

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada bagian ini akan dijabarkan mengenai gambaran umum objek penelitian yang dipilih oleh penulis, seperti penjabaran mengenai profil, visi misi, dan struktur organisasi Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 8 Purwakarta.

1.1.1 Profil SMP Negeri 8 Purwakarta

SMP Negeri 8 Purwakarta merupakan salah satu sekolah menengah pertama negeri yang telah memiliki akreditasi A di Purwakarta. Sekolah yang berlokasi di Jalan Kapten Ismail No. 88B, Sindangkasih, Purwakarta ini memiliki luas lahan sebesar 5.660 m² dengan jumlah ruangan belajar sebanyak 18 ruang.

SMP Negeri 8 Purwakarta memiliki tujuan untuk membentuk siswa siswi yang santun dan berprestasi dalam bidang akademik maupun non akademik. Beberapa kegiatan keagamaan pun dilakukan di lingkungan sekolah secara berkala. Hal ini bertujuan untuk membangun akhlak yang baik bagi para siswa dan siswi SMP Negeri 8 Purwakarta.

SMP Negeri 8 Purwakarta memiliki beberapa program ekstrakurikuler yang harus diikuti oleh siswa siswinya seperti kepramukaan, paskibra, PMR, dan berbagai ekstrakurikuler di bidang olah raga maupun kesenian. Ekstrakurikuler ini dapat menjadi sarana untuk meningkatkan keterampilan dan kreativitas siswa dan siswinya. Ekstrakurikuler juga sebagai sarana untuk mengisi waktu siswa dan siswi SMP Negeri 8 Purwakarta dengan kegiatan yang bermanfaat sehingga diharapkan dapat mencegah terjadinya kegiatan yang melanggar peraturan saat berada di luar sekolah (SMP Negeri 8 Purwakarta, 2018).

1.1.2 Visi dan Misi

1.1.2.1 Visi

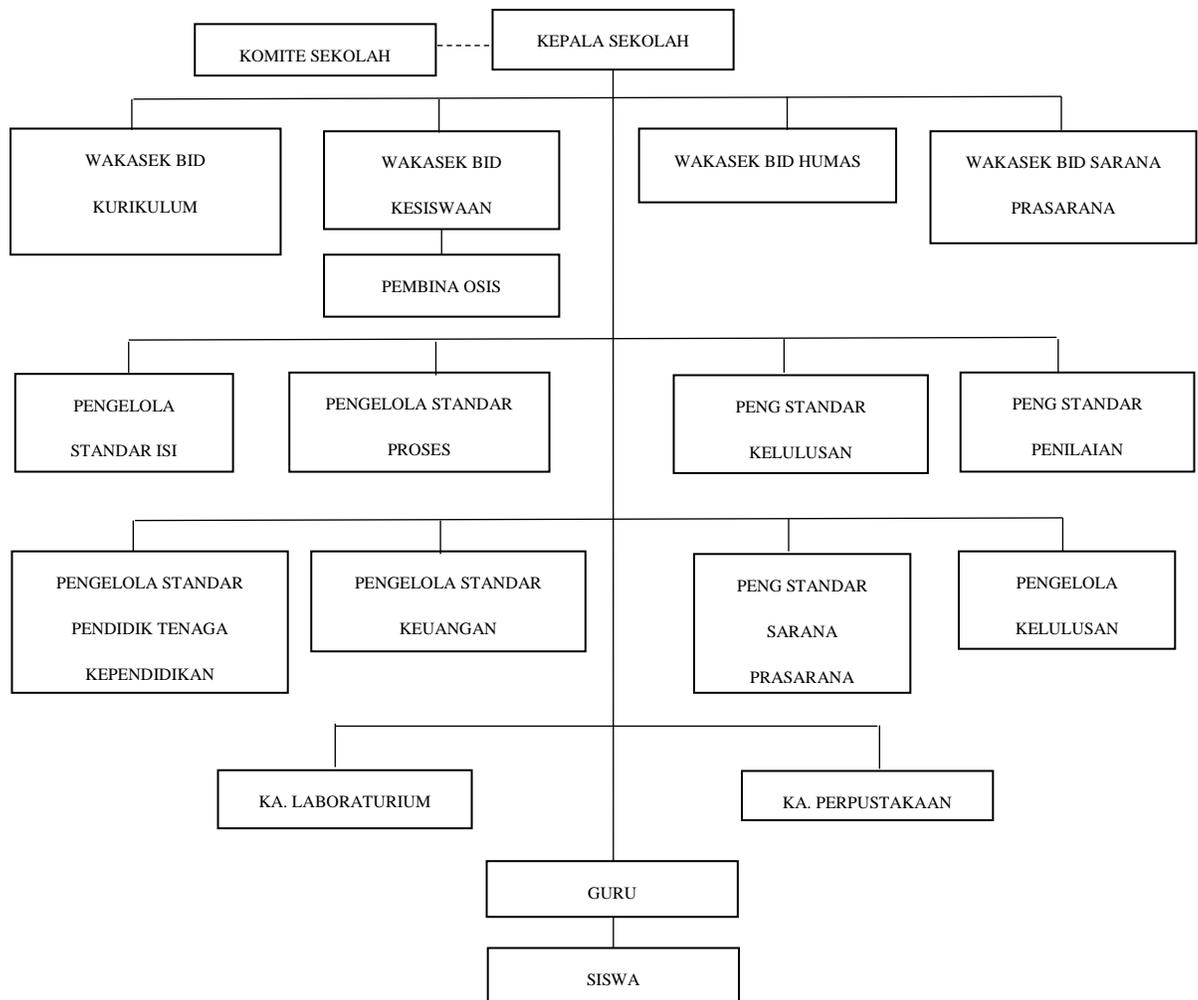
Mewujudkan siswa yang berakhlak mulia, kreatif, inovatif, mandiri, dan bertanggung jawab (SMP Negeri 8 Purwakarta, 2018).

1.1.2.2 Misi

Berikut ini adalah misi dari SMP Negeri 8 Purwakarta:

- a. Melaksanakan kegiatan keagamaan.
- b. Melaksanakan pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan.
- c. Melaksanakan pembelajaran yang menumbuhkan dan mengembangkan bakat dan kreasi siswa.
- d. Melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler yang mendorong siswa untuk mandiri dan bertanggung jawab.

1.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 1.1 Struktur Organisasi

Sumber: (SMP Negeri 8 Purwakarta, 2018)

Berdasarkan Gambar 1.1 diatas dapat diketahui bahwa kepala sekolah di SMP Negeri 8 Purwakarta memiliki posisi yang membawahi langsung guru SMP Negeri 8 Purwakarta.

1.2 Latar Belakang

Setiap organisasi pasti memiliki keinginan untuk selalu lebih unggul dibandingkan dengan organisasi lain serta selalu ingin dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Untuk mencapai itu semua sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Seperti yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2013:263) bahwa setiap organisasi baik organisasi milik pemerintah atau pun swasta, dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan akan membutuhkan sarana dalam bentuk sekelompok orang yang berperan aktif sebagai upaya dalam mencapai tujuan yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Sumber daya manusia merupakan kemampuan berfikir dan berkarya yang dimiliki oleh manusia yang masih tersimpan dalam diri sehingga perlu digali, dibina, dan dikembangkan agar dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan baik bagi dirinya sendiri maupun bagi organisasi. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam menentukan keberlangsungan hidup sebuah organisasi. Perusahaan dapat berkembang dengan baik jika perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berkontribusi besar karena bermoral baik, loyal, disiplin, serta produktif (Sedarmayanti, 2017:13).

Untuk dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki dengan lebih efektif, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek sumber daya manusia. Robbins dan Judge (2015:6) mengungkapkan bahwa perilaku organisasi merupakan studi mengenai apa yang dilakukan oleh orang-orang di dalam sebuah organisasi serta bagaimana perilaku orang-orang di dalam mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Perilaku organisasi menekankan perilaku dalam hubungannya dengan pekerjaan, kerja, absensi, perputaran pegawai, produktivitas, manajemen, dan kinerja.

Kinerja pegawai merupakan kemampuan seorang pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Dengan adanya kinerja maka dapat diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan

kepadanya (Sinambela, 2013:5). Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Kinerja karyawan penting bagi perusahaan untuk melakukan upaya-upaya dalam membantu seseorang yang berkinerja rendah (Elnaga dan Imran, 2013:140). Kinerja penting bagi organisasi karena kinerja akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut, dan kinerja dianggap sebagai tolak ukur keberhasilan seorang atasan dalam mengelola sebuah organisasi dan sumber daya manusianya (Oktaviani dan Darmo, 2017:374). Pentingnya kinerja bagi organisasi mengarah kepada kesuksesan bisnis, dan pentingnya kinerja bagi individu mengarah kepada menyelesaikan tugas dapat menjadi sumber kepuasan (Jayaweera, 2015:271).

Dari uraian di atas, kinerja merupakan komponen yang sangat penting dan perlu diperhatikan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam organisasi terdiri dari kemampuan dan keterampilan, mental, fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman demografis, umur, asal-usul, sumber daya, kepemimpinan, gaji, desain pekerjaan, fasilitas penunjang, spiritualitas, persepsi, sikap, kepribadian, kecerdasan emosi, komitmen, dan motivasi (Imron, 2018:7). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan di Indonesia oleh Oktaviani dan Darmo (2017:380), Poluan *et al.* (2018:425), Pawirosumarto *et al.* (2017:1347), Tulhusnah *et al.* (2018:27), Nugroho *et al.* (2017:7), dan Rahmat (2019:166) faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, semangat kerja, dan pelatihan. Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh Shahzad (2019:225) di Pakistan, Ahmed (2018:52) di Somalia, Onyango dan Wanyoike (2014:15) di Kenya, Siengthai dan Pila-Ngarm (2016:173) di Thailand, Asfaw *et al.* (2015:196) di Ethiopia, serta Irefin dan Mechanic (2014:40) di Nigeria yang menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi, budaya organisasi, kepuasan pegawai, keterikatan pegawai, komitmen pegawai, serta pelatihan dan pengembangan.

Berdasarkan faktor-faktor yang sudah dijelaskan, salah satu faktor yang dipandang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Wibowo (2014:323) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan sebuah dorongan pada serangkaian perilaku manusia dalam mencapai tujuannya. Menurut Hamali (2016:133), motivasi merupakan

sebuah kekuatan atau potensi yang ada pada diri seseorang, kekuatan dan potensi tersebut dapat dikembangkan oleh diri sendiri ataupun dikembangkan dengan kekuatan-kekuatan dari luar diri seseorang tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja secara positif atau negatif sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Motivasi menjadi sangat penting karena dapat menyebabkan karyawan menjadi mau bekerja keras dan lebih antusias untuk dapat mencapai produktivitas yang tinggi (Nasution, 2014:2). Motivasi sangat penting karena dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku seseorang agar bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Inaray *et al.*, 2016:460).

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Zameer *et al.* (2014:298) pada industri minuman di Pakistan menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Dapat dikatakan apabila manajemen dalam industri tersebut menaruh fokus yang lebih pada motivasi kerja karyawannya, maka dapat menyebabkan kenaikan yang sangat positif pada kinerja karyawannya. Kemudian pada bidang industri manufaktur, Aekah (2014:309) dalam penelitiannya yang dilakukan di Ghana ditemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Manajer atau atasan pada perusahaan manufaktur atau pun perusahaan lainnya perlu memahami bagaimana cara untuk memotivasi para karyawannya karena karyawan yang tidak termotivasi menjadi sangat tidak produktif di tempat bekerja.

Dilakukan pula penelitian oleh Chintaloo dan Mahadeo (2013:14) di Mauritius pada perusahaan Ireland Blyth Limited (IBL) dengan menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya EK dan Mukuru (2013:80) melakukan penelitian pada lembaga teknis tingkat menengah publik di Kenya, Al Hossain *et al.* (2017:72) pada Karmasangsthan Bank di Bangladesh, dan Fomenky (2015:334) pada pekerja sejumlah perusahaan di Korea yang juga meneliti mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja memiliki hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

Dari beberapa penelitian tersebut maka dapat terlihat bahwa memang ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada berbagai bidang organisasi.

SMP Negeri 8 Purwakarta sebagai organisasi yang bergerak dalam bidang lembaga pendidikan sebaiknya dapat lebih memperhatikan kinerja dari para guru dan memperhatikan faktor-faktor dari kinerja tersebut. Hal ini diperlukan untuk memonitor, mengontrol, dan meningkatkan kualitas kinerja guru mengingat pendidikan di Indonesia adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan demi menanggulangi masalah pendidikan seperti yang diungkapkan oleh Priansa (2013:6) bahwa disinyalir penyebabnya adalah masih rendahnya kualitas kinerja guru, masih banyak guru yang belum memenuhi ketentuan profesionalismenya sebagai seorang guru, sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Begitu pula yang terjadi pada SMP Negeri 8 Purwakarta.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan kepala SMP Negeri 8 Purwakarta Ibu Yeti Sondari, S.Pd pada tanggal 14 September 2018, kualitas guru SMP Negeri 8 Purwakarta dirasa masih sangat kurang terutama dalam segi kedisiplinan dan kehadiran. Beliau mengungkapkan bahwa banyak guru yang tidak datang ke sekolah tepat waktu, izin pulang sebelum waktu belajar mengajar selesai, atau bahkan sama sekali tidak hadir untuk mengajar dengan alasan-alasan sederhana seperti acara keluarga, menghadiri undangan kerabat, dan berbagai alasan lainnya. Kepala sekolah pun sering kali menemukan guru-guru yang seharusnya sudah berada di dalam kelas untuk mengajar namun guru tersebut masih berada di ruangnya sehingga banyak siswa siswi yang masih bermain di luar kelas ketika jam pelajaran berlangsung. Hal ini pun sempat penulis lihat ketika penulis melakukan observasi di SMP Negeri 8 Purwakarta, sehingga penulis terdorong untuk menjadikan SMP Negeri 8 Purwakarta sebagai objek penelitian.

Untuk mendukung fenomena yang terjadi, penulis menyertakan data internal absensi guru SMP Negeri 8 Purwakarta. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Zunaidah & Budiman (2014:46) bahwa tabel absensi dapat digunakan untuk menggambarkan motivasi kerja sebuah perusahaan.

Berikut ini adalah rekapitulasi data absensi guru SMP Negeri 8 Purwakarta tahun 2017 dan 2018:

Tabel 1.1 Persentase Kehadiran Guru SMP Negeri 8 Purwakarta Tahun 2017 - 2018

2017		2018	
Bulan	Persentase Kehadiran	Bulan	Persentase Kehadiran
Januari	88%	Januari	88%
Februari	90%	Februari	87%
Maret	89%	Maret	85%
April	88%	April	83%
Mei	85%	Mei	87%
Juni	89%	Juni	88%
Juli	87%	Juli	84%
Agustus	88%	Agustus	80%
September	80%	September	79%
Oktober	85%	Oktober	79%
November	85%	November	83%
Desember	87%	Desember	80%

Sumber: (Data SMP Negeri 8 Purwakarta, 2017 - 2018)

Tabel 1.1 merupakan persentase kehadiran guru-guru SMP Negeri 8 Purwakarta yang berjumlah 47 orang pada tahun 2017 hingga tahun 2018. Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa pada tahun 2017 dan tahun 2018, persentase kehadiran guru-guru di SMP Negeri 8 Purwakarta mengalami kenaikan dan penurunan persentase yang terjadi dalam kurun waktu tersebut. Pada tahun 2017 persentase kehadiran tertinggi terjadi pada bulan Februari dengan persentase sebesar 90% setelah mengalami kenaikan dari bulan Januari yang hanya mencapai angka 88%. Namun pada bulan berikutnya terjadi penurunan persentase pada tiga bulan berturut-turut yaitu 89% pada bulan Maret, 88% pada bulan April, dan kemudian menurun cukup signifikan pada bulan Mei yaitu sebesar 85%. Persentase naik kembali dengan angka yang cukup tinggi pada bulan berikutnya yaitu bulan Juni hingga mencapai angka 89%. Namun pada bulan Juli persentase mengalami penurunan kembali menjadi 87% dan mengalami kenaikan kembali di bulan Agustus menjadi 88%. Pada bulan September terjadi

penurunan yang cukup signifikan yaitu menjadi 80%, namun kembali mengalami kenaikan pada bulan Oktober dan November menjadi sebesar 85%, dan mengalami kenaikan kembali hingga 87% pada bulan Desember.

Pada tahun 2018 terjadi penurunan persentase dari tahun 2017. Persentase kehadiran tertinggi pada tahun 2018 ada pada bulan Januari dengan angka 88%. Kemudian pada bulan Februari 2018 persentase menurun menjadi 87%. Beberapa bulan berikutnya persentase kehadiran menurun kembali menjadi 85% pada bulan Maret dan 83% pada bulan April. Kemudian persentase naik kembali menjadi 87% pada bulan Mei dan 88% pada bulan Juni. Namun, beberapa bulan berikutnya persentase turun kembali menjadi 84% pada bulan Juli, 80% pada Agustus, dan 79% pada bulan September dan Oktober. Pada bulan November persentase kehadiran naik kembali menjadi 83%, namun disusul dengan penurunan kembali pada bulan Desember pada angka 80%.

Dari keseluruhan persentase kehadiran 47 orang guru SMP Negeri 8 Purwakarta pada tahun 2017 dan 2018 tersebut tidak mencapai angka diatas 90% setiap bulannya. Kehadiran guru yang belum optimal tidak hanya dapat memberikan dampak bagi sekolah, termasuk bagi kinerja guru tersebut.

Setiap lembaga pendidikan pun akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja dan kualitas para tenaga pendidiknya demi mencapai tujuan dari lembaga pendidikan tersebut. Menurut Wagiran *et al.* (2013:155), tinggi rendahnya kinerja guru dapat dilihat dan dicermati dari hasil pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dalam periode tertentu.

Mengenai kinerja, berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Yeti Sondari, S.Pd selaku kepala sekolah SMP Negeri 8 Purwakarta, beliau menyampaikan bahwa SMP Negeri 8 Purwakarta memiliki target minimal persentase kinerja setiap guru sebesar 90% hingga 100%. Berikut ini adalah persentase kinerja guru di SMP Negeri 8 Purwakarta pada tahun 2017 dan 2018:

Tabel 1.2 Persentase Kinerja Guru SMP Negeri 8 Purwakarta Tahun 2017 – 2018

2017		2018	
Nama Guru	Persentase	Nama Guru	Persentase
Guru 1	88,43%	Guru 1	85,70%
Guru 2	80,55%	Guru 2	80,33%
Guru 3	81,42%	Guru 3	83,54%
Guru 4	80,62%	Guru 4	80,35%
Guru 5	79,89%	Guru 5	80,50%
Guru 6	79,10%	Guru 6	78,64%
Guru 7	80,09%	Guru 7	80,32%
Guru 8	79,40%	Guru 8	80,25%
Guru 9	79,48%	Guru 9	79,12%
Guru 10	79,24%	Guru 10	80,24%
Guru 11	79,78%	Guru 11	79,80%
Guru 12	79,50%	Guru 12	76,94%
Guru 13	79,20%	Guru 13	77,20%
Guru 14	78,67%	Guru 14	77,73%
Guru 15	80,70%	Guru 15	80,45%
Guru 16	79,25%	Guru 16	80,22%
Guru 17	80,26%	Guru 17	80,35%
Guru 18	79,90%	Guru 18	79,85%
Guru 19	79,64%	Guru 19	77,43%
Guru 20	78,94%	Guru 20	77,94%
Guru 21	79,44%	Guru 21	79,85%
Guru 22	79,55%	Guru 22	79,55%
Guru 23	79,60%	Guru 23	80,22%
Guru 24	78,50%	Guru 24	77,84,%
Guru 25	80,88%	Guru 25	80,25%
Guru 26	79,11%	Guru 26	79,25%
Guru 27	80,00%	Guru 27	79,64%
Guru 28	79,44%	Guru 28	78,35%
Guru 29	79,44%	Guru 29	79,94%
Guru 30	78,22%	Guru 30	80,45%
Guru 31	79,10%	Guru 31	79,10%

Bersambung

Sambungan Tabel 1.2 Persentase Kinerja Guru SMP Negeri 8 Purwakarta Tahun 2017 – 2018

Guru 32	80,55%	Guru 32	80,60%
Guru 33	80,09%	Guru 33	80,45%
Guru 34	79,78%	Guru 34	77,45%
Guru 35	79,50%	Guru 35	79,84%
Guru 36	80,70%	Guru 36	80,33%
Guru 37	78,67%	Guru 37	79,50%
Guru 38	79,44%	Guru 38	79,94%
Guru 39	81,42%	Guru 39	80,55%
Guru 40	78,50%	Guru 40	78,50%
Guru 41	80,26%	Guru 41	79,85%
Guru 42	79,24%	Guru 42	79,85%
Guru 43	79,50%	Guru 43	80,50%
Guru 44	80,55%	Guru 44	80,55%
Guru 45	78,94%	Guru 45	79,45%
Guru 46	78,67%	Guru 46	79,90%
Guru 47	80,55%	Guru 47	80,94%

Sumber: (Data SMP Negeri 8 Purwakarta, 2017-2018)

Tabel 1.2 menunjukkan persentase kinerja guru di SMP Negeri 8 Purwakarta tahun 2017 dan 2018 yang berjumlah 47 orang. Dari persentase nilai diatas dapat terlihat bahwa pada tahun 2017 nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 88,43% dan terendah sebesar 78,22%. Pada tahun 2018 terlihat bahwa nilai persentase tertinggi yaitu sebesar 85,70% dan terendah sebesar 76,94%. Data kinerja guru di SMP Negeri 8 Purwakarta dari tahun 2017 ke tahun 2018 pun mengalami penurunan.

Berdasarkan fenomena yang telah penulis jabarkan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 8 Purwakarta”**.

1.3 Perumusan Masalah

Motivasi menjadi faktor yang berinteraksi dengan kinerja anggota organisasi dalam sebuah organisasi. Berdasarkan data-data yang telah dianalisis pada latar belakang, muncul fenomena yang berhubungan antara motivasi dan kinerja guru pada SMP Negeri 8 Purwakarta yang dinilai masih dibawah target yang telah ditentukan.

Oleh karena itu, penulis akan berfokus pada permasalahan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Purwakarta.

1.4 Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana motivasi kerja guru di SMP Negeri 8 Purwakarta?
2. Bagaimana kinerja guru di SMP Negeri 8 Purwakarta?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 8 Purwakarta?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui bagaimana motivasi guru di SMP Negeri 8 Purwakarta.
2. Mengetahui bagaimana kinerja guru di SMP Negeri 8 Purwakarta.
3. Mengetahui apakah motivasi dapat mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 8 Purwakarta.

1.6 Manfaat Penelitian

Penulis mendapatkan manfaat teoritis dan manfaat praktis atas dilakukannya penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 8 Purwakarta.

1.6.1 Aspek Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan oleh penulis adalah dari hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 8 Purwakarta ini, dari segi akademis dapat menjadi bahan acuan atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan dilakukan oleh peneliti lain.

1.6.2 Aspek Praktis

Dari hasil penelitian mengenai motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Purwakarta ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan informasi bagi instansi yang terkait. Dengan adanya penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan solusi untuk mengatasi masalah yang timbul. Terlebih SMP Negeri 8 Purwakarta adalah sebuah lembaga pendidikan yang harus memiliki guru-guru terbaik demi meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Pada bagian ini dijabarkan mengenai ruang lingkup penelitian. Penulis memilih ruang lingkup penelitian berdasarkan lokasi dan objek penelitian serta waktu dan periode penelitian.

1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penulis memilih objek untuk penelitian ini tentang motivasi guru di SMP Negeri 8 Purwakarta. Objek ini dipilih karena motivasi dirasa penting dalam meningkatkan kualitas SDM. Penelitian ini akan dilakukan kepada guru-guru di SMP Negeri 8 Purwakarta yang berjumlah 47 orang.

1.7.2 Waktu dan Periode Penelitian

Penulis melakukan penelitian hingga hasil penelitian ini dimulai dari bulan September tahun 2018.

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Agar pembaca dapat memahami pembahasan dalam skripsi ini dengan mudah, maka penulis menyusun skripsi ini secara sistematis dan ringkas seperti berikut ini:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan gambaran umum objek penelitian, profil perusahaan, latar belakang dan tujuan berdirinya perusahaan, visi dan misi perusahaan, latar belakang penelitian, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dalam aspek teoritis dan aspek praktis, ruang lingkup penelitian seperti objek dan lokasi penelitian serta waktu dan periode penelitian, serta sistematika penulisan secara singkat.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini merupakan tinjauan pustaka penelitian yang terdiri dari definisi manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia, pengertian motivasi, tujuan motivasi, hubungan motivasi dan kinerja, pengertian kinerja, tujuan kinerja dan manfaat kinerja, metode penilaian kinerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Di bab ini berisi uraian dari karakteristik penelitian, alat yang digunakan untuk pengumpulan data yang terdiri dari jenis variabel, operasional variabel, dan skala pengukuran, lalu tahapan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis, perubahan data ordinal, analisis regresi sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini merupakan pembahasan mengenai karakteristik responden berdasarkan demografi, tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan serta motivasi, kemudian uji koefisien determinasi, analisis regresi linier sederhana, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis akan menjelaskan mengenai kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.

Halaman ini sengaja dikosongkan.