

**ANALISIS KOMPARASI KINERJA GURU
BERSERTIFIKASI DAN NONSERTIFIKASI
DITINJAU DARI FAKTOR MOTIVASI KERJA
GURU MI SE-KECAMATAN PONCOL MAGETAN
TAHUN AJARAN 2019/2020**

TESIS



502180005

**PROGRAM MAGISTER
PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PONOROGO
2020**

Analisis Komparasi Kinerja Guru Bersertifikasi dan Nonsertifikasi Ditinjau dari Faktor Motivasi Kerja Guru MI Se-Kecamatan Poncol Magetan Tahun Ajaran 2019/2020

ABSTRAK

Salah satu faktor dalam menentukan kinerja seseorang adalah motivasi kerja. Besar kecilnya kinerja seseorang tergantung pada motivasi kerja yang dimiliki. Selain motivasi kerja, upaya meningkatkan kinerja guru melalui program sertifikasi guru. Akan tetapi, masih ada beberapa guru yang sudah bersertifikasi menunjukkan kinerja yang kurang maksimal dari pada guru yang belum bersertifikasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja, kinerja guru, serta perbedaan yang signifikan antara kinerja guru yang bersertifikasi dan nonsertifikasi ditinjau dari faktor motivasi kerja guru di MI se-Kecamatan Poncol Magetan Tahun Ajaran 2019/2020. Penelitian ini menggunakan desain penelitian *Ex post Facto*, teknik pengumpulan data menggunakan angket. dan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana dan uji *Independent Sample t Test*. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kinerja guru dalam kategori sedang, untuk analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05 yang artinya motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, serta diperoleh nilai dari R_{Square} yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh sebesar 5,5% terhadap kinerja guru. Sedangkan hasil analisis uji *Independent Sample t Test* bahwa nilai *sig (P value)* lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan kinerja guru bersertifikasi dan nonsertifikasi di MI se-Kecamatan Poncol Magetan tahun ajaran 2019/2020.

Comparative Analysis of the Performance of Certified and Non-Certified Teachers Judging from the Motivation Factors of MI Teachers in the Poncol Mageatan Subdistrict, Academic Year 2019 / 2020.

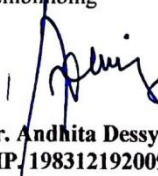
ABSTRACT

One of the factors in determining a person's performance is work motivation. The influence of a person's performance depends on how much intensity the motivation is given. But, in other condition teacher that have certified showed less performance than teacher that don't have certified. This research aimed to find work motivation, teacher performance, and the significant difference between the performance of certified and non-certified in terms of teacher work motivation factors in mi in poncol mageatan sub-district in academic year 2019 / 2020. This research used design was *Ex Post Facto* while the data collection technique questionnaire and data analysis techniques used simple linear regression and *Independent Sample t Test*. The results showed that the work motivation and teacher performance were in the medium category, for a simple linear regression analysis the probability value was greater than 0.05, which means that work motivation has a significant effect on teacher performance, and the value obtained from rsquare is which indicates that motivation has an effect of 5.5% on teacher performance. While the results of the analysis of the *independent sample t test* the sig value (p value) greater than 0.05 which can be concluded that there is no difference in teacher performance of certified and non-certified in mi in poncol mageatan sub-district in the academic year 2019/2020.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah melalui pengkajian dan telaah mendalam dalam proses bimbingan intensif terhadap tesis yang ditulis oleh **Ana Masrulloh**, NIM 502180005 dengan judul: "*Analisis Kinerja Guru Bersertifikasi dan Nonsertifikasi Ditinjau dari Faktor Motivasi Kerja Guru MI se-Kecamatan Poncol Magetan Tahun Ajaran 2019/2020*", maka tesis ini sudah dipandang layak diajukan dalam agenda ujian tesis pada sidang Majelis *Munaqashah* Tesis.

Ponorogo, 7 Juli 2020
Pembimbing



Dr. Andhita Dessy Wulansari, M.Si.
NIP. 198312192009122033



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PASACASARJANA
Terakreditasi B sesuai SK BAN-PT Nomor : 2619/SK/BAN-PT/Ak-
SURV/PT/XI/2016
Alamat : Jl. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352)
461893
Website: www.ainponorogo.ac.id Email: pascasarjana@stainponorogo.ac.id

KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI

Tesis yang ditulis oleh Ana Masruluh, NIM 502180005, Program Magister Prodi Manajemen Pendidikan Islam dengan judul: **"Analisis Kinerja Guru Bersertifikasi dan Nonsertifikasi Ditinjau dari Faktor Motivasi Kerja Guru MI se-Kecamatan Poncol Magetan Tahun Ajaran 2019/2020"** telah dilakukan ujian tesis dalam sidang Majelis *Munqashah* Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada **Hari Jum'at Tanggal 20 November 2020** dan dinyatakan **LULUS**.

DEWAN PENGUJI

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Nur Kolis, Ph.D. NIP.197801122006041002 Ketua Sidang		2/12/2020
2.	Dr. Umi Rohmah, M.Pd.I. NIP.197608202005012002 Penguji Utama		2/12/20
3.	Dr. Andhita Dessy Wulansari, M.Si. NIP.198312192009122003 Anggota Penguji		2/12/20

Ponorogo, 3 Desember 2020

Direktur Pascasarjana,



Dr. Arsin, M.Ag

NIP. 197407012005011004

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ana Masrulloh
NIM : 502180005
Fakultas : Tarbiyah
Program Studi : *Manajemen Pendidikan Islam*
Judul Tesis : Analisis Komparasi Kinerja Guru Bersertifikasi dan Nonsertifikasi Ditinjau dari Faktor Motivasi Kerja Guru MI se-Kecamatan Poncol Tahun Ajaran 2019/2020.

Menyatakan bahwa naskah tesis telah diperiksa dan disahkan oleh pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di ethese.iainponorogo.co.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 17 Desember 2020

Penulis



Ana Masrulloh

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya, **Ana Masruluh**, NIM 502180005, Program **Magister Prodi Manajemen Pendidikan Islam**, menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul: "*Analisis Kinerja Guru Bersertifikasi dan Nonsertifikasi Ditinjau dari Faktor Motivasi Kerja Guru MI se-Kecamatan Poncol Magetan Tahun Ajaran 2019/2020*" ini merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dari kerja-kerja ilmiah saya sendiri kecuali beberapa kutipan dan ringkasan yang saya rujuk di mana tiap-tiap satuan dan catatannya telah saya nyatakan dan jelaskan sumber rujukannya. Apabila di kemudian hari ditemukan bukti lain tentang adanya plagiasi, saya bersedia mempertanggungjawabkannya secara akademik dan secara hukum.

Ponorogo, 12 Oktober 2020
Pembuat Pernyataan,



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Diera globalisasi ini pendidikan mempunyai peran yang sangat penting. Sumber Daya Manusia (SDM) berperan utama dalam menentukan keberhasilan pendidikan dari berbagai sektor pembangunan, baik fisik maupun non fisik. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dapat diciptakan melalui suatu lembaga pendidikan.¹ Sejak awal kemerdekaan, pemerintah berupaya dalam mewujudkan kecerdasan bangsa, dengan meningkatkan kualitas SDM di bidang pendidikan, kesehatan, dan ekonomi dalam rangka memenuhi hak-hak sosial ekonomi masyarakat.² Salah satu respon pemerintah dalam bidang pendidikan ditunjukkan kepada guru, dengan upaya pemberian tunjangan profesi, peningkatan kompetensi dan mengembangkan keprofesionalisme seorang guru melalui program sertifikasi, karena salah satu penentu keberhasilan pendidikan adalah guru.

¹Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 1.

²Mita Noveria, *Pertumbuhan Penduduk dan Dampaknya Terhadap Kesejahteraan* (Jakarta: LIPI Press, 2011), 12.

Guru merupakan pendidik yang profesional dengan tugas utamanya yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Tugas utama itu akan efektif, jika seorang guru memiliki derajat profesionalitas, kompetensi, kemahiran, kecakapan, atau keterampilan yang memenuhi standar mutu pendidikan atau norma tertentu.³ Guru juga diartikan sebagai sebuah profesi yang mengarah pada suatu pekerjaan/jabatannya dimana profesi itu menuntut suatu keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan. Suatu profesi tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang, karena profesi perlu dilatih dan dipersiapkan terlebih dahulu. Profesi pada umumnya akan berkembang secara matang dengan ditunjang oleh tiga faktor, yaitu komitmen, keahlian, dan keterampilan yang membentuk sebuah segitiga sama sisi dimana yang tengahnya terletak profesionalisme.⁴ Guru bisa disebut dengan tenaga pendidik yang profesional jika dapat menghasilkan suatu proses dan hasil pendidikan yang berkualitas sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Untuk mewujudkannya,

³Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Pendidik di Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 119- 120.

⁴Abdul Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 117.

diperlukan pemberlakuan standar kompetensi bagi guru dan sertifikasi guru agar dapat memiliki guru yang sesungguhnya untuk menghasilkan SDM yang berkualitas yang mampu berpikir secara global yang berlandaskan akhlaqul karimah. Guru yang profesional merupakan guru yang memiliki kinerja yang baik dan optimal. Kinerja yang baik dan optimal itu tidak hanya muncul di saat pengawasan, akan tetapi mampu ditunjukkan setiap saat.

Di dalam sebuah organisasi, baik madrasah maupun sekolah harus mampu membangun kredibilitas dan kinerjanya secara baik sesuai harapan dari *stakeholder* atau masyarakat sebagai agen pembangunan. Kredibilitas dan kinerja yang baik ditentukan oleh beberapa pihak, baik kinerja guru maupun tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab. Kinerja juga diartikan sebagai hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang dalam melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan apa yang diberikan.⁵ Kinerja juga bisa disebut

⁵Jasmani dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru* (Jogyakarta: Ar- Ruzz Media, 2013), 154.

sebagai prestasi kerja atau hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang.

Dengan demikian kaitannya dengan guru, bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan tanggung jawab atas peserta didiknya. Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja saja, melainkan ditunjukkan oleh tingkah laku dalam bekerja.⁶ Kinerja guru harus ditingkatkan agar dapat terlaksana dengan baik (tugas dan tanggungjawabnya) dalam mengemban amanat pendidikan di madrasah maupun sekolah. Berbagai upaya atau strategi harus dilakukan dengan baik dan terencana agar kinerja guru terus meningkat, berkembang serta dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah direncanakan. Tugas guru tidak hanya mengajar semata, akan tetapi guru harus memulai dari perencanaan sampai dengan hasil yang disebut dengan penilaian. Tugas seorang guru tidak dapat dilakukan dengan mudah apabila guru tersebut tidak memiliki motivasi kerja

⁶Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 54.

yang tinggi. Karena seorang guru yang terdorong oleh motivasi kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik dan profesional.

Motivasi diartikan sebagai proses psikologi yang terjadi pada diri seseorang akibat adanya interaksi antara sikap, kebutuhan dan keputusan, serta persepsi seseorang dengan lingkungannya. Morgan dalam bukunya Hamzah B. Uno yang berjudul *Teori Motivasi & Pengukurannya* tahun 2016 mendefinisikan motivasi sebagai pendorong atau penggerak yang berasal dari dalam diri individu untuk bertindak ke arah suatu tujuan tertentu.⁷ Disamping itu motivasi juga dapat dinilai sebagai suatu daya dorongan/penggerak yang menyebabkan seseorang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam hal ini motivasi merujuk pada gejala yang melibatkan dorongan/perbuatan/perilaku terhadap tujuan. Kaitannya dengan pekerjaan atau bekerja, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang ikut serta dalam menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi terhadap kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi

⁷Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 86.

kerja bagi guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan prestasi yang dicapai.

Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika motivasi kerja meningkat atau tinggi maka kinerja seorang guru akan meningkat dan begitu sebaliknya, jika seorang guru dalam pembelajaran tidak terdorong oleh motivasi atau motivasi rendah maka kinerja bisa dikatakan tidak meningkat atau rendah, sehingga kualitas pendidikan nasional tidak mengalami perubahan atau kemajuan.⁸ Dalam hal ini bisa dikatakan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru. Seperti teori yang dikemukakan oleh T. R. Mitchell dalam bukunya Barnawi dan Muhammad Arifin yang berjudul *Kinerja Guru Profesional* tahun 2012, mengatakan bahwa teori dasar yang digunakan sebagai landasan untuk menilai kualitas kinerja guru akan terwujud oleh dua unsur yaitu motivasi dan abilitas.⁹ Dengan demikian seorang guru menjadi pendidik profesional karena adanya motivasi untuk mendidik. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan mendorong untuk meningkatkan kinerjanya.

⁸Ibid., 71-72.

⁹Barnawi dan Muhammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional* (Jogjakarta: Ar- Ruzz Media, 2012), 26-27.

Dalam rangka peningkatan kemampuan profesional guru, perlu dilakukan program sertifikasi secara berkala agar kinerjanya terus berkembang, meningkat dan tetap memenuhi syarat profesional. Untuk mengikuti program sertifikasi seorang guru harus memenuhi beban mengajar minimal 24 jam per minggu. Apabila kinerja guru dikaitkan dengan beban mengajar minimal 24 jam per minggu sesuai yang diamanatkan dalam Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen Pasal 35 ayat 2 bahwa, guru sangat sulit memenuhinya terutama pada guru sekolah swasta yang umumnya mengajar 12-18 jam per hari. Dalam kaitannya dengan sertifikasi guru, guru terpaksa mengajar dua bidang studi di sekolah lain untuk dapat memenuhi ketentuan jam mengajar sebanyak 24 jam, sehingga berdampak pada kinerja guru yang kurang optimal. Salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan kinerja guru melalui program sertifikasi guru.

Program sertifikasi sejatinya adalah untuk meningkatkan kompetensi guru, namun ternyata hal itu tidak selalu sesuai dengan apa yang diharapkan. Berdasarkan hasil observasi terhadap guru MI se-Kecamatan Poncol Magetan pada tahun ajaran 2019/2020, masih ada sebagian guru yang telah lulus sertifikasi ternyata tidak selalu menunjukkan peningkatan kompetensi yang dimiliki. Para guru tersebut

menikmati gaji yang tinggi namun kinerjanya menjadi santai, dalam mengajar mereka kurang memperhatikan kualitas materi yang diberikan, kurang mempersiapkan administrasi seperti RPP, prota, promes, silabus, serta jurnal harian. Hal itu dikarenakan kurangnya motivasi kerja, sehingga kinerja guru menjadi kurang optimal. Sering kali seorang guru yang bersertifikasi selalu beranggapan bahwa posisinya “aman”, karena kesejahteraannya sudah terjamin oleh pemerintah. Lain halnya dengan guru yang belum sertifikasi, mereka selalu berusaha menumbuhkan motivasi kerjanya seperti, terampil dalam mengerjakan administrasi sekolah, kreativitas dalam proses mengajar, memanfaatkan sarana prasarana dalam proses pembelajaran sehingga pembelajaran menyenangkan dan tidak membosankan. Hal itu disebabkan karena mereka merasa bahwa posisinya “belum aman”, sehingga mereka perlu untuk selalu *me-upgrade* motivasi kerja dan kualitas kinerjanya agar selalu bisa bertahan. Berdasarkan hasil observasi terhadap guru MI se-Kecamatan Poncol Magetan pada tahun ajaran 2019/2020 di atas, dapat diduga bahwa kinerja guru nonsertifikasi bisa lebih baik dari pada guru yang sudah bersertifikasi. Dengan demikian dapat diartikan bahwa, seharusnya ada perbedaan antara kinerja guru bersertifikasi dan nonsertifikasi. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian

yang dilakukan oleh Rahma Karunia F.Y. yang berjudul “*Analisis Perbedaan Kinerja Guru Bersertifikasi dan Guru Nonsertifikasi di SMK PGRI Ponorogo Tahun 2016*” yang menyatakan bahwa “ada perbedaan kinerja antara guru bersertifikasi dengan guru nonsertifikasi”, dengan nilai *mean* (rata-rata) kinerja guru bersertifikasi adalah sebesar 61,24 sedangkan nilai *mean* (rata-rata) kinerja guru nonsertifikasi adalah sebesar 55,92. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru bersertifikasi lebih baik dibandingkan dengan guru nonsertifikasi di SMK PGRI 1 Ponorogo.¹⁰ Dalam hal ini menunjukkan benar adanya bahwa ada perbedaan kinerja guru bersertifikasi dengan guru nonsertifikasi. Selain informasi adanya perbedaan antara kinerja guru bersertifikasi dan nonsertifikasi tersebut, berdasarkan uraian diatas, Penulis juga mendapatkan tambahan informasi bahwa motivasi kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut. Informasi ini menunjukkan bahwa adanya ketegasan pemerintah dalam upaya meningkatkan motivasi kerja untuk menghasilkan peningkatan kinerja guru dan kualitas pendidikan nasional melalui program sertifikasi.

¹⁰Rahma Karunia F.Y, *Analisis Perbedaan Kinerja Guru Bersertifikasi dan Guru Nonsertifikasi di SMK PGRI 1 Ponorogo* (Ponorogo: Universitas Muhammadiyah, 2016) di akses pada tanggal 02 Januari 2020 Pukul 10.35.

Dapat dikatakan bahwa tujuan utama penyelenggaraan tentang sertifikasi bagi guru yang diamanatkan dalam undang-undang guru dan dosen bahwa seorang guru harus meningkatkan empat kompetensi dasarnya yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian, bukan hanya sekedar menambah kesejahteraan semata, meskipun secara mendasar peningkatan kesejahteraan guru itu menjadi fokus utama tujuan sertifikasi, tetapi semuanya harus diiringi dengan peningkatan sumber daya manusia (SDM) dalam melaksanakan tugas, peran, fungsi serta tanggungjawabnya dalam pengajaran. Namun demikian, gambaran tentang guru yang dipaparkan oleh penulis di atas belum mewakili keadaan sesungguhnya, mengingat hal ini hanya diperoleh melalui pengamatan penulis semata. Untuk memperoleh jawaban yang jelas mengenai suatu permasalahan ini, maka penulis memerlukan tindakan nyata melalui sebuah penelitian. Dalam hal ini merupakan tujuan yang mendasari penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, dengan judul penelitian **“Analisis Komparasi Kinerja Guru Bersertifikasi dan Nonsertifikasi Ditinjau dari Faktor Motivasi Kerja Guru MI se-Kecamatan Poncol Magetan Tahun Ajaran 2019/2020 .”**

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas , maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena keterbatasan yang dimiliki penulis baik dalam hal kemampuan, dana, waktu dan tenaga, maka disini penulis hanya membahas tentang perbandingan kinerja guru bersertifikasi dan nonsertifikasi ditinjau dari faktor motivasi kerja Guru MI se-Kecamatan Poncol Magetan pada tahun ajaran 2019/2020 saja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja guru di MI se-Kecamatan Poncol Magetan Tahun Ajaran 2019/2020?
2. Bagaimana kinerja guru di MI se-Kecamatan Poncol Magetan Tahun Ajaran 2019/2020?
3. Apakah ada perbedaan yang signifikan antara kinerja guru yang bersertifikasi dan nonsertifikasi ditinjau dari faktor motivasi kerja guru di MI se-Kecamatan Poncol Magetan Tahun Ajaran 2019/2020?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja guru di MI se-Kecamatan Poncol Magetan Tahun Ajaran 2019/2020.
2. Untuk mengetahui kinerja guru di MI se-Kecamatan Poncol Magetan Tahun Ajaran 2019/2020.
3. Untuk mengetahui signifikansi perbedaan kinerja guru yang bersertifikasi dan nonsertifikasi ditinjau dari faktor motivasi kerja Guru di MI se-Kecamatan Poncol Magetan Tahun Ajaran 2019/2020.

E. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini dilaksanakan dengan harapan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan pengembangan keilmuan tentang adanya kinerja guru bersertifikasi dan nonsertifikasi yang ditinjau dari faktor lain yaitu motivasi kerja, sehingga bisa memberikan ide bagi pemikir serta menjadi bahan pemikiran lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Lembaga

Diharapkan dapat menjadi bahan kajian sehingga bisa lebih meningkatkan kinerja guru baik yang bersertifikasi maupun nonsertifikasi melalui faktor motivasi kerja guru, khususnya bagi guru MI se-Kecamatan Poncol Magetan Tahun Ajaran 2019/2020.

b. Bagi Guru

Menambah wacana pemikiran baru dalam dunia pendidikan, memberikan kontribusi pemikiran positif dan membantu guru untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang lebih efektif, efisien, dan kondusif dalam rangka membentuk generasi masa depan dengan kualitas yang membanggakan, serta meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik, bagi guru bersertifikasi maupun nonsertifikasi dengan adanya faktor motivasi kerja khususnya bagi guru MI se-Kecamatan Poncol Magetan Tahun Ajaran 2019/2020

c. Bagi Penulis

Menambah wawasan berpikir dan memperluas pengetahuan adanya perbedaan kinerja guru yang bersertifikasi dengan nonsertifikasi yang ditinjau dari faktor motivasi kerja

BAB II

SERTIFIKASI, KINERJA GURU, MOTIVASI KERJA

A. Landasan Teori

1. Sertifikasi

a. Pengertian Sertifikasi

Sertifikasi (*certification*) mengandung makna yaitu, pengakuan oleh negara atas kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pemegangnya. Sertifikasi merupakan proses pemberian sertifikat untuk guru dan dosen yang telah memenuhi standar profesional guru maupun dosen. guru maupun dosen yang telah memenuhi persyaratan diberikan sertifikat guru kepada guru dan dosen yang merupakan bukti formal sebagai pengakuan tenaga guru profesional. Setiap orang yang telah memperoleh sertifikasi guru memiliki kesempatan yang sama untuk diangkat menjadi guru pada satuan pendidikan tertentu (bagi guru), atau memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi dosen (bagi dosen). Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas, sedangkan sertifikasi guru adalah sebuah sertifikat yang ditandatangani oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi sebagai bukti

formal pengakuan profesionalitas guru yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional.¹¹

National Commission on Educational Services (NCES), memberikan pengertian sertifikasi secara lebih umum. *Certification is a procedure whereby the state evaluates and reviews a teacher candidate's credentials and provides him or her a license to teach.* Dalam hal ini sertifikasi merupakan prosedur untuk menentukan apakah seorang calon guru layak diberikan izin dan kewenangan untuk mengajar. Hal ini diperlukan karena lulusan lembaga pendidikan tenaga kependidikan sangat bervariasi, baik di kalangan perguruan tinggi negeri maupun swasta. Upaya menjamin mutu guru agar tetap memenuhi standar kompetensi, diperlukan adanya suatu mekanisme yang memadai. Penjamin mutu guru ini perlu dikembangkan berdasarkan pengkajian yang komprehensif untuk menghasilkan landasan konseptual dan empirik, melalui sistem sertifikasi. Sertifikasi merupakan prosedur yang digunakan oleh pihak ketiga untuk memberikan jaminan tertulis bahwa suatu produk, proses, atau jasa telah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan. Sertifikasi guru juga bisa diartikan sebagai prosedur yang digunakan oleh pihak

¹¹Suhardawan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2013), 24.

berwenang untuk memberikan jaminan tertulis bahwa seseorang telah memenuhi persyaratan kompetensi sebagai guru.

Sertifikasi guru dapat diartikan pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi profesional. Oleh karena itu, proses sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sertifikasi guru merupakan proses uji kompetensi bagi calon atau guru yang ingin memperoleh pengakuan atau meningkatkan kompetensinya sesuai profesi yang dipilih. Representasi pemenuhan standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam sertifikasi kompetensi adalah sertifikat kompetensi guru. Sertifikat ini sebagai bukti pengakuan atas kompetensi guru atau calon guru yang memenuhi standar untuk melakukan pekerjaan profesi guru pada jenis dan jenjang pendidikan tertentu.¹² Dapat dipahami bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat guru kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan perguruan

¹²E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 34.

nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak.¹³

Dalam rangka memperoleh profesionalisme guru, yang perlu diujikan dalam sertifikasi yaitu dengan kompetensi yang dimiliki. Kompetensi dapat diartikan suatu kebulatan penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja. Sedangkan kompetensi guru dapat dipahami sebagai suatu tindakan kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran. Kompetensi guru meliputi empat kompetensi diantaranya kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional. Diantara kompetensi tersebut adalah bagian yang akan diujikan dalam sertifikasi dengan bentuk penilaian diantaranya, penilaian terhadap kumpulan dokumen yang diarahkan pada sepuluh komponen atau yang disebut dengan portofolio.

b. Tujuan Sertifikasi

Sertifikasi merupakan bagian dari peningkatan mutu dan kesejahteraan bagi guru. Oleh karena itu, sertifikasi bisa diperoleh bagi guru yang memiliki latar belakang pendidikan minimal S-1/D-4 dan berkompentensi sebagai agen pembelajaran yang telah lulus dalam uji kompetensi guru

¹³Ibid., 2

(UKG) dengan dibuktikannya kepemilikan sertifikat pendidik. Atas profesinya itu, ia berhak mendapatkan *reward* berupa tunjangan profesi dari pemerintah senilai satu kali gaji pokok. Oleh karena itu yang digunakan dalam penyelenggaraan sertifikasi guru adalah sosok utuh kompetensi profesional guru tersebut. Menurut Suyatno tujuan sertifikasi guru adalah menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugasnya, mewujudkan tujuan pembelajaran nasional, meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan, meningkatkan martabat seorang guru, serta meningkatkan profesionalitas guru.¹⁴

Sedangkan Muslich menjelaskan bahwa tujuan adanya sertifikasi guru untuk meningkatkan mutu dan kesejahteraan pendidikan.¹⁵ Lain halnya menurut Wibowo dalam bukunya Mulyasa yang berjudul *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* tahun 2013 bahwa tujuan sertifikasi guru yaitu untuk melindungi profesi guru dan tenaga kependidikan, melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, membangun citra masyarakat terhadap profesi guru dan tenaga

¹⁴Suyatno, *Panduan Sertifikasi Guru* (Jakarta: Indeks, 2008), 2-3. .

¹⁵Masnur Muslich, *Sertifikasi Guru menuju Profesionalisme Pendidik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 7.

kependidikan, serta memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu guru dan tenaga kependidikan.¹⁶

Beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan sertifikasi guru yaitu untuk meningkatkan profesionalitas seorang guru, sesuai dengan tujuan dalam pendidikan nasional. Peningkatan profesionalitas guru tersebut akan membangun citra positif kepada masyarakat atas profesinya.

c. Manfaat Sertifikasi

Mulyasa menjelaskan bahwa manfaat adanya sertifikasi guru adalah sebagai pengawasan dan penjaminan mutu dalam pendidikan.¹⁷ Sedangkan menurut Suyatno sertifikasi memiliki manfaat sebagai berikut:

- 1) Melindungi profesi guru.
- 2) Melindungi masyarakat
- 3) Meningkatkan kesejahteraan guru.¹⁸

Muslich juga menjelaskan bahwa manfaat sertifikasi guru diantaranya:

- 1) Melindungi profesi guru dari praktik layanan pendidikan yang tidak kompeten.

¹⁶Ibid.,35.

¹⁷E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), 35.

¹⁸Suyatno, *Panduan Sertifikasi Guru* (Jakarta: Indeks, 2008), 3.

- 2) Melindungi masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional.
- 3) Menjadi wahana lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) yang bertugas mempersiapkan para calon guru.
- 4) Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan yang berlaku.¹⁹

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat sertifikasi pada hakikatnya adalah untuk melindungi profesi guru, masyarakat serta dari lembaga penyelenggara pendidikan dari praktik-praktik yang tidak kompeten. Apabila profesi guru terlindungi dengan baik, maka pendidikan akan lebih maksimal.

d. Pelaksanaan Sertifikasi

Seseorang yang ingin menjadi pendidik dengan bersertifikat guru profesional harus mengikuti program pendidikan profesi guru dan uji kompetensi. Untuk mengikuti pendidikan profesi tersebut, harus memiliki ijazah S-1, baik S-1 kependidikan maupun S-1 nonkependidikan dan lulus tes seleksi yang dilaksanakan oleh LPTK penyelenggara. Setelah menempuh dan lulus pendidikan profesi, baru bisa mengikuti

¹⁹Mansur Muslich, *Sertifikasi Guru menuju Profesionalisme Pendidik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 9.

uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat guru dalam program sertifikasi calon guru. Jika dinyatakan lulus sertifikasi, maka ia berhak menyandang guru pemula yang bersertifikat profesi. Bagi yang berijazah S-1/D-4 yang ingin memperoleh sertifikat profesi atau sertifikat guru, bisa mengajukan ke Depdiknas Kabupaten/Kota setempat untuk diseleksi (*internal skill audit*). Jika hasilnya memenuhi syarat, maka dapat diikutkan dalam uji sertifikasi yang diselenggarakan oleh LPTK. Setelah mengikuti berbagai jenis tes dan dinyatakan lulus, ia berhak memperoleh sertifikat guru dan mendapatkan tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok dari pemerintah. Bagi guru yang tidak lulus ia disarankan untuk mengikuti *inservice training* terlebih dahulu. Apabila telah dianggap layak, baru bisa diikutkan uji sertifikasi. Begitu juga bagi yang tidak uji sertifikasi, ia disarankan mengikuti *inservice training*.²⁰

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata “*Job Performance*” atau “*Actual Performance*”(prestasi kerja/prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil prestasi kerja atau *output* baik secara kualitas maupun

²⁰Ibid., 9-10.

kuantitas yang dicapai oleh SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²¹ Siagan yang dikutip dalam bukunya Pupuh Fathurrahman yang berjudul *Guru Profesional* tahun 2012 berpendapat bahwa, kinerja adalah suatu pencapaian pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan seperti halnya fisik. Kinerja juga diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.²²

Sedangkan Siagan yang dikutip dalam bukunya Pupuh Fathurrahman yang berjudul *Guru Profesional* tahun 2012 berpendapat bahwa, kinerja adalah suatu pencapaian pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan seperti halnya fisik. Kinerja juga diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.²³ Supardi mendefinisikan bahwa kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk

²¹Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*(Bandung: PT Refika Aditama, 2012), 9.

²²Pupuh Fathurrahman, *Guru Profesional* (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), 27.

²³Ibid.

melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja berasal dari kata *performance* yang artinya “prestasi, pertunjukan, dan pelaksanaan tugas.” Jadi kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan.²⁴

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktivitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standarnya, maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik. Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihnya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan.

²⁴Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 45.

b. Pengertian Guru

Guru adalah guru profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah. Orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran, serta mampu menata dan mengelola kelas agar siswa dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan. Guru merupakan guru profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Tugas utama itu akan efektif jika guru memiliki derajat profesionalitas, kompetensi, kemahiran, kecakapan, atau keterampilan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu.²⁵

Guru adalah sebuah profesi sebagaimana profesi lainnya yang merujuk pada pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan. Suatu profesi tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang tidak

²⁵Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional Konsep, Strategi dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidik Di Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 119- 120.

dilatih atau dipersiapkan.²⁶ Menpan No 26/Menpan/1989 Pasal 1 ayat 1 menyebutkan guru adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, wewenang dan tanggung jawab oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pendidikan di sekolah. Tugas guru adalah segala aktivitas dan kewajiban yang harus dipertanggungjawabkan oleh guru dalam peranannya sebagai guru.²⁷

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa guru adalah seseorang yang memiliki keahlian dan kematangan serta tanggung jawab yang tinggi untuk mengemban amanah pendidikan.

c. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan

²⁶Abdul Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 117.

²⁷Jasmani dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), 171.

tetapi ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja.²⁸ Jasmani dan Syaiful Mustofa mendefinisikan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya.²⁹

Kinerja guru merupakan aktivitas atau perilaku yang menonjol oleh para guru dalam bidang tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun kinerja guru pada tugas pokok guru adalah sebagai berikut:

- 1) Membuat program pengajaran/rencana kegiatan belajar mengajar semester/tahun.
- 2) Membuat program perencanaan pembelajaran.
- 3) Melaksanakan kegiatan belajar mengajar.
- 4) Mengadakan kegiatan penilaian belajar semester/tahun.
- 5) Mengisi daftar hadir siswa.
- 6) Melaksanakan analisis hasil belajar.

²⁸Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 54.

²⁹Jasmani dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), 156.

- 7) Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.
- 8) Melaksanakan kegiatan membimbing.
- 9) Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar masing-masing siswa.
- 10) Melaksanakan tugas tertentu disekolah.³⁰

Menurut Utami kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya mulai dari perencanaan, pelaksanaan kegiatan serta evaluasi hasil pembelajaran sesuai dengan standar kemampuan profesionalnya sebagai guru.³¹

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan dalam mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan (*interpersonal*) dengan peserta didik.

³⁰Ibid, 156-157.

³¹Mutammimah Retno Utami, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 8 Semarang* (Semarang: FE UNNES.2006), 13.

d. Penilaian Kinerja Guru

Handoko mendefinisikan penilaian kinerja atau prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat mempengaruhi keputusan- keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Adapun kegunaan penilaian kinerja adalah sebagai berikut: yang *pertama*, mendorong orang atau pun karyawan agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang di bawah standar. *Kedua* sebagai bahan penilaian bagi manajemen apakah karyawan tersebut telah bekerja dengan baik. *Ketiga* memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan peningkatan organisasi.³²

Untuk menilai kinerja guru dapat dilihat pada aspek, “penguasaan *content knowledge, behavioral skills*, dan *human relation skill*.” Sedangkan Michel menyatakan bahwa aspek yang dilihat dalam menilai kinerja individu diantaranya guru, yaitu, “*quality of work, proptness, inittatif, capability, and communication*.” Berdasarkan pendapat di atas kinerja guru dinilai dari penguasaan keilmuan, keterampilan tingkah laku, kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif,

³²Handoko, *Manajemen*(Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta, 1992), 785.

kapasitas diri serta kemampuan dalam berkomunikasi.³³ Agar penilaian kinerja guru mudah dilaksanakan serta membawa manfaat diperlukan pedoman dalam penilaian kinerja. Pedoman penilaian terhadap kinerja guru mencakup:

- 1) Kemampuan dalam memahami materi bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya (*subject mastery and content knowledge*).
- 2) Keterampilan metodologi merupakan keterampilan cara penyampaian bahan pelajaran dengan pelajaran dengan metode pembelajaran yang bervariasi (*methodological skills atau technical skills*).
- 3) Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik sehingga tercipta suasana pembelajaran yang kondusif yang bisa memperlancar pembelajaran.
- 4) Adanya sikap profesional diantaranya *attitude* yang turut menentukan keberhasilan seorang guru di dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan panggilan sebagai seorang guru.

Dengan melihat dua subjek utama dalam manajemen sumber daya manusia, salah satunya yaitu guru, kegunaan penilaian kinerja pada umumnya memenuhi dua tujuan, yaitu:

³³Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 69-70.

meningkatkan kinerja guru dengan cara membantu mereka menyadari dan menggunakan potensi mereka sepenuhnya dalam menjalankan misi-misi organisasi, serta menyediakan informasi kepada guru dalam keputusan-keputusan terkait pekerjaan yang akan dipakai.³⁴

e. Indikator Kinerja Guru

Tiap individu, kelompok atau organisasi memiliki kriteria penilaian tertentu atas kinerja dan tanggung jawab yang diberikan. Contoh kriteria kinerja seseorang “*trainer*” sebagai berikut:

- 1) Jumlah pelatihan yang dilakukannya sepanjang tahun.
- 2) Jumlah keseluruhan peserta program pelatihan.
- 3) Peningkatan dalam diri peserta pelatihan.
- 4) Pertambahan nilai peserta dibandingkan dengan yang tidak mengikuti program.
- 5) Jumlah kesalahan, ketidakhadiran, atau kelambanan peserta pelatihan dibandingkan dengan yang tidak mengikuti program.³⁵

Berdasarkan hasil riset, *Teacher quality is the most important determinant of the school quality yang tergabung dalam National Center for Educational Statistic* di Amerika

³⁴Ibid., 72- 73.

³⁵Ibid., 48.

Serikat dilaporkan bahwa standar kualitas yang harus dipenuhi oleh guru adalah: “*the academic skills of teacher, teacher assignment, teacher experience, dan profesional development.*” Kemampuan akademik berkaitan dengan penguasaan tingkat pendidikan, penguasaan kompetensi pedagogik. Kemampuan *assignment* berkaitan dengan kemampuan dalam membina hubungan dan kepribadian yang mantap. Pengalaman guru adalah seberapa besar pengalaman yang telah dijalani oleh guru dapat meningkatkan kinerjanya. Pengembangan profesional pada guru diharapkan dapat mengembangkan profesinya yang dilandasi penguasaan dasar-dasar profesional guru dalam kegiatan pembelajaran terhadap peserta didik di dalam maupun di luar kelas.³⁶

Menilai kualitas kinerja guru dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi: unjuk kerja, penguasaan materi, penguasaan profesional kependidikan dan pendidikan, penguasaan cara-cara penyesuaian diri serta kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Kelima indikator tersebut merupakan *input* bagi seorang penilai dalam melakukan evaluasi kinerja guru. Dalam mengemban tugas profesional kinerja guru perlu diperhatikan dan di evaluasi yang artinya

³⁶Ibid., 49-50.

tugas-tugas yang ada hanya dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan.³⁷

f. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Dalam sebuah organisasi atau lembaga setiap individu/guru mempunyai karakter yang berbeda-beda, demikianpun dengan kinerjanya juga berbeda. Di sebagian besar organisasi khususnya madrasah, kinerja guru merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi.³⁸ Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang maupun organisasi diantaranya: lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Sedangkan Kopelman yang dikutip dalam bukunya Supardi yang berjudul *Kinerja Guru* tahun 2016, menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain, lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan karakteristik pekerjaan.³⁹

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*)

³⁷Abd. Wahab & Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual* (Jogjakarta: Ar- Ruzz Media, 2011), 122.

³⁸Jasmani, dan Sayaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), 159.

³⁹Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 50.

dan faktor motivasi (*motivision*), yang dijelaskan sebagai berikut:

1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan keampuan *reality* (*knowledge+skills*) artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

2) Faktor motivasi (*motivacion*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan. McClelland mengatakan dalam bukunya Anwar Prabu Mangkunegara yang berjudul *Manajemen Sumber Data Perusahaan* tahun 2014

berpendapat bahwa “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja.”⁴⁰

Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala dalam bukunya Martinis Yamin yang berjudul *Standarisasi Kinerja Guru*, tahun 2010 bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sebagai berikut:

- 1) Faktor individual/Personal, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tim *leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan, dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi/sekolah dan kultur kerja dalam organisasi/sekolah.

⁴⁰Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Data Perusahaan*(Bandung: PT. Refieka Aditema, 2004), 67.

5) Faktor kontekstual/situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.⁴¹

Jadi, berdasarkan beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru/sesorang berasal dari dalam individu atau faktor internal seperti motivasi, keterampilan, dan juga pendidikan. Ada juga faktor lain dari luar individu atau bisa disebut dengan faktor eksternal seperti iklim kerja, tingkat gaji, lingkungan dan lain sebagainya.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Secara umum motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Batasan mengenai motivasi sebagai “ *The process by which behavior is energized and directed*” (suatu proses, dimana tingkah laku tersebut di pupuk dan diarahkan) para ahli psikologi memberikan kesamaan antara motif dengan *needs* (dorongan, kebutuhan). Sedangkan pengertian mengenai motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif. Atau dapat

⁴¹Martinis Yamin, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: Gaung Persada, 2010), 129-130.

pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif.⁴² Motivasi berasal dari kata *motif* yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.⁴³

Filmore H. Stanford, mendefinisikan motivasi sebagai kondisi yang menggerakkan manusia terhadap suatu tujuan. Sedangkan pendapatnya Robert A. Baron, motivasi merupakan energi seseorang untuk membangkitkan dorongan dalam dirinya. Apabila kebutuhan tidak tercapai timbul *drive* dan aktivitas individu untuk merespon perangsang (*incentive*) dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan.⁴⁴ Sedangkan pengertian dari kerja itu sendiri adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan/kegiatan dalam

⁴²Anoraga Pandji, *Psikologi Kerja* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), 34.

⁴³Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 63.

⁴⁴Anwar Prabu Mangkunegara, *Psikologi perusahaan* (Bandung: Trigenda karya, 1993), 46.

melakukan sesuatu.⁴⁵ Motivasi jika dikaitkan dengan lingkungan kerja, Ernest J. Mc Cormick mengemukakan bahwa motivasi kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang mempengaruhi seseorang untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku dalam berhubungan dengan lingkungan kerja.⁴⁶ Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, yang mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.⁴⁷ Sedangkan Amirullah mendefinisikan motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.⁴⁸

Hamzah B. Uno mendefinisikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penentu kinerja seseorang. yang mana motivasi tersebut merupakan proses yang dilakukan untuk menggerakkan perilaku yang dapat diarahkan pada

⁴⁵Hasibuan Melayu, *Managemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara,2005), 94.

⁴⁶Anwar Prabu Mangkunegara, *Psikologi perusahaan* (Bandung: Trigenda karya, 1993), 47.

⁴⁷Winardi, *Interaksi dan Permotivasion dalam Manajemen*(Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), 6.

⁴⁸Amirullah dan HanafiRindyah, *Pengantar Manajemen*(Yogyakarta: Graha Ilmu, 2002), 146.

upaya-upaya nyata untuk mencapai suatu tujuan.⁴⁹ Sedangkan menurut Anoraga motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dorongan ini bisa internal maupun eksternal, serta bisa kuat dan lemah. Sehingga motivasi merupakan suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para guru agar dapat melaksanakan tugasnya dalam mencapai sasaran/tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab.⁵⁰

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas.

b. Prinsip-prinsip Motivasi Kerja

Berbeda dengan pendapat Hamalik ada beberapa prinsip motivasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Adanya pujian-pujian positif.

⁴⁹Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), 27.

⁵⁰Anoraga Pandhji, *Psikologi Kerja* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), 35.

- 2) Semua kebutuhan psikologis (yang bersifat dasar) harus mendapat pemuasan.
- 3) Motivasi yang berasal dari individu lebih efektif dari pada motivasi yang dipaksakan dari luar.
- 4) Perbuatan yang sesuai dengan keinginan memerlukan usaha penguatan.
- 5) Tugas-tugas yang bersumber dari diri sendiri akan menimbulkan minat yang lebih besar untuk mengerjakannya ketimbang bila dipaksakan.
- 6) Motivasi mudah menular dan menyebar luas terhadap orang lain.
- 7) Pemahaman yang jelas tentang tujuan akan merangsang motivasi.
- 8) Pujian-pujian yang datang dari luar (*external reward*) kadang-kadang diperlukan dan cukup efektif untuk merangsang minat yang sebenarnya.
- 9) Teknik dan prosedur kinerja yang bermacam-macam efektif untuk memelihara minat.
- 10) Minat khusus yang dimiliki oleh individu berdaya guna untuk mempelajari hal yang lainnya.
- 11) Tekanan dari kelompok umumnya lebih efektif dalam memotivasi.

- 12) Tugas yang terlalu sukar dapat mengakibatkan frustrasi sehingga dapat menuju kepada demoralisasi
- 13) Tiap individu memiliki tingkat frustrasi dan toleransi yang berbeda. ⁵¹

Surya mengemukakan tujuh prinsip motivasi yang dapat dijadikan sebagai acuan diantaranya yaitu:

- 1) Prinsip kompetisi, yaitu persaingan secara sehat baik inter maupun antar pribadi.
- 2) Prinsip pemacu, yaitu dorongan untuk melakukan berbagai tindakan akan terjadi apabila ada pemacu tertentu.
- 3) Prinsip ganjaran dan hukuman, yaitu dorongan agar dapat menimbulkan ganjaran dan tidak menyebabkan hukuman.
- 4) Kejelasan dan kedekatan tujuan, yaitu makin jelas dan makin dekat suatu tujuan maka akan makin mendorong seseorang untuk melakukan tindakan.
- 5) Pemahaman hasil, yaitu hasil yang dicapai seseorang dapat memberikan motif untuk melakukan tindakan selanjutnya.
- 6) Pengembangan minat, yaitu motivasi akan meningkat apabila memiliki minat yang besar dalam melakukan tindakannya.

⁵¹Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*(Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 114.

- 7) Lingkungan yang kondusif, yaitu lingkungan yang kondusif dapat menumbuhkan motif untuk berperilaku dengan baik dan produktif.⁵²

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai prinsip-prinsip motivasi maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam mewujudkan berbagai upaya untuk memberikan motivasi dalam bekerja adalah melalui beberapa prinsip diantaranya adalah prinsip kompetisi, pemacu, ganjaran, kejelasan, pemahaman hasil, minat, lingkungan yang kondusif, kebutuhan, pujian, tekanan, teknik dan kebutuhan. Pada dasarnya prinsip motivasi kerja seseorang berasal dari dalam individu itu sendiri adapun dari luar individu itu sebagai acuan/dukungan semata.

c. Indikator Motivasi Kerja

Setiap individu mempunyai motivasi yang dapat menumbuhkan spirit dan semangat dalam bekerja. *Spirit* yang timbul tidak hanya dari diri sendiri akan tetapi dari orang lain, dan akan lebih baik apabila keduanya ikut bersama-sama menjadipendorong. Di bawah ini beberapa indikator motivasi kerja guru diantaranya:

⁵²Mohamad Surya, *Psikologi Guru: Konsep dan Aplikasi*. (Bandung: ALFABETA, 2014), 58.

- 1) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja.
- 2) Ada umpan balik atas hasil pekerjaan.
- 3) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan.
- 4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh intensif.
- 5) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.
- 6) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas.
- 7) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
- 8) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.
- 9) Memiliki perasaan senang dalam bekerja.
- 10) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.
- 11) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.⁵³

Motif terdiri atas dua unsur yaitu, *pertama* daya dorongan untuk berbuat, *kedua* sasaran yang akan diarahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur dalam motif ini membuat orang melakukan kegiatan sekaligus ingin mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan yang dilakukan. Kedua hal tersebut tidak dapat dipisahkan karena ketiadaan salah satu unsur menyebabkan tidak timbulnya perbuatan. Jika timbul perbuatan tetapi karena tidak ada yang dituju, maka perbuatan

⁵³Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*(Jakarta; PT Bumi Aksara, 2010), 73.

tersebut tidak akan berhasil. Adapun ciri-ciri motif individu sebagai berikut:

- 1) *Motif* adalah majemuk, artinya dalam suatu perbuatan atau tingkah laku tidak hanya memiliki satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung secara bersama-sama.
- 2) *Motif* dapat berubah-ubah, artinya motif seperti ini disebabkan karena keinginan manusia yang selalu berubah sesuai dengan kepentingan dan kebutuhan individu itu sendiri.
- 3) *Motif* berbeda-beda bagi individu artinya dua orang dalam melakukan kegiatan yang sama, akan tetapi terdapat motif yang berbeda.
- 4) *Motif* tidak didasari oleh individu, artinya dorongan yang muncul karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan.⁵⁴

Motivasi menurut David McClelland dalam bukunya Edy Sutrisno yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* tahun 2017 mendefinisikan bahwa motivasi disebut juga teori motivasi prestasi. Menurut teori ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

⁵⁴Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta; Kencana, 2017), 114-115.

1) *Need for Achievement* (Kebutuhan Akan Kesuksesan)

Menurut kebutuhan untuk mencapai sukses yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerja, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

2) *Need for Power* (Kebutuhan Akan Kekuasaan)

Merupakan kebutuhan menguasai dan mempengaruhi orang lain, yang berguna untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam menjalankan tugasnya.

3) *Need for Afisiliasi* (Kebutuhan Akan Berafisiliasi)

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam berhubungan dengan orang lain, untuk mengarahkan tingkah lakunya dalam menjalin hubungan baik dengan orang lain.⁵⁵

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, Hamzah B. Uno mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor pribadi dan faktor

⁵⁵Ibid., 128- 129.

lingkungan yang berupa motif intrinsik dan ekstrinsik.⁵⁶ Sedangkan menurut Sardiman motivasi itu dapat dirangsang oleh faktor luar dan faktor psikis serta minat, namun motivasi itu tetap awalnya tumbuh di dalam diri seseorang.⁵⁷

Yayat Hayati mengatakan bahwa motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal:

- 1) Faktor internal dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain: keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan serta keinginan untuk berkuasa.
- 2) Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam menumbuhkan motivasi kerja guru. Faktor-faktor eksternal antara lain: kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang fleksibel.⁵⁸

⁵⁶Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*(Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), 29-34.

⁵⁷Sardirman. A. M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*(Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 75.

⁵⁸Yayat Hayati Djatmiko, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2018), 67.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor dari luar dan dari dalam serta minat. Faktor dari luar misalnya pengaruh dari organisasi dimana ia bekerja. Sedangkan faktor dari dalam adalah situasi psikis atau karakteristik individu itu sendiri misalnya minat terhadap pekerjaan. Faktor dari luar ini bisa dimanipulasi atau dikendalikan namun tidak dengan faktor dari dalam, karena situasinya terbentuk secara alamiah. Kedua faktor ini harus saling menguatkan satu sama lain, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

4. Teori Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

T. R. Mitchcell dalam bukunya Barnawi dan Muhammad Arifin yang berjudul *Kinerja Guru Profesional* tahun 2012, mengatakan bahwa teori dasar yang digunakan sebagai landasan untuk menilai kualitas kinerja guru sebagai berikut:

$$\text{Performance} = \text{Motivation} \times \text{Ability}$$

Rumusan tersebut memberikan gambaran bahwa kinerja seseorang akan terwujud oleh dua unsur yaitu motivasi dan abilitas. Motivasi adalah faktor pendorong/penggerak yang membuat seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi dapat datang dari dalam individu/instrinsik dan dapat pula datang dari luar individu/ekstrinsik. Ngalim Purwanto mendefinisikan bahwa motivasi mengandung tiga komponen pokok diantaranya sebagai berikut:

- 1) Menggerakkan artinya menimbulkan kekuatan pada individu, misalnya kekuatan dalam hal ingatan, respon-respon efektif, dan kecenderungan mendapat kesenangan.
- 2) Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku yang diarahkan terhadap sesuatu.
- 3) Menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan intensitas dan arah dorongan -dorongan dan kekuatan -kekuatan individu.⁵⁹

Halonen dan Santrock mengemukakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang menerangkan mengapa orang bertingkah laku, berpikir dan merasakan mengenai apa yang mereka lakukan. Sedangkan menurut Steers dan Porter dalam

⁵⁹Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional* (Jogjakarta: Ar- Ruzz Media, 2012), 26-27.

Iswantoro motivasi adalah sesuatu yang mendorong atau menentukan tingkah laku dan membimbing atau mengarahkan tingkah laku serta memelihara dan menindaklanjuti tingkah laku. Untuk mendukung konsep motivasi tersebut, beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Guven, G.O. menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan konsep motivasi dan hasil penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis pertama yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Jakenan.⁶⁰

Dalam penelitian Ma'sum Amin menjelaskan bahwa secara signifikan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien = 0,806 yang menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawainya. Sementara Mangkunegara berpendapat bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara maksimal. Hal ini merupakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang relatif terhadap

⁶⁰Tesis Siti Markonah, *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru dimediasi Komitmen Organisasional (Studi Kasus Di Sma Negeri 1 Jakenan Kabupaten Pati)*(Semarang:Universitas Stikubank, 2016), 8-9. Diksks pada 26 November 2019, pukul 13.30.

kinerja pegawai sebagaimana temuan dalam penelitian tesis ini.⁶¹

Dari paparan yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja seseorang. Semakin tingginya motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya, begitu sebaliknya.

B. Penelitian Terdahulu

Dari beberapa Penelitian terdahulu didapatkan hasil Penelitian diantaranya, yang pertama, penelitian yang dilakukan oleh Rezki Aristantia dan Tastin pada tahun 2016 dengan judul penelitian *“Perbandingan Upaya Guru Bersertifikasi dan Guru Nonsertifikasi Dalam Meningkatkan Minat Belajar Siswa di Madrasah Ibtidaiyah Az-Zahir Palembang.”* Penelitian tersebut menggunakan jenis penelitian eksperimen dengan penelitian pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah guru yang berjumlah 10 dan siswa yang berjumlah 34. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan adalah analisa uji *test “t”*.

⁶¹Ma'sum Amin, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pembinaan mental TNI- AD*, (Jakarta: Jurnal Manajemen Pendidikan), 231.

Dari analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa: upaya guru sertifikasi dalam meningkatkan minat siswa di Madrasah Ibtidaiyah Az-Zahir Palembang dinyatakan baik karena mayoritas guru sertifikasi tergolong pada klasifikasi sedang, dengan persentase 80% sebanyak 4 guru. Sedangkan upaya guru nonsertifikasi dalam meningkatkan minat siswa di Madrasah Ibtidaiyah Az-Zahir Palembang dinyatakan baik karena mayoritas guru nonsertifikasi tergolong pada klasifikasi sedang, dengan persentase 60% sebanyak 3 Guru. Adapun hasil uji hipotesis menyatakan bahwa tidak ada perbedaan kompetensi antara guru sertifikasi dan guru nonsertifikasi di Madrasah Ibtidaiyah Az-Zahir Palembang. Hal ini dapat dilihat dari besarnya perolehan t_0 lebih kecil dari t_t baik pada taraf signifikasn 5% sampai 1% dengan perincian ($t_0 = 1,33$) dan besarnya “t” yang tercantum pada Tabel Nilai t (5% = 2, 31 dan 1% = 3,36) maka dapat kita ketahui bahwa nilai $t_0 = 2,311$ lebih kecil daripada $t_t = 1,33$ lebih besar dari 3,36. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak adanya perbedaan yang signifikan antara guru sertifikasi dan nonsertifikasi.

Dari telaah penelitian tersebut persamaannya sama-sama membandingkan guru yang bersertifikasi dan nonsertifikasi dengan pendekatan kuantitatif sedangkan yang menjadi perbedaannya, yaitu penelitian tersebut terfokus pada

upaya guru bersertifikasi dan nonsertifikasi dalam meningkatkan minat belajar siswa dengan jenis penelitiannya eksperimen sedangkan dalam penelitian yang Penulis lakukan terfokus pada kinerja guru bersertifikasi dan nonsertifikasi ditinjau dari faktor motivasi kerja dengan jenis penelitiannya analisis komparatif.

Penelitian *kedua*, dilakukan Agus Tristiana, Holiluloh, M. Mona Adha Fakultas Pendidikan dan Ilmu Keguruan Universitas Lampung pada tahun 2016 yang berjudul “*Analisis Perbandingan Kinerja Guru Bersertifikat dan Nonsertifikat dalam Pelaksanaan Pembelajaran di SMPN Bandar Lampung.*” Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang fenomena yang diamati. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua guru SMPN 28 Bandar Lampung baik yang telah bersertifikat maupun yang belum bersertifikat dengan jumlah 42 guru. Pengumpulan data yang digunakan yaitu angket/kuesioner, dengan menggunakan analisis uji t.

Hasil penelitian diperoleh bahwa kinerja guru yang bersertifikat lebih baik dibandingkan dengan kinerja guru yang belum bersertifikat. Hal ini dapat dilihat dari hasil persentase. bahwa 67% untuk guru yang telah bersertifikat dalam kategori baik, sedangkan 53% bagi guru yang belum bersertifikat dalam

kategori sedang. Berdasarkan perhitungan statistik terdapat perbandingan antara kinerja guru yang bersertifikat dan nonsertifikat dalam pelaksanaan pembelajaran dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $97,33 > 2,02$. Dengan demikian dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja guru yang telah bersertifikat lebih baik dibandingkan dengan kinerja guru yang belum bersertifikat.

Dari telaah penelitian tersebut persamaannya sama-sama membandingkan kinerja guru yang bersertifikat dan nonsertifikat dengan pendekatan kuantitatif sedangkan yang menjadi perbedaannya, yaitu penelitian tersebut terfokus pada kinerja guru yang sudah bersertifikat dan nonsertifikat dengan metode analisis deskriptif, sedangkan penelitian yang Penulis lakukan terfokus pada kinerja guru bersertifikasi dan nonsertifikasi ditinjau dari faktor motivasi kerja dengan metode analisis komparatif.

Penelitian *ketiga*, dilakukan oleh Rahma Karunia F. Y. Universitas Muhammadiyah Ponorogo Fakultas Ekonomi pada tahun 2016 dengan judul penelitian “*Analisis Perbedaan Kinerja Guru Bersertifikasi dan Guru Nonsertifikasi Di SMK PGRI Ponorogo.*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya perbedaan guru bersertifikasi dan guru nonsertifikasi. Sampel yang digunakan yaitu seluruh murid SMK

Muhammadiyah sebanyak 723 siswa dengan menggunakan teknik *non probability sampling*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif yaitu analisis uji beda rata-rata yaitu *Paired Sample t Test*.

Berdasarkan hasil penelitian dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} menggunakan *SPSS 16* diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,980 sedangkan nilai t_{hitung} sebesar 5,624. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat perbedaan yang signifikan kinerja guru bersertifikasi dengan guru nonsertifikasi di SMK PGRI 1 Ponorogo dengan nilai sebesar 5,314 bahwa kinerja guru bersertifikasi lebih baik dibandingkan dengan guru nonsertifikasi. Sedangkan hasil pengujian *sampel t Test* diperoleh nilai *mean* (rata-rata) kinerja guru bersertifikasi sebesar 61,24 sedangkan nilai *mean* (rata-rata) kinerja guru nonsertifikasi sebesar 55,92. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru yang bersertifikasi lebih baik dibandingkan dengan kinerja guru nonsertifikasi di SMK PGRI 1 Ponorogo.⁶²

Dari telaah tersebut persamaan dengan penelitian yang Penulis lakukan adalah sama-sama membandingkan kinerja

⁶²Rahma Karunia F. Y, *Analisis Perbedaan Kinerja Guru Bersertifikasi dan GuruNonsertifikasidi SMK PGRI 1 Ponorogo*(Ponorogo: Universitas Muhammadiyah, 2016) di akses pada tanggal 02 Januari 2020 Pukul 10.35.

guru bersertifikasi dan guru nonsertifikasi, sedangkan yang menjadi perbedaan dengan penelitian yang Penulis lakukan adalah penelitian tersebut menggunakan analisis uji *Paired Sample t Test*, dengan sampel *nonprobability* sampling, sedangkan penelitian yang Penulis lakukan adalah menggunakan analisis uji *independent sample t Test*, karena dalam penelitian yang Penulis lakukan tidak hanya mengetahui kinerja guru bersertifikasi dan nonsertifikasi saja, akan tetapi juga mengetahui bagaimana kinerja guru bersertifikasi dan nonsertifikasi ditinjau dari faktor motivasi kerja. Untuk sampel yang digunakan Penulis adalah semua guru di MI se-Kecamatan Poncol Magetan tahun ajaran 2019/2020 .

Penelitian *keempat*, dilakukan oleh Lia Yulia Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta pada tahun 2017 dengan judul penelitian "*Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru Smk Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten.*" Penelitian ini menggunakan penelitian *Ex Post Facto* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah seluruh guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yang berjumlah 24 guru. Untuk uji coba instrumen penelitian dilakukan terhadap 32 guru SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket/kuesioner

dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, dengan uji prasyarat, diantaranya uji linieritas dan uji multikolinieritas. Dalam uji hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana untuk hipotesis pertama dan kedua serta analisis regresi ganda untuk hipotesis ketiga.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten dalam kategori rendah sebesar 37,5% dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $2,482 > 1,71714$. Terdapat pula pengaruh yang signifikan antara kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten dalam kategori kurang optimal sebesar 37,5% dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar $3,001 > 1,71714$. Terdapat pengaruh motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten dengan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar $5,762 > 3,47$.⁶³

Dari telaah tersebut persamaanya adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja

⁶³Tesis Lia Yulia, *Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru Smk Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten* (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2017).

terhadap kinerja guru, dengan menggunakan desain *Ex Post Facto* dengan teknik pengambilan data berupa angket dan dokumentasi. Sedangkan perbedaan dalam penelitian yang Penulis lakukan adalah pada penelitian tersebut lebih terfokuskan untuk mengetahui adanya pengaruh antara motivasi kerja dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru, sedangkan dalam penelitian yang penulis lakukan adalah mencari seberapa besar pengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan memperhatikan perbedaan antara kinerja guru bersertifikasi dan nonsertifikasi di MI se-Kecamatan Poncol Magetan tahun ajaran 2019/2020.

Penelitian *kelima*, dilakukan oleh Titin Eka Ardiana Fakultas Ekonomi program studi Akutansi Universitas Muhammadiyah Ponorogo pada tahun 2017 dengan judul penelitian "*Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun.*" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru akuntansi. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan studi korelasional dengan sampel yang diambil dari guru akuntansi di SMK kota Madiun secara *cluster random sampling* sebanyak 97 orang. Variabel penelitian ini terdiri atas satu variabel bebas yaitu: motivasi kerja (X) dan satu variabel terikat yaitu: kinerja guru akuntansi

(Y). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup. Hasil pengumpulan data selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan regresi berganda dengan bantuan SPSS Versi 20.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,677 dan t_{tabel} sebesar 1,161 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Kemudian dari tingkat signifikan t sebesar $0,002 < 0,05$ ($0,017 < 0,05$) maka hipotesis penelitian ini menolak H_0 , yang artinya secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 80,6%, dan selebihnya sebesar 19,4% kinerja guru akuntansi ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.⁶⁴

Dari telaah tersebut persamaan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah sama-sama mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, akan tetapi yang menjadi perbedaan adalah penelitian yang penulis lakukan tidak hanya sekedar mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru akan tetapi mengetahui perbedaan kinerja guru bersertifikasi dan nonsertifikasi yang ditinjau dari faktor lain

⁶⁴Titin Eka Ardiana, *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun.* "Jurnal Akuntansi dan Pajak, Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2017), 17.

yaitu motivasi kerja. Jadi tidak hanya mencari pengaruhnya saja akan tetapi juga membandingkan suatu kinerja seseorang.

Penelitian *keenam*, dilakukan oleh Nelly Kristarina Silaban Fakultas Psikologi Universitas Medan Area pada tahun 2018 dengan judul “*Perbedaan Kinerja Guru yang Sertifikasi dan Nonsertifikasi di SMP Negeri Kota Sibolga.*” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kinerja guru yang sertifikasi dan nonsertifikasi di SMP Negeri Kota Sibolga. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di Kota Sibolga yang berstatuskan sertifikasi PNS dan nonsertifikasi PNS. Adapun jumlah sampel penelitian sebanyak 100 orang, dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik analisis yang dilakukan menggunakan teknik *Alpha*.

Hasil penelitian ini diperoleh koefisien t sebesar 0,123 dengan p sebesar 0,000 ($p < 0,050$), yang artinya tidak ada perbedaan kinerja guru sertifikasi dan nonsertifikasi di SMP Negeri Kota Sibolga. Dengan hasil tersebut, hipotesis dalam penelitian ini yaitu adanya perbedaan kinerja guru sertifikasi dan nonsertifikasi di SMP Negeri Kota Sibolga tidak dapat diterima. Dikarenakan guru yang sertifikasi dan nonsertifikasi sama-sama dituntut harus tampil profesional dalam menjalankan tugasnya, terutama tugas dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan

mengevaluasi peserta didik. Sehingga sertifikasi tidak mempengaruhi kinerja guru yang sertifikasi ataupun non sertifikasi. *Mean* empirik kinerja guru yang sertifikasi diperoleh yaitu 148,67 sedangkan *mean* empirik kinerja guru nonsertifikasi sebesar 112,37, lalu untuk *mean* hipotesis kinerja gurunya sebesar 145.⁶⁵

Dari telaah penelitian tersebut persamaannya sama-sama membandingkan kinerja guru yang bersertifikasi dan nonsertifikasi dengan pendekatan kuantitatif sedangkan yang menjadi perbedaannya, yaitu penelitian tersebut terfokus pada kinerja guru baik yang sudah bersertifikasi dan nonsertifikasi dengan teknik *alpha* sedangkan penelitian yang penulis lakukan terfokus pada kinerja guru bersertifikasi dan nonsertifikasi ditinjau dari faktor motivasi kerja yang menggunakan metode analisis komparatif dengan analisis uji regresi linier sederhana dan uji *Independent Sample t Test*.

Penelitian *ketujuh*, dilakukan oleh Edy Cahyana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo jurusan Manajemen Pendidikan Islam pada tahun 2018 dengan judul penelitian “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwantoro Kabupaten*

⁶⁵Tesis Nelly Kristarina Silaban, *Perbedaan Kinerja Guru yang Sertifikasi dan Nonsertifikasi di SMP Negeri Kota Sibolga*(Medan: Universitas Medan Area, 2018)

Wonogiri.” Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan *Associative Ex Post-Facto*. Lokasi penelitian adalah SMK Muhammadiyah 5 Purwantoro Kabupaten Wonogiri Tahun Pelajaran 2019/2020 dengan jumlah sampel 46 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, sedangkan uji keabsahan data yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Adapun uji prasyarat analisis diantaranya uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis menggunakan uji regresi sederhana yaitu uji t dan uji regresi berganda menggunakan uji F.

Berdasarkan hasil penelitian ini di peroleh : 1) Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwantoro dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,406 > 1,680$). 2) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwantoro dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,942 > 1,680$). 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwantoro Kabupaten Wonogiri dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($51,405 > 3,230$). Atas dasar uji t dan uji F dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun secara simultan.⁶⁶

Dari telaah penelitian tersebut persamaanya adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan uji regresi sederhana uji t dengan teknik pengumpulan data berupa angket. Sedangkan yang menjadi perbedaannya adalah penelitian tersebut tidak hanya mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, melainkan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dan juga mengetahui pengaruh keduanya yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut menggunakan analisis regresi berganda dengan uji F, sedangkan dalam penelitian yang Penulis lakukan adalah mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan membandingkan kinerja antara guru bersertifikasi dan nonsertifikasi yang ditinjau dari faktor lain yaitu motivasi kerja. Dalam penelitian yang Penulis lakukan, analisisnya menggunakan analisis uji regresi linier sederhana dan uji *Independent Sample t Test* dengan desain *Ex Post Facto*.

⁶⁶Tesis Edy Cahyana, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwantoro Kabupaten Wonogiri* (Ponorogo: STAIN Po Press, 2018).

Penelitian *kedelapan*, dilakukan oleh Anis Syamsu Rizal Universitas Pamulang pada tahun 2019 dengan judul penelitian “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Bantarbolang.*” Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional non eksperimental dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif karena kegiatannya meliputi pengumpulan data dalam rangka menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang menyangkut keadaan pada waktu yang sedang berjalan. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikansi antara motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Bantarbolang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 135 orang dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi berganda (*multiple regression analysis*).

Dari hasil penelitian diperoleh F_{hitung} sebesar $114,957 > F_{tabel}$ 3,06 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, dan t_{hitung} X_1 (motivasi kerja) sebesar 8,866 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t_{hitung} X_2 (kedisiplinan) sebesar 3,436 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi \hat{Y}

= $32,699 + 0,537X_1 + 0,248X_2$. Besar pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru sebesar 50%, dan sisanya sebesar 50% dipengaruhi oleh faktor lain.⁶⁷

Dari telaah penelitian tersebut persamaannya sama-sama mencari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan pendekatan penelitian kuantitatif analisis regresi sederhana, yang menjadi perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian tersebut terfokus pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sedangkan dalam penelitian yang penulis lakukan tidak hanya mencari kinerja guru bersertifikasi dan nonsertifikasi ditinjau dari faktor lain yaitu motivasi kerja dengan analisis regresi dan analisis varian.

Penelitian *kesembilan*, dilakukan oleh Mira Labi Bandoso dosen Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi UKI Paulus Makassar pada tahun 2019 dengan judul penelitian “*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Di Makassar*” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi swasta di Makassar. Penelitian ini dilakukan pada dosen-dosen fakultas ekonomi di tiga

⁶⁷Ulul Albab, Anis Syamsu Rizal, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMP*, Jurnal LPPM UMMAT | ISSN 2621-7716 Vol. 23 No. 1 Januari 2019, 15-22.

perguruan tinggi swasta di Makassar Sulawesi Selatan melalui *email survey* dan mengirimkan 150 kuesioner kepada responden. Data yang terkumpul adalah 101 dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen-dosen perguruan tinggi swasta di Makassar dengan nilai koefisien regresi menggunakan uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 8,355 dengan $p\ value = 0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta di Makassar sebesar, 42,6 %. Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen-dosen perguruan tinggi swasta di Makassar dengan koefisien regresi menggunakan uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 4,585 dengan $p\ value$ sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja dosen perguruan swasta di Makassar sebesar 16,3%. Sedangkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen-dosen perguruan tinggi swasta di Makassar dengan koefisien regresi nilai F_{hitung} sebesar 38,518 dengan $p\ value$ sebesar 0,000

$< 0,05$ berarti menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta di Makassar sebesar 48% sedangkan sisanya sebesar 52% dipengaruhi oleh variabel lain.⁶⁸

Dari telaah tersebut persamaannya dengan penelitian yang penulis lakukan adalah sama-sama mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja seseorang dengan analisis yang regresi menggunakan uji t akan tetapi perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian tersebut untuk mengetahui kinerja dosen sedangkan penelitian penulis mengetahui kinerja guru. Hal lain yang menjadi perbedaan adalah penelitian tersebut hanya mengetahui seberapa besar pengaruhnya kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja dosen-dosen, akan tetapi berbeda dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu untuk mencari seberapa besar pengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja guru dan mengetahui perbedaan kinerja guru bersertifikasi dan nonsertifikasi ditinjau dari faktor motivasi kerja yang mana

⁶⁸Mira Labi Bando, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Di Makassar”*Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif* Volume 1/Nomor 2/Jan 2019., 2.

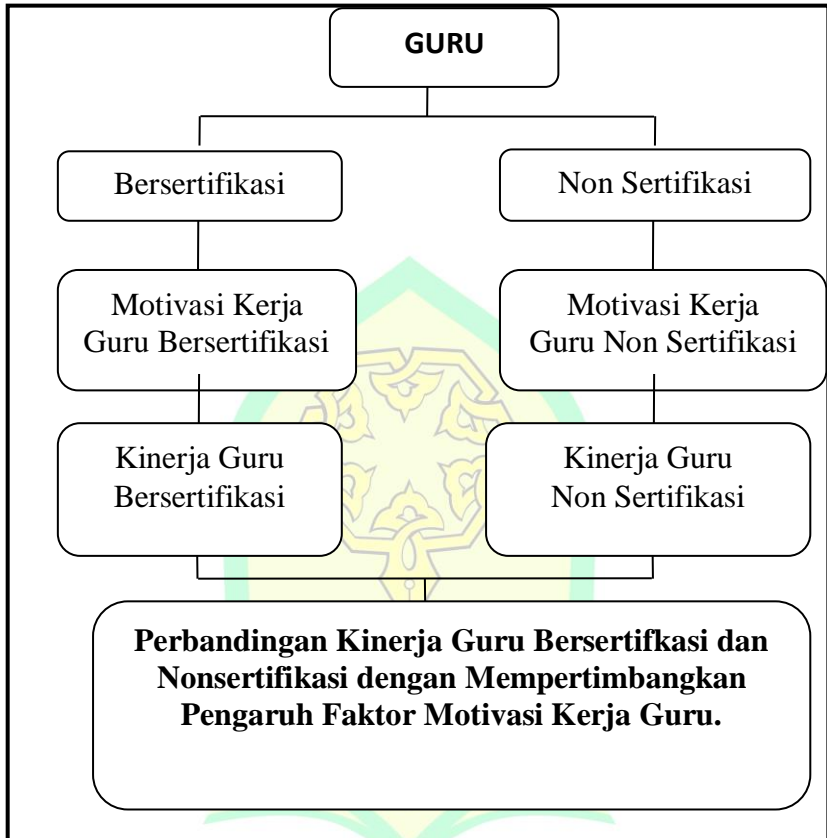
analisisnya menggunakan uji regresi linier sederhana dan uji *Independent Sample t Test*.

C. Kerangka Berpikir

Uma Sekaran mengartikan kerangka berpikir adalah suatu model konseptual tentang teori yang berhubungan dengan faktor yang diidentifikasi sebagai masalah.⁶⁹ Berdasarkan landasan teori dan telaah pustaka, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Jika motivasi kerja guru bersertifikasi di MI se-Kecamatan Poncol Magetan tahun ajaran 2019/2020 tinggi, maka kinerjanya baik.
- 2) Jika motivasi kerja guru bersertifikasi di MI se-Kecamatan Poncol Magetan tahun ajaran 2019/2020 rendah, maka kinerjanya buruk.
- 3) Jika motivasi kerja gurunonsertifikasi di MI se-Kecamatan Poncol Magetan tahun ajaran 2019/2020 tinggi, maka kinerjanya baik.
- 4) Jika motivasi kerja guru nonsertifikasi di MI se-Kecamatan Poncol Magetan tahun ajaran 2019/2020 rendah, maka kinerjanya buruk.

⁶⁹Sugioyo, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2006), 91.

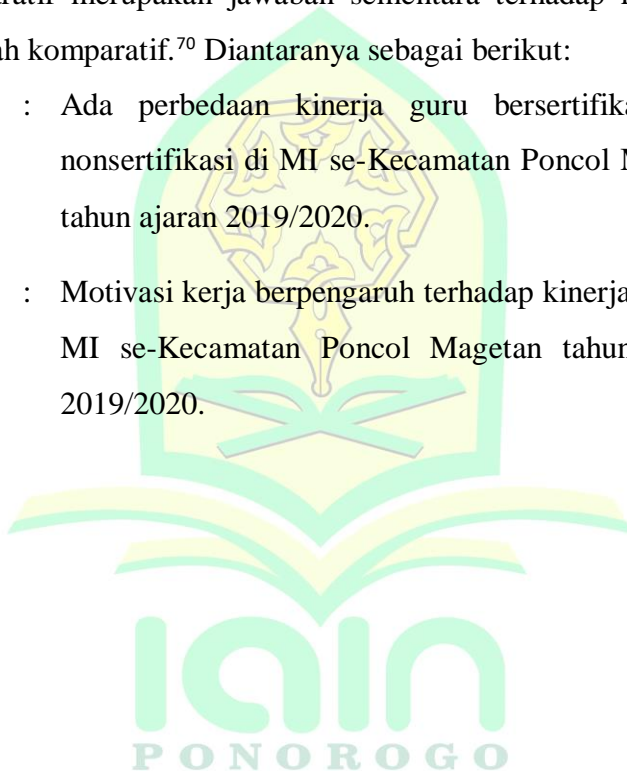


Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Adapun hipotesa yang diajukan dalam penelitin ini adalah hipotesis komparatif. Hipotesis komparatif merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah komparatif.⁷⁰ Diantaranya sebagai berikut:

- Ha_{3.1} : Ada perbedaan kinerja guru bersertifikasi dan nonsertifikasi di MI se-Kecamatan Poncol Magetan tahun ajaran 2019/2020.
- Ha_{3.2} : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MI se-Kecamatan Poncol Magetan tahun ajaran 2019/2020.



⁷⁰Ibid., 102.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yaitu suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka-angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui.⁷¹ Dengan desain penelitian berbentuk *Ex Post Facto*. Penelitian *Ex Post Facto* merupakan penyelidikan secara empiris yang sistematis.⁷²

Adapun jenis dalam penelitian ini menggunakan penelitian komparatif yang artinya membandingkan dua variabel atau lebih seperti yang telah dijelaskan oleh Aswarni Sudjud dalam bukunya Suharsimi Arikunto yang berjudul *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis* tahun 1991 bahwa “Penelitian komparasi akan dapat menemukan persamaan-persamaan dan perbedaan-perbedaan tentang benda-benda, orang, prosedur kerja, ide-ide, kritik terhadap

⁷¹S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2005), 105-106.

⁷²Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), 40.

orang lain, kelompok, terhadap suatu ide atau suatu prosedur kerja.” Dapat juga membandingkan kesamaan pandangan dan perubahan-perubahan pandangan orang, grup atau negara, terhadap kasus, terhadap orang, peristiwa, atau ide-ide.⁷³ Dalam rancangan penelitian ini, penulis menggunakan dua variabel, yaitu variabel dependen (variabel terikat/Y), dan variabel independen (variabel bebas/X).

Variabel merupakan objek atau atribut yang mempunyai variasi berbeda antara satu objek dengan objek lainnya.⁷⁴ Sedangkan variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja, baik objek, orang, atau kegiatan yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi yang kemudian dapat ditarik kesimpulan.⁷⁵ Berdasarkan antar hubungan variabelnya, maka variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Independen (Variabel Bebas/X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau

⁷³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis* (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), 236.

⁷⁴Andhita Dessy Wulansari, *Penelitian Pendidikan: suatu pendekatan praktik dengan menggunakan SPSS* (Ponorogo: STAIN Po Press, 2012), 58.

⁷⁵Sugioyo, *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Bandung: ALFABETA, 2016), 61.

timbulnya variabel lain yang disebut variabel dependen.⁷⁶ Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen adalah motivasi kerja gurudi MI se-Kecamatan Poncol Magetan tahun ajaran 2019/2020.

b. Variabel Dependen (Variabel terikat/Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel lain, yang disebut variabel bebas.⁷⁷ Dalam penelitian ini yang merupakan variabel dependen adalah kinerja guru di MI se-Kecamatan Poncol Magetan tahun ajaran 2019/2020.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh data yang menjadi seluruh perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Jadi populasi berhubungan dengan data bukan manusianya.⁷⁸ Populasi juga diartikan sebagai keseluruhan unsur atau individu dalam penelitian yang memiliki

⁷⁶Ibid., 61

⁷⁷Ibid.

⁷⁸S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), 118.

karakteristik tertentu.⁷⁹ Sedangkan menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dapat pula diartikan sebagai seluruh data yang menjadi pusat perhatian dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di MI se-Kecamatan Poncol Magetan tahun ajaran 2019/2020 yang berjumlah 65 orang.

Tabel 3.1
Jumlah Populasi di MI se-Kecamatan Poncol Magetan

No.	Nama Sekolah	Populasi
1.	MIN 14 Magetan	17 Guru
2.	MI Darul Ulum	13 Guru
3.	MI Al-Hidayah	11 Guru
4.	MI NU Darussalam	8 Guru
5.	MI Fathul Ulum	11 Guru
6.	MI Kholid Bin Walid	5 Guru

2. Sampel dan Responden

Sampel adalah sebagian/wakil populasi yang diteliti sehingga dapat menggeneralisasikan hasil penelitian.⁸⁰ Sampel

⁷⁹Andhita Dessy Wulansari, *Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik dengan Menggunakan SPSS* (Ponorogo: STAIN Po Press, 2012),41.

⁸⁰Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis* (Jakarta: Rineka Cipta, 1991),102.

juga dapat diartikan sebagai bagian dari populasi yang dianggap dapat mewilayah populasinya.⁸¹ Jika jumlah populasi terlalu besar, maka penulis dapat mengambil sebagian dari jumlah total populasi. Sedangkan untuk jumlah populasi kecil sebaiknya seluruh populasi digunakan sebagai sumber pengambilan data. Teknik pengambilan sampel/*sampling* adalah suatu cara mengambil sampel yang *representatif* (mewakili) dari jumlah populasi. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (*boring sampling*). Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil kurang dari 100 orang sehingga semua jumlah populasi dijadikan sebagai sampel. Karena menggunakan *sampling* jenuh dengandemikian tidak menggunakan istilah sampel namun menggunakan subyek penelitian. Subyek penelitian ini adalah seluruh guru di MI se-Kecamatan Poncol Magetan tahun ajaran 2019/2020 yang berjumlah 65 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan oleh penulis untuk mengumpulkan data.⁸² Dalam

⁸¹Sugioyo, *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Bandung: ALFABETA, 2016), 81.

⁸²Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 19.

penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Kuesioner/Angket

Kuisisioner sering kali disebut angket adalah salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pengajuan pertanyaan tertulis melalui daftar pertanyaan yang sudah disiapkan oleh penulis dan harus diisi oleh responden.⁸³ Kuesioner juga merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab.⁸⁴ Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang disusun dengan menyediakan jawabannya, sehingga responden hanya tinggal memilih atau memberi tanda pada jawaban yang dipilih.⁸⁵

Untuk memperoleh data, penulis menggunakan instrumen yang akan digunakan untuk melakukan pengukuran terhadap kinerja guru dan motivasi kerja guru MI se-Kecamatan Poncol Magetan tahun ajaran 2019/2020 dengan

⁸³Andhita Dessy Wulansari, *Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik Dengan Menggunakan SPSS* (Ponorogo: STAIN Po Press, 2012), 69.

⁸⁴Sugioyo, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: ALFABETA, 2016), 99.

⁸⁵Andhita Dessy Wulansari, *Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik Dengan Menggunakan SPSS* (Ponorogo: STAIN Po Press, 2012), 71.

tujuan untuk menghasilkan data yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala. Skala pengukuran adalah panduan dalam menentukan panjang pendeknya interval.⁸⁶ Pelaksanaannya adalah angket diberikan kepada guru, kemudian diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Skala dalam penelitian ini adalah *skala likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena atau gejala sosial yang sudah ditetapkan oleh penulis.⁸⁷

Dalam *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.⁸⁸ Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk keperluan analisis kuantitatif jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut:

⁸⁶Sugioyo, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: ALFABETA, 2016), 133.

⁸⁷Andhita Dessy Wulansari, *Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik Dengan Menggunakan SPSS* (Ponorogo: STAIN Po Press, 2012), 73.

⁸⁸Sugioyo, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: ALFABETA, 2016), 154.

Tabel 3.2
Instrumen Pilihan Ganda Skala Likert

Kategori	Skor
Selalu (SL)	4
Sering (S)	3
Kadang- Kadang (KD)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Dalam penelitian ini angket digunakan untuk memperoleh data tentang kinerja guru dan motivasi kerja guru MI se-Kecamatan Poncol Magetan tahun ajaran 2019/2020. Adapun angket uji coba dapat dilihat pada **Lampiran 1 (halaman 167)**, sedangkan angket penelitian dapat dilihat pada **Lampiran 2 (halaman 179)**.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu kegiatan mencari data atau hal-hal yang berkaitan dengan variabel berupa catatan, transkrip, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.⁸⁹ Dokumentasi juga dapat diartikan sebagai catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.⁹⁰ Metode dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk

⁸⁹Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi 2010* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 173.

⁹⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*(Bandung: ALFABETA, 2007), 329.

memperoleh data tentang status sertifikasi guru di MI se-Kecamatan Poncol Magetan tahun ajaran 2019/2020. Berikut data terkait guru yang sertifikasi dan nonsertifikasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.3
Data Guru Bersertifikasi

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru Bersertifikasi
1.	MIN 14 Magetan	12 Guru
2.	MI Darul Ulum	3 Guru
3.	MI Al-Hidayah	5 Guru
4.	MI NU Darussalam	-
5.	MI Fathul Ulum	5 Guru
6.	MI Kholid Bin Walid	-

4. Definisi Operasional Variabel (DOV)

Definisi operasional adalah suatu fenomena yang dirumuskan atas generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, kelompok atau individu tertentu yang menjadi pusatperhatian.⁹¹ Definisi operasional variabel (DOV) pada penelitian ini yaitu didasarkan pada proses yang disusun berdasarkan pada operasi yang harus dilakukan, sehingga menyebabkan gejala atau keadaan yang didefinisikan menjadi

⁹¹Singarimbun Masri dan Sofyan Effendi, *Metode Penelitian Survey* (Jakarta: LP3ES, 2001), 33

nyata atau dapat terjadi.⁹² Definisi operasional juga diartikan sebagai aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana mengukur suatu variabel atau cara untuk mengukur variabel. Untuk menghindari kesalahan dalam penafsiran variabel, maka definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Sertifikasi

Sertifikasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kepemilikan sertifikat Guru untuk Guru MI se-Kecamatan Poncol Magetan tahun ajaran 2019/2020 yang akan dijadikan sebagai bukti formal bahwa Guru telah mendapat pengakuan sebagai tenaga profesional.⁹³

b. Kinerja Guru

Dalam penelitian ini kinerja guru didefinisikan sebagai persepsi guru MI se-Kecamatan Poncol Magetan tahun ajaran 2019/2020 dalam menilai kemampuan dan usahanya untuk melaksanakan tugas pembelajaran dengan sebaik-baiknya yang ditunjukkan dengan, kualitas kerja, kecepatan/ketepatan, inisiatif, kemampuan kerja, dan kemampuan berkomunikasi sebagai profesinya. Kemudian dimensi kinerja guru tersebut

⁹²Rusdiana, *Pengelolaan Pendidikan*(Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), 53.

⁹³Suhardawan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru* (Bandung; Alfabeta, 2013), 24.

masing-masing melahirkan indikator-indikator secara berbeda.

Diantaranya sebagai berikut:

a) Kualitas kerja

- Merencanakan program perencanaan dengan tepat.
- Melakukan penilaian hasil belajar.
- Berhati-hati dalam menjelaskan materi ajaran.
- Menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran.

b) Kecepatan/ ketepatan

- Menerapkan hal yang baru dalam pembelajaran.
- Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik siswa.
- Menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik

c) Inisiatif dalam kerja

- Menggunakan media pembelajaran.
- Menggunakan metode pembelajaran.
- Menyelenggarakan administrasi sekolah.
- Menciptakan ssesuatu yang baru.

d) Kemampuan kerja

- Mampu dalam memimpin kelas
- Mampu mengelola IBM
- Mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa.
- Menguasai landasan pendidikan

e) Kemampuan komunikasi

- Melaksanakan layanan bimbingan konseling.
- Mengkomunikasi hal baru dalam pembelajaran.
- Menggunakan teknik dalam mengelola proses belajar mengajar.
- Terbuka menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.⁹⁴

c. Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru MI se-Kecamatan Poncol Magetan tahun ajaran 2019/2020 agar perilaku dapat diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui dorongan dari dalam diri (faktor internal) dan luar diri seseorang (faktor eksternal), untuk melakukan sesuatu yang tampak atau terlihat dari dimensi internal maupun eksternal. Kemudian dari setiap dimensi motivasi kerja melahirkan indikator-indikator sebagai berikut:

1) Faktor Internal

- Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas.
- Target yang jelas.

⁹⁴Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*(Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), 93-94.

- Tujuan jelas dan menantang.
- Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
- Memiliki perasaan senang dalam bekerja.
- Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.
- Prestasi dari apa yang dikerjakan.

2) Faktor Eksternal

- Berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya.
- Senang memperoleh pujian.
- Bekerja dengan harapan memperoleh intensif.
- Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan.⁹⁵

5. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa kuisisioner/angket yang dibuat oleh penulis. Sugiyono dalam bukunya yang berjudul *Metode Penulisan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* tahun 2014 menyatakan bahwa “Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur suatu fenomena alam maupun sosial yang diamati”.⁹⁶ Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang

⁹⁵Ibid., 72-73.

⁹⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*(Bandung: ALFABETA, 2014), 92.

lengkap terkait suatu masalah. Adapun data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data tentang kinerja guru dan motivasi kerja guru di MI se-Kecamatan Poncol tahun ajaran 2019/2020 yang diambil menggunakan angket. Untuk instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 3.4
Instrumen Data Kinerja Guru dan Motivasi Kerja.

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No Item	Teknik
Kinerja Guru	Kualitas kerja	- Merencanakan program perencanaan dengan tepat.	1, 2, 3	Angket
		- Melakukan penilaian hasil belajar dengan baik.	4,	
		- Berhati-hati dalam menjelaskan materi ajaran.	5, 6	
		- Menerapkan hasil Penulisan dalam pembelajaran.	7, 8	
	Kecepatan/ ketepatan	- Menerapkan hal yang baru dalam pembelajaran.	9, 10	
		- Memberikan materi ajar sesuai dengan	11, 12	

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No Item	Teknik
		karakteristik siswa.		
		- Menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik.	13, 14, 15	
	Inisiatif dalam kerja	- Menggunakan media dalam pembelajaran.	16, 17, 18	
		- Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran.	19, 20	
		- Menyelenggarakan administrasi sekolah dengan baik.	21, 22	
		- Menciptakan hal baru yang lebih efektif.	23, 24	
	Kemampuan kerja	- Mampu dalam memimpin kelas dengan baik.	25, 26	
		- Mampu mengelola IBM	27, 28, 29	
		- Mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa	30, 31	

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No Item	Teknik
		dengan tepat.		
		- Mampu menguasai landasan Guruan yang berlaku.	32, 33	
	Komunikasi	- Melaksanakan layanan bimbingan konseling.	34, 35	
		- Mengkomunikasi hal yang baru dalam pembelajaran	36	
		- Menggunakan teknik dalam mengelola proses belajar mengajar.	37, 38	
		- Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.	39, 40	
Motivasi kerja	Faktor Internal	- Mempunyai tanggung jawab Guru dalam melaksanakan tugasnya.	1, 2	Angket
		- Mempunyai target yang jelas.	3, 4	

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No Item	Teknik
		- Mempunyai tujuan yang jelas dan menantang.	5, 6	
		- Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.	7, 8	
		- Memiliki perasaan senang dalam bekerja.	9, 10	
		- Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.	11, 12	
		- Diutamakan Prestasi dari apa yang dikerjakan.	13, 14	
	Faktor Eksternal	- Berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya.	15, 16	
		- Bekerja dengan harapan memperoleh pujian.	17, 18	
		- Bekerja dengan harapan memperoleh intensif.	19, 20	
		- Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari	21, 22	

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No Item	Teknik
		teman dan atasan.		

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah di MI se-Kecamatan Poncol Magetan pada tahun ajaran 2019/2020 yang terdiri atas 6 lembaga diantaranya 1 lembaga berbasis negeri yaitu MIN 14 Magetan dan 5 lembaga yang berbasis swasta yaitu MI Darul Ulum, MI Al-Hidayah, MI Fathul Ulum, MI NU Darussalam serta MI Kholid Bin Walid. Dalam hal pemilihan lokasi penelitian di MI se-Kecamatan Poncol Magetan tahun ajaran 2019/2020 dikarenakan terdapat suatu permasalahan dengan kinerja guru antara yang bersertifikasi dan nonsertifikasi ditinjau dari faktor motivasi kerja. Untuk waktu dalam melaksanakan penelitian ini dimulai pada tanggal 10 Maret 2020 sampai 4 Mei 2020.

D. Pengujian Instrumen Penelitian

Adapun kegiatan sebelum melakukan penelitian meliputi dua hal yaitu, pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen sangat penting karena berkaitan dengan proses pengukuran yang cenderung

keliru. Apabila variabel-variabel yang diteliti sifatnya abstrak sehingga sulit untuk dilihat dan divisualisasikan. Sebagai upaya untuk memaksimalkan kualitas instrumen penelitian dan meminimalkan kecenderungan kekeliruan maka uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian perlu dilakukan. Uji validitas digunakan untuk mengukur *valid* atau tidaknya suatu angket/kuesioner.⁹⁷ Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaannya mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur. Uji validitas instrumen yang penulis lakukan adalah validitas isi. Adapun analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Uji Validitas Isi

Validitas isi adalah derajat di mana sebuah tes mengukur cakupan substansi yang diukur.⁹⁸ Makna lain yang dikatakan oleh Ley dalam bukunya Saifuddin Azwar yang berjudul *Reliabilitas dan Validitas* tahun 2015 menyatakan bahwa validitas isi adalah sejauhmana kelayakan suatu tes sebagai sampel dari domain item yang hendak diukur. Dari penilaian terhadap kelayakan tampilan item-item, kemudian analisis yang lebih dalam dilakukan dengan maksud, untuk

⁹⁷Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*(Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 52.

⁹⁸Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 123.

menilai kelayakan isi item sebagai jabaran dari indikator berperilaku atribut yang hendak diukur. Penilaian ini bersifat kualitatif dan *judgemental* dan dilaksanakan oleh suatu tim panel *expert*. Seberapa tinggi kesepakatan diantara *experts* yang melakukan penelitian kelayakan suatu item maka akan dapat diestimasi dan dikuantifikasikan, kemudian statistiknya dijadikan indikator validitas isi item dan validitas isi tes.⁹⁹ Validitas isi juga merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap kelayakan atau relevansi isi tes melalui analisis rasional tim panel atau *expert judgement*. Validitas isi atau *content validity* memastikan bahwa pengukuran setiap item harus memadai, mewakili serta mengungkap sebuah konsep.¹⁰⁰

Adapun dalam penelitian ini validitas isi yang digunakan adalah validitas isi versi Aiken's V. Aiken's V. telah merumuskan bahwa formula Aiken's V untuk menghitung *content-validity coefficient* yang didasarkan pada hasil penilaian dari tim panel ahli atau *expert* sebanyak *n* orang terhadap suatu item dari segi sejauhmana item tersebut

⁹⁹Saifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*(Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Edisi 4 Cet V 2015), 111-112.

¹⁰⁰Hendryadi, *Validitas Isi:Tahap Awal Pengembangan Kuesioner*, Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, Jakarta: Fakultas Ekonomi UNIAT Volume 2, Nomor 2, Juni 2017, 170-171.

mewakili konstruk yang diukur.¹⁰¹ Pada hal ini, mewakili konstruk yang diukur berarti item yang bersangkutan adalah relevan dengan indikator keperilakuannya, karena indikator keperilakuan adalah penerjemahan operasional dari atribut yang akan diukur. Penilaian dilakukan dengan cara memberikan angka diantara 1 (sangat tidak mewakili atau sangat tidak relevan) sampai 5 (sangat mewakili atau sangat relevan).¹⁰² Dalam uji validitas isi Penilai akan diberikan blanko pengisian. Adapun bentuk pengisian blanko dapat dilihat pada **Lampiran 3 (halaman 190)**.

Dalam penelitian ini, untuk mempermudah perhitungan uji validitas maka penulis menggunakan bantuan program *microsoft excel*. Pengujian ini dilakukan oleh *expert judgement* dalam hal ini adalah Shinta Maharani, Muhammad Thoyib, Sofwan Hadi, dan Sukarjan. Tim *expert judgement* tersebut diminta untuk mengamati secara cermat semua item dalam instrumen penelitian yang hendak divalidasi. Kemudian diminta untuk mengoreksi kesesuaian antara soal dan indikator serta aspek penyajian soal yang telah dibuat. Setelah *expert judgement* melakukan pengecekan instrumen, maka selanjutnya

¹⁰¹ Saifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Edisi 4 Cet V 2015), 112-113.

¹⁰² *Ibid.*, 113.

expert judgement memberikan perbaikan dan penilaian terhadap setiap butir soal dengan skala rating 1-4, kemudian penulis melakukan perhitungan validitas isi menggunakan versi Aiken dengan rumus Statistik Aiken's V sebagai berikut:

$$V = \sum s / [n (c - 1)]$$

Dimana:

$$s = r - lo$$

lo = Angka penilaian validitas yang terendah (dalam hal ini adalah 1)

c = Angka penilaian validitas yang tertinggi (dalam hal ini adalah 5)

r = Angka yang diberikan oleh seorang penilai.¹⁰³

a. Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru

Variabel kinerja guru dapat dijabarkan menjadi 46 pernyataan. Setelah diuji validitas oleh *expert judgement* diperoleh 40 pernyataan tergolong valid. dan 4 pernyataan tergolong tidak valid. Untuk item yang tidak valid maka tidak dijadikan sebagai butir pernyataan dalam angket atau bisa dikatakan dibuang. Adapun item yang tidak valid adalah nomor 5, 16, 23, 27, 34, dan 42. Hasil uji validitas dapat dilihat pada **lampiran 4 (halaman 192)**, sedangkan ringkasan perhitungannya sebagai berikut:

¹⁰³Ibid., 113-114.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru

No. Pernyataan	V hitung	V tabel	Keterangan
1.	1	1	Valid
2.	1	1	Valid
3.	1	1	Valid
4.	1	1	Valid
5.	0,75	1	Tidak Valid
6.	1	1	Valid
7.	1	1	Valid
8.	1	1	Valid
9.	1	1	Valid
10.	1	1	Valid
11.	1	1	Valid
12.	1	1	Valid
13.	1	1	Valid
14.	1	1	Valid
15.	1	1	Valid
16.	0,66667	1	Tidak Valid
17.	1	1	Valid
18.	1	1	Valid
19.	1	1	Valid
20.	1	1	Valid
21.	1	1	Valid
22.	1	1	Valid
23.	0,83333	1	Tidak Valid
24.	1	1	Valid
25.	1	1	Valid
26.	1	1	Valid

No. Pernyataan	V hitung	V tabel	Keterangan
27.	0,75	1	Tidak Valid
28.	1	1	Valid
29.	1	1	Valid
30.	1	1	Valid
31.	1	1	Valid
32.	1	1	Valid
33.	1	1	Valid
34.	0,75	1	Tidak Valid
35.	1	1	Valid
36.	1	1	Valid
37.	1	1	Valid
38.	1	1	Valid
39.	1	1	Valid
40.	1	1	Valid
41.	1	1	Valid
42.	0,66667	1	Tidak Valid
43.	1	1	Valid
44.	1	1	Valid
45.	1	1	Valid
46.	1	1	Valid

b. Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja dapat dijabarkan menjadi 26 pernyataan. Setelah diuji validitas oleh *expert judgement* diperoleh 22 pernyataan tergolong valid dan 4 pernyataan tergolong tidak valid. Untuk item yang tidak valid maka tidak

dijadikan sebagai butir pernyataan dalam angket atau bisa dikatakan dibuang. Adapun item yang tidak valid adalah nomor 3, 6, 8, dan 14. Hasil uji validitas dapat dilihat pada **Lampiran 5 (halaman 195)**, sedangkan ringkasan perhitungannya sebagai berikut:

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja

No. Pernyataan	V hitung	V tabel	Keterangan
1.	1	1	Valid
2.	1	1	Valid
3.	0,75	1	Tidak Valid
4.	1	1	Valid
5.	1	1	Valid
6.	0,83333	1	Tidak Valid
7.	1	1	Valid
8.	0,66667	1	Tidak Valid
9.	1	1	Valid
10.	1	1	Valid
11.	1	1	Valid
12.	1	1	Valid
13.	1	1	Valid
14.	0,83333	1	Tidak Valid
15.	1	1	Valid
16.	1	1	Valid
17.	1	1	Valid
18.	1	1	Valid
19.	1	1	Valid

No. Pernyataan	V hitung	V tabel	Keterangan
20.	1	1	Valid
21.	1	1	Valid
22.	1	1	Valid
23.	1	1	Valid
24.	1	1	Valid
25.	1	1	Valid
26.	1	1	Valid

2. Uji Keterbacaan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menjelaskan arti keterbacaan sebagai “perihal dapat dibacanya teks secara cepat, mudah dimengerti, dipahami, dan mudah diingat”. Keterbacaan adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kemudahan atau kesulitan memahami suatu bacaan. Tingkat keterbacaan dipengaruhi oleh kosa kata, struktur isi dan kalimat, isi, tipografi, dan ilustrasi yang dipergunakan. Masing-masing komponen ini diukur dan dinilai berdasarkan kriteria atau pandangan pembaca. Dengan demikian, tingkat keterbacaan suatu bahan bacaan diukur dari pihak pembaca. Uji reabilitas atau uji keterbacaan penelitian dilakukan dengan memberikan angket kepada orang yang bukan termasuk responden penelitian. Penulis menjelaskan maksud memberikan angket untuk mencermati dan melihat

angket toleransi, kemudian responden tersebut diminta untuk memberikan masukan.¹⁰⁴ Dalam penelitian ini uji keterbacaan dilakukan oleh guru yang tidak termasuk responden yang akan diteliti. Adapun jumlah dalam uji keterbacaan pada penelitian ini adalah 6 orang diantaranya sebagai berikut:

Tabel 3.7
Data Uji Keterbacaan

No.	Nama Guru	Instansi
1.	Drs. Sukarjan, M. Pd	SDN Buluharjo 3
2.	Jumadi, S, Pd. SD	SDN Bulugunung 4
3.	Ismono Siami W, S. Pd	SDN Buluharjo 3
4.	Titik Sunarsih, S. Pd	SDN Buluharjo 3
5.	Angga Aditya P, A.Ma.PD.	SDN Buluharjo 3
6.	Hendrik Septiani, S. Pd	SDN Buluharjo 3

Hasil uji keterbacaan tersebut adalah pemberian masukan untuk merevisi kata-kata atau pemilihan diksi yang belum tepat dan belum bisa dipahami oleh responden nantinya. Setelah diperbaiki, kemudian kuesioner atau angket dapat diujikan kepada responden aslinya yaitu seluruh guru MI se-Kecamatan Poncol Magetan tahun ajaran 2019/2020 dengan jumlah 65 guru.

¹⁰⁴Punjul Supriati, *Pengembangan Instrumen Pengukuran Toleransi pada Mahasiswa Sekolah Menengah Pertama*, Wiyata Dharma: Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan, 2018, 117-123.

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas juga diartikan dengan keajegan (*consistency*) bilamana tes tersebut diujikan berkali-kali hasilnya relatif sama. Artinya setelah hasil tes pertama dengan tes berikutnya dikorelasikan terdapat hasil korelasi yang signifikan.¹⁰⁵ Untuk menguji reliabilitas instrumen, dalam penelitian ini dilakukan secara *internal consistency*, dengan cara mencoba instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrumen.¹⁰⁶ Teknik yang digunakan untuk menganalisis reliabilitas instrumen ini adalah teknik *Alpha Cronbach*. Untuk menganalisis reliabilitas setiap variabel, penulis menggunakan bantuan program aplikasi *SPSS. 16.0 for windows*. Jika nilai $\text{Alpha} \geq 0,60$ maka konstruk pernyataan yang merupakan dimensi variabel adalah reliabel atau konsisten. Adapun untuk menentukan kategorisasi reliabilitas instrumen maka penulis berpedoman pada pendapatnya Sugiyono dalam bukunya *Metode Penelitian*

¹⁰⁵Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Yogyakarta; PT Remaja Rosdakarya, 2005), 229-230.

¹⁰⁶Sugioyo, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: ALFABETA, 2016), 185.

Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D tahun 2016 sebagaimana terdapat pada tabel berikut:¹⁰⁷

Tabel 3.8
Interpretasi Nilai Reliabilitas

Interval Koefisien	Tingkat Reliabilitas
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Setelah dilakukan uji reliabilitas masing-masing variabel dengan menggunakan bantuan *program aplikasi SPSS 16.0 for windows* didapatkan data sebagai berikut:

Tabel 3.9
Hasil Perhitungan Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	Cronbach's Alpha/ r hitung	Keterangan
1.	Kinerja Guru	0,807	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,818	Reliabel

Dari hasil perhitungan reliabilitas dengan menggunakan program *SPSS. 16.0 for windows* seperti pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa pada variabel kinerja guru nilai koefisien reliabilitas sebesar $0,807 > 0,60$ sehingga instrumen tersebut dikatakan reliabel dengan tingkat keterandalan yang sangat tinggi sedangkan pada variabel motivasi kerja memiliki nilai

¹⁰⁷Ibid., 185-186

koefisien reliabilitas sebesar $0,818 > 0,60$ sehingga instrumen dikatakan reliabel dengan tingkat keterandalan yang sangat tinggi. Untuk hasil perhitungan reliabilitas dapat dilihat dalam **lampiran 6 (halaman 197)**.

E. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif analisis data merupakan suatu bentuk kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul.¹⁰⁸ Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistika yang disebut dengan analisa statistika. Menurut Ahmad Tanzeh, analisis statistika merupakan “metode atau untuk mengorganisasi dan menganalisa data kuantitatif atau yang diperlukan sebagai data kuantitatif.”¹⁰⁹ Teknik analisis data merupakan langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian dengan tujuan untuk mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian.

1. Analisis Deskriptif

Untuk mengorganisasi data, menyajikan dan menganalisis data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis deskriptif. Adapun cara untuk menggambarkan data

¹⁰⁸Ibid., 147.

¹⁰⁹Ahmad Tahzeh, *Metode Penelitian Praktis*(Jakarta: PT Bina Ilmu, 2004), 31.

melalui teknik statistika seperti tabel, distribusi frekuensi dan diagram/grafik. Penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS 16.0 for windows*. Di dalam *SPSS* tersebut berisi *Mean*, *Standar Deviasi*, *Median*, *Modus*, *range*, nilai maksimum dan nilai minimum, yang disajikan dalam bentuk tabel dan diagram.¹¹⁰

Diagram histogram untuk menyajikan data hasil penelitian yang dibuat berdasarkan data frekuensi dalam tabel distribusi frekuensi yang berguna untuk menentukan kategorisasi tinggi, sedang dan rendah. Adapun pengelompokan kategorisasi dapat dilihat di bawah ini:

$Mx + 1 \cdot SDx$ = kategori tinggi

$Mx - 1 \cdot SDx$ = kategori rendah

Antara $Mx + 1 \cdot SDx$ sampai $Mx - 1 \cdot SDx$ = kategori sedang.

Keterangan:

Mx = Rata-rata (*Mean*)

SDx = Standar Deviasi

2. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui skor setiap variabel apakah berdistribusi normal atau tidak. Jika data

¹¹⁰ Retno Widyaningrum, *Statistika*(Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2015), 50-63.

berdistribusi normal maka analisis datanya menggunakan statistika parametris namun jika data tidak normal maka analisis datanya menggunakan statistika nonparametris. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas penulis menggunakan uji normalitas *kolmogorov-smirnov*. Adapun Hipotesis yang diujikan sebagai berikut:

H₀: residual berdistribusi normal

H₁: residual berdistribusi tidak normal

Adapun statistik uji dalam penelitian ini adalah hasil perhitungan nilai probabilitasnya (*p-value*) yang ditunjukkan oleh besarnya nilai *sig.* dan nilai α sebesar 0,05 dengan keputusan yaitu Apabila hasil perhitungan $\geq 0,05$ maka terima H₀ yang artinya distribusi residual normal. Namun jika probabilitasnya $< 0,05$ maka tolak H₀ yang artinya distribusi residual tidak normal.¹¹¹

Untuk mempercepat perhitungan penulis menggunakan bantuan program aplikasi *SPSS 16.0 for window*. Untuk mengetahui apakah distribusi residual model regresi normal atau tidak, yaitu dengan membandingkan nilai probabilitasnya, jika diperoleh hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 artinya

¹¹¹Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametric dalam Penelitian*(Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2018), 55.

distribusi residual normal. Namun jika probabilitasnya kurang dari 0,05 maka distribusi residualnya tidak normal.¹¹²

b. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas ini juga diperlukan sebelum membandingkan beberapa data. Uji ini sangat perlu terlebih untuk menguji homogenitas variansi dalam membandingkan dua kelompok atau lebih. Ada beberapa rumus yang dapat digunakan yaitu Uji Harley, Uji Cohran, Uji *Levene* dan Uji Berlett. Dalam penelitian ini Penulis menggunakan Uji *Levene*. Adapun hipotesis uji sebagai berikut:

H_0 : Varians homogen

H_1 : Varians tidak homogen

Adapun statistik uji dalam penelitian ini adalah hasil perhitungan nilai probabilitasnya (*p-value*) yang ditunjukkan oleh besarnya nilai *sig.* dan nilai α sebesar 0,05.

Untuk menghitung nilai statistik uji *levене* Penulis menggunakan bantuan program *SPSS versi 16.0 for windows* dengan pengujian jika nilai signifikansi lebih besar dari α (0,05) maka H_0 diterima, Artinya varians homogen (sama).¹¹³

¹¹²Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2004), 159.

¹¹³Trihendradi C, *Langkah Menguasai SPSS*(Yogyakarta: Andi, 2001), 145.

c. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk menguji apakah ada hubungan secara langsung antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) serta untuk mengetahui apakah ada perubahan pada variabel bebas (X) diikuti dengan perubahan variabel terikat (Y). Apabila hasil uji linieritas dikategorikan linier maka data dalam penelitian harus diselesaikan dengan teknik analisis regresi linier. Apabila tidak linier maka data dianalisis terlebih dahulu dengan analisis regresi nonlinier. Adapun hipotesis yang akan diuji sebagai berikut:

H_0 : Garis regresi linier

H_1 : Garis regresi tidak linier

Adapun statistik uji dalam penelitian ini adalah hasil perhitungan nilai probabilitasnya (*p-value*) yang ditunjukkan oleh besarnya nilai *sig.* pada *Deviation from Linearity* dan nilai α sebesar 0,05, dengan pengambilan keputusan Tolak H_0 Apabila $P\text{-value} \geq \alpha$.¹¹⁴

Untuk mempercepat perhitungan penulis menggunakan bantuan program *SPSS 16,0 For Windows*. Untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel linier atau tidak, yaitu dengan membandingkan nilai probabilitasnya. Jika

¹¹⁴Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametric dalam Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2018), 55.

hasil hitungan lebih besar dari 0,05 artinya garis regresi linier. Namun jika probabilitas kurang dari 0,05 maka garis regresi tidak linier.¹¹⁵

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual observasi satu dengan yang lainnya. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi homoskedastisitas dan jika variannya berbeda maka disebut terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji asumsi heteroskedastisitas hasil *output SPSS* melalui grafik *scatterplot* antar *Z prediction* (ZPRED) yang merupakan variabel bebas (sumbu X=Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y= Y prediksi – Y riil).¹¹⁶ Adapun Hipotesis yang diuji pada uji heteroskedastisitas ini sebagai berikut:

H_0 : tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

H_1 : terjadi gejala heteroskedastisitas

Adapun statistik uji dalam penelitian ini adalah hasil perhitungan t_{hitung} dan nilai t_{tabel} dengan pengambilan keputusan Tolak H_0 apabila nilai $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

¹¹⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Spss IMB SPSS 19* (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2011), 56.

¹¹⁶Ibid., 125.

Dalam uji heteroskedastisitas penulis menggunakan uji *Glejser* dan grafik *scatterplot*. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser* adalah:

- 1) Jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisi
- 2) Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas

Adapun untuk mempermudah perhitungannya, penulis menggunakan bantuan program aplikasi *SPSS Version 16,0. For windows*.

e. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menganalisis regresi berganda variabel bebas (*Independent variable*) yang terdiri atas dua atau lebih variabel, seperti $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$, dimana akan diukur tingkat keeratan hubungan antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Adapun hipotesis yang diuji sebagai berikut:

H_0 : terjadi Multikolinieritas

H_1 : tidak terjadi Multikolinieritas

Adapun statistik uji diantaranya nilai *Tolerance* sebesar 0,10 dan nilai VIF 10,00. Untuk dasar pengambilan keputusan pada uji Multikolinieritas dengan nilai *Tolerance* dan nilai VIF adalah sebagai berikut:

Pedoman pengambilan keputusan berdasarkan nilai *Tolerance* adalah:

- 1) Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas dalam model regresi.
- 2) Jika nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi Multikolinearitas dalam model regresi.

Sedangkan pedoman pengambilan keputusan berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah:

- 1) Jika nilai VIF $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas dalam model regresi
- 2) Jika nilai VIF $> 10,00$ maka artinya terjadi Multikolinearitas dalam model regresi

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terjadi multikolinieritas apabila nilai koefisien korelasi antar variabel bebas lebih besar dari 0,06 dan dikatakan tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,06. Dalam menentukan ada tidaknya multikolinieritas dengan menggunakan cara sebagai berikut:¹¹⁷

- 1) Nilai *tolerance* adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik (α).

¹¹⁷Danang Sunyoto, *Praktik SPSS Untuk Kasus dilengkapi Contoh Penelitian Bidang Ekonomi* (Yogyakarta: Nuha Medika, 2011), 121-122.

- 2) Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah factor inflansi penyimpangan baku kuadrat.
- 3) Nilai *tolerance* (α) dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat dicari dengan menggabungkan kedua nilai tersebut.

Untuk pengujian ini Penulis menggunakan bantuan program aplikasi *SPSS 16,0. for windows*.

f. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi yang dilakukan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.¹¹⁸ Pada penelitian ini untuk menguji ada tidaknya autokorelasi menggunakan uji *Durbin-Waston* (*DW Test*) dengan hipotesis yang diuji sebagai berikut:

H_0 : tidak terjadi gejala autokorelasi

H_1 : terjadi gejala autokorelasi

Dengan statistik uji yaitu Nilai DW setelah diuji dan nilai du 1,4264 (pada taraf signifikansi 5%; $k=2$; $n= 65$). Adapun

¹¹⁸Singgih Santoso, *Panduan Lengkap SPSS Versi 20* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2012), 214.

dasar pengambilan keputusan yaitu Jika nilai $DW > d_u$ maka gagal tolak H_0 , yang artinya tidak terjadi gejala autokorelasi.

Adapun kriteria keputusan ada atau tidaknya terjadi autokorelasi apabila:

- 1) Nilai DW berada diantara d_u sampai dengan $4-d_u$ maka koefisien autokorelasi sama dengan nol. Artinya, tidak ada autokorelasi.
- 2) Nilai DW lebih kecil daripada d_u koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol. Artinya ada autokorelasi positif.
- 3) Nilai DW terletak diantara d_L dan d_u , maka tidak dapat disimpulkan.
- 4) Nilai DW lebih besar daripada $4-d_u$, koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol. Artinya, ada autokorelasi negatif.
- 5) Nilai DW terletak diantara $4-d_u$ dan $4-d_L$, maka tidak dapat disimpulkan

3. Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah. Oleh karena itu hipotesis harus diuji kebenarannya terlebih dahulu. Adapun pengujian hipotesisnya memakai analisis uji *Independent Sample t Test* dan analisis regresi sederhana. Adapun hasil uji hipotesis sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk menguji rumusan masalah yang ketiga yaitu mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MI se-Kecamatan Poncol tahun ajaran 2019/2020 dengan menggunakan persamaan regresi sederhana : $Y = a + bX$. Untuk mempermudah penelitian ini, penulis menggunakan bantuan program *SPSS Statistic Version 16.0 for windows*. Adapun hipotesis ujinya sebagai berikut:

H₀: Variabel X tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y

H₁: Variabel X berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y

Adapun statistik uji dalam penelitian ini adalah hasil perhitungan nilai probabilitasnya (*P-value*) yang ditunjukkan oleh besarnya nilai *sig.* dan nilai α sebesar 0,05, dengan pengambilan keputusan Tolak H₀ Apabila $P\text{-value} \geq \alpha$

Untuk mempercepat perhitungan, penulis menggunakan program *SPSS Statistics Version 16,0 For Windows*. Apabila hasil uji hipotesis dengan analisis regresi sederhana menunjukkan terima H_a maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas (X) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Y) sehingga perlu dianalisis lebih lanjut, dan untuk mengetahui

seberapa besar pengaruhnya variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yaitu dengan melihat nilai *R Square* pada *output* SPSS.

b. Analisis *Independent Sample t Test*.

Independent Sample t Test digunakan untuk menguji signifikansi beda rata-rata dua kelompok. *Independent Sample t Test* dalam penelitian ini digunakan untuk menguji data pada rumusan masalah yang ketiga yaitu untuk mengetahui perbedaan perbedaan kinerja guru bersertifikasi dan nonsertifikasi di MI se-Kecamatan Poncol Magetan tahun ajaran 2019/2020. Adapun hipotesis ujinya sebagai berikut:

H_0 : tidak ada perbedaan yang signifikan antara variabel Y_1 dan Y_2

H_1 : ada perbedaan yang signifikan antara antara variabel Y_1 dan Y_2

Adapun statistik uji dalam penelitian ini adalah nilai t_{tabel} dan t_{hitung} . dengan dasar pengambilan keputusan tolak H_0 apabila $|t_{hitung}| \geq t_{tabel}$. Untuk mempercepat pengujian hipotesis, penulis menggunakan program aplikasi *SPSS version 16.0 for windows*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Temuan Penelitian

1. Gambaran Umum MI se-Kecamatan Poncol Magetan

a. MIN 14 Magetan

Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 14 Magetan merupakan satu-satunya lembaga pendidikan tingkat dasar yang Negeri di bawah naungan Kementerian Agama di Kecamatan Poncol. Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 14 Magetan yang tepatnya berada di Desa Janggan Kecamatan Poncol Magetan. Madrasah ini didirikan mulai pada tahun 2001 oleh Muh. Atho' dengan kondisi yang masih sederhana. Akan tetapi lambat tahun akhirnya madrasah ini berkembang dan terus berkembang sehingga bisa menjadi madrasah yang unggul dan berbasis Negeri. Sarana prasarana di madrasah ini sudah bisa dikategorikan memadai sehingga aktivitas belajar mengajar cukup menyenangkan.

Madrasah atau MIN 14 Magetan memiliki program yang bernuansa islami dengan sistem pengajaran yang baik dari guru yang kompeten berkualifikasi S1 dari perguruan tinggi dan pondok pesantren. Rangkaian program kegiatan

diantaranya adalah tahfidul qur'an, muhadarah, kaligrafi, hadroh dan pembiasaan seperti salat dhuha, fardhu dan hafalan-hafalan surat. Madrasah ini memiliki siswa yang terbanyak diantara MI se-Kecamatan Poncol yaitu 325 siswa. Jumlah guru di MIN 14 Magetan sebanyak 20. Adapun data guru dan lainnya terkait dengan MIN 14 Magetan dapat dilihat di **Lampiran 7 (halaman 202)**.

b. MI Darul Ulum

MI Darul Ulum Poncol berdiri pada tahun 1986 yang didirikan oleh Hj. Siti Nurchayati. Madrasah ini lahir sebagai media dakwah untuk mentransformasikan ajaran agama islam kepada masyarakat yang lahir dari Pondok Pesantren Darul Ulum Poncol, hal ini disebabkan madrasah ketika di tengah masyarakat yang masih awam dengan pendidikan agama islam, bahkan perjalanannya sejak awal berdirinya telah beberapa kali harus bongkar pasang bahkan berpindah-pindah dari satu tempat ke tempat yang lain karena mendapat intimidasi dan hambatan dari masyarakat. Namun dengan keteguhan dan niat berjuang yang tulus senantiasa bergema dalam hati, dengan berpegang pada visi dan misi yang diemban atas ridha yang maha kuasa dan seiring perjalanan waktu MI Darul Ulum Poncol kini mulai dapat diterima keberadaannya oleh masyarakat disekitar, bahkan masyarakat diluar daerah. Hal ini

terbukti dalam rekrutmen penerimaan siswa, yang sampai sekarang ini merupakan lembaga yang mempunyai peserta didik terbanyak didaerahnya yaitu 215 siswa. Program kegiatan di mdrasah ini sangatlah diminati oleh siswa, yaitu program BTQ, tahfidul qur'an, seni kaligrafi dan muhadarah serta pembiasaan-pembiasaan yang selalu aktif. Untuk sarana prasarana di MI Darul Ulum sudah bisa dikategorikan cukup memadai. Tata ruang kepala sekolah, guru, kelas, laboratorium, serta perpustakaan sampai tahun 2020 ini masih bisa digunakan dengan baik. Jumlah guru sebanyak 15. Adapun data guru dan lainnya terkait dengan MI Darul Ulum dapat dilihat di **Lampiran 8 (halaman 204)**.

c. MI AL- Hidayah

MI Al – Hidayah merupakan madrasah yang pertama kali berdiri di Kecamatan Poncol. Madrasah ini berdiri pada tahun 1957 yang didirikan oleh Almarhum Mbah Suharjo atau biasa dipanggil Mbah Harjo. Didirikannya madrasah ini karena zaman dahulu kala banyak masyarakat yang belum paham akan ajaran agama islami, dan banyak sekali masyarakat yang menyekolahkan anaknya ke jenjang SD dan tidak tahu menau bahwa nilai agama dalam pendidikan itu penting. Akhirnya pendiri madrasah mempunyai inovasi untuk membangun sebuah lembaga pendidikan berbasis MI. Atas partisipasi dan

dukungan masyarakat akhirnya lama kemudian berdirilah sebuah madrasah yang sangat sederhana yang mana disitulah anak-anak akan diberikan pengajaran yang sesuai dengan aturan pemerintah serta dilandasi dengan agama yang tak kalah penting, sehingga madrasah ini diberikan nama Al-Hidayah, semoga dengan nama tersebut madrasah semakin lebih baik akrena hidayah dari Allah Swt. Seiring berjalannya waktu MI Al-Hidayah sampai sekarang masih tetap berkembang, dengan para guru yang kompeten yang berjumlah 13 guru, sedangkan jumlah siswanya pada tahun ajaran 2019/2020 adalah 64 siswa. Adapun data guru dan lainnya terkait dengan MI Al-Hidayah dapat dilihat di **Lampiran 9 (halaman 206)**.

d. MI Fathul Ulum

MI Fathul Ulum merupakan lembaga madrasah yang berdiri setelah MI Al-Hidayah, madrasah ini berdiri pada tahun 1958 yang didirikan oleh masyarakat mbiting atas pimpinan Almarhum Suwadji. Beliau mendirikan madrasah didesa mbiting ini dikarenakan banyak masyarakat biting yang tingkat keagamaannya rendah, sehingga beliau mendirikan sebuah madrasah islami dengan harapan bahwa masyarakat mbiting akan mengerti dan pahami ajaran agama, khususnya agama islam. atas dukungan masyarakat sehingga Wadji bisa mendirikan madrasah yang sederhana dengan menyewa tempat

penduduka terlebih dahulu, supaya bisa mendidik anak-anak khususnya di desa Biting. Dahulu kala jumlah siswa ada 56. Seiring perkembangan zaman sampai saat ini jumlah siswa meningkat menjadi 105. Adapun guru sekarang ini berjumlah 13 guru yang berkualifikasi S1 sesuai dengan bidangnya. Adapun data guru dan lainnya terkait dengan MI Fathul Ulum dapat dilihat di **Lampiran 10 (halaman 208)**.

e. MI NU Darussalam

MI NU Darussalam ini hadir di tengah-tengah Masyarakat sesuai dengan kebutuhan masyarakat akan pendidikan yang berkualitas, terjangkau dan bernuansa Islami, karena disatu Kelurahan yang berbasis agamis dan merupakan Madrasah ibtida'iyah terdapat di MI NU Darussalam yang bertepatan di Kelurahan Alastuwo. MI NU Darussalam merupakan madrasah Ibtida'iyah yang baru berdiri pada tahun 2015 hingga pada saat ini memiliki 5 rombel yaitu rombel 1 sampai dengan 5 yang mana siswanya berjumlah 79 dengan kondisi sarana prasarana yang masih sangat sederhana, akan tetapi hal ini bukan menjadi sebuah masalah bagi para guru dalam mengemban amanah untuk mencerdaskan anak bangsa, khususnya siswa-siswi MI NU Darussalam. Rangkaian kegiatan yang diprogramkan sangatlah berkualitas, mulai dari kegiatan pembiasaan atau keteladanan di madrasah oleh para

guru dan warga madrasah. Hingga program unggulan *Tahfidzul Qur'an* yang menjadi kekhasan dari madrasah ini dan tidak dimiliki oleh sekolah-sekolah lain yang ada di Kelurahan Alastuwo. Dan juga program *fullday*, yang mana diisi dengan rangkaian kegiatan keagamaan dikolaborasikan dengan pendidikan madrasah diniyah. Jumlah guru di MI NU Darussalam sebanyak 12 guru berkualifikasi S1 terdiri dari lulusan berpendidikan tinggi dan lulusan Pondok Pesantren kompeten. Adapun data guru dan lainnya terkait dengan MI NU Darussalam dapat dilihat di **Lampiran 11 (halaman 210)**.

f. MI Kholid Bin Walid

MI Kholid Bin Walid yang bertepatan di daerah Plangkongan Sotan Poncol hadir ditengah-tengah masyarakat yang merupakan madrasah berbasis islami. Didirikannya madrasah ini dikarenakan masyarakat di daerah Plangkongan ini tergolong masyarakat yang tingkat keagamaannya masih rendah. Selain itu juga disebabkan karena di desa ini terdapat lembaga sekolah tingkat dasar yaitu SD dan belum terdapat madrasah yang bernuansa islami. Melihat kondisi ini, sehingga seorang yang berkependudukan di daerah ini mendirikan sebuah madrasah yaitu MI Kholid Bin Walid namanya. Madrasah ini didirikan oleh Tri Ningsih pada tahun 2017 dengan jumlah rombel kelas sampai pada tahun ini masih berjumlah 3 rombel

dengan kondisi sarana prasarana yang masih sangat sederhana. Akan tetapi bukan menjadi sebuah masalah dalam mengemban amanah pendidikan untuk mencerdaskan anak bangsa yang didasari dengan keimanan ketaqwaan dan berkakhlaqul karimah pada umumnya dan khususnya pada MI Kholid Bin Walid. Program kegiatan di MI Kholid Bin Walid masih sangat sederhana pula, untuk sampai saat ini dengan adanya kegiatan pembiasaan-pembiasaan serta *Tahfidzul Qur'an*. Jumlah guru di MI NU Darussalam sebanyak 7 guru berkualifikasi S1 terdiri dari lulusan perguruan tinggi dan lulusan Pondok Pesantren kompeten. Adapun data guru dan lainnya terkait dengan MI NU Darussalam dapat dilihat di **Lampiran 12 (halaman 212)**.

B. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, deskripsi data pada variabel Motivasi Kerja yang sebagai variabel bebas (X) dan Kinerja guru sebagai variabel terikat (Y) diperoleh berdasarkan data hasil dari lapangan. Dalam bagian ini masing-masing variabel terdiri atas *mean*, *median*, *mode* dan *Standar Deviasi*. yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu, disajikan tabel distribusi frekuensi pada setiap variabel dan dilanjutkan dengan penentuan dari masing-masing variabel. Berikut deskripsi masing- masing variabel, sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif Motivasi Kerja

Data pada variabel motivasi kerja guru diperoleh dari angket yang berjumlah 22 butir pernyataan. Nilai atau skor yang diberikan pada setiap butir maksimal nilai 4 dan minimal memiliki nilai 1. Skor tertinggi ideal sebesar 88 dan skor terendah ideal sebesar 22.

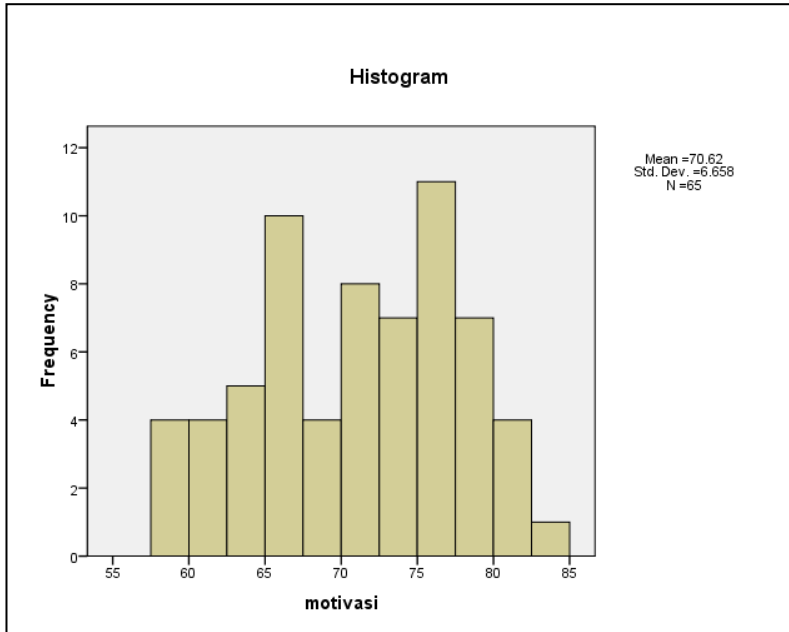
Dalam penelitian ini data diolah menggunakan program *SPSS Version 16.0 Windows*. Hasil analisis deskriptif pada variabel Motivasi Kerja diperoleh skor tertinggi sebesar 83 dan skor terendah yaitu 58. Dalam hasil analisis juga menunjukkan bahwa nilai *mean* sebesar 70,62, *median* sebesar 72, modus sebesar 65 dan standar deviasi sebesar 6,658. Adapun tabel distribusi frekuensi variabel Motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Motivasi Kerja					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	58	2	3.1	3.1	3.1
	59	2	3.1	3.1	6.2
	60	2	3.1	3.1	9.2
	61	1	1.5	1.5	10.8
	62	1	1.5	1.5	12.3

Motivasi Kerja					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
	63	2	3.1	3.1	15.4
	64	3	4.6	4.6	20.0
	65	7	10.8	10.8	30.8
	66	1	1.5	1.5	32.3
	67	2	3.1	3.1	35.4
	68	3	4.6	4.6	40.0
	69	1	1.5	1.5	41.5
	70	5	7.7	7.7	49.2
	72	3	4.6	4.6	53.8
	73	1	1.5	1.5	55.4
	74	6	9.2	9.2	64.6
	75	6	9.2	9.2	73.8
	76	5	7.7	7.7	81.5
	78	4	6.2	6.2	87.7
	79	3	4.6	4.6	92.3
	80	3	4.6	4.6	96.9
	82	1	1.5	1.5	98.5
	83	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Distribusi frekuensi variabel motivasi kerja, dapat berupa diagram batang yaitu:



Gambar 4.1
Diagram Batang Frekuensi Variabel Motivasi kerja

Berdasarkan gambar 4.1 dapat diketahui bahwa banyaknya guru dengan skor tertentu yaitu dengan melihat rentan skor, namun hal itu belum dapat diketahui berapa banyak guru yang memiliki Motivasi kerja yang tinggi, sedang dan rendah, sehingga perlu pengkategorian empiris. Untuk pengkategorian empiris dilakukan dengan cara membandingkan nilai rata-rata angket dengan nilai rata-rata ideal, sehingga dapat diketahui kecenderungan skor pada

variabel Motivasi kerja guru, adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor tertinggi} &= M + 1.SD \\
 &= 70,62 + 1. 6,658 \\
 &= 77,278 \\
 &= 77
 \end{aligned}$$

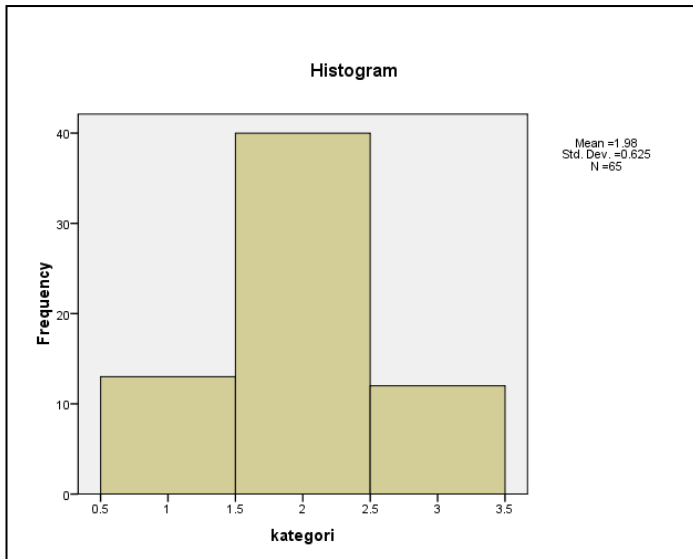
$$\begin{aligned}
 \text{Skor terendah} &= M - 1.SD \\
 &= 70,62 - 1. 6,658 \\
 &= 63,962 \\
 &= 64
 \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi variabel motivasi kerja adalah 77 dan skor terendah variabel motivasi kerja adalah 64. Adapun tabel dan diagram batang kategori variabel motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 4.2
Kategori Variabel Motivasi Kerja

Motivasi					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Rendah (< 64)	13	20.0	20.0	20.0
	Sedang (64 – 77)	40	61.5	61.5	81.5

Tinggi (> 77)	12	18.5	18.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	



Gambar 4.2

Diagram Batang Kategori Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa motivasi kerja guru MI se-Kecamatan Poncol Magetan Tahun Ajaran 2019/2020 yaitu kategori rendah dengan frekuensi sebanyak 13 responden atau sebesar 20% dalam kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 40 responden atau sebesar 61,5% dan dalam kategori tinggi dengan frekuensi sebanyak 12 responden atau sebesar 18,5%. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa motivasi kerja guru MI se-Kecamatan Poncol Magetan tahun ajaran 2019/2020 adalah sedang.

2. Statistik Deskriptif Kinerja Guru

Data terkait kinerja guru diperoleh dari angket yang terdiri dari 40 butir pernyataan. Nilai atau skor yang diberikan pada setiap butir maksimal memiliki nilai 4 dan minimal memiliki nilai 1. Skor tertinggi ideal sebesar 160 dan skor terendah ideal sebesar 40.

Dalam penelitian ini data diolah menggunakan bantuan program *SPSS Version 16.0 Windows*. Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja guru memiliki skor tertinggi sebesar 147 dan skor terendah yaitu 110. Dalam hasil analisis juga menunjukkan bahwa nilai *mean* sebesar 128,14, *median* sebesar 126, modus sebesar 120 dan standar deviasi sebesar 8,902. Adapun tabel distribusi frekuensi pada variabel kinerja guru adalah sebagai berikut:

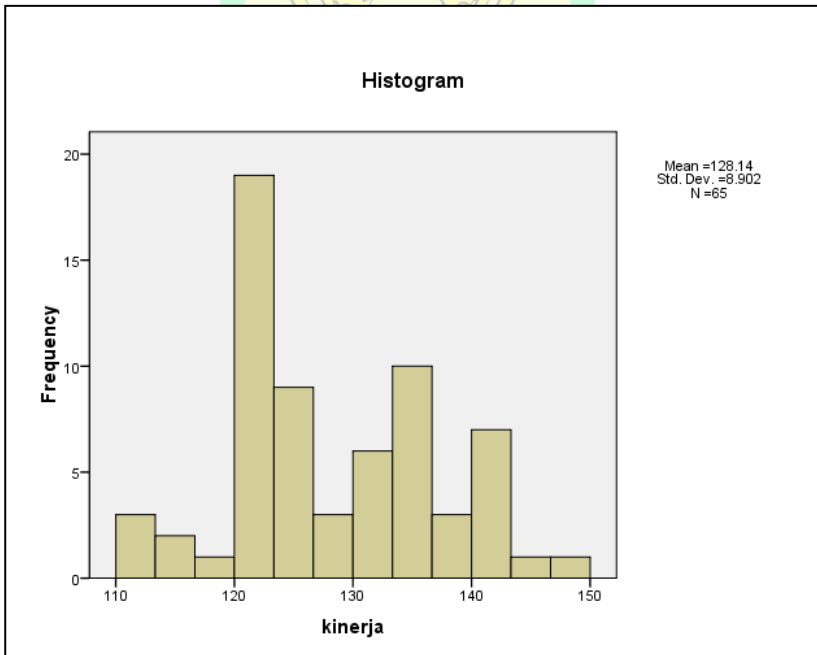
Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

Kinerja Guru					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	110	2	3.1	3.1	3.1
	112	1	1.5	1.5	4.6
	114	1	1.5	1.5	6.2

Kinerja Guru					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
	115	1	1.5	1.5	7.7
	119	1	1.5	1.5	9.2
	120	7	10.8	10.8	20.0
	121	4	6.2	6.2	26.2
	122	2	3.1	3.1	29.2
	123	6	9.2	9.2	38.5
	124	5	7.7	7.7	46.2
	125	1	1.5	1.5	47.7
	126	3	4.6	4.6	52.3
	127	1	1.5	1.5	53.8
	129	2	3.1	3.1	56.9
	130	1	1.5	1.5	58.5
	132	5	7.7	7.7	66.2
	134	3	4.6	4.6	70.8
	135	3	4.6	4.6	75.4
	136	4	6.2	6.2	81.5
	138	2	3.1	3.1	84.6
	139	1	1.5	1.5	86.2
	140	3	4.6	4.6	90.8
	141	2	3.1	3.1	93.8
	143	2	3.1	3.1	96.9

Kinerja Guru					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
	144	1	1.5	1.5	98.5
	147	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Distribusi frekuensi variabel motivasi kerja, dapat pula digambarkan dalam bentuk diagram batang sebagai berikut:



Gambar 4.3
Diagram Batang Frekuensi Variabel Kinerja Guru

Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa banyaknya guru dengan skor tertentu yaitu dengan melihat rentan skor, namun hal itu belum dapat diketahui berapa banyak guru yang memiliki kinerja yang tinggi, sedang dan rendah, sehingga perlu pengkategorian empiris. Untuk pengkategorian empiris dilakukan dengan cara membandingkan nilai rata-rata angket dengan nilai rata-rata ideal, sehingga dapat diketahui kecenderungan skor pada variabel kinerja guru, adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

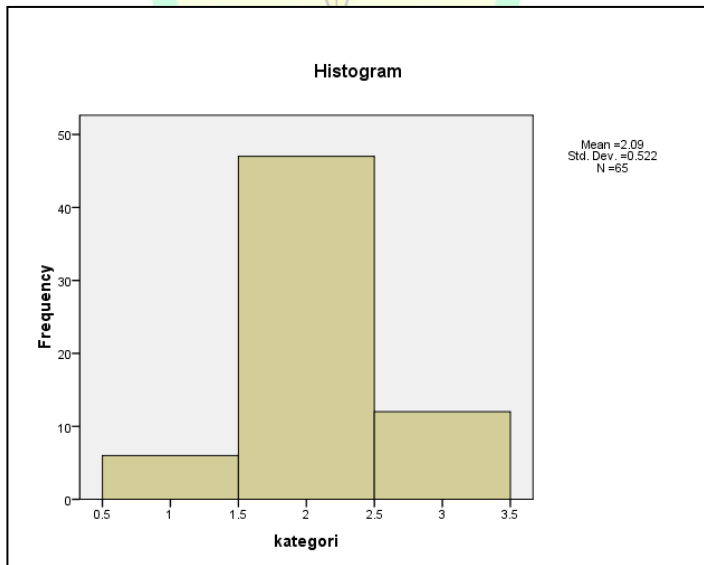
$$\begin{aligned}\text{Skor tertinggi} &= M + 1.SD \\ &= 128,14 + 1. 8,902 \\ &= 137,042 \\ &= 137\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor terendah} &= M - 1.SD \\ &= 128,14 - 1.8,902 \\ &= 119,238 \\ &= 119\end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi variabel kinerja guru adalah 147 dan skor terendah variabel kinerja guru adalah 110. Adapun tabel dan diagram batang kategori variabel kinerja guru sebagai berikut:

Tabel 4.4
Data kategori Variabel Kinerja Guru

Kinerja Guru					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Rendah (< 119)	6	9.2	9.2	9.2
	Sedang (119 – 137)	47	72.3	72.3	81.5
	Tinggi (> 137)	12	18.5	18.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	



Gambar 4.4
Diagram Batang Kategori Variabel Kinerja Guru

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa kinerja guru MI se-Kecamatan Poncol Magetan Tahun Ajaran 2019/2020 yaitu kategori rendah dengan frekuensi sebanyak 6 responden atau sebesar 9,2%, dalam kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 47 responden atau sebesar 72,3% dan dalam kategori tinggi dengan frekuensi sebanyak 12 responden atau sebesar 18,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru MI se-Kecamatan Poncol Magetan tahun ajaran 2019/2020 adalah sedang.

C. Statistika Inferensial

Statistika inferensial atau bisa disebut statistika induktif/probabilitas merupakan statistika yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi yang kemudian penarikan kesimpulan mengenai keseluruhan data induk (populasi).¹¹⁹

1. Regresi Linier Sederhana

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan uji normalitas *kolmogorov-smirnov*. Adapun Hipotesis yang diujikan sebagai berikut:

¹¹⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, (Bandung; Alfabeta, 2016), 209.

H_0 : residual berdistribusi normal

H_1 : residual berdistribusi tidak normal

Adapun statistik uji dalam penelitian ini adalah hasil perhitungan nilai probabilitasnya (*p-value*) yang ditunjukkan oleh besarnya nilai *sig.* dan nilai α sebesar 0,05, dengan pengambilan keputusan Tolak H_0 Apabila $P\text{-value} \geq \alpha$.

Apabila hasil perhitungan $\geq 0,05$ maka terima H_0 yang artinya distribusi residual normal. Namun jika probabilitasnya $< 0,05$ maka tolak H_0 yang artinya distribusi residual tidak normal.¹²⁰

Berdasarkan hasil *output* SPSS pada tabel 4.5 diperoleh nilai probabilitas (*sig*) untuk residual model regresi sebesar 0,563, dengan demikian residual berdistribusi normal karena nilai probabilitas (*sig*) $> 0,05$.

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas

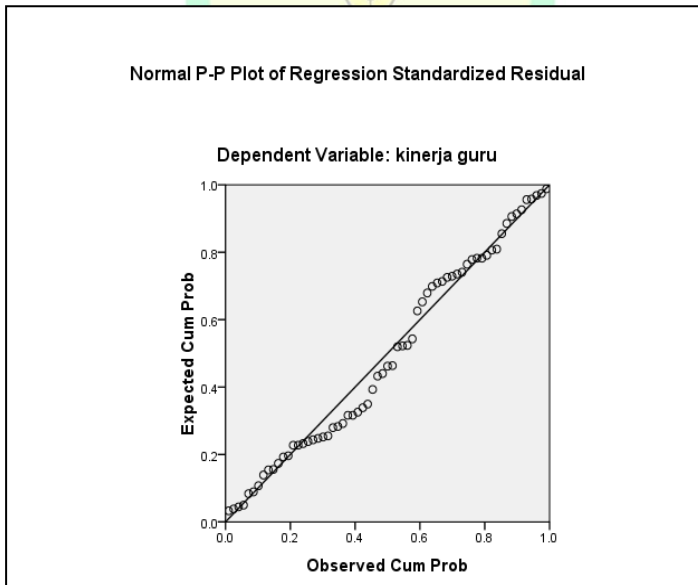
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		65
<i>Normal Parameters^a</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	8.65216912

¹²⁰Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2018), 55.

<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.098
	<i>Positive</i>	.098
	<i>Negative</i>	-.069
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.788
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.563

a. *Test distribution is Normal.*

Disamping menggunakan uji *Kolmogorov smirnov*, penulis juga menggunakan *probability plot* sebagai dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitasnya. Adapun hasil uji normalitas *probability plot* dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.5
Hasil pengujian normalitas.

Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan *probability plot* untuk uji normalitas adalah data berdistribusi normal jika data *plotting* atau titik-titik menggambarkan data yang sebenarnya mengikuti garis diagonal dan data berdistribusi tidak normal, jika data *plotting* atau titik-titik tidak mengikuti garis diagonal. Dari gambar di atas dapat dilihat jika data *plotting* atau titik-titik, mengikuti garis diagonal sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa *error* pada model regresi berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada hubungan secara langsung antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) serta untuk mengetahui apakah ada perubahan pada variabel bebas (X) diikuti dengan perubahan variabel terikat (Y). Apabila hasil uji linieritas dikategorikan linier maka data dalam penelitian harus diselesaikan dengan teknik analisis regresi linier. Tetapi jika data tidak linier maka data dalam penelitian harus dianalisis terlebih dahulu dengan analisis regresi nonlinier. Adapun hipotesis yang akan diuji sebagai berikut:

H_0 : Garis regresi linier

H_1 : Garis regresi tidak linier

Adapun statistik uji dalam penelitian ini adalah hasil perhitungan nilai probabilitasnya (*p-value*) yang ditunjukkan oleh besarnya nilai *sig.* pada *Deviation from Linearity* dan nilai α sebesar 0,05, dengan pengambilan keputusan Tolak H_0 Apabila $P\text{-value} \geq \alpha$ dengan pengambilan keputusan Tolak H_0 Apabila $P\text{-value} < \alpha$ yang artinya distribusi data linier.¹²¹ Berikut hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel 4.12.

Analisis data pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa hasil linearitas sebesar 0,144, hal ini membuktikan bahwa jika probabilitasnya lebih besar dari ($>$) 0,05 maka garis regresi linier. Karena nilai probabilitasnya sebesar $0,144 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa garis regresinya linier.

Tabel 4.6
Hasil Uji Linieritas

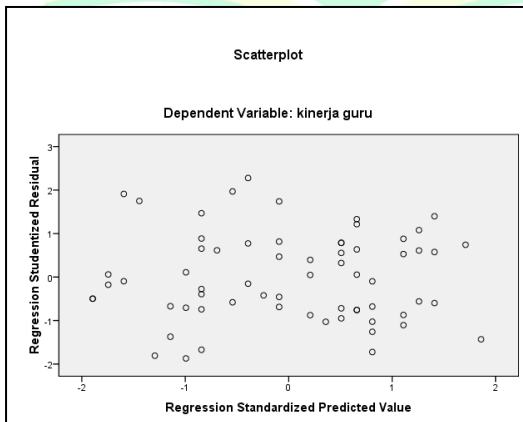
ANOVA Table							
			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	<i>Between Groups</i>	<i>Combined</i>	2306.409	22	104.837	1.592	.096
		<i>Linearity</i>	280.712	1	280.712	4.263	.045
		<i>Deviation from Linearity</i>	2025.697	21	96.462	1.465	.144

¹²¹Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2018), 55.

	<i>Within Groups</i>	2765.345	42	65.842		
	Total	5071.754	64			

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual yang satu dengan yang lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dapat dilihat dari grafik *scatterplot* dengan arti bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi maka dapat dilihat dalam grafik dibawah ini:



Gambar 4.6
Uji Heterokedastisitas *Scatterplot*

Pada gambar di atas belum secara jelas mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas. Dalam hal ini penulis menguji dengan salah satu cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heterokedastisitas dengan menggunakan uji heterokedastisitas *Glejser*. Adapun Hipotesis yang diuji pada uji heteroskedastisitas ini sebagai berikut:

H_0 : tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

H_1 : terjadi gejala heteroskedastisitas

Adapun statistik uji dalam penelitian ini adalah hasil perhitungan t hitung dan nilai t tabel dengan pengambilan keputusan Tolak H_0 apabila nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser* adalah:

- 1) Jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dan nilai signifikansi $>$ 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi $<$ 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Adapun untuk mempermudah perhitungannya, penulis menggunakan bantuan program aplikasi *SPSS Version 16,0. For windows*. Hasil perhitungan uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	t	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	7.483	6.203		1.206	.232
	Motivasi Kerja	-.003	.087	-.005	-.036	.971
a. Dependent Variabel: Kinerja Guru						

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.7 diperoleh nilai signifikan sebesar $0,971 > 0,05$. Hal ini menunjukkan tolak H_0 yang artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun hipotesis yang diuji sebagai berikut:

H_0 : terjadi Multikolinieritas

H_a : tidak terjadi Multikolinieritas

Adapun statistik uji diantaranya nilai *Tolerance* sebesar 0,10 dan nilai VIF 10,00. Untuk dasar pengambilan keputusan pada uji Multikolinearitas dengan nilai *Tolerance* dan nilai VIF adalah sebagai berikut:

Pedoman pengambilan keputusan berdasarkan nilai *Tolerance* adalah:

- 1) Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas dalam model regresi.
- 2) Jika nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi Multikolinearitas dalam model regresi.

Sedangkan pedoman pengambilan keputusan berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah:

- 1) Jika nilai VIF $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas dalam model regresi
- 2) Jika nilai VIF $> 10,00$ maka artinya terjadi Multikolinearitas dalam model regresi

Dengan demikian dikatakan terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi antar variabel bebas (X_1 dan X_2 , X_3 dan X_4) lebih besar dari 0,06 (pendapat lain 0,05 atau 0,09) dan dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,06 (pendapat lain 0,05 atau 0,09)/ ($r \leq 0,06$). Untuk pengujian ini Penulis menggunakan bantuan program aplikasi *SPSS 16,0. for*

windows. Adapun hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>								
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
		B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	VIF
1	<i>Constant</i>	105.927	11.611		9.123	.000		
	Motivasi Kerja	.315	.164	.235	1.921	.059	1.000	1.000

a. *Dependent Variable:* kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai tolerance sebesar $1 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1 < 10$, oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel independen dalam model regresi.

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Tentu saja model

regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.¹²² Pada penelitian ini untuk menguji ada tidaknya autokorelasi menggunakan uji *Durbin-Waston* (*DW Test*) dengan hipotesis yang diuji sebagai berikut:

H_0 : tidak terjadi gejala autokorelasi

H_1 : terjadi gejala autokorelasi

Dengan statistik uji yaitu Nilai DW setelah diuji dan nilai d_u 1,4264 (pada taraf signifikansi 5%; $k=2$; $n= 65$). Adapun dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai $DW > d_u$ maka gagal tolak H_0 , yang artinya tidak terjadi gejala autokorelasi.

Adapun kriteria keputusan ada atau tidaknya terjadi autokorelasi apabila:

- 1) Nilai DW berada diantara d_u sampai dengan $4-d_u$ maka koefisien autokorelasi sama dengan nol. Artinya, tidak ada autokorelasi.
- 2) Nilai DW lebih kecil daripada d_u koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol. Artinya ada autokorelasi positif.
- 3) Nilai DW terletak diantara d_L dan d_u , maka tidak dapat disimpulkan.
- 4) Nilai DW lebih besar daripada $4-d_u$, koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol. Artinya, ada autokorelasi negatif.

¹²²Singgih Santoso, *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2012), 214.

5) Nilai DW terletak diantara $4-d_u$ dan $4-d_L$, maka tidak dapat disimpulkan.

Untuk mempercepat perhitungan, penulis menggunakan bantuan program SPSS 16.0 For Windows. Adapun hasil perhitungan uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Autokorelasi

<i>Model Summary^b</i>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.235 ^a	.055	.040	8.721	1.648
a. Predictors: (Constant), motivasi kerja					
b. Dependent Variable: kinerja Guru					

Berdasarkan tabel 4.9 dari hasil perhitungan diperoleh nilai DW sebesar 1,648 pembanding menggunakan nilai signifikansi 5%, dengan jumlah sampel (n) 65, dan jumlah variabel independen 1 (K=1), maka dalam tabel *Durbin Watson* diperoleh nilai d_u sebesar 1,629. Karena nilai DW sebesar $1,648 > \text{batas atas } (d_u) 1,629$ dan kurang dari $4-1,629 (2,371)$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

f. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang pertama yaitu menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MI se-Kecamatan Poncol Magetan Tahun Ajaran 2019/2020 dengan menggunakan persamaan regresi sederhana: $Y=a+bX$. Untuk mempermudah penelitian ini, penulis menggunakan bantuan program aplikasi *SPSS Statistic Version 16.0 for windows*. Adapun hipotesis ujinya sebagai berikut:

H_0 : Variabel X tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y.

H_1 : Variabel X berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y.

Adapun statistik uji dalam penelitian ini adalah hasil perhitungan nilai probabilitasnya (*p-value*) yang ditunjukkan oleh besarnya nilai *sig* dan nilai α sebesar 0,05, dengan pengambilan keputusan Tolak H_0 Apabila $P\text{-value} \geq \alpha$. Apabila hasil uji hipotesis menggunakan regresi sederhana menunjukkan terima H_a maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) sehingga perlu analisis lebih lanjut. Dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu

dengan melihat *output* SPSS. Adapun hasil dari uji regresi sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Sederhana

<i>ANOVA^b</i>						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	280.712	1	280.712	3.691	.059 ^a
	<i>Residual</i>	4791.042	63	76.048		
	<i>Total</i>	5071.754	64			
a. <i>Predictors: (Constant), motivasi kerja</i>						
b. <i>Dependent Variable: kinerja Guru</i>						

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program *SPSS Version 16.0 For windows*, dapat diketahui bahwa $sig.(0,059) > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja (X) yang signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Tabel 4.11
Hasil R Square Motivasi kerja

<i>Model Summary</i>				
Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.235 ^a	.055	.040	8.721

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.235 ^a	.055	.040	8.721
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Berdasarkan tabel di atas didapatkan data besarnya nilai hubungan R yaitu sebesar 0,235 Serta didapatkan pula R Square sebesar 0,055 maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja Guru MI se-Kecamatan Poncol Magetan tahun ajaran 2019/2020 sebesar 5,5%.

2. Independent Sample t Test

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui skor setiap variabel apakah berdistribusi normal atau tidak. Jika data berdistribusi normal maka analisis datanya menggunakan statistika parametris namun jika data tidak normal maka analisis datanya menggunakan statistika non parametris. Dalam penelitian ini, untuk pengujian normalitas, Penulis menggunakan uji normalitas *kolmogorov-smirnov*. Adapun Hipotesis yang diujikan sebagai berikut:

H₀: data berdistribusi normal

H₁: data berdistribusi tidak normal

Adapun statistik uji dalam penelitian ini adalah hasil perhitungan nilai probabilitasnya (*p-value*) yang ditunjukkan oleh besarnya nilai *sig* dan nilai α sebesar 0,05. Apabila hasil perhitungan $\geq 0,05$ maka terima H₀ yang artinya data berdistribusi normal. Namun jika probabilitasnya $< 0,05$ maka tolak H₀ yang artinya distribusi data tidak normal.¹²³ Adapun hasil perhitungan data kinerja guru bersertifikasi dan data kinerja guru nonsertifikasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Kinerja Guru Bersertifikasi

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Guru Bersertifikasi	.154	25	.129	.952	25	.284

a. *Lilliefors Significance Correction*



¹²³Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametrik Dalam Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2018), 55.

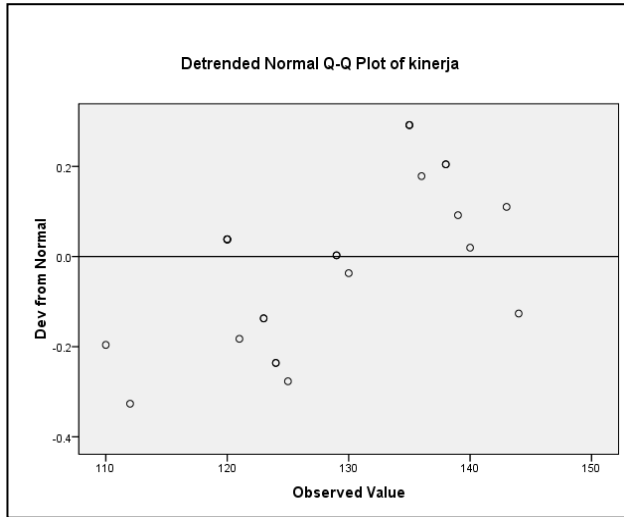
Tabel 4.13
Hasil Uji Kinerja Guru Non Sertifikasi

Tests of Normality						
	<i>Kolmogorov-Smirnov^a</i>			<i>Shapiro-Wilk</i>		
	<i>Statistic</i>	<i>Df</i>	<i>Sig.</i>	<i>Statistic</i>	<i>Df</i>	<i>Sig.</i>
Kinerja	.149	40	.026	.964	40	.229

a. *Lilliefors Significance Correction*

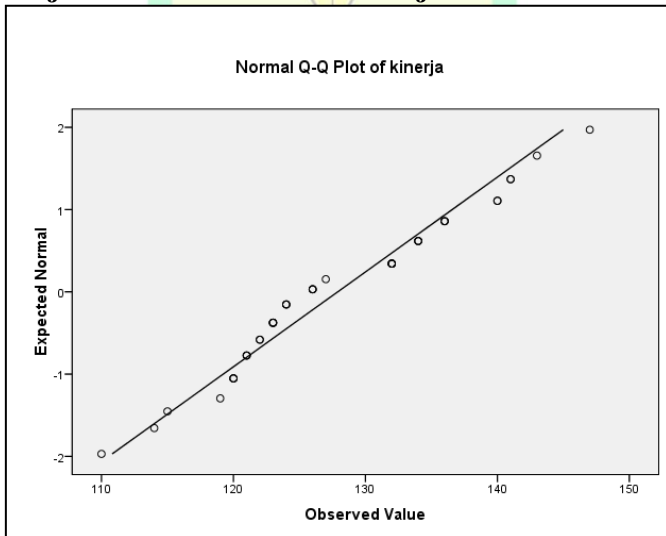
Berdasarkan hasil *output* SPSS di atas, nilai *sig* untuk data kinerja guru bersertifikasi sebesar 0,284, > 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Sedangkan untuk data kinerja guru nonsertifikasi sebesar 0,229 > 0,05 yang artinya juga data berdistribusi normal. Disamping menggunakan uji *Kolmogorov smirnov*, dalam penelitian ini penulis juga menggunakan *probability plot* sebagai dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitasnya. Berikut merupakan hasil *output* kinerja guru bersertifikasi dan nonsertifikasi dari program SPSS *Statistic 16.0 For Windows*:

P O N O R O G O



Gambar 4.7

Hasil uji normalitas P-Plots Kinerja Guru bersertifikasi



Gambar 4.8

Hasil uji normalitas P-Plots Kinerja Guru non sertifikasi.

Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan *probability plot* untuk uji normalitas adalah data berdistribusi normal jika data *plotting* atau titik-titik menggambarkan data yang sebenarnya mengikuti garis diagonal dan data berdistribusi tidak normal, jika data *plotting* atau titik-titik tidak mengikuti garis diagonal. Dari gambar di atas dapat dilihat jika data *plotting* atau titik-titik, mengikuti garis diagonal sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis Independet sample *t Test* dan *ANOVA*. Dalam uji homogenitas ini penulis menggunakan uji homogenitas *Levene*, dengan hipotesis uji sebagai berikut:

H_0 : Varians homogen

H_1 : Varian tidak homogen

Adapun statistik uji dalam penelitian ini adalah hasil perhitungan nilai probabilitasnya (*p-value*) yang ditunjukkan oleh besarnya nilai *sig.* dan nilai α sebesar 0,05 Apabila hasil perhitungan $\geq 0,05$ maka terima H_0 yang artinya variannya data homogen. Untuk mempercepat perhitungan dalam penelitian

ini, penulis menggunakan program *SPSS version 16.0 for windows*. Adapun hasil uji homogenitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Homogenitas

<i>Test of Homogeneity of Variances</i>			
Kinerja Guru			
<i>Levene Statistic</i>	df1	df2	Sig.
1.539 ^a	15	42	.135

a. *Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for kinerja Guru.*

Dari hasil perhitungan dengan *SPSS version 16.0 for windows* seperti pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,135 > \alpha$ pada tingkat signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa varian data homogen atau sama.

c. Uji t

Uji *Independent Sample t Test* dalam penelitian ini digunakan untuk menguji perbedaan kinerja guru bersertifikasi dan nonsertifikasi di MI se-Kecamatan Poncol Magetan tahun ajaran 2019/2020. Adapun hipotesis ujinya sebagai berikut:

kinerja Guru	<i>Equal variances assumed</i>	.305	.582	.271	63	.787	.620	2.286	3.949	5.189
	<i>Equal variances not assumed</i>			.266	47.871	.791	.620	2.331	4.067	5.307

Tabel 4.16
Hasil Rata-rata Kinerja Guru

<i>Group Statistics</i>					
	Sertifikasi dan Nonsertifikasi	N	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Std. Error Mean</i>
Kinerja Guru	1	25	128.52	9.426	1.885
	2	40	127.90	8.673	1.371

Berdasarkan pada tabel di atas, nilai t_{hitung} pada varian *equal variances assumed* diperoleh nilai sebesar 0,271, sedangkan untuk nilai *sig (P value)* sebesar $0,582 > 0,05$ yang artinya tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja guru bersertifikasi dan non sertifikasi. Hal ini dibuktikan pada tabel 4.16 *Group Statistics* terlihat rata-rata (*mean*) untuk kinerja guru bersertifikasi adalah 128,52 dan untuk kinerja guru

nonsertifikasi adalah 127,90 artinya bahwa rata-rata kinerja guru adalah hampir sama yaitu 128.

Sedangkan nilai t_{hitung} jika positif, berarti rata-rata kinerja guru bersertifikasi lebih tinggi daripada kinerja guru nonsertifikasi dan sebaliknya jika t_{hitung} negatif berarti rata-rata kinerja guru bersertifikasi lebih rendah daripada kinerja guru nonsertifikasi. Perbedaan rata-rata (*mean difference*) sebesar 0,620 (128,52-127,90), dan perbedaan berkisar antara -3.949 sampai 5.189. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja guru bersertifikasi dan nonsertifikasi di MI se-Kecamatan Poncol Magetan tahun ajaran 2019/2020. Walaupun rata-rata skor kinerja guru sertifikasi lebih tinggi dari rata-rata skor kinerja guru sertifikasi nonsertifikasi namun perbedaan skor kinerjanya tidak cukup signifikan, artinya bahwa kinerja guru sertifikasi dan nonsertifikasi masih sama, sehingga guru sertifikasi masih harus lebih meningkatkan kinerjanya.



BAB V

PEMBAHASAN

A. Perbedaan Kinerja Guru Yang Bersertifikasi dan Nonsertifikasi Ditinjau dari Faktor Motivasi Kerja Guru MI Se-Kecamatan Poncol Magetan Tahun Ajaran 2019/2020

Adapun untuk hasil uji hipotesis yang pertama diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru MI se-Kecamatan Poncol Magetan tahun ajaran 2019/2020. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar $0,059 > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja guru (Y). Hasil tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh T. R. Mitchell dalam bukunya Barnawi dan Muhammad Arifin yang berjudul *Kinerja Guru Profesional* tahun 2012, mengatakan bahwa teori dasar yang digunakan sebagai landasan untuk menilai kualitas kinerja guru akan terwujud oleh dua unsur yaitu motivasi dan abilitas.¹²⁴ Seorang guru

¹²⁴Barnawi dan Muhammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar- Ruzz Media, 2012), 26-27.

dengan adanya motivasi kerja yang tinggi tentu akan menimbulkan kinerja yang baik.

Sedangkan untuk hasil uji hipotesis yang kedua diketahui bahwa hasil analisis menggunakan *independent sample t Test* dengan nilai t hitung pada *varian equal variances not assumed* diperoleh nilai sebesar 0,266. Dan untuk nilai *sig P value* sebesar $0,305 > 0,05$. Dan pada tabel *Group Statistics* terlihat rata-rata (*mean*) untuk kinerja guru bersertifikasi adalah 128,52 dan untuk kinerja guru nonsertifikasi adalah 127,90 artinya bahwa rata-rata kinerja guru adalah hampir sama yaitu 128. Sedangkan Nilai t_{hitung} jika positif, berarti rata-rata kinerja guru bersertifikasi lebih tinggi daripada kinerja guru nonsertifikasi dan sebaliknya jika t_{hitung} negatif berarti rata-rata kinerja guru bersertifikasi lebih rendah daripada kinerja guru nonsertifikasi. Perbedaan rata-rata (*mean difference*) sebesar 0,620 (128,52-127,90), dan perbedaan berkisar antara -3.949 sampai 5.189. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja guru bersertifikasi dan non sertifikasi guru MI se-Kecamatan Poncol Magetan tahun ajaran 2019/2020. guru harus memiliki kinerja yang baik sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya sebagai guru tanpa memandang adanya status sertifikasi. Hasil perhitungan tersebut tidak sejalan dengan hasil Penulisan Rahma Karunia F.

Y. yang berjudul “*Analisis Perbedaan Kinerja Guru Bersertifikasi dan Guru Nonsertifikasi di SMK PGRI Ponorogo Tahun 2016*” yang menyatakan bahwa “ada perbedaan kinerja antara guru bersertifikasi dengan guru nonsertifikasi.” Di dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa kinerja guru bersertifikasi lebih baik dibandingkan dengan kinerja guru nonsertifikasi, dengan nilai *mean* (rata-rata) kinerja guru bersertifikasi adalah sebesar 61,24 sedangkan nilai *mean* (rata-rata) kinerja guru nonsertifikasi adalah sebesar 55,92.¹²⁵ Akan tetapi dalam penelitian ini tidak ada perbedaan kinerja antara guru sertifikasi dan nonsertifikasi, karena pada prinsipnya semua guru wajib melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai guru salah satunya dengan kualitas kerjanya. Adapun guru nonsertifikasi itu juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kerjanya meskipun belum ada tunjangan dari pemerintah, karena semua itu dilakukan dengan penuh keikhlasan.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa, walaupun rata-rata skor kinerja guru sertifikasi lebih tinggi dari rata-rata skor kinerja guru sertifikasi nonsertifikasi namun perbedaan skor kerjanya tidak cukup signifikan (rata-rata (*mean*)) untuk

¹²⁵Rahma Karunia F.Y, *Analisis Perbedaan Kinerja Guru Bersertifikasi dan Guru Non Sertifikasi di SMK PGRI 1 Ponorogo*, Ponorogo: Universitas Muhammadiyah, 2016), vii.

kinerja guru bersertifikasi adalah 128,52 dan untuk kinerja guru nonsertifikasi adalah 127,90), artinya bahwa kinerja guru sertifikasi dan nonsertifikasi hampir sama sehingga masih guru sertifikasi harus lebih menunjukkan kesungguhannya bekerja atau kinerjanya dengan cara meningkatkan motivasi kerja (dalam uji regresi linier sederhana motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru). Hal ini didukung oleh hasil observasi terhadap guru MI se-Kecamatan Poncol Magetan pada tahun ajaran 2019/2020, masih ada sebagian guru yang telah lulus sertifikasi ternyata tidak selalu menunjukkan peningkatan kompetensi yang dimiliki. Para guru tersebut menikmati gaji yang tinggi namun kinerjanya menjadi santai, dalam mengajar mereka kurang memperhatikan kualitas materi yang diberikan, kurang mempersiapkan administrasi seperti RPP, prota, promes, silabus, serta jurnal harian. Hal itu dikarenakan kurangnya motivasi kerja, sehingga kinerja guru menjadi kurang optimal. Sering kali seorang guru yang bersertifikasi selalu beranggapan bahwa posisinya “aman”, karena kesejahteraannya sudah terjamin oleh pemerintah. Lain halnya dengan guru yang belum sertifikasi, mereka selalu berusaha menumbuhkan motivasi kerjanya seperti, terampil dalam mengerjakan administrasi sekolah, kreativitas dalam proses mengajar, memanfaatkan sarana prasarana dalam proses

pembelajaran sehingga pembelajaran menyenangkan dan tidak membosankan. Hal itu disebabkan karena mereka merasa bahwa posisinya “belum aman”, sehingga mereka perlu untuk selalu me-*upgrade* motivasi kerja dan kualitas kinerjanya agar selalu bisa bertahan.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja guru MI se-Kecamatan Poncol Magetan Tahun Ajaran 2019/2020 yaitu kategori rendah dengan frekuensi sebanyak 13 responden atau sebesar 20%, dalam kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 40 responden atau sebesar 61,5% dan dalam kategori tinggi dengan frekuensi sebanyak 12 responden atau sebesar 18,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru MI se-Kecamatan Poncol Magetan tahun ajaran 2019/2020 adalah sedang.
2. Kinerja guru MI se-Kecamatan Poncol Magetan Tahun Ajaran 2019/2020 yaitu kategori rendah dengan frekuensi sebanyak 6 responden atau sebesar 9,2%, dalam kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 47 responden atau sebesar 72,3% dan dalam kategori tinggi dengan frekuensi sebanyak 12 responden atau sebesar 18,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru se-

Kecamatan Poncol Magetan tahun ajaran 2019/2020 adalah sedang.

3. Untuk analisis data dengan regresi linier sederhana dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MI se-Kecamatan Poncol Magetan tahun ajaran 2019/2020. Sedangkan untuk analisis data dengan uji t dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja guru bersertifikasi dan nonsertifikasi di MI se-Kecamatan Poncol Magetan tahun ajaran 2019/2020. Sehingga secara umum dapat disimpulkan bahwa walaupun rata-rata skor kinerja guru sertifikasi lebih tinggi dari rata-rata skor kinerja guru sertifikasi nonsertifikasi namun perbedaan skor kinerjanya tidak cukup signifikan artinya bahwa kinerja guru sertifikasi dan nonsertifikasi hampir sama sehingga guru sertifikasi harus lebih menunjukkan kesungguhannya bekerja atau kinerjanya dengan cara meningkatkan motivasi kerja agar tercipta keseimbangan antara kinerja dan tunjangan yang telah diterima.

B. Saran

1. Bagi Pemerintah

Pemerintah diharapkan dapat meningkatkan perbaikan sistem mekanisme pelaksanaan sertifikasi agar program

tersebut benar-benar dapat meningkatkan dan menghasilkan kinerja yang baik.

2. Bagi Kepala Sekolah

Kepala sekolah hendaknya selalu mempunyai program untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru terutama guru yang sudah sertifikasi agar adanya keseimbangan antara tunjangan yang telah diterima. Hal ini dilakukan agar pembelajaran dapat berjalan dengan baik, lancar dan tidak membosankan, sehingga dari motivasi kerja dan kinerja guru itu baik, sehinggadapat menghasilkan pembelajaran yang berkualitas sebagai penerus bangsa.

3. Bagi Guru

Guru-guru yang sudah sertifikasi harusnya berusaha untuk meningkatkan motivasi dalam dirinya dalam bekerja agar tumbuh kinerja yang lebih baik, dan bagi guru yang nonsertifikasi meskipun belum memperoleh tunjangan atau perhatian dari pemerintah,harus juga berupaya untuk meningkatkan motivasinya dalam bekerja supaya menciptakan kinerja yang baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Ma'sum. 2019. . *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pembinaan mental TNI- AD*. Jakarta: Jurnal Manajemen Pendidikan.
- Arifin, Barnawi dan Mohammad. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar- Ruzz Media.
- Arikunto, Suharsimi. 1991. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2015. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Edisi 4 Cet V.
- C, Trihendradi. 2001. *Langkah Menguasai SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Cahyana, Edy. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwantoro Kabupaten Wonogiri*. Ponorogo: STAIN Po Press.
- Danim, Suhardawan. 2013. *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Darmawan, Deni. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Djarmiko, Yayat Hayati. 2018. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Effendi, Singarimbun Masri dan Sofyan. 2001. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Fathurrahman, Pupuh. 2012. *Guru Profesional*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*,. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss IMB SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gunawan, Imam. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif Teori & Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamalik, Oemar. 2013. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko. 1992. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu. 2005. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendryadi. 2017. *Validitas Isi: Tahap Awal Pengembangan Kuesioner*, (Jakarta; Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Volume 2, Nomor 2.

Jurnal Mira Labi Bandoso. 2019. *Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif* Volume 1/Nomor 2/Jan 2019 Jurusan Akuntansi FE-Universitas Tadulako.

Jurnal Titin Eka. 2017. *Akuntansi Dan Pajak*, Vol. 17, No. 02.

Jurnal Ulul Albab, Anis Syamsu Rizal. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMP*, LPPM UMMAT | ISSN 2621-7716 Vol. 23 No.

Karunia F. Y, Rahma. 2016. *Analisis Perbedaan Kinerja Guru Bersertifikasi dan Guru Non Sertifikasi di SMK PGRI 1 Ponorogo*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.

Margono, S. 2005. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.

Mudlofir, Ali. 2012. *Pendidik Profesional Konsep, Strategi dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Pendidik di Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Mulyasa, E. 2013. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Muslich, Masnur. 2007. *Sertifikasi Guru menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mustofa, Jasmani dan Syaiful. 2013. *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja*

Pengawas Sekolah dan Guru. Yogyakarta: Ar- Ruzz Media.

Noveria, Mita. 2011. *Pertumbuhan Penduduk dan Dampaknya Terhadap Kesejahteraan*. Jakarta: LIPI Press.

Pandji, Anoraga. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Rindyah, Amirullah dan Hanafi. 2002. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Rusdiana. 2015. *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Sardirman. A. M. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.

Silaban, Nelly Kristarina. 2018. *Perbedaan Kinerja Guru Yang Sertifikasi dan Nonsertifikasi Di SMP Negeri Kota Sibolga*. Medan: Universitas Medan Area.

Sugioyo. 2006. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Alfabeta.

Sugioyo. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: ALFABETA.

- Suharsaputra, Uhar. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sukardi. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2005. *Metode Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta; PT Remaja Rosdakarya.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Praktik SPSS Untuk Kasus Dilengkapi Contoh Penelitian Bidang Ekonomi*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Supriati, Punjul. 2018. *Pengembangan Instrumen Pengukuran Toleransi pada Mahasiswa Sekolah Menengah Pertama, Wiyata Dharma: Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 2018, 117-123 Available online at: <http://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/wd>
- Surya, Mohamad. 2014. *Psikologi Guru: Konsep dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suyatno. 2008. *Panduan Sertifikasi Guru*. Jakarta: Indeks.
- Tahzeh, Ahmad. 2004. *Metode Penelitian Praktis*. Jakarta: PT Bina Ilmu.
- Tesis Siti Markonah. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen*

Organisasional (Studi Kasus Di Sma Negeri 1 Jakenan Kabupaten Pati). Semarang: Universitas Stikubank.

Umiarso, Abdul Wahab. 2011. *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Uno, Hamzah B. 2016. *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Utami, Mutammimah Retno. 2006. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 8 Semarang*. Skripsi. Semarang: FE UNNES.

Widyaningrum, Retno. 2015. *Statistika*. Yogyakarta: Pustaka Felicha.

Winardi. 2002. *Interaksi dan Permotivasi dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wulansari, Andhita Dessy. 2012. *Penelitian Pendidikan: suatu pendekatan praktik dengan menggunakan SPSS*. Ponorogo: STAIN Po Press.

Yamin, Martinis. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.

Yulia, Lia. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru Smk Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.