

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MAS NURUL IMAN SUKARAMAI
KECAMATAN BILAH BARAT KABUPATEN LABUHANBATU**

Bascanti Ritonga¹, Adlin Damanik²

Abstract

This study aims to determine 1) The relationship of achievement motivation with teacher work productivity in MAS Nurul Iman Sukaramai District West Bilah Labuhanbatu District. 2) Relationship of job satisfaction with teacher work productivity in MAS Nurul Iman Sukarmai District West Bilah Labuhanbatu District. 3) Relationship of motivation and work satisfaction with teacher work productivity in MAS Nurul Iman Sukarami District West Bilah Labuhanbatu District. This research uses quantitative research type. With a population of 30 and a sample of 28 teachers. The data collection techniques with observation and dispute of the questionnaire. The technique used in analyzing data is by using the technique of Double Correlation. The findings of this study are as follows: there is a positive relationship of achievement motivation and job satisfaction on teacher work productivity in MAS Nurul Iman Sukaramai subdistrict West Bar Labuhanbatu regency. This is proven by the calculation obtained that the value of $r_{hitung} = 0.850$ at 95% level or alpha 5% with $dk = N - 2$ (28-2) is 0.374 or $r_{tabel} (0.850) > r_{tabel} (0.374)$. The result of double correlation can be seen from R^2 equal to 0,542 with interpretation of moderate level of relationship. Means that the magnitude of the relationship between achievement motivation and job satisfaction with work productivity is 54.2% and 46.8% influenced by other factors. In this research can be know that 1) the relationship between achievement motivation with teacher work productivity in MAS Nurul Iman Sukaramai District West Bilah Labuhanbatu district with value r count 0,402. 2) the relationship between job satisfaction with the work of teachers MAS Nurul Iman Sukarmai District West Bilah Labuhanbatu district with a value of r calculate 0,542. 3) the relationship between achievement motivation and job satisfaction on teacher work productivity in MAS Nurul Iman Sukaramai District West Bilah Labuhanbatu district with R value count of 0.850.

Keywords: Achievement Motivation, Job Satisfaction and Work Productivity.

PENDAHULUAN



rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi Nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab

adalah jalan yang dapat ditempuh oleh bangsa Indonesia jika ingin berkiprah dalam peraturan global. Dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, pendidikan memegang peran yang sangat penting. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

Indikator kualitas suatu bangsa sangat ditentukan oleh tingkat sumber daya manusianya, dan indikator sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakatnya. Semakin tinggi sumber daya manusianya, maka semakin baik tingkat pendidikannya, dan demikian pula sebaliknya. Sumber daya manusia yang berpendidikan adalah modal utama dalam membangun dan mengembangkan perekonomian nasional. Semakin banyak sumber daya yang berpendidikan maka semakin mudah bagi suatu negara untuk membangun dan mengembangkan perekonomiannya. Karena sumber daya manusianya telah menguasai keterampilan, pengetahuan, dan teknologi sehingga pemerintah lebih mudah dalam membangun dan mengembangkan perekonomian nasional.

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan, antara lain : guru, siswa, lingkungan pendidikan, manajemen sekolah, dan kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah menempati kedudukan yang sangat penting, dan tanpa mengabaikan faktor penunjang lain, guru merupakan subjek pendidikan yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri. Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai orang terdepan dan posisi sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya.

Untuk menjadikan guru sebagai tenaga yang profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus-menerus dan berkesinambungan, dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja yang perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Untuk membuat mereka menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi, namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin,

pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian intensif, gaji yang layak dengan keprofesionalannya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik. Selain motivasi berprestasi, kepuasan kerja bagi guru sebagai tenaga pendidik juga sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, dan kualitas kerjanya. Pada guru yang puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat dan kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari sikap yang ditunjukkan oleh karyawan. Atas pandangan tersebut ternyata sikap berkaitan erat dengan pekerjaan seorang individu yang disebabkan oleh faktor-faktor sebagai berikut: gaji, supervisi, situasi, peluang untuk maju, penghargaan, kemampuan, penilaian pekerjaan yang adil dari atasan. Contohnya: penilaian pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan yang telah mencetak prestasi yang membanggakan dalam pekerjaan akan meningkatkan kepuasan karyawan. Produktivitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang tenaga kerja dalam satuan waktu tertentu. Masalah produktivitas kerja tidak dapat lepas dari hak setiap tenaga kerja untuk memperoleh kesempatan kerja demi kehidupan yang layak sebagai manusia. Hak untuk menikmati hidup yang layak bagi tenaga kerja tidak mungkin diperoleh tanpa jaminan penghasilan yang cukup dengan didukung oleh adanya produktivitas tenaga kerja yang tinggi. Seorang karyawan bisa dianggap produktif apabila ia dapat mencapai standart produksi itu bahkan melebihinya.

Produktivitas kerja merupakan tujuan dari sikap organisasi. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sangat penting karena fungsi personalia kemudian dapat memilih faktor-faktor peningkatan produktivitas yang sesuai dengan situasi tertentu. Produktivitas kerja guru mencakup sikap mental dan perilaku guru yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan hari ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan pada masa lalu dan pekerjaan pada saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh

motivasi kerja, yang mengatakan bahwa motivasi disebut sebagai faktor kritis dan pegawai yang termotivasi berada di jalan produktivitas yang tinggi.

KAJIAN TEORI

Motivasi Berprestasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni movers yang berarti “menggerakkan”. Ada macam-macam istilah motivasi, seperti: Motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunteer*) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu. **Winardi (2007: 2)** menyatakan bahwa : “motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Guna mempermudah pemahaman motivasi kerja, berikut ini dikemukakan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja.

Mangkunegara dalam buku Ismail Yusanto menyimpulkan pendapat-pendapat Spiering bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Sedangkan motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Motivasi merupakan gambaran antara harapan dan tujuan oleh sebab itu menjadi tugas seorang pemimpin untuk memberikan motivasi yang memadai terhadap bawahan agar mau bekerja dengan baik dan bersedia melaksanakan perintah yang diberikan seorang pemimpin kepada bawahan. Motivasi berasal dari kata Inggris *motivation* yang berarti dorongan. Kata kerjanya adalah *to motive* yang berarti mendorong, menyebabkan dan merangsang tindakan seseorang, yang memiliki tiga elemen penting dalam organisme.

Motivasi berprestasi diwujudkan dalam bentuk usaha serta tindakan belajar yang efektif sehingga mempengaruhi optimalisasi potensi yang dimiliki individu. Dengan demikian kegiatan belajar akan berhasil bila individu terdorong

untuk belajar. Dengan adanya motivasi berprestasi maka akan muncul ide-ide atau gagasan, keinginan dan usaha untuk melakukan aktivitas dengan efektif dan efisien. Semakin tinggi motivasi berprestasi guru semakin baik pula guru memperoleh prestasi kerjanya, semakin rendah motivasi berprestasi siswa, semakin rendah pula prestasi kerja yang diperoleh guru. Dalam hal ini guru yang motivasi berprestasinya tinggi akan berhasil memperoleh kinerja produktivitas yang baik dan tinggi, dan guru motivasi yang berprestasi rendah sebaliknya cenderung memperoleh produktivitas yang rendah. Dengan demikian diduga ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja guru.

McClland juga menemukan bahwa kebutuhan prestasi dapat dikembangkan pada orang dewasa. Orang-orang yang berorientasi prestasi mempunyai karakteristik tertentu yang dapat dikembangkan, yaitu:

- a. Menyukai pengambilan resiko yang layak (moderat) sebagai fungsi keterampilan, bukan kesempatan, menyukai suatu tantangan dan menginginkan tanggung jawab pribadi bagi hasil-hasil yang dicapai.
- b. Mempunyai kecenderungan untuk menetapkan tujuan-tujuan prestasi prestasi yang layak dan menghadapi resiko yang sudah di perhitungkan. Salah satu alasan mengapa banyak organisasi berpindah ke program *manajemen by objectives* (MBO) adalah karena adanya korelasi positif antara pendapat tujuan dan tingkat prestasi.
- c. Mempunyai kebutuhan yang kuat akan umpan balik tentang apa yang telah dikerjakan.
- d. Mempunyai keterampilan dalam perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan-kemampuan organisasional

Melalui program-program pengembangan manajemen, para manager dapat mendasarkan pada teori prestasi dari **McClland** ini untuk meningkatkan prestasi kerja para pegawai karena motivasi berprestasi dapat diajarkan melalui berbagai bentuk latihan.

Kepuasan Kerja

Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau yang sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan telah memenuhi harapannya, sesuai

dengan tujuan kerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, maka itu berarti bahwa ia akan memiliki suatu harapan, dan dengan demikian ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Dan jika harapannya terpenuhi, maka ia akan merasa puas, **Anoraga, (2006: 79)** Dahulu orang beranggapan bahwa satu-satunya perangsang untuk bekerja hanyalah uang atau perasaan takut untuk menganggur. Tetapi dewasa ini ternyata, bahwa uang bukanlah merupakan faktor utama yang memotivasi semua orang untuk bekerja. Dengan kata lain, tidak semua orang yang bekerja hanya bekerja karena membutuhkan uang.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi persepsinya terhadap kegiatan yang sesuai dengan individu tersebut, maka makin tinggi kepuasan kerja yang diinginkan. Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinan. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan yang otoriter mengakibatkan ketidakpuasan kerja bagi karyawan. Jadi, kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan.

faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. *Faktor psikologis*, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- b. *Faktor sosial*, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- c. *Faktor fisik*, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya
- d. *Faktor finansial*, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji,

jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan yang baik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah. Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinan. Wajib menaati seorang pemimpin muslim, baik hal yang ia setuju maupun tidak, selama ia tidak memerintahkan untuk melakukan maksiat. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan. Jadi, kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Motivasi mendorong timbulnya perbuatan yang dilakukan seseorang misalnya belajar. Prestasi seseorang dalam belajar sangat dipengaruhi oleh motivasi. Belajar akan menjadi optimal kalau ada motivasi. Karena itu motivasi belajar akan menjadi optimal kalau ada motivasi. Motivasi berprestasi diwujudkan dalam bentuk usaha serta tindakan belajar yang efektif sehingga mempengaruhi optimalisasi potensi yang dimiliki individu. Dengan demikian kegiatan belajar akan berhasil bila individu terdorong untuk belajar. Dengan adanya motivasi berprestasi maka akan muncul ide-ide atau gagasan, keinginan dan usaha untuk melakukan aktivitas dengan efektif dan efisien. Semakin tinggi motivasi berprestasi guru semakin baik pula guru memperoleh prestasi kerjanya, semakin rendah motivasi berprestasi siswa, semakin rendah pula prestasi kerja yang diperoleh guru. Dalam hal ini guru yang motivasi berprestasinya tinggi akan berhasil memperoleh kinerja produktivitas yang baik dan tinggi, dan guru motivasi yang berprestasi rendah sebaliknya cenderung memperoleh produktivitas yang rendah. Dengan demikian diduga ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja guru.

Produktivitas Kerja

Kesadaran akan pentingnya peningkatan produktivitas semakin meningkat karena adanya suatu keyakinan bahwa perbaikan produktivitas akan memberikan kontribusi positif dalam perbaikan ekonomi. Pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini, merupakan pandangan yang memberi dorongan pemikiran ke arah produktivitas. Dalam hal ini kebaikan yang dimaksud adalah kebaikan untuk mendapatkan yang lebih baik lagi, karena pada dasarnya Allah SWT, tidak akan memberikan apapun kepada manusia tanpa ada usaha dari manusia itu sendiri. Konsep filosofis mengutarakan bahwa produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem. (a) Sutomo mengemukakan bahwa Produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya. (b) Piagam Oslo menyebutkan bahwa Konsep produktivitas adalah pendekatan multi disiplin yang secara efektif merumuskan tujuan, rencana pengembangan, dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien namun tetap menjaga kualitas. (c) **Sondang P. Siagian** menyebutkan produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik faktor eksternal maupun faktor internal. Yang termasuk faktor internal diantaranya adalah segala sumber daya yang ada dalam sistem, organisasi dan manajemen, kepemimpinan dan juga teknologi. Sedangkan faktor eksternal antara lain pasar dari produk-produk atau jasa, iklim investasi, peraturan birokrasi, stabilitas

keamanan dan sebagainya. Tinggi rendahnya produktivitas sekolah ditentukan oleh hasil pengukuran dengan menggunakan beberapa indikator.

Dalam hal ini **Mali dalam Engkoswara** mengajukan lima teknik pengukuran produktivitas, yaitu: "1) Ukuran yang menggunakan ratio produktivitas, yaitu ratio produktivitas yang dikembangkan menjadi lima kategori, (a) indeks secara keseluruhan, (b) Ratio Obyektif, (c) Ratio biaya, (d) Ratio standar kerja, (e) Ratio standar waktu. 2) Ukuran yang menggunakan faktor produktivitas total, yaitu ratio produktivitas diperluas untuk meliputi semua *input* yang dibutuhkan untuk menghasilkan *output*. 3) Ukuran yang menggunakan *managing by objective*, yaitu rasio produktivitas dinyatakan sebagai ukuran efektivitas dan efesiensi. 4) Ukuran yang menggunakan indikator *checklist* produktivitas, yaitu ratio produktivitas dinyatakan dalam cara kualitatif yang tidak langsung yaitu dengan *checklist items* yang diisi dihubungkan dengan total item yang diharapkan. 5) Ukuran yang menggunakan audit produktivitas, yaitu ratio produktivitas diterapkan pada organisasi sebagai pendekatan total dalam memenuhi standar yang telah ditentukan oleh mereka yang diharapkan harus memenuhinya. Metode pengukuran dapat dilaksanakan dengan dua cara, yaitu dengan cara produktivitas total dan produktivitas persial. Produktivitas total dinyatakan dengan perbandingan antara output dan seluruh input atau sumber daya yang digunakan, seperti tenaga kerja, modal, mesin, bahan baku dan energi, sedang kan produtivitas persial adalah pegukuran produktivitas untuk setiap sumber daya yang digunakan dalam proses produksi.

PEMBAHASAN

Motivasi Berprestasi

Untuk meneliti motivasi berprestasi yang meliputi indikator maka peneliti mengajukan instrument angket penelitian sebanyak 30 pernyataan kepada 28 responden yang telah di tetapkan sebagai sampel penelitian. Pada tiap pilihan jawaban menggunakan skor dalam instrument penelitian. Angket penelitian terlebih dahulu dilakukan pengujian angket tersebut di ketahui validitas serta realibilitasnya. Dalam penelitian ini sebanyak 28 orang yang telah ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah guru di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu.

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap angket penelitian tentang motivasi berprestasi di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu dapat di kemukakan bahwa perolehan skor tertinggi dari angket adalah 118 dan skor terendah adalah sebesar 97. Dari perhitungan di peroleh nilai r_{hitung} atau r_{tabel} untuk tiap-tiap instrumen angket. Untuk angket no 1 di peroleh nilai sebesar 0,389. Nilai ini di dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan $N=28$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 0,374. Karena nilai $r_{xy} > r_{tabel}$ yaitu $0,389 > 0,374$ maka item no 1 di nyatakan valid. Begitu juga untuk angket instrumen yang lain, ternyata ada 28 angket yang dinyatakan valid dan 2 angket yang tidak valid.

Kepuasan Kerja

Untuk meneliti kepuasan kerja yang meliputi indikator maka penelitian mengajukan instrumen anget penelitian sebanyak 30 pernyataan kepada 28 responden yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Pada tiap pilihan jawaban menggunakan skor dalam instrument penelitian. Angket penelitian terlebih dahulu dilakukan pengujian angket tersebut di ketahui validitas serta realibilitasnya. Dalam penelitian ini sebanyak 28 orang yang telah ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah guru di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu.

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap angket penelitian tentang kepuasan kerja di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu dapat di kemukakan bahwa perolehan skor tertinggi dari angket adalah 120 dan skor terendah adalah sebesar 97 . Dari perhitungan di peroleh nilai r_{hitung} atau r_{tabel} untuk tiap-tiap instrumen angket. Untuk angket no 2 di peroleh nilai sebesar 0,478 . Nilai ini di dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan $N=28$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 0,374. Karena nilai $r_{xy} > r_{tabel}$ yaitu $0,478 > 0,374$ maka item no 2 di nyatakan valid. Begitu juga untuk angket instrumen yang lain, ternyata ada 27 angket yang dinyatakan valid dan 3 yang tidak valid.

Produktivitas Kerja

Untuk meneliti produktivitas kerja yang meliputi indikator maka penelitian mengajukan instrumen anget penelitian sebanyak 30 pernyataan kepada 28 responden yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Pada tiap

pilihan jawaban menggunakan skor bagaimana telah dikemukakan tentang instrument penelitian. Angket penelitian terlebih dahulu dilakukan pengujian angket tersebut di ketahui validitas serta realibilitasnya. Dalam penelitian ini sebanyak 28 orang yang telah ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah guru di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu.

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap angket penelitian tentang produktivitas kerja di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu dapat di kemukakan bahwa perolehan skor tertinggi dari angket adalah 117 dan skor terendah adalah sebesar 97 . Dari perhitungan di peroleh nilai r_{hitung} atau r_{tabel} untuk tiap-tiap instrumen angket. Untuk angket no 1 di peroleh nilai sebesar 0,445. Nilai ini di bandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan $N=28$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 0,374. Karena nilai $r_{xy} > r_{tabel}$ yaitu $0,445 > 0,374$ maka item no 1 di nyatakan valid. Begitu juga untuk angket instrumen yang lain, ternyata ada 27 angket yang dinyatakan valid dan 7 angket yang tidak valid.

KESIMPULAN

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara variabel motivasi berprestasi dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel produktivitas kerja di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini ditunjukkan dari beberapa hal yaitu:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikansi antara Motivasi berprestasi dengan Produktivitas kerja di MAS Nurul Iman Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini di buktikan dengan dari nilai r hitung sebesar 0,402 dan nilai signifikan 0,075 yang berarti $< 0,05$.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kepuasan kerja dengan Produktivitas kerja di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini di buktikan dengan nilai r hitung sebesar 0,542 dan nilai signifikan 0,001 yang berarti $< 0,05$.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Motivasi berprestasi dan Kepuasan kerja secara bersama-sama dengan Produktivitas kerja di MAS Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu. Hal

ini di buktikan dengan nilai R hitung sebesar 0,850. Dan nilai signifikan si sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Winardi, J. (2007). *Memotivasi Pemotivasian*. Jakarta: Grafindo Persada
- Mangkunegara, Prabu A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Engkoswara. (2015). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta

¹ Alumni Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara