat kelompok dan kualitas untuk bertahan dan faktor kebutuhan fisiologikal, rasa nyaman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri.

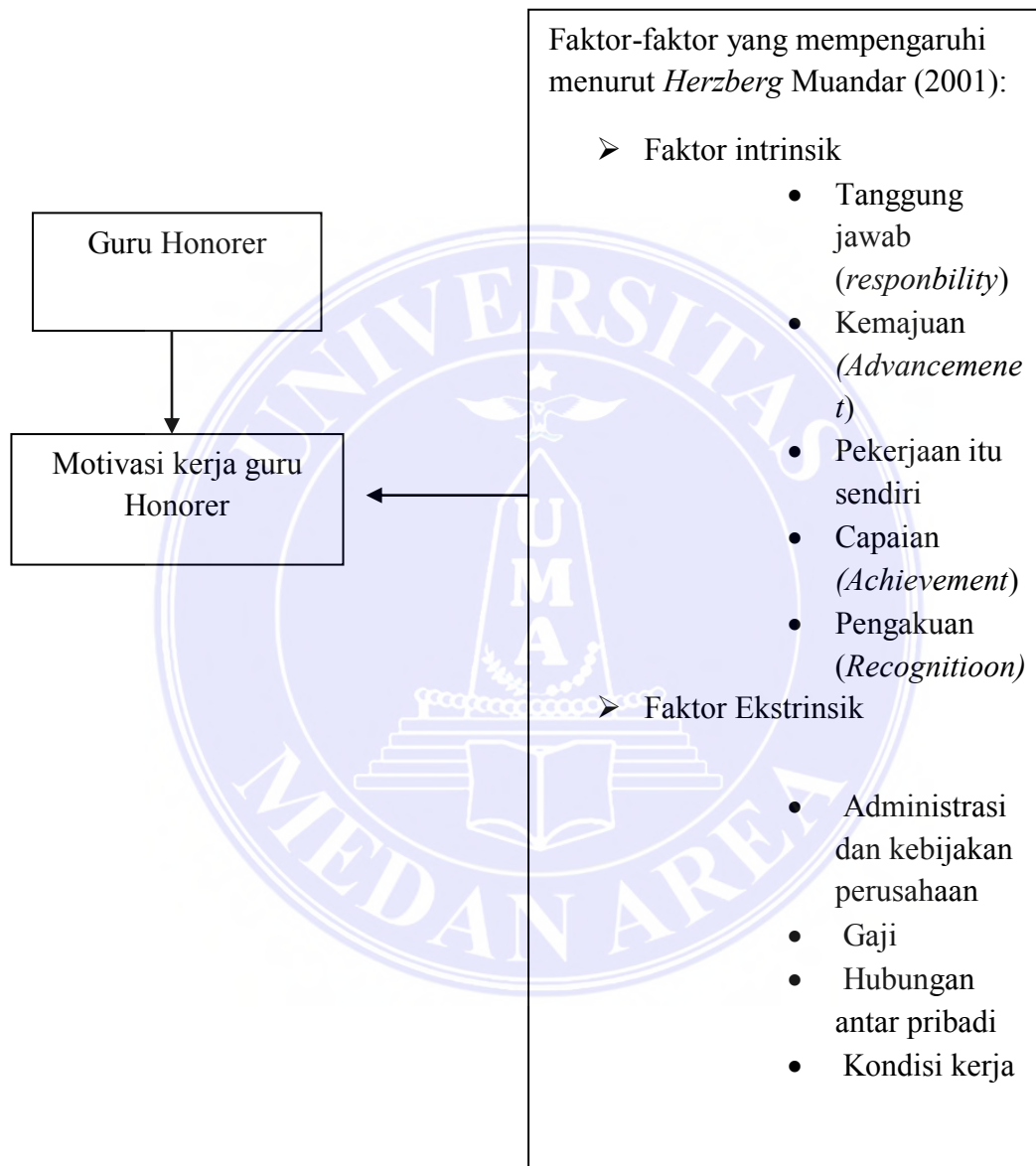
### C. Motivasi Kerja Pada Guru Honorer

Motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang ke arah suatu tujuan. Kita dapat mengatakan seseorang yang bekerja giat sebagai orang yang tennotivasi. Menurut penelitian jurnal penelitian Herwindo dan teman-teman (2015) tentang Motivasi Kerja Guru Honorer Ditinjau Dari Quality Of Work Life Guru honorer tidak mendapat fasilitas yang sama dengan guru yang lainnya selain itu masa depannya pun kurang jelas karena status kepegawaiaannya. Guru honorer tidak mengetahui apakah akan diangkat menjadi guru tetap atau menjadi guru honorer selamanya. Tidak sedikit guru yang menjadi guru honorer selama bertahun-tahun. Jadi pada kenyataannya, motivasi melibatkan tidak saja fisik juga mental. Menurut penelitian sebelumnya Motivasi Kerja Guru ditinjau dari Guru yang Pegawai Negeri Sipil dengan Guru Honorer, Nuriana (2011) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang guru, Diantaranya gaji. Menurut *Calcio* dalam Saputri (2015), mengatakan tempat kerja harus menciptakan suasana kerja dimana pegawai merasakan keterlibatan mereka terhadap tempat kerja mereka. Suasana kerja yang baik akan menimbulkan kualitas kehidupan kerja yang baik, kualitas kehidupan kerja yang baik dapat membangkitkan motivasi kerja dalam pencapaian tujuan secara lebih baik.

Titin Eka (2017) dalam judul Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 80,6%, selebihnya sebesar 19,4% kinerja guru ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian

### D. Kerangka Konseptual

Secara teoritis dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif yaitu suatu pendekatan yang menghasilkan data berupa angka-angka dan kemudian dianalisis dengan statistik Sugiono, (2010). Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik data dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiono, (2010).

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Adapun variabel yang menjadi inti penelitian ini adalah: “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pada Guru Honorer Yang Mengajar Di SD Kecamatan STM Hulu Kabupaten Deli Serdang”.

#### **C. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Adapun definisi operasional untuk variabel dalam penelitian ini yaitu:

Dari beberapa penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan kalau motivasi kerja merupakan kekuatan yang menjadi daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja dan serta mengeluarkan upaya untuk memberi kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Motivasi kerja ini akan diukur dengan menggunakan skala motivasi kerja berdasarkan faktor-faktor motivasi kerja menurut *Herzberg* dalam Munandar, (2001) yang terdiri dari:

a. Faktor Instrinsik

Dalam faktor ini, ada beberapa hal yang tercakup didalamnya, yaitu:

1. Tanggung jawab (*responsibility*) adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya kalau terjadi apa-apa boleh dituntut, dipermasalahkan, diperkirakan dan besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang tenaga kerja.
2. Kemajuan (*advancement*) adalah kepandaian, pengetahuan yang bertambah dan besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaan.
3. Pekerjaan itu sendiri adalah besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
4. Capaian (*achievement*) adalah besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.
5. Pengakuan (*recognition*) adalah pengakuan terhadap sesuatu hal seperti besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerjanya atas kerja kerasnya.

b. Faktor Ekstrinsik

1. Administrasi dan kebijakan perusahaan adalah pengawasan atau peraturan kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, kewajaran dari gaji yang diterima oleh tenaga kerja.
3. Hubungan antar pribadi adalah kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga untuk kerjanya.
4. Kondisi kerja kesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaanya.

#### **D. Populasi dan sampel**

##### 1. Populasi

Menurut Martono (2014) Populasi adalah merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian dan juga sebagai keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Guru Honorer yang mengajar di SD Kecamatan STM Hulu Kabupaten Deli Serdang dengan jumlah populasi keseluruhan 44 orang guru.

##### 2. Sampel

Menurut Martono (2014) sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Atau sampel dapat didefinisikan sebagai anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga dapat diharapkan dapat mewakili populasi.

Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit, maka penelitian ini di upayakan untuk menggunakan seluruh populasi (*total sampling*). Dalam menentukan jumlah sampel (Arikunto 2006), apabila subjek populasinya



berjumlah lebih kecil dari 100, sebaiknya digunakan total sampel populasi. Artinya semua populasi dijadikan sample. Tetapi apabila populasinya besar atau lebih kecil dari 100 digunakan rintangannya angka 10%-15% dan 20%-25% atau lebih.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Suryabrata (1998) kualitas data ditentukan oleh kualitas pengambilan data atau alat pengukurannya. Jika alat pengambilan datanya cukup *reliable* dan *Valid*, maka datanya juga akan *reliable* dan *Valid*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah *self report questionnaire* atau kuesioner laporan diri (Anastasia 1997).

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab Sugiono (2008). Seperangkat pernyataan dalam penelitian ini disebut skala. Peneliti menggunakan skala sebagai alat ukur. Skala psikologi berupa konstruk atau konsep psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian individu. Satu skala psikologi hanya diperuntukkan guna mengungkap suatu atribut tunggal *unidimensional* Azwar (2007).

Skala yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adalah Skala *Rating Scale*. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala *Rating Scale* mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju Sugiono (2008). Peneliti memperhatikan tujuan ukur, metode penskalaan dan format item yang dipilih, sehingga respon yang disajikan dalam skala adalah dalam bentuk pilihan jawaban yang terdiri dari empat jawaban kesesuaian antara responden dengan pernyataan yang disajikan tersebut adalah :

[SS] : Sangat Setuju

[S] : Setuju

[TS] : Tidak Setuju

[STS] : Sangat Tidak Setuju

Model skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah penskalaan model Likert yang dimodifikasi peneliti dengan menggunakan Empat pilihan jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk item mendukung (*favorable*), pilihan SS akan mendapat skor 4, pilihan S akan mendapat skor 3, pilihan TS akan mendapat skor 2 dan STS akan mendapatkan nilai 1. Skor ini menunjukkan dimana kita ingin melihat motifasi kerja pada guru honorer di SD Kecamatan STM Hulu Kabupaten Deli Serdang.

#### **F. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur**

Salah satu masalah utama dalam kegiatan sosial, khususnya psikologi sosial adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya ( Azwar, 2015) dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa pengumpul data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpul data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan realibitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut:

## 1. Validitas Alat Ukur

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur yang dikatakan sah jika alat ukur itu mampu apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa saja yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2015).

Validitas berasal dari kata “*validity*” yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan ( mengukur apa yang apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2015). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut tersebut.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson Yaitu dengan mencari koefisien antara skor tiap-tiap butir dengan skor total.

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total
- $\sum xy$  = Jumlah hasil kali antar tiap butir dengan hasil skor total
- $\sum X$  = Jumlah skor keseluruhan subjek untuk tiap butir
- $\sum Y$  = Jumlah skor keseluruhan butir pada subjek
- $\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor X
- $\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat skor Y
- $n$  = Jumlah subjek

## 2. Reliabilitas alat ukur

Reliabilitas suatu alat ukur menunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif berbeda bila dilakukan kembali terhadap subjek yang sama (Azwar, 2015). Menurut Suryabrata reabilitas alat ukur juga menunjukkan derajat kekeliruan pengukuran tidak dapat ditentukan dengan pasti melainkan hanya dapat diestimasi (Azwar, 2015). Untuk mengetahui berapa besar indeks reabilitas skala digunakan dengan teknik formula alpa Cronbach dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum G}{G_t} \right)$$

Keterangan :

$R_{11}$  : koefisien relabilitas apha  
 n : jumlah butir soal  
 $\sum G$  : varians butir soal  
 $G_t$  : varian total

Untuk mencari varians, digunakan rumus sebagai berikut :

$$\sigma = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel  
 x = nilai skor yang dipilih

## G. Metode Analisis data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif, Azwar (2000) menyatakan bahwa penelitian deskriptif menganalisis dan menyajikan data secara sistematis sehingga dapat lebih mudah dipahami dan

disimpulkan. Kesimpulan yang diberikan selalu dapat dikembalikan langsung pada data yang diperoleh.

Data yang diperoleh dari alat ukur akan di olah dengan menggunakan bantuan program SPSS 18.0 *For Windows Version* Untuk mendapatkan gambaran faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Guru Honorer Yang Mengajar Di SD Kecamatan STM Hulu Kabupaten Deli Serdang.

Analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, statistik deskriptif berarti untuk menganalisa data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa ada maksud untuk membuat kesimpulan berlaku untuk umum atau generalisasi.

Metode analisis data yang digunakan yaitu F persen. Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian ini tidak untuk membuktikan hipotesis, melainkan hanya memberikan gambaran mengenai suatu kondisi, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kecemasan dalam menghadapi masa pensiun, yaitu kepuasan kerja dan pekerjaan, usia, kesehatan, persepsi individu, dan status social sebelum pensiun.

Dengan menggunakan metode ini nantinya akan dapat diketahui untuk jumlah masing-masing nilai pada setiap , setelah diketahui kemudian dijumlahkan sebagai skor total yang mempengaruhi dan menyebabkan timbulnya kecemasan dalam menghadapi masa pensiun. Rumusan yang terpakai dalam menghitung persentasi jawaban sebagai berikut :

$$\text{Persentasi (\%)} = \frac{\text{Jumlah jawaban setiap skala}}{\text{Total jawaban setiap skala}} \times 100\%$$

Kemudian untuk menghitung frekuensi subjek yang memberikan jawaban untuk setiap faktor dengan rumus sebagai berikut :

$$Frekuensi = \frac{Persentasi}{100} \times N$$



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian akhir akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi penelitian yang akan datang dengan topik yang sama.

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja pada Guru Honorer di SD kecamatan STM Hulu Kabupaten Deli Serdang memiliki kontribusi yang baik. Besarnya kontribusi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.1. Besarnya Kontribusi Faktor-Faktor Motivasi**

No	Faktor –faktor	Kontribusi terhadap Motivasi Kerja
1.	Kondisi Pekerjaan	0.1412
2.	Pekerjaan Itu Sendiri	0.1345
3.	Hubungan Antar Pribadi	0.1189
4.	Administrasi & Kebijakan	0.1182
5.	Gaji	0.1137
6.	Capaian	0.1109
7.	Pengakuan	0.1095
8.	Tanggung Jawab	0.0906
9.	Kemajuan	0.0620

2. Berdasarkan analisis deskriptif terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja pada Guru Honorer Di SD Kecamatan STM Hulu diketahui bahwa rata-rata berada pada kategori sedang untuk semua faktor yang dianalisis.

## **B. Saran**

Sejalan dengan simpulan yang ada, maka saran yang dapat diberikan kepada beberapa pihak, antara lain :

### **1. Kepada Pihak Guru Honorer**

Untuk para Guru Honorer disarankan agar meningkatkan kemajuan potensi diri dan mau untuk tetap menambah wawasan diri, lebih bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan dan lebih berusaha lebih keras lagi agar dapat pengakuan atau penghargaan dari pimpinan, sehingga diharapkan tetap memberikan kontribusi dalam membangun kinerja demi peningkatan mutu pendidikan.

### **2. Kepada Pihak Sekolah**

Dari hasil analisis faktor yang didapat maka dapat perlu diperhatikan oleh pihak sekolah SD Kecamatan STM Hulu perlunya lebih memperhatikan lagi para pegawai agar pegawai memiliki tanggung jawab yang lebih baik lagi, pertimbangan beberapa upaya yang harus ditingkatkan melalui kebijakan sekolah seperti kebijakan dalam pemberian kemajuan seperti pelatihan, secara langsung yang diberikan kepada guru honorer disesuaikan dengan tingkat kebutuhan hidup yang wajar dan adil ,



dengan begitu kebijakan yang dilakukan dapat terus meningkatkan motivasinya dalam bekerja di sekolah.

### **3. Kepada Dinas Pendidikan**

Kepada dinas pendidikan perlu adanya pengawasan secara berkesinambungan dan lebih tanggap dalam menghadapi permasalahan guru honorer di sekolah seperti motivasi guru honorer dalam pelaksanaan mengajarnya peningkatan serta kecepatan dan ketepatan serta kewajibannya di sekolah dalam hal ini bagaimana pun guru honorer mempunyai peran serta dalam proses pembelajaran di sekolah.

### **4. Kepada Peneliti Selanjutnya**

Kepada peneliti berikutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai motivasi kerja guru honorer sebaiknya mengkajinya lebih dalam lagi dengan mengidentifikasi dan menjelaskan setiap indikator dari setiap faktor-faktor yang diteliti dan juga menghubungkan dengan variabel lainnya.

## Daftar Pustaka

[http://ciptakarya.pu.go.id/dok/hukum/pedoman/panduan\\_identifikasi\\_desa\\_terpeci\\_l.pdf](http://ciptakarya.pu.go.id/dok/hukum/pedoman/panduan_identifikasi_desa_terpeci_l.pdf)

<http://www.sarjanaku.com/2012/04/pengertian-motivasi-menurut-para-ahli.html>

Danim, D. (2012). Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok.

Jakarta: Rineka Cipta.

Douglas McGregor. Psikologi Industri dan Organisasi. Dalam

Munandar, A.S. (2001). Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).

Herzberg. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Dalam

Munandar, A.S. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).

Abraham Maslow. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Dalam

Munandar, A.S. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).

Munandar, A.S. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi.

Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).

Santrock. (2014). Psikologi Pendidikan 1. Dalam

Surya, Nyoman. I. dan Pandeiro, Olga. D. Jakarta: Penerbit Erlangga. h. 11-15.

Lemlech. (2014). Psikologi pendidikan 1. Dalam Surya, Nyoman. I. dan Pandeiro, Olga. D. Jakarta: Penerbit Erlangga. h. 15-23.

Sutirna, H. (2013). Bimbingan dan Konseling. Yogyakarta: Penerbit Andi. h. 77.

Djamarah, S.B. (2011). Psikologi Belajar. Jakarta: Rineka Cipta. h. 104-108.

Tanlain, Wens. Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif. Dalam Drs. Syaiful Bahri Djamarah, M.Ag. (2014). Jakarta:Penerbit Rineka Cipta.h 29

Saputri, A. (2015). Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) dengan Motivasi Kerja Pegawai Non Medis Di Rumah Sakit.





# LAMPIRAN A DATA PENELITIAN

NO.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54														
1	3	3	2	4	3	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3													
2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4											
3	3	2	2	2	4	4	1	1	4	3	2	1	2	4	3	2	3	3	1	1	3	3	2	3	3	1	3	2	4	3	3	1	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4										
4	3	3	2	2	4	4	2	2	4	2	3	4	2	3	4	3	4	2	3	3	2	4	4	3	3	2	2	4	1	4	3	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3											
5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4												
6	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4														
7	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4												
8	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	2	3	1	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3										
9	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2												
10	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3													
11	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4												
12	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4										
13	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3											
14	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4											
15	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4										
16	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3									
17	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4								
18	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3								
19	4	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3								
20	2	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2								
21	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2									
22	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3						
23	3	3	2	4	4	4	2	3	4	2	4	3	3	4	1	1	3	2	1	3	4	4	4	3	1	3	2	4	1	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3					
24	3	4	2	3	4	4	2	3	4	2	4	3	4	4	3	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2							
25	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4						
26	3	3	3	2	4	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4					
27	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	2	2	3	2	1	3	4	4	3	4	2	2	3	3	3	4	3	4	2	2	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
28	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4		
29	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3					
30	4	3	3	4	4	4	2	3	4	2	4	3	3	4	3	1	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3					
31	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3		
32	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2</																																																		



**LAMPIRAN B**  
**ALAT UKUR PENELITIAN**  
**SKALA MOTIVASI KERJA**

## Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama/Inisial :
2. Tempat Tanggal Lahir:
3. Asal Instansi/ Sekolah:

## Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

SS : Bila merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

S : Bila merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

TS : Bila merasa TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

STS : Bila merasa SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh : Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan keahlian

SS S TS STS

Tanda silang (X) merupakan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

CATATAN: Kerahasiaan anda sepenuhnya dijaga dan hasil tidak mempengaruhi apapun didalam Sekolah. Terimakasih

**SELAMAT BEKERJA**

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Apabila waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup, maka saya akan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.	SS	S	TS	STS
2.	Saya mengharapkan pihak sekolah melengkapi fasilitas yang ada di dalam kelas	SS	S	TS	STS
3.	Saya bangga ketika cepat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, saya mendapatkan apresiasi dari guru lainnya	SS	S	TS	STS
4.	Jenjang karir untuk naik golongan kurang didukung dan membuat saya kecewa	SS	S	TS	STS
5.	Saya merasa bangga ketika saya berhasil membuat siswa semangat belajar	SS	S	TS	STS
6.	Saya mengurus sendiri persyaratan untuk melengkapi kenaikan golongan	SS	S	TS	STS
7.	Saya bisa mempelajari banyak hal baru selama mengajar sehingga membuat saya bersemangat	SS	S	TS	STS
8.	Saya harus menjadi guru les private agar dapat memenuhi kebutuhan saya	SS	S	TS	STS
9.	Saya antusias karena siswa rajin dan terbuka kepada saya	SS	S	TS	STS
10.	Dalam bekerja saya lebih suka bekerja seadanya saja	SS	S	TS	STS
11.	Gaji tunjangan yang diberikan sekolah dapat membantu	SS	S	TS	STS
12.	Saya kurang peduli dengan pencapaian akademik siswa	SS	S	TS	STS
13.	Saya yakin dengan menjadi guru honorer, kualitas hidup saya meningkat	SS	S	TS	STS
14.	Siswa selalu bermalasan dan tertutup dengan saya sehingga saya merasa malas mengajar	SS	S	TS	STS
15.	Peraturan di sekolah ini tidak memberatkan saya dalam mengajar	SS	S	TS	STS
16.	Cara mengajar saya kurang disukai oleh siswa di kelas dan saya kesal akan hal tersebut	SS	S	TS	STS
17.	Ruangan kelas memiliki fasilitas yang memungkinkan saya untuk semangat mengajar	SS	S	TS	STS
18.	Pekerjaan selalu membuat saya tertekan dan terbebani	SS	S	TS	STS
19.	Saya yakin dengan menjadi guru honorer, pengetahuan dan keterampilan saya akan meningkat	SS	S	TS	STS
20.	Saya malas mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya	SS	S	TS	STS
21.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima	SS	S	TS	STS
22.	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
23.	Sekolah membantu saya melengkapi persyaratan untuk naik golongan.	SS	S	TS	STS
24.	Saya hanya bisa sedikit mempelajari hal baru selama mengajar dan itu membuat saya kecewa	SS	S	TS	STS
25.	Saya bersemangat karena atasan memperhatikan dan	SS	S	TS	STS



	mendukung saya				
26.	Ketika saya berhasil membuat siswa semangat belajar, saya hanya merasa kalau itu hanya tugas guru	SS	S	TS	STS
27.	Saya bekerja keras dan akurat dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
28.	Saya menginginkan gaji yang lebih baik lagi	SS	S	TS	STS
29.	Saya bangga kepada diri saya ketika siswa di kelas menyukai cara saya mengajar di kelas	SS	S	TS	STS
30.	Kurangnya buku di perpustakaan menghambat saya untuk mendapatkan referensi baru yang seharusnya bisa saya dapat	SS	S	TS	STS
31.	Saya merasa puas setiap kali siswa saya bertambah pintar	SS	S	TS	STS
32.	Saya kecewa karena atasan kurang memperhatikan dan mendukung saya	SS	S	TS	STS
33.	Saya bangga menjadi seorang guru honorer, sehingga itu membuat saya bersemangat.	SS	S	TS	STS
34.	Peraturan di sekolah ini selalu memberatkan saya dalam mengajar	SS	S	TS	STS
35.	Saya merasa semangat dikarenakan saya bisa memiliki referensi baru untuk mengajar melalui perpustakaan yang lengkap yang disediakan oleh sekolah	SS	S	TS	STS
36.	Degan menjadi guru honorer, saya rasa pengetahuan dan keterampilan saya hanya jalan di tempat	SS	S	ST	STS
37.	Saya bangga pernah diberi penghargaan oleh sekolah karena menjadi guru honorer yang berprestasi dan selalu mencapai target yang ditentukan sekolah	SS	S	ST	STS
38.	Pekerjaan saya yang belum selesai saya biarkan begitu saja	SS	S	ST	STS
39.	Saya betah bekerja karena ruangan guru nyaman bagi kami	SS	S	ST	STS
40.	Menjadi guru honorer membuat kualitas hidup saya kurang berkembang	SS	S	ST	STS
41.	Saya bersemangat karena sekolah menyediakan bonus	SS	S	ST	STS
42.	Menjadi seorang guru honorer merupakan suatu keterpaksaan	SS	S	ST	STS
43.	Urusan administrasi di sekolah ini diorganisir dengan baik, sehingga mempermudah saya dalam mengajar	SS	S	ST	STS
44.	Saya dapat memenuhi kebutuhan saya tanpa harus mangajar	SS	S	ST	STS
45.	Saya belum puas apabila pekerjaan saya belum dapat diselesaikan	SS	S	ST	STS
46.	Urusan administrasi di sekolah ini mempersulit saya dalam mengajar	SS	S	ST	STS
47.	Saya senang mengajar disini, rekan guru-guru yang lain baik	SS	S	ST	STS
48.	Saya lebih senang ke kantin untuk bersantai di jam mengajar	SS	S	ST	STS
49.	Saya yakin saya bisa naik golongan sehingga saya	SS	S	ST	STS

	semangat mengajar				
50.	Rekan guru disini sangat acuh dan membuat saya resah	SS	S	ST	STS
51.	Setiap pekerjaan yang dikerjakan harus dilandasi rasa senang, loyalitas, dan tanggung jawab, sehingga saya merasa semangat	SS	S	ST	STS
52.	Seharusnya pihak sekolah menyediakan bonus untuk guru honorer	SS	S	ST	STS
53.	Dengan mengajar saya bisa memenuhi kebutuhan saya	SS	S	ST	STS
54.	Ketika selalu mencapai target yang ditentukan sekolah dan menjadi guru yang berprestasi, saya merasa itu semua hanya keharusan yang harus saya lakukan	SS	S	ST	STS





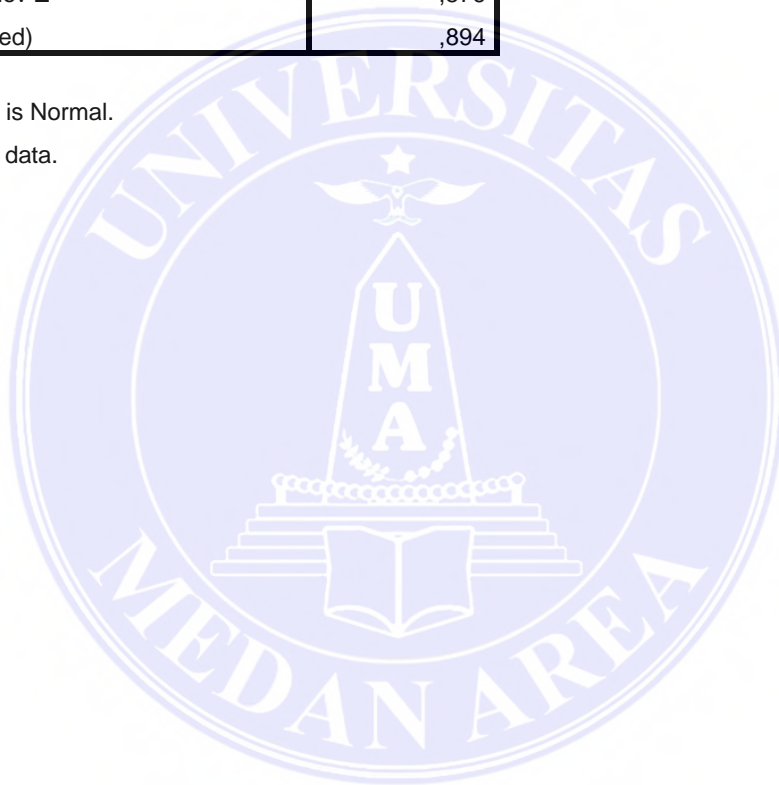
## NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MotivasiKerja
N		44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	126,52
	Std. Deviation	10,500
	Absolute	,087
Most Extreme Differences	Positive	,087
	Negative	-,068
Kolmogorov-Smirnov Z		,576
Asymp. Sig. (2-tailed)		,894

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.





# LAMPIRAN D

## UJI HOMOGENITAS ANALISIS FAKTOR

## Reliability Scale: Skala Motivasi Kerja

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	44	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,820	54

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
mk1	3,02	,549	44
mk2	3,07	,587	44
mk3	2,80	,594	44
mk4	3,05	,714	44
mk5	3,45	,504	44
mk6	3,20	,553	44
mk7	2,70	,795	44
mk8	2,86	,632	44
mk9	3,73	,451	44
mk10	2,64	,685	44
mk11	3,45	,548	44
mk12	2,86	,632	44
mk13	3,11	,579	44
mk14	3,73	,451	44
mk15	3,07	,728	44
mk16	2,55	,761	44
mk17	2,95	,714	44
mk18	2,64	,685	44
mk19	2,52	,792	44
mk20	2,98	,821	44
mk21	3,64	,487	44
mk22	3,41	,497	44
mk23	3,11	,579	44

mk24	3,07	,728	44
mk25	2,95	,714	44
mk26	2,70	,795	44
mk27	3,64	,487	44
mk28	2,48	,762	44
mk29	3,45	,504	44
mk30	3,30	,462	44
mk31	3,27	,624	44
mk32	2,77	,803	44
mk33	3,36	,650	44
mk34	3,43	,501	44
mk35	3,61	,493	44
mk36	3,41	,542	44
mk37	3,55	,504	44
mk38	3,48	,549	44
mk39	3,43	,625	44
mk40	3,20	,594	44
mk41	3,48	,628	44
mk42	3,57	,501	44
mk43	3,48	,590	44
mk44	3,23	,642	44
mk45	3,52	,549	44
mk46	3,45	,504	44
mk47	3,45	,589	44
mk48	3,39	,493	44
mk49	3,32	,639	44
mk50	3,41	,497	44
mk51	3,48	,549	44
mk52	3,43	,501	44
mk53	3,50	,591	44
mk54	3,16	,713	44

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
mk1	170,50	103,512	,023	,822
mk2	170,45	97,928	,499	,811
mk3	170,73	98,482	,444	,812
mk4	170,48	97,883	,402	,813
mk5	170,07	100,623	,316	,816
mk6	170,32	104,408	-,057	,824
mk7	170,82	94,617	,570	,807

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/20/19

Access From (repository.uma.ac.id)

mk8	170,66	98,183	,438	,812
mk9	169,80	100,260	,400	,815
mk10	170,89	97,452	,455	,811
mk11	170,07	98,484	,486	,812
mk12	170,66	98,183	,438	,812
mk13	170,41	97,224	,570	,810
mk14	169,80	100,260	,400	,815
mk15	170,45	99,044	,310	,815
mk16	170,98	99,976	,331	,818
mk17	170,57	95,925	,546	,809
mk18	170,89	97,452	,455	,811
mk19	171,00	98,047	,344	,814
mk20	170,55	95,882	,467	,810
mk21	169,89	99,964	,398	,814
mk22	170,11	101,871	,394	,818
mk23	170,41	97,224	,570	,810
mk24	170,45	99,044	,310	,815
mk25	170,57	95,925	,546	,809
mk26	170,82	94,617	,570	,807
mk27	169,89	99,964	,398	,814
mk28	171,05	99,486	,363	,817
mk29	170,07	100,623	,316	,816
mk30	170,23	99,063	,522	,812
mk31	170,25	99,169	,363	,814
mk32	170,75	95,401	,511	,809
mk33	170,16	101,346	,376	,819
mk34	170,09	104,457	-,062	,823
mk35	169,91	100,968	,389	,816
mk36	170,11	104,429	-,059	,824
mk37	169,98	102,720	,307	,820
mk38	170,05	105,254	-,132	,825
mk39	170,09	105,247	-,122	,826
mk40	170,32	105,850	-,175	,827
mk41	170,05	99,486	,334	,815
mk42	169,95	101,951	,384	,818
mk43	170,05	104,649	-,077	,825
mk44	170,30	105,329	-,127	,826
mk45	170,00	102,744	,092	,821
mk46	170,07	102,065	,372	,819
mk47	170,07	102,298	,320	,820
mk48	170,14	103,469	,336	,821
mk49	170,20	105,980	-,176	,828
mk50	170,11	103,871	-,005	,822



mk51	170,05	99,719	,369	,814
mk52	170,09	102,875	,093	,820
mk53	170,02	104,348	-,052	,824
mk54	170,36	106,702	-,213	,830

mean hipotetik :  $(40 \times 1) + (40 \times 4) : 2 = 100$



## Factor Analysis

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
TanggungJawab	12,68	1,272	44
Kemajuan	8,68	1,308	44
Pekerjaan	18,82	2,116	44
Capaian	15,52	1,577	44
Pengakuan	15,32	1,667	44

### Correlation Matrix<sup>a</sup>

		TanggungJawa	Kemajuan	Pekerjaan	Capaian	Pengakuan
		b				
Correlation	TanggungJawab	1,000	,469	,350	,259	,334
	Kemajuan	,469	1,000	,550	,533	,581
	Pekerjaan	,350	,550	1,000	,524	,570
	Capaian	,259	,533	,524	1,000	,563
	Pengakuan	,334	,581	,570	,563	1,000
Sig. (1-tailed)	TanggungJawab		,001	,010	,045	,013
	Kemajuan		,001	,000	,000	,000
	Pekerjaan		,010	,000	,000	,000
	Capaian		,045	,000	,000	,000
	Pengakuan		,013	,000	,000	,000

a. Determinant = ,180

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,828
Approx. Chi-Square		69,507
Bartlett's Test of Sphericity	df	10
	Sig.	,000

### Communalities

	Initial	Extraction
TanggungJawab	1,000	,350
Kemajuan	1,000	,690
Pekerjaan	1,000	,633
Capaian	1,000	,586
Pengakuan	1,000	,663

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,922	58,443	58,443	2,922	58,443	58,443
2	,797	15,942	74,385			
3	,468	9,356	83,741			
4	,423	8,453	92,194			
5	,390	7,806	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
TanggungJawab	,592
Kemajuan	,831
Pekerjaan	,796
Capaian	,766
Pengakuan	,814

Extraction Method: Principal Component Analysis.<sup>a</sup>

a. 1 components extracted.

**Component Score**

**Covariance Matrix**

Component	1
1	1,000

Extraction Method: Principal Component Analysis.

## Factor Analysis

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
AdministrasiKebijakan	16,55	1,247	44
Gaji	15,91	1,736	44
HubunganAntarPribadi	16,64	1,571	44
KondisiKerja	19,75	1,832	44

### Correlation Matrix<sup>a</sup>

		AdministrasiKeb ijakan	Gaji	HubunganAntar Pribadi	KondisiKerja
Correlation	AdministrasiKebijakan	1,000	,485	,471	,183
	Gaji	,485	1,000	,746	,373
	HubunganAntarPribadi	,471	,746	1,000	,477
	KondisiKerja	,183	,373	,477	1,000
Sig. (1-tailed)	AdministrasiKebijakan		,000	,001	,117
	Gaji		,000	,000	,006
	HubunganAntarPribadi		,001	,000	,001
	KondisiKerja		,117	,006	,001

a. Determinant = ,251

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,706
Approx. Chi-Square		56,369
Bartlett's Test of Sphericity	df	6
	Sig.	,000

### Communalities

	Initial	Extraction
AdministrasiKebijakan	1,000	,462
Gaji	1,000	,760
HubunganAntarPribadi	1,000	,805
KondisiKerja	1,000	,386

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,412	60,302	60,302	2,412	60,302	60,302
2	,826	20,648	80,950			
3	,519	12,966	93,916			
4	,243	6,084	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
AdministrasiKebijakan	,679
Gaji	,872
HubunganAntarPribadi	,897
KondisiKerja	,621

Extraction Method: Principal Component Analysis.<sup>a</sup>

a. 1 components extracted.

**Component Score**

**Covariance Matrix**

Component	1
1	1,000

Extraction Method:  
Principal Component  
Analysis.

Component Scores.



# LAMPIRAN E

## UJI DESKRIPTIF

## Frequencies

		Statistics				
		TanggungJawab	Kemajuan	Pekerjaan	Capaian	Pengakuan
N	Valid	44	44	44	44	44
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		12,68	8,68	18,82	15,52	15,32
Std. Error of Mean		,192	,197	,319	,238	,251
Median		12,50	9,00	19,00	15,50	15,00
Mode		12	9	18	14 <sup>a</sup>	15 <sup>a</sup>
Std. Deviation		1,272	1,308	2,116	1,577	1,667
Variance		1,617	1,710	4,478	2,488	2,780
Range		5	6	9	7	7
Minimum		11	5	14	12	12
Maximum		16	11	23	19	19
Sum		558	382	828	683	674
Percentiles						
		25	12,00	8,00	17,25	14,00
		75	13,75	9,00	20,00	16,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

## Frequency Table

		TanggungJawab			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	11	8	18,2	18,2	18,2
	12	14	31,8	31,8	50,0
	13	11	25,0	25,0	75,0
Valid	14	7	15,9	15,9	90,9
	15	3	6,8	6,8	97,7
	16	1	2,3	2,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Kemajuan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5	1	2,3	2,3	2,3
7	7	15,9	15,9	18,2
8	10	22,7	22,7	40,9
Valid 9	17	38,6	38,6	79,5
10	4	9,1	9,1	88,6
11	5	11,4	11,4	100,0
Total	44	100,0	100,0	

**Pekerjaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
14	1	2,3	2,3	2,3
15	1	2,3	2,3	4,5
16	4	9,1	9,1	13,6
17	5	11,4	11,4	25,0
18	10	22,7	22,7	47,7
Valid 19	7	15,9	15,9	63,6
20	7	15,9	15,9	79,5
21	3	6,8	6,8	86,4
22	4	9,1	9,1	95,5
23	2	4,5	4,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

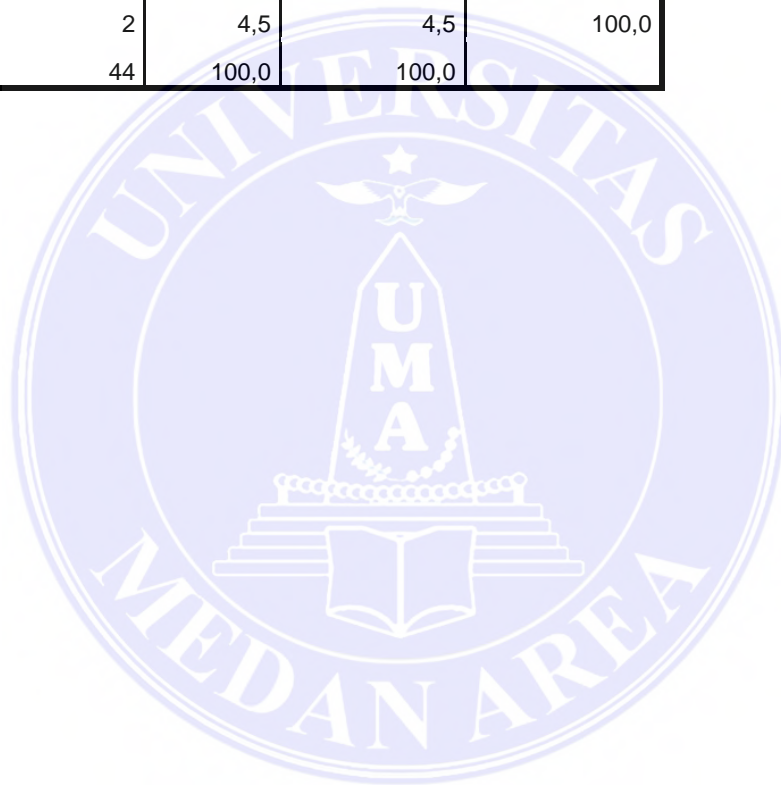
**Capaian**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
12	1	2,3	2,3	2,3
13	2	4,5	4,5	6,8
14	10	22,7	22,7	29,5
15	9	20,5	20,5	50,0
Valid 16	10	22,7	22,7	72,7
17	8	18,2	18,2	90,9
18	2	4,5	4,5	95,5
19	2	4,5	4,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	



**Pengakuan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
12	1	2,3	2,3	2,3
13	6	13,6	13,6	15,9
14	7	15,9	15,9	31,8
15	10	22,7	22,7	54,5
Valid 16	10	22,7	22,7	77,3
17	6	13,6	13,6	90,9
18	2	4,5	4,5	95,5
19	2	4,5	4,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	



## Frequencies

		Statistics			
		AdministrasiKebijakan	Gaji	HubunganAntarPribadi	KondisiKerja
N	Valid	44	44	44	44
	Missing	0	0	0	0
Mean		16,55	15,91	16,64	19,75
Std. Error of Mean		,188	,262	,237	,276
Median		16,00	16,00	17,00	20,00
Mode		16	15	17	20
Std. Deviation		1,247	1,736	1,571	1,832
Variance		1,556	3,015	2,469	3,355
Range		5	8	7	7
Minimum		14	12	13	16
Maximum		19	20	20	23
Sum		728	700	732	869
Percentiles	25	16,00	15,00	16,00	19,00
	75	17,00	17,00	17,75	21,00

## Frequency Table

AdministrasiKebijakan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	14	2	4,5	4,5
	15	4	9,1	13,6
	16	20	45,5	59,1
	17	8	18,2	77,3
	18	6	13,6	90,9
	19	4	9,1	100,0
Total	44	100,0	100,0	

### Gaji

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
12	1	2,3	2,3	2,3
13	3	6,8	6,8	9,1
14	5	11,4	11,4	20,5
15	10	22,7	22,7	43,2
Valid 16	7	15,9	15,9	59,1
17	9	20,5	20,5	79,5
18	8	18,2	18,2	97,7
20	1	2,3	2,3	100,0
Total	44	100,0	100,0	

### HubunganAntarPribadi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
13	1	2,3	2,3	2,3
14	4	9,1	9,1	11,4
15	3	6,8	6,8	18,2
16	12	27,3	27,3	45,5
Valid 17	13	29,5	29,5	75,0
18	6	13,6	13,6	88,6
19	3	6,8	6,8	95,5
20	2	4,5	4,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

### KondisiKerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
16	3	6,8	6,8	6,8
17	4	9,1	9,1	15,9
18	3	6,8	6,8	22,7
19	6	13,6	13,6	36,4
Valid 20	12	27,3	27,3	63,6
21	8	18,2	18,2	81,8
22	7	15,9	15,9	97,7
23	1	2,3	2,3	100,0
Total	44	100,0	100,0	



# LAMPIRAN F

## SURAT PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/20/19

Access From ([repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id))



**PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG**  
**KECAMATAN S.T.M HULU**  
**TIGA JUHAR**  
TELP. (061) 6626892 Kode Pos : 20582

Nomor : 400/433  
Hal : Balasan Melaksanakan Penelitian  
Lamp : -

Kepada Yth,  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
Di Tempat

Dengan hormat,

Berdasarkan Surat Bapak No : 1687/FPSI/01.10/VII/2019 tertanggal 17 Juli 2019, perihal seperti dipokok surat, bersama dengan ini kami sampaikan bahwa yang tersebut dibawah ini:

Nama : Ranto Wandu Ginting  
NIM : 14 860 0190  
Program Studi : Psikologi

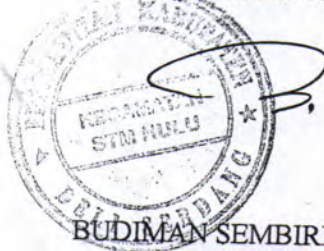
Adalah benar telah melaksanakan Pengambilan Data di SD kecamatan STM HULU Tiga Juhar dan dilaksanakan pada tanggal 17 Juli 2019 s.d 1 Agustus 2019 dengan judul :

***“STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PADA GURU HONORER YANG MENGAJAR DI SD KECAMATAN STM HULU KABUPATEN DELI SERDANG”.***

Demikian surat keterangan ini diperbuat, agar dapat dipergunakan dengan seperlunya.

Tiga Juhar, 1 Agustus 2019

CAMAT STM HULU



BUDIMAN SEMBIRING.S.Sos

NIP. 19661208 198602 1 004

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

Document Accepted 11/20/19

Access From (repository.uma.ac.id)



PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG  
DINAS PENDIDIKAN  
UPT SATUAN PENDIDIKAN FORMAL SDN. 106203 TANAH  
GARA HULU KECAMATAN STM HULU  
Kode Pos : 20582

Nomor : 421.2/79/son/2019  
Hal : Balasan Melaksanakan Penelitian  
Lamp : -

Kepada Yth,  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
Di Tempat

Dengan hormat,

Berdasarkan Surat Bapak No : 1688/FPSI/01.10/VII/2019 tertanggal 17 Juli 2019, perihal seperti dipokok surat, bersama dengan ini kami sampaikan bahwa yang tersebut dibawah ini:

Nama : Ranto Wandu Ginting  
NIM : 14 860 0190  
Program Studi : Psikologi

Adalah benar telah melaksanakan Pengambilan Data di SD Negeri 106203 Tanah Gara Hulu dan dilaksanakan pada tanggal 17 Juli 2019 s.d 1 Agustus 2019 dengan judul :

**“STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PADA GURU HONORER YANG MENGAJAR DI SD KECAMATAN STM HULU KABUPATEN DELI SERDANG”.**

Demikian surat keterangan ini diperbuat, agar dapat dipergunakan dengan seperlunya.

Tanah gara hulu, 1 Agustus 2019

Kepala SDN 106203 Tanah Gara Hulu



Marinda, Spd

NIP. 19591015 197909 2 004



PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG  
DINAS PENDIDIKAN  
UPT SATUAN PENDIDIKAN FORMAL SDN. 102006 TIGA  
JUJAR KECAMATAN STM HULU  
Kode Pos : 20582

Nomor : 4212/5/SDN/TJ/2019  
Hal : Balasan Melaksanakan Penelitian  
Lamp : -

Kepada Yth,  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
Di Tempat

Dengan hormat,

Berdasarkan Surat Bapak No : 1680/FPSI/01.10/VII/2019 tertanggal 17 Juli 2019, perihal seperti dipokok surat, bersama dengan ini kami sampaikan bahwa yang tersebut dibawah ini:

Nama : Ranto Wandu Ginting  
NIM : 14 860 0190  
Program Studi : Psikologi

Adalah benar telah melaksanakan Pengambilan Data di SD Negeri 102006 Tiga Juhar dan dilaksanakan pada tanggal 17 Juli 2019 s.d 1 Agustus 2019 dengan judul :

**"STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PADA GURU HONORER YANG MENGAJAR DI SD KECAMATAN STM HULU KABUPATEN DELI SERDANG".**

Demikian surat keterangan ini diperbuat, agar dapat dipergunakan dengan seperlunya.

Tiga Juhar, 1 Agustus 2019

Kepala SDN 102006 Tiga Juhar



ROSMIATY BR TARIGAN,SPd

NIP. 19601020 198201 2 02

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

Document Accepted 11/20/19

Address: <http://repository.uma.ac.id>



PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG  
DINAS PENDIDIKAN  
UPT SATUAN PENDIDIKAN FORMAL SDN. 102004 TIGA  
JUJAR KECAMATAN STM HULU  
Kode Pos : 20582

Nomor : 421-2 / 96 / SDN / 2019  
Hal : Balasan Melaksanakan Penelitian  
Lamp : -

Kepada Yth,  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
Di Tempat

Dengan hormat,

Berdasarkan Surat Bapak No : 1682/FPSI/01.10/VII/2019 tertanggal 17 Juli 2019, perihal seperti dipokok surat, bersama dengan ini kami sampaikan bahwa yang tersebut dibawah ini:

Nama : Ranto Wandu Ginting  
NIM : 14 860 0190  
Program Studi : Psikologi

Adalah benar telah melaksanakan Pengambilan Data di SD Negeri 102004 Tiga Juhar dan dilaksanakan pada tanggal 17 Juli 2019 s.d 1 Agustus 2019 dengan judul :

**"STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PADA GURU HONORER YANG MENGAJAR DI SD KECAMATAN STM HULU KABUPATEN DELI SERDANG".**

Demikian surat keterangan ini diperbuat, agar dapat dipergunakan dengan seperlunya.

Tiga Juhar, 1 Agustus 2019

Kepala SDN 102004 Tiga Juhar



ESTERINA SEMBIRING, Spd

NIP. 197000101 199209 2 002





PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG  
DINAS PENDIDIKAN  
UPT SATUAN PENDIDIKAN FORMAL SDN. 105403 TIGA  
JUJAR KECAMATAN STM HULU  
Kode Pos : 20582

Nomor : 421.2/39/SD/2019  
Hal : Balasan Melaksanakan Penelitian  
Lamp : -

Kepada Yth,  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
Di Tempat

Dengan hormat,

Berdasarkan Surat Bapak No : 1683/FPSI/01.10/VII/2019 tertanggal 17 Juli 2019, perihal seperti dipokok surat, bersama dengan ini kami sampaikan bahwa yang tersebut dibawah ini:

Nama : Ranto Wandu Ginting  
NIM : 14 860 0190  
Program Studi : Psikologi

Adalah benar telah melaksanakan Pengambilan Data di SD Negeri 105403 Tiga Juhar dan dilaksanakan pada tanggal 17 Juli 2019 s.d 1 Agustus 2019 dengan judul :

**"STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PADA GURU HONORER YANG MENGAJAR DI SD KECAMATAN STM HULU KABUPATEN DELI SERDANG".**

Demikian surat keterangan ini diperbuat, agar dapat dipergunakan dengan seperlunya.

Tiga Juhar, 1 Agustus 2019

Kepala Satuan Pendidikan Tiga Juhar



ESTERDINA BR TARIGAN,SPd

NIP. 19591122 198012 2 002

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

Document Accepted 11/20/19

Access From (repository.uma.ac.id)



PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG  
DINAS PENDIDIKAN  
UPT SATUAN PENDIDIKAN FORMAL SDN. 105402 SIBUNGA-  
BUNGA KECAMATAN STM HULU  
Kode Pos : 20582

Nomor : 421.2/14/SDN/2019  
Hal : Balasan Melaksanakan Penelitian  
Lamp : -

Kepada Yth,  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
Di Tempat

Dengan hormat,

Berdasarkan Surat Bapak No : 1684/FPSI/01.10/VII/2019 tertanggal 17 Juli 2019, perihal seperti dipokok surat, bersama dengan ini kami sampaikan bahwa yang tersebut dibawah ini:

Nama : Ranto Wandu Ginting  
NIM : 14 860 0190  
Program Studi : Psikologi

Adalah benar telah melaksanakan Pengambilan Data di SD Negeri 105402 Sibunga-bunga dan dilaksanakan pada tanggal 17 Juli 2019 s.d 1 Agustus 2019 dengan judul :

***"STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PADA GURU HONORER YANG MENGAJAR DI SD KECAMATAN STM HULU KABUPATEN DELI SERDANG".***

Demikian surat keterangan ini diperbuat, agar dapat dipergunakan dengan seperlunya.

Sibunga-bunga, 1 Agustus 2019

Kepala SDN 105402 Sibunga-bunga



NIP. 19640620 199203 2 017

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

Document Accepted 11/20/19



PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG  
DINAS PENDIDIKAN  
UPT SATUAN PENDIDIKAN FORMAL SDN. 107436 RUMAH  
LENGO KECAMATAN STM HULU  
Kode Pos : 20582

Nomor : 421.2/05/PD/RL/2019.

Hal : Balasan Melaksanakan Penelitian

Lamp : -

Kepada Yth,

Wakil Dekan Bidang Akademik

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Di Tempat

Dengan hormat,

Berdasarkan Surat Bapak No : 1679/FPSI/01.10/VII/2019 tertanggal 17 Juli 2019, perihal seperti dipokok surat, bersama dengan ini kami sampaikan bahwa yang tersebut dibawah ini:

Nama : Ranto Wandu Ginting

NIM : 14 860 0190

Program Studi : Psikologi

Adalah benar telah melaksanakan Pengambilan Data di SD Negeri 107436 Rumah Lengo dan dilaksanakan pada tanggal 17 Juli 2019 s.d 1 Agustus 2019 dengan judul :

***"STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI  
KERJA PADA GURU HONORER YANG MENGAJAR DI SD KECAMATAN STM HULU  
KABUPATEN DELI SERDANG".***

Demikian surat keterangan ini diperbuat, agar dapat dipergunakan dengan seperlunya.

Rumah Lengo, 1 Agustus 2019

Kepala SDN 107436 Rumah Lengo



MARIANTI BR KARO, SPd

NIP. 19610414 198304 2 012

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

Document Accepted 11/20/19

Access From (repository.uma.ac.id)



PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG  
 DINAS PENDIDIKAN  
 UPT SATUAN PENDIDIKAN FORMAL SDN. 105401 NAMO  
 LINTING KECAMATAN STM HULU  
 Kode Pos : 20582

Nomor : 421.2 / 13 / SDM / 11 / 2019 .

Hal : Balasan Melaksanakan Penelitian

Lamp : -

Kepada Yth,

Wakil Dekan Bidang Akademik

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Di Tempat

Dengan hormat,

Berdasarkan Surat Bapak No : 1686/FPSI/01.10/VII/2019 tertanggal 17 Juli 2019, perihal seperti dipokok surat, bersama dengan ini kami sampaikan bahwa yang tersebut dibawah ini:

Nama : Ranto Wandi Ginting

NIM : 14 860 0190

Program Studi : Psikologi

Adalah benar telah melaksanakan Pengambilan Data di SD Negeri 105401 Namo Linting dan dilaksanakan pada tanggal 17 Juli 2019 s.d 1 Agustus 2019 dengan judul :

**"STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PADA GURU HONORER YANG MENGAJAR DI SD KECAMATAN STM HULU KABUPATEN DELI SERDANG".**

Demikian surat keterangan ini diperbuat, agar dapat dipergunakan dengan seperlunya.

Namo Linting, 1 Agustus 2019

Kepala SDN 105401 Namo Linting

  
 PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG  
 UPT SATUAN PENDIDIKAN FORMAL  
 SD NEGERI 105401  
 DINAS PENDIDIKAN  
 KECAMATAN STM HULU  
 JUMPANGEN  
 NIP. 19651122 198604 2 007



PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG  
DINAS PENDIDIKAN  
UPT SATUAN PENDIDIKAN FORMAL SDN. 102005 DURIAN  
TINGGUNG KECAMATAN STM HULU  
Kode Pos : 20582

Nomor : 421.2/7/SDN/I/2019  
Hal : Balasan Melaksanakan Penelitian  
Lamp : -

Kepada Yth,  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
Di Tempat

Dengan hormat,

Berdasarkan Surat Bapak No : 1681/FPSI/01.10/VII/2019 tertanggal 17 Juli 2019, perihal seperti dipokok surat, bersama dengan ini kami sampaikan bahwa yang tersebut dibawah ini:

Nama : Ranto Wandu Ginting  
NIM : 14 860 0190  
Program Studi : Psikologi

Adalah benar telah melaksanakan Pengambilan Data di SD Negeri 102005 Durian Tinggiung dan dilaksanakan pada tanggal 17 Juli 2019 s.d 1 Agustus 2019 dengan judul :

***"STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PADA GURU HONORER YANG MENGAJAR DI SD KECAMATAN STM HULU KABUPATEN DELI SERDANG".***

Demikian surat keterangan ini diperbuat, agar dapat dipergunakan dengan seperlunya.

Durian Tinggiung, 1 Agustus 2019

Kepala SDN 102005 Durian Tinggiung



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

Document Accepted 11/20/19