ABSTRAK

Sari, Anis Qurnilah. 2016. Korelasi Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun Tahun Pelajaran 2015-2016. **Skripsi.** Program Studi Pendidikan Guru MI Jurusan Tarbiyah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Ponorogo. Pembimbing Retno Widyaningrum, S.Si., M.Pd.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Guru

Pendidikan merupakan salah satu bentuk investasi utama peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang bermanfaat untuk mengembangkan potensi individu dalam hubunganya dengan hidup bermasyarakat. Kualitas dibidang pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas guru. Kualitas guru dilihat dari kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil observasi awal di SDN Kradinan Dolopo, ditemukan bahwa kinerja guru yang kurang memuaskan. Sebagai salah satu masalah di dalam suatu lembaga, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, kuat lemahnya motivasi tersebut ikut menentukan tinggi rendahnya prestasi kerjanya. Motivasi bagi guru sangat penting, karena bisa mempengaruhi tugas-tugas yang dilakukan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti merumuskan tujuan penelitian: (1) untuk mengetahui persentase motivasi kerja guru di SDN Kradinan Tahun Pelajaran 2015/2016. (2) Mengetahui persentase tingkat kinerja guru di SDN Kradinan Tahun 2015/2016. (3) Dan mengetahui ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SDN Kradinan Tahun Pelajaran 2015/2016.

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data berupa angket. Untuk uji validitas menggunakan Product Moment dan uji reliabilitas yaitu Sperman Brown. Teknik analisis data dengan perhitungan statistik menggunakan rumus “Koefisien Kontingensi”.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan: (1) Motivasi Kerja guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun termasuk dalam kategori sedang (63%). (2) Kinerja Guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun termasuk dalam kategori sedang (54%). (3) Ada korelasi yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun yaitu sebesar 0.625, dengan kategori hubungan kuat.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan bagian penting dari proses pembangunan nasional yang ikut menentukan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Pendidikan juga merupakan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia, dimana peningkatan kecakapan dan kemampuan diyakini sebagai faktor pendukung upaya manusia dalam mengarungi kehidupan yang penuh dengan ketidakpastian.[1] Pendidikan merupakan dasar yang akan membentuk pribadi yang berilmu, memiliki moral yang baik, berbakti kepada bangsa dan negara serta taat pada ajaran agama yang diyakini. Ada tiga unsur yang ikut bertanggung jawab dalam pelaksanaan pendidikan, yaitu: orang tua, masyarakat dan pemerintah. Dalam dunia pendidikan formal, fenomena belajar mengajar dapat dilihat sebagai suatu proses belajar mengajar dan lebih menekankan pada terciptanya kegiatan pada diri siswa. [2]

Sementara itu kita menyadari bahwa tingkat kualitas sumber daya manusia tergantung pada bagaimana proses pendidikan dan pembelajaran yang dilaksanakan untuk anak bangsanya. Pendidikan menjadi salah satu indikator keberhasilan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan memberikan sebuah proses khusus yang memberikan kesempatan bagi anak didik untuk meningkatkan kualitas dirinya. Hal ini sangat penting sebab sebenarnya, kualitas

---

[1] Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), iii.
[2] Mukhlison Effendi, Ilmu Pendidikan (Ponorogo: STAIN Po Press, 2008), 2.

seseorang sangat menentukan posisinya dalam tata pergaulan di masyarakat. Oleh karena itulah, peranan guru sangat menentukan dalam upaya membimbing anak didik menjadi sumber daya terbaik bagi bangsanya.

Tugas dan kewajiban guru memang selain mengajar, yaitu menyampaikan materi pelajaran untuk anak didiknya, mereka juga harus mampu melaksanakan proses pendidikan. Yaitu, memberikan bimbingan dan arahan atas nilai-nilai positif yang harus dijunjung tinggi dalam kehidupan bermasyarakat. Guru harus mampu memberikan pengetahuan dan pemahaman konsep kehidupan positif dalam masyarakat. Guru harus dapat menjadi sosok yang selalu memberikan positif untuk anak didik dan masyarakatnya. Artinya, seorang guru harus mempunyai kualitas diri yang mumpuni untuk menjadi panutan bagi anak didik dan masyarakatnya. [3]

Di dalam masyarakat, dari yang paling terbelakang sampai yang paling maju, guru memegang peranan penting. Hampir tanpa kecuali, guru merupakan satu diantara pembentuk-pembentuk utama calon warga masyarakat. Memang benar, ada masyarakat yang mengakui pentingnya peranan guru itu dengan cara yang lebih konkret dari pada masyarakat yang lain. Namun demikian, masih ada masyarakat yang menyaksikan besarnya tanggung jawab seorang guru, termasuk pula masyarakat yang sering menggaji guru lebih rendah dari pada yang diinginkan.[4]

Mutu pendidikan amat ditentukan oleh mutu gurunya. Belajar bisa dilakukan dimana saja, tetapi guru tidak dapat digantikan oleh siapa atau alat

---

[3] Muhammad Saroni, Personal Branding Guru (Jogjakarta: Ar-ruzz Media, 2011), 12.

[4] Amirul Hadi, et al., Tenik Mengajar Secara Sistematis (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003), 1.

apapun jua. Untuk membangun pendidikan yang bermutu, yang paling penting bukan membangun gedung sekolah atau sarana dan prasarana, melainkan harus dengan upaya meningkatkan proses pengajaran dan pembelajaran yang berkualitas, yakni proses pembelajaran yang menyenangkan, mengasyikan, dan mencerdaskan. Hal ini hanya dapat dilakukan oleh guru yang bermutu.[5]

Menurut Suwardi standar kompetensi guru memiliki tiga komponen yaitu: 1) Komponen pengelolaan pembelajaran, 2) Komponen pengembangan potensi, 3) Komponen penguasaan akademik. Masing-masing komponen kompetensi mencakup seperangkat pengetahuan. Selain ketiga komponen kompetensi tersebut, guru sebagai pribadi yang u tuh harus juga memiliki sikap dan kepribadian yang positif, dimana setiap kepribadian tersebut senantiasa mendasari komponen kompetensi yang menunjang potensi guru.

Dalam undang-undang Guru dan Dosen No. 19/2005 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kepribadian, pedagogik, professional, dan sosial.[6] Guru mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya mewujudkan tujuan pembangunan nasional, khususnya dalam bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai tenaga profesi yang bermartabat dan profesional.[7]

Guru diposisikan sebagai garda terdepan dan posisi sentral dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, terutama berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdiannya. Banyak hal yang perlu menjadi bahan

---

[5] Suparlan, Guru Sebagai Profesi (Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2006), 91.

[6] Martinis Yamin & Maisah, Standarisasi Kinerja Guru (Jakarta: Gaung Persada, 2010), 7-8.

[7] Mulyasa, Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2007), 5.

pertimbangan kita, bagaimana kinerja guru akan berdampak kepada pendidikan bermutu. Kita melihat sisi lemah pendidikan kita, dengan gonta-ganti kurikulum pendidikan. Sehingga perubahan kurikulum dapat menjadi beban psikologis bagi guru, dan mungkin juga akan dapat membuat guru frustasi akibat perubahan tersebut. Selain itu, kinerja guru sangat ditentukan oleh output atau keluaran dari Lembaga Tenaga Kependidikan (LPTK). Sebagai institusi penghasil tenaga guru, LPTK memiliki tanggung jawab dalam menciptakan guru berkualitas, dan tentunya suatu ketika berdampak kepada pembentukan SDM berkualitas pula.

Kinerja guru dari hari ke hari, minggu ke minggu, dan tahun ke tahun terus ditingkatkan. Guru punya komitmen untuk terus belajar. Tanpa itu guru akan kerdil dalam ilmu pengetahuan, akan tetap tertinggal akan akselerasi zaman yang semakin tidak menentu. Apalagi dalam kondisi ini kita dihadapkan pada era global, semua serba cepat, serba dinamis, dan serba kompetitif. Kinerja guru akan menjadi optimal, bila diintergrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah, guru, karyawan maupun anak didik.[8]

Kepuasan merupakan faktor utama dalam meningkatkan kualitas kerja, karena suatu pekerjaan tidak terlepas dari perasaan senang atau tidak senang pada saat mengerjakan suatu pekerjaan yang sedang dilakukan. Jika seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dan dikerjakan dengan perasaan senang, maka hasil pekerjaan yang dikerjakan akan mengarah kepada hasil yang maksimal yang akan mendatangkan rasa puas bagi yang mengerjakan. Dan juga sebaliknya, bila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dan dikerjakan dengan rasa tidak senang,

[8] Isjoni, Gurukah yang dipersalahkan (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2006), 106-107.

maka hasilnya biasa-biasa saja dan tidak mendatangkan rasa kepuasan pada diri yang mengerjakan.[9]

Kinerja guru penting diteliti karena, ukuran terakhir keberhasilan suatu organisasi atau sekolah adalah kinerja atau pelaksanaan pekerjaanya sehingga kemajuan sekolah banyak dipengaruhi oleh kinerja guru-gurunya. Penelitian kinerja guru pada dasarnya merupakan penelitian yang sistematik terhadap penampilan kerja guru itu sendiri terhadap taraf potensi kerja guru dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan sekolah. Sehingga tujuan sekolah dapat menyiapkan peserta didik untuk menjadi anak yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, menguasai ranah kognitif, afektif dan psikomotor.[10]

Salah satu faktor yang menjadi tolok ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru. Kinerja guru dimaksudkan adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin professional guru dalam proses pembelajaran. Dalam pengertian tersebut, dapat dilihat bahwa tugas guru bukan saja mengajar semata, tetapi dimulai dari proses perencanaan, sampai dengan penilaian. Tugas tersebut tidak mudah dilakukan, apabila guru tidak memiliki motivasi kerja yang baik serta koordinasi dengan kepala sekolah. Aktivitas kerja guru dalam melaksanakan tugasnya masih turut dipengaruhi oleh adanya kepemimpinan kepala sekolah. Faktor lain yang turut menentukan kinerja

---

[9] Abdulah Munir, Menjadi Kepala Sekolah yang Efektif (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 21.

[10] Jurnal.utan.ac.id/index.php/…/11194 di akses 8 Februari 2016.

guru adalah motivasi kerja. Di duga, munculnya motivasi kerja yang baik dari guru akan melahirkan kinerja yang baik pula.[11]

Motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang. Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi sangat penting bagi manajer untuk meningkatkan kinerja (performance) bawahannya karena kinerja tergantung dari motivasi, kemampuan, dan lingkungan. Dengan demikian dapat dirumuskan bahwa kinerja manusia yang tampak dipengaruhi oleh fungsi motivasi dan kemampuanya.[12]

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang berasal dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari beberapa faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektivitas kerja. Dalam hal tertentu motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, perlu diupayakan untuk membangkitkan motivasi para pegawai dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan kerja. Callahan dan Clark mengemukakan bahwa motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu. Mengacu pada pendapat tersebut, dapat dikemukakan bahwa motivasi

---

[11] Hamzah B. Uno, Teori Motivasi dan Pengukurannya (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), cet. xi, 86.

[12] Husaini Usman, Manajemen (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), 222-223.

merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam suatu lembaga. Para pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila para pegawai memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Dengan kata lain, seorang pegawai akan melakukan semua pekerjaanya dengan baik apabila ada faktor pendorong (motivasi).[13]

Namun dari hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 11, 12 November 2015 di SDN Kradinan ditemukan bahwa motivasi kerja guru kurang, hal ini terlihat dari rendahnya kualitas pembelajaran dikarenakan beberapa guru yang malas untuk mengajar dan siswa hanya diberi tugas mengerjakan LKS ataupun mencatat materi-materi, hal ini mengakibatkan kinerja guru yang kurang memuaskan.

Sekolah sebagai suatu organisasi yang di dalamnya terdapat personal guru, perlu dikembangkan motivasi kerja. Motivasi kerja dimaksud adalah suatu dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri guru untuk melaksanakan tugas. Duncan mengemukakan motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang muncul dari diri seseorang untuk melakukan tugas secara keseluruhan berdasarkan tanggung jawab masing-masing. Bagi seorang guru SD, tugas dan tanggung jawab tersebut terlihat pada aktivitas pembelajaran dan administrasi sekolah yang dikerjakan akibat dorongan dari dalam diri serta dorongan yang diberikan kepala sekolah.[14]

---

[13] Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah, 119-120.
[14] Uno, Teori Motivasi dan Pengukurannya, 87.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis ingin menguji teori mengenai apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Sehingga berdasarkan realitas tersebut maka penulis ingin mengadakan penelitian dengan judul **"Korelasi Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun Tahun Pelajaran 2015-2016".**

B. Batasan Masalah

Berangkat dari permasalahan di atas, perlu adanya batasan masalah agar tidak terjadi kerancuan dalam penelitian. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah terkait dengan korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun tahun pelajaran 2014/ 2015.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Berapa persentase motivasi kerja guru di SDN Kradinan Tahun Pelajaran 2015/2016?
2. Berapa persentase tingkat kinerja guru di SDN Kradinan Tahun Pelajaran 2015/2016?
3. Apakah ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SDN Kradinan Tahun Pelajaran 2015/2016?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui persentase motivasi kerja guru di SDN Kradinan Tahun Pelajaran 2015/2016
2. Untuk mengetahui persentase tingkat kinerja guru di SDN Kradinan Tahun Pelajaran 2015/2016
3. Untuk mengetahui ada hubungan yang signifikan motivasi kerja dengan kinerja guru di SDN Kradinan Tahun Pelajaran 2015/2016.

E. Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini nantinya diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

   Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan menambah khazanah keilmuan khususnya tentang kontribusi terhadap ilmu pendidikan khususnya tentang motivasi kerja dengan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Kepala Sekolah

      Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi kepala sekolah (Kepsek) dalam menilai kinerja guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun Tahun Pelajaran 2015/ 2016.

   b. Bagi Guru

      Hasil penelitian ini diharapkan dapat:

1) Mendorong meningkatkan profesionalisme guru
2) Meningkatkan motivasi kerja guru
3) Meningkatkan kualitas kinerja guru dalam mengajar.

c. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memperdalam keilmuan dalam hal yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja guru.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk dapat memberikan gambaran mengenai penelitian ini, dapat disusun sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan meliputi latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II : Kajian Pustaka meliputi landasan teori, telaah hasil penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan pengajuan hipotesis.

Bab III : Metode Penelitian meliputi rancangan penelitian, populasi, sampel dan responden, instrumen pengumpulan data (IPD), teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV : Hasil penelitian, yang berisi gambaran umum lokasi penelitian, deskripsi data, analisis data (pengujian hipotesis), pembahasan dan interpretasi.

Bab V : Penutup meliputi kesimpulan dan saran.

STAIN PONOROGO

BAB II

LANDASAN TEORI , TELAAH HASIL PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERPIKIR, DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu movere yang dalam bahasa Inggris berarti to move adalah kata kerja yang artinya menggerakkan. Motivasi itu sendiri dalam bahasa Inggris adalah motivation yaitu sebuah kata benda yang artinya penggerak. Oleh sebab itu ada pula yang menyatakan bahwa *"motives drive at me"* atau motiflah yang menggerakkan saya.[15]

Menurut Hadari Nawawi, motivasi (motivation) berakar dari dasar motif (motive) yang berarti dorongan sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu, biasanya motif itu diwujudkan dalam berbagai tindak-tanduk seseorang. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan, dengan pengertian tercapainya tujuan perusahaan berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota perusahaan yang bersangkutan.[16]

---

[15]Abdorrakhman Ginting, Esensi Praktis; Belajar dan Pembelajaran (Bandung: Humaniora, 2008), cet.ii, 86.

[16]Didin Kurniadin & Imam Machali, Manajemem Pendidikan (Jogjakarta: Ar- Ruzz Media, 2013), 233.

Menurut Sumardi Suryabrata dalam bukunya Djali, motivasi adalah keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna pencapaian suatu tujuan.[17] Selanjutnya menurut Anarso dalam bukunya Arifin, mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, bergairah dan tanggung jawab.

Sedangkan Siagian, menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang bertanggung jawab dan menunaikan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.[18]

Istilah motivasi menunjuk kepada semua gejala yang terkandung dalam stimulus tindakan ke arah tujuan tertentu dimana sebelumnya tidak ada gerakan menuju ke arah tujuan tersebut.[19] Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam maupun dari

[17] Djali, Psikologi Pendidikan (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), cet. iv, 101.
[18] Arifin, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja (Yogyakarta: Teras, 2010), 30.
[19] Oemar Hamalik, Psikologi Belajar dan Mengajar (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2010), cet.vii, 173.

luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku atau aktivitas tertentu lebih baik dari keadaan sebelumnya.[20]

Oleh karenanya, dorongan merupakan usaha pemenuhan kekurangan secara terarah. Dorongan berorientasi pada tindakan tertentu yang secara sadar dilakukan oleh seseorang. Dorongan dapat bersumber dari diri seseorang dan dapat pula bersumber dari luar diri orang tersebut. Dorongan yang berorientasi pada tindakan itulah yang sesungguhnya menjadi inti dari motivasi, sebab apabila tidak ada tindakan situasi ketidakseimbangan yang dihadapi oleh sesorang tidak akan pernah teratasi.[21]

Dengan demikian pengertian motivasi adalah dorongan atau rangsangan yang diberikan kepada seseorang agar memiliki kemauan untuk bertindak. Dorongan ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya dengan meningkatkan upah kerjanya, reward, dan imbalan yang merupakan bonus tertentu, aturan- aturan dan sanksi yang ketat bagi para pelanggar aturan, dan sebagainya.

Dalam organisasi pendidikan, motivasi kerja sangat dibutuhkan demi kelancaran penyelenggaraan proses pembelajaran dan sebagainya. Motivasi untuk para guru atau dosen dapat dilakukan dengan memberikan bantuan kuliah, memberi beasiswa, meningkatkan intensif dan honor dari pekerjaanya, dan sebagainya.[22]

---

[20] Hamzah B. Uno, Teori Motivasi dan Pengukurannya (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), cet. iii, 9.

[21] Didin Kurniadin & Imam Machali, Manajemen Pendidikan, 234-235.

[22] Hikmat, Manajemen Pendidikan (Bandung: Pustaka Setia, 2009), 272.

Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer memahami sikap kerja pegawai masing-masing. Rutinitas pekerjaan sering menimbulkan kejenuhan mendalam yang dapat menurunkan motivasi berprestasi, yang dipengaruhi oleh kondisi kerja yang tidak mendukung.

Dalam memotivasi bawahanya, manajer atau leader berhadapan dengan dua hal yang mempengaruhi orang dalam pekerjaan, yaitu kemauan dan kemampuan. Kemauan dapat diatasi dengan pemberian motivasi, sedangkan kemampuan dapat diatasi dengan mengadakan diklat. Dengan demikian dapat dirumuskan bahwa kinerja manusia yang tampak dipengaruhi oleh fungsi motivasi dan kemampuanya.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.[23] Dorongan, usaha atau upaya diukur secara intensitas, semakin besar tingkat intensitasnya maka semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu.[24]

Dapat didefinisikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi

[23] Husaini Usman, Manajemen (Jakarta: PT Bumi aksara, 2006) cet.i, 222-223.
[24] Triantoro Safaria, Kepemimpinan (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), 175.

seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya.

Berdasarkan definisi di atas, dapat dirumuskan konstruk motivasi sebagai berikut. 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.[25]

b. Macam-macam Motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu intrinsik dan ekstrinsik:

1) Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datang dari dalam diri seseorang, motivasi intrinsik pada umumnya lebih menggantungkan karena biasanya dapat bertahan lebih lama. Motivasi intrinsik muncul dari dalam diri pegawai.[26]

Bagi karyawan yang memiliki dorongan secara intrinsik, tentunya lebih mudah untuk diajak meningkatkan kinerjanya ketimbang mereka yang terdorong secara ekstrinsik. Secara operasional, hal ini berarti bahwa karyawan yang memiliki motivasi intrinsik akan menyayangi pekerjaan yang memungkinkannya

[25] Hamzah B. Uno, Teori Motivasi & Pengukuranya (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014) cet. viii, 71-72.

[26] E. Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), 120.

menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi, dan tidak perlu diawasi dengan ketat.[27]

Motivasi intrinsik tersebut antara lain kebanggan akan dirinya dapat melakukan sesuatu pekerjaan yang orang lain belum tentu mampu melakukanya, kecintaan terhadap pekerjaan itu, atau minat yang besar terhadap tugas atau pekerjaanya yang dilakukan selama ini. Oleh sebab itu, motivasi kerja tidak hanya berwujud kepentingan ekonomis saja, tetapi bisa juga berbentuk kebutuhan psikis untuk lebih melakukan pekerjaan secara aktif.

Adapun ciri-ciri motivasi intrinsik ini, diantaranya:[28]

a) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, memiliki arti bahawa guru dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaranya memiliki tanggung jawab secara individual, tidak mungkin dikaitkan dengan tanggung jawab orang lain.[29]
b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas, karena tugas seorang guru tidak hanya sekedar mengajar, mendidik, dan membimbing para siswanya, tetapi seorang guru harus melaksanakan dan membuat administrasi profesi keguruan, misalnya seorang guru harus memenuhi target kehadiran, memenuhi penyampaian materi, evaluasi dan laporan-laporan profesinya.
c) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang, yaitu mencerdaskan dan memberdayakan anak didik serta mengarahkan dan memperbaiki

[27] Didin Kurniadin & Imam Machali, Manajemen Pendidikan, 343-344.
[28] Hamzah B. Uno, Teori Motivasi dan Pengukuranya, 67.
[29] Sudarwan Danim, Kinerja Staf dan Organisasi (Bandung: CV Pustaka Setia, 2008), 76.

moral anak didik agar bisa menjadi insan yang bisa diandalkan dan bermanfaat bagi bangsa.[30]

d) Memiliki perasaan yang senang dalam bekerja, karena suatu pekerjaan tidak terlepas dari perasaan senang atau tidak senang pada saat mengerjakan pekerjaan yang sedang dilakukan. Jika seseorang mengerjakan suatu pekerjaan yang dikerjakan dengan perasaan senang, maka hasil pekerjaan yang dikerjakan akan mengarah kepada hasil maksimal yang akan mendatangkan rasa puas. Dan begitupun sebaliknya.[31]

e) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, misalnya seorang guru yang mengerjakan tugas-tugas yang bersifat kompetitif dan selalu berusaha menjadi yang terbaik dari guru yang lainya.[32]

f) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakanya, misalnya guru lebih mementingkan dan mengutamakan kepentingan tugas jabatanya dari pada kepentingan pribadi, berarti seseorang akan terdorong bekerja sungguh-sungguh apabila merasa akan memperoleh kesempatan untuk menunjukan sepenuh kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat diperoleh hasil terbaik.[33]

2) Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari lingkungan diluar diri seseorang. Motivasi ekstrinsik dapat diberikan

---

[30]Uno, Teori Motivasi dan Pengukuranya, 73.

[31] Abdulah Munir, Menjadi Kepala Sekolah Efektif (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 21.

[32]Uno, Teori Motivasi dan Pengukuranya, 73.

[33] Hikmat, Manajemen Pendidikan, 283.

oleh pemimpin dengan jalan mengatur kondisi dan situasi yang tenang dan menyenangkan.[34] Sebagai contoh seseorang akan bersedia bekerja dengan baik apabila ia berkeyakinan akan memperoleh imbalan yang ada kaitanya langsung dengan pelaksanaan kerjanya.[35]

Adapun ciri-ciri motivasi ekstrinsik ini diantaranya:

a) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, misalnya seorang guru akan termotivasi untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan apabila ia mengetahui bahwa ada kebutuhan yang tidak terpenuhi. Dengan bekerja, satu kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat terpuaskan.[36]
b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakanya, misalnya keinginan pengakuan atas prestasinya, perasaan penting, nama baik, status, dan saling menghargai pendapat sesamanya.[37]
c) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif, adapun bentuk insentif pada karyawan harus diberikan secara tepat. Misalnya memberi peringkat bagi yang terbaik, tidak memberikan sertifikat kepada yang mencapai hasil dibawah standar, dipromosikan untuk menjadi pelatih untuk pelatihan sejenisnya, dan sebagainya.[38]

[34] Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah, 120.
[35] Hikmat, Manajemen Pendidikan, 275.
[36] Uno, Teori Motivasi dan Pengukuranya, 73.
[37] Hikmat, Manajemen Pendidikan, 276.
[38] Sudarwan Danim, Kinerja Staf dan Organisasi, 259.

d) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan, dengan berusaha untuk berdikari dengan segala kemampuan agar eksistensinya diakui.[39]

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Peranan faktor-faktor dalam konsep motivasi kerja dapat digambarkan sebagai berikut, dapat disimpulkan ada empat komponen utama dari teori persepsi motivasi yaitu:

1) Harapan

Ketika bekerja di dalam organisasi berharap bahwa organisasi akan memberikan dan mewujudkan impian kita tersebut. Jika harapan kita terpenuhi, maka motivasi kita semakin tinggi untuk memperoleh harapan-harapan baru. Jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkanya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah.[40]

2) Peluang

Jika seorang karyawan merasakan dan mengalami bahwa dia tidak memperoleh kondisi yang menyenangkan untuk mencapai tujuanya, maka dikatakan karyawan tersebut kekurangan peluang. Sebaliknya jika karyawan merasa dan mengalami banyaknya kondisi

[39]Uno, Teori Motivasi dan Pengukuranya, 73.
[40] Didin Kurniadin & Imam Machali, Manajemen Kepemimpinan, 349.

yang mendukung, memudahkan dan menyenangkan untuk mecapai tujuanya seperti promosi, bonus atau gaji tinggi, maka karyawan tersebut dikatakan memiliki banyak peluang didalam organisasi.[41]

Guru akan merasa puas jika kepala madrasah dalam menjalankan kepemimpinanya memberikan peluang bagi guru untuk mengembangkan ide, kreativitas, minat, dan hobi yang disenanginya sehingga mendapat pengakuan yang sesuai dengan harapan.[42]

3) Pemenuhan

Pemenuhan akan membawa dampak positif di dalam kehidupan bawahan secara keseluruhan. Pemenuhan akan menciptakan perasaan bahwa kesuksesan hidup telah dicapai, akibatnya kepuasan kerja meningkat, kesejahteraan terpenuhi, dan kondisi ini akan memberikan peluang bagi bawahan bekerja giat.

4) Kinerja

Akhirnya hasil terakhir yang diperoleh organisasi adalah kinerja karyawanya. Kinerja ini tercapai karena harapan yang terpenuhi melalui peluang-peluang luas yang diberikan organisasi kepada karyawanya. Pemimpin harus memastikan bahwa kinerja bawahanya dihargai dengan sepantasnya, dan bukan sebaliknya mengacuhkan dan tidak memberikan ganjaran positif atas kinerja bawahan.[43]

---

[41]Safaria, Kepemimpinan, 195.
[42]Munir, Menjadi Kepala Sekolah Efektif, 23.
[43]Safaria, Kepemimpinan, 195- 196.

Dalam lingkungan organisasi, faktor-faktor yang dimaksud antara lain sebagai berikut:

1) Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk rencana dan program kerja.
2) Sarana dan prasarana dan seperangkat peralatan yang diperlukan dalam mendukung pelaksanaan kerja.
3) Gaya kepemimpinan atasan atau perilaku atasan terhadap bawahan.[44]

d. Pentingnya Motivasi Kerja

Gitosudarmo dan Mulyono dalam bukunya Arifin, mengemukakan bahwa motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan atau pekerja untuk bekerja sama untuk kepentingan organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para pegawai maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuanya.

Oleh karena itu, pemimpin organisasi harus selalu menimbulkan dorongan kerja atau motivasi kerja yang tinggi kepada pegawai guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun diakui motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang.[45]

Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Mengacu pada pendapat tersebut,

---

[44] Nanang Fatah, Landasan Manajemen Pendidikan (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004) cet. vii, 235.

[45] Arifin, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, 31.

dapat dikemukakan bahwa motivasi merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam suatu lembaga. Para pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi.[46]

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, performance. Kata performance berasal dari kata to perform yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Performance berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja.

Dalam materi diklat ”Penilaian Kinerja Guru” yang diterbitkan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan, kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.[47]

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal

[46] Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah, 120.

[47] Barnawi, Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian Kinerja Guru Profesional (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 11-12.

terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Adapun ahli lain berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang didalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu, kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi, dan kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.[48]

Nanang Fatah menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan. Sedangkan Wahjosumidjo mendefinisikan kinerja sebagai sumbangan kualitatif dan kuantitatif yang terstruktur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja.

Abdullah Munir mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi lembaga. [49] Sementara itu, menurut Agus W. Smith dalam bukunya Rusman, kinerja adalah performance is out put derives from processes, human or

[48] Ondi Saondi, Etika Profesi Keguruan (Bandung: PT RefikaAditama, 2012), 20-21.
[49] Abd. Wahab, Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 118-119.

otherwise, yaitu kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dihasilkan manusia.[50]

Sementara itu, guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa. Profesionalitas guru ditandai dengan keahliannya di bidang pendidikan.[51]

Menurut Undang-undang No 14 tahun 2005 pasal 20, tugas dan kewajiban guru antara lain: merancanakan pembelajaran, meningkatkan dan mengembangkan kualitas akademik, bertindak objektif dan tidak diskriminatif, menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.

Sedangkan standar beban guru mengacu pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam pasal 35 disebutkan bahwa beban kerja guru mencangkup kegiatan pokok, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.[52]

Pembelajaran yang berkualitas hanya dapat diwujudkan oleh guru yang memiliki kemampuan unggul dan motivasi yang tinggi dengan melaksanakan kewajibanya. Melalui pembelajaran yang berkualitas akan menghasilkan lulusan yang berkualitas pula. Demikian

---

[50] Rusman, Manajemen Kurikulum (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), 318.

[51] Barnawi, Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian Kinerja Guru Profesional, 13.

[52] Barnawi & Mohammad Arifin, Kinerja Guru Profesional (Jakarta: Ar-Ruz Media, 2012), 13-15.

pula sebaliknya, jika pembelajaran yang dikelola guru tidak berkualitas, lulusanya tidak akan berkualitas. Hal tersebut akan berdampak pada kemampuan lulusan dalam menghadapi persaingan hidup yang semakin keras.

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Menurut pendapat Piet A. Sehertian seperti yang dikemukakan oleh Kusmianto, bahwa standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.[53]

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaanya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.[54]

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Baik faktor internal maupun eksternal sama-sama membawa dampak terhadap kinerja guru.

[53] Barnawi, Instrumen Pembinaan,13-14.
[54]Saondi, Etika Profesi Keguruan, 21.

Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap tersebut, antara lain:[55]

1) Kepribadian

Setiap guru memiliki pribadi masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dari guru lainya. Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik, artinya seluruh sikap dan perbuatan seseorang merupakan suatu gambaran dari kepribadian orang itu, dengan kata lain baik tidaknya citra seseorang ditentukan oleh kepribadianya.[56]

Kepribadian dan kedisiplinan guru akan sangat mewarnai kinerjanya dalam mengelola kelas dan berinteraksi dengan siswa.[57] Dengan meningkatkan kedisiplinan diharapkan dapat meningkatkan efektifitas jam belajar sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan meningkatkan iklim belajar yang lebih kondusif untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dan mencapai hasil belajar peserta didik yang lebih baik.[58]

Kepribadian dan dedikasi yang tinggi dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan dan mampu

[55] Barnawi, Instrumen Pembinaan, 43.
[56]Saondi, Etika Profesi Keguruan, 25.
[57] Sudarman Danim, Administrasi Sekolah Manajeman Kelas (Bandung: Pustaka Setia, 2010), 71.
[58] Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional (Bandung: PT Rosda Karya, 2004), 80-81.

menunjukkan kinerja yang memuaskan seseorang atau kelompok suatu organisasi.[59]

2) Pengembangan Profesi

Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntunan terhadap profesi guru. Pengembangan profesionalisme guru menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta penerapanya. Moh Ali, seperti yang dikutip oleh Moh. Uzer Usman, mengatakan bahwa salah satu syarat profesi guru adalah memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.[60]

3) Kemampuan Mengajar

Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru harus memiliki kemampuan memahami peserta didik secara mendalam, merancang pembelajaran, melaksanakan pembelajaran (menata latar atau setting pembelajaran), melaksanakan pembelajaran yang kondusif, serta merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran.[61]

Apabila seorang guru tidak memiliki kemampuan sesuai dengan bidang keahlianya, ia akan merasa kurang yakin dengan kemampuan yang dimilikinya. Sehingga, dalam menyampaikan pelajaran tidak maksimal. Berbeda dengan guru

[59]Wahab, Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual, 125.
[60]Uzer Usman, Menjadi Guru Profesional (Bandung: CV Alfabeta, 2008), 195.
[61] Martinis Yamin, Standarisasi Kinerja Guru (Jakarta: Gaung Persada, 2010), 9-10.

yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan pelajaran yang diajarkan kepada siswa, maka ia akan merasa puas karena mampu mengajarkan secara maksimal.[62]

4) Komunikasi

Pencapaian tujuan organisasi membutuhkan suatu kerja sama yang saling mendukung dan mempengaruhi yang terwujud dalam proses komunikasi. Komunikasi merupakan unsur penting dalam menggerakkan organisasi, bahkan dikatakan, "Komunikasi merupakan unsur yang pertama dari segenap organisasi".[63]

Ini berarti bahwa pembinaan hubungan dan komunikasi yang baik diantara komponen dalam sekolah menjadi suatu keharusan dalam menunjang peningkatan kinerja. Untuk itu, semakin baik pembinaan hubungan dan komunikasi dibina maka respon yang muncul semakin baik pula yang pada giliranya mendorong peningkatan kinerja.[64]

5) Hubungan dengan Masyarakat

Guru sering disebut sebagai pemimpin masyarakat (social leader) dan pekerja sosial (social worker), khususnya dalam masyarakat paguyuban. Guru sering menduduki posisi sebagai tokoh yang diteladani oleh warga masyarakat, ia

[62] Munir, Menjadi Kepala Sekolah Efektif, 27.
[63] Kurniadin & Machali, Manajemen Pendidikan, 353.
[64] Saondi, Etika Profesi Keguruan, 26-35.

menjadi satu-satunya sumber informasi dan sumber ilmu pengetahuan.[65]

Hubungan sekolah dengan masyarakat adalah suatu proses komunikasi antara sekolah dengan masyarakat, cara mengelola hubungan sekolah dengan masyarakat diantaranya: memfasilitasi dan memberdayakan Komite Sekolah sebagai perwujudan pelibatan masyarakat terhadap pengembangan sekolah, menyusun rencana dan program pelibatan orang tua siswa dan masyarakat, membina hubungan yang harmonis dengan orang tua siswa.[66]

Betapa penting peran guru dalam hubungan sekolah dengan masyarakat. Terjalinnya hubungan yang harmonis antara sekolah-masyarakat membuka peluang adanya saling koordinasi dan pengawasan dalam proses belajar mengajar di sekolah dan keterlibatan bersama memajukan peserta didik. Guru diharapkan selalu berbuat yang terbaik sesuai harapan masyarakat, yaitu terbinanya dan tercapainya mutu pendidikan anak-anak mereka.[67]

6) Kedisiplinan

Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibanya sebagai pengajar, pendidik, dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja

[65] Suparlan, Menjadi Guru Efektif (Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2005), 21.
[66] Danim, Kinerja Staf dan Organisasi, 187.
[67] Saondi, Etika Profesi Keguruan, 35-39.

yang professional sebab dengan pemahaman disiplin yang baik, guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Dengan demikian, kedisiplinan seorang guru menjadi tuntutan yang sangat penting untuk dimiliki dalam upaya menunjang dan meningkatkan kinerja dan disisi lain akan memberikan teladan bagi siswa bahwa disiplin sangat penting bagi siapapun apabila ingin sukses.

7) Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang, makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya.

Untuk memaksimalkan kinerja guru, langkah strategis yang dilakukan pemerintah, yaitu memberikan kesejahteraan yang layak sesuai volume kerja guru, selain itu memberikan insentif pendukung sebagai jaminan bagi pemenuhan kebutuhan hidup guru dan keluarganya. Adanya jaminan kehidupan yang layak bagi guru dapat memotivasi untuk selalu bekerja dan meningkatkan kreativitas sehingga kinerja selalu meningkat setiap waktu.[68]

[68] Ibid, 41-44.

8) Iklim Kerja

Iklim sekolah memegang peran penting sebab iklim itu menunjukkan suasana kehidupan pergaulan di sekolah itu. Menciptakan dan menjaga kondisi iklim kerja yang sehat dan menyenangkan di lingkungan sekolah terutama di dalam kelas, tempat kerja yang menyenangkan, alat pelajaran yang cukup dan bersifat up to date, tempat beristirahat di sekolah yang nyaman, kebersihan dan keindahan sekolah, penerangan yang cukup, dan masih banyak lagi.[69]

Terciptanya iklim positif di sekolah dapat terjadi bila terjalin hubungan yang baik dan harmonis antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan pegawai tata usaha, dan peserta didik. Terbentuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru berpikir dengan tenang dan terkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan.[70]

Sementara itu menurut Gibson, dalam bukunya Uhar memberikan gambaran tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

[69] Barnawi, Instrumen Pembinaan, 95.
[70] Saondi, Etika Profesi Keguruan, 45-47.

a. Variabel Individu, meliputi kemampuan, ketrampilan, fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografi (umur, asal-usul, jenis kelamin)

b. Variabel Organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan.

c. Variabel Psikologis, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.[71]

c. Indikator-indikator Kinerja Guru

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan, yaitu (1) guru sebagai pengajar, (2) guru sebagai pembimbing, dan (3) guru sebagai administrator kelas.

Dari deskripsi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja guru meliputi:

1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar

Tugas guru yang pertama ialah merencanakan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran harus dibuat sebaik mungkin karena perencanaan yang baik akan membawa hasil yang baik pula. Guru, wajib membuat Rencana Pelaksanaan

[71] Uhar Suharsaputra, Administrasi Pendidikan (Bandung: PT Refika Aditama, 2013), 169-170.

Pembelajaran (RPP) pada awal tahun awal semester, sesuai dengan rencana kerja sekolah.

Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan pengorganisasian pembelajaran untuk mencapai satu kompetensi dasar yang ditetapkan dalam standar isi dan telah dijabarkan dalam silabus.[72]

Sebagaimana rencana pembelajaran pada umumnya, rencana pembelajaran dengan pendekatan kontekstual dirancang oleh guru yang akan melaksanakan pembelajaran di kelas yang berisi skenario tentang apa yang akan dilakukan siswanya sehubungan topik yang akan dipelajarinya.

Secara teknik, rencana pembelajaran minimal mencangkup komponen-komponen berikut (a) standar kompetensi, kompetensi dasar, indikator pencapaian hasil belajar, (b) tujuan pembelajaran, (c) materi pembelajaran, (d) pendekatan dan metode pembelajaran, (e) langkah-langkah kegiatan pembelajaran, (f) alat dan sumber bahan, (g) evaluasi pembelajaran. [73]

2) Penguasaan materi atau bahan ajar.

Selain memahami para siswa, para guru juga harus memahami materi ajar pelajaran yang mereka ajarkan dan mengetahui cara menyusun kurikulum berdasarkan kebutuhan siswa dan tujuan pembelajaran yang ditetapkan sekolah. Meskipun

[72] Barnawi, Instrumen Pembinaan, 15.
[73] Jamil Suprihatiningrum, Guru Profesional (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), 224.

guru telah dibekali dengan beberapa sumber bacaan dan materi-materi lain untuk kelas yang mereka ajarkan, mereka tetap harus mencermati bagaimana menggunakan materi-materi tersebut agar sesuai dengan tujuan. [74]

Menguasai materi dan bahan ajar menjadi kompetensi yang bisa diukur pertama kali bagi peserta didik. Guru yang tidak menguasai bahan ajar akan dicibirkan oleh peserta didik. Apalagi ketika guru masih dipandang menjadi satu-satunya sumber ilmu. Terkait dengan penguasaan materi dan bahan ajar, guru yang piawai juga dituntut dapat menggunakan strategi dan metode mengajar yang tepat, dan melaksanakan penilaian hasil belajar yang terus menerus dan jujur.

Kemampuan dalam penguasaan materi, metode, dan penilaian pendidikan akan menjadi kurang bermakna jika tidak disertai dengan adanya antusiasme yang tinggi, serta menyayangi peserta didiknya. Kemampuan dan kemauan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya akan menjadi syarat utama bagi terbentuknya profil guru yang efektif. Kedua kompetensi tersebut akan tampak kepada sikap yang penuh kasih sayang kepada muridnya, dan setia kepada profesinya.[75]

---

[74] Ida Kusuma Dewi, Guru yang Baik di Setiap Kelas (Indonesia: PT Macanan Jaya Cemerlang, 2009), 21.

[75] Suparlan, Guru Sebagai Profesi (Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2006), 91-92.

3) Penguasaan metode dan strategi

Metode pembelajan atau strategi mengajar adalah suatu cara menyampaikan pesan yang terkandung dalam kurikulum. Metode harus sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Metode pembelajaran ini, menjawab pertanyaan "*how*" yaitu bagaimana menyampaikan materi atau isi kurikulum kepada siswa secara efektif. Oleh karenanya, walaupun metode pembelajaran adalah komponen yang kecil dari perencanaan pengajaran (Instructional plan), tetapi memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam proses belajar itu sendiri.

4) Pemberian tugas-tugas kepada siswa

Metode pemberian tugas tidak sebatas pada pekerjaan rumah, tetapi lebih luas dari itu. Tugas bisa dilaksanakan di rumah, di sekolah, di perpustakaan , di tempat lainya. Metode pemberian tugas merangsang peserta didik aktif belajar baik secara individual maupun secara kelompok. Oleh karena itu, tugas dapat diberikan secara individual dan dapat pula secara kelompok.

Metode pemberian tugas biasanya digunakan dengan tujuan agar peserta didik memiliki hasil belajar yang lebih mantap karena peserta didik melaksanakan latihan-latihan selama melakukan tugas, sehingga pengalaman peserta didik dalam mempelajari sesuatu dapat lebih terintegrasi. Hal itu disebabkan peserta didik

mengalami situasi atau pengalaman yang berbeda ketika menghadari masalah-masalah baru.[76]

5) Kemampuan mengelola kelas

Untuk mengajar suatu kelas, guru dituntut mampu mengelola kelas, yakni menyediakan kondisi yang kondusif untuk berlangsungnya proses belajar mengajar. Kalau belum kondusif, guru harus berusaha seoptimal mungkin untuk membenahinya. Oleh karena itu kegiatan mengelola kelas akan menyangkut" mengatur tata ruang kelas yang memadai untuk pengajaran dan menciptakan iklim belajar-mengajar yang serasi".[77]

Guru juga harus tau cara menciptakan aktivitas-aktivitas rutin yang produktif dan menciptakan aturan-aturan yang terkait dengan pengaturan ruang kelas, pergantian saat keluar masuk kelas, peran dan kewajiban dalam kegiatan kelompok dan kegiatan individu, tugas-tugas umum (misalnya membagikan materi ajar), tugas rutin pengaturan kelas (misalnya mengecek kehadiran siswa dan pengaturan tempat duduk siswa) dan keterlibatan dalam kegiatan belajar-mengajar (misalnya cara barpartisipasi dalam diskusi).[78]

---

[76] Erwin Resmawa, Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, (Online), e-Journal Administrative Reform, 3013. ar.mian.fisip-unmul.ac.id/…/ , diakses 30 Desember 2015.

[77] Yamin, Standarisasi Kinerja Guru, 13.

[78] Dewi, Guru yang Baik di Setiap Kelas, 39.

6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

Tugas guru yang selanjutnya ialah menilai hasil pembelajaran. Menilai hasil pembelajaran merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan menjadi informasi yang bermakna untuk menilai peserta didik maupun dalam pengambilan keputusan lainya.[79]

Demikian pula dalam satu kali dalam proses belajar-mengajar, guru hendaknya menjadi seorang evaluator yang baik. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah tujuan yang telah dirumuskan itu tercapai atau belum, dan apakah materi yang diajarkan sudah cukup tepat. Semua pertanyaan tersebut dapat dijawab melalui kegiatan evaluasi atau penilaian.

Dalam fungsinya, sebagai penilai hasil belajar siswa, guru hendaknya terus-menerus mengikuti hasil belajar yang telah dicapai oleh siswa dari waktu ke waktu. Informasi yang diperoleh melalui evaluasi ini merupakan umpan balik (feedback) terhadap proses belajar mengajar. Umpan balik ini akan dijadikan titik tolak untuk memperbaiki dan meningkatkan proses belajar mengajar selanjutnya.[80]

---

[79] Barnawi, Instrumen Pembinaan, 18.
[80] Asep Umar Fakhrudin, Menjadi Guru Faforit (Jogjakarta: Diva Press, 2010), 61-62.

d. Pentingnya Kinerja Guru

Kemampuan mengajar guru yang sesuai dengan tuntutan standar tugas yang diemban memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai, seperti perubahan hasil akademik siswa, sikap siswa, ketrampilan siswa, dan perubahan pola kerja guru semakin meningkat. Sebaliknya jika kemampuan mengajar yang dimiliki guru sangat sedikit akan berakibat bukan saja menurunya prestasi belajar siswa tetapi juga menurunkan tingkat kinerja guru itu sendiri.

Untuk itu berkaitan dengan kinerja guru, kemampuan mengajar guru menjadi sangat penting dan menjadi keharusan bagi guru untuk dimiliki dalam menjalankan tugas dan fungsinya, tanpa kemampuan mengajar yang baik sangat tidak mungkin guru mampu melakukan inovasi atau kreasi dari materi yang ada dalam kurikulum yang pada giliranya memberikan rasa bosan bagi guru maupun siswa untuk menjalankan tugas dan fungsi masing-masing.[81]

Untuk menghasilkan output/lulusan yang kreatif diperlukan pengajaran yang kreatif. Oleh karena itu, kinerja kreatif atau inovasi guru dalam melaksanakan tugasnya jelas akan turut menentukan keberhasilan pelaksanaan setiap program pendidikan atau pembelajaran.

[81] Saondi, Etika Profesi Keguruan, 33.

Disamping kepemimpinan kepala sekolah juga diperlukan motivasi dari guru sendiri dalam melaksanakan kewajibanya. Pada akhirnya kelak kinerja guru dapat ditingkatkan dan pencapaian tujuan pendidikan dapat dengan mudah terlaksana, serta terwujudnya manusia cerdas komprehensif dan kompetitif akan dapat benar-benar terwujud sebagai hasil dari suatu proses pendidikan/pembelajaran.[82]

e. Sanksi Kinerja Guru

Sebagai seorang guru tentunya mempunyai kode etik yang harus dipatuhi. Pelanggaran adalah perilaku menyimpang dan atau tidak melaksanakan Kode Etik Guru Indonesia dan ketentuan perundangan yang berlaku yang berkaitan dengan protes guru. Guru yang melanggar Kode Etik Guru Indonesia dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

Ketentuan tentang tanggung jawab guru dan dosen sebagaimana tersebut dalam pasal 77 dan 78 UU No. 14 Tahun 2005 ditetapkan sebagai berikut:

1) Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau pemerintah daerah yang tidak menjalankan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 dikenai sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undang.

[82]Suharsaputra, Administrasi Pendidikan, 207.

2) Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:

a) Teguran

b) Peringatan tertulis

c) Penundaan pemberian hak guru.

d) Penurunan pangkat.

e) Pemberhentian dengan hormat, atau

f) Pemberhentian tidak dengan hormat.

3) Guru yang berstatus ikatan dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 yang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama diberi sanksi sesuai dengan perjanjian ikatan dinas.

4) Guru yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat, yang tidak menjalankan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 dikenai sanksi sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

5) Guru yang melakukan pelanggaran kode etik dikenai sanksi oleh organisasi profesi.

6) Guru yang dikenai sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), dan ayat (5) mempunyai hak membela diri.[83]

[83] UU No 14 Tahun 2005. http://kepri.kemenag.go.id/...diakses 23 mei 2016.

3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

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.[84] Motivasi atau dorongan sangat kuat dalam menentukan terwujudnya suatu perbuatan yang direncanakan. Dorongan itu dapat berupa imbalan atau ancaman. Dorongan juga dapat terjadi sebagai bagian dari kesadaran jiwa yang diimbangi oleh harapan terhadap sesuatu yang akan dicapai.

Dalam organisasi pendidikan, motivasi kerja sangat dibutuhkan demi kelancaran penyelenggaraan proses pembelajaran dan sebagainya. Motivasi untuk para guru atau dosen dapat dilakukan dengan memberikan bantuan kuliah, memberi beasiswa, meningkatkan insentif dan honor dari pekerjaanya, dan sebagainya.[85]

Dalam memotivasi bawahanya, manajer atau leader berhadapan dengan dua hal yang mempengaruhi orang dalam pekerjaan, yaitu kemauan dan kemampuan. Kemauan dapat diatasi dengan pemberian motivasi, sedangkan kemampuan dapat diatasi dengan mengadakan diklat. Dengan demikian dapat dirumuskan bahwa kinerja manusia yang tampak dipengaruhi oleh fungsi motivasi dan kemampuanya.[86]

Jadi dengan demikian bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya

---

[84] Uno, Teori Motivasi & Pengukuranya, 71-72.
[85] Hikmat, Manajemen Pendidikan, 272.
[86] Husaini Usman, Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), 223.

pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya.[87] Dengan disatukanya kedua hal tersebut sebagai unsur yang dipengaruhi oleh beberapa faktor menunjukkan bahwa kinerja dan motivasi merupakan sesuatu yang terus-menerus berinteraksi, bahwa kinerja merupakan dimensi perwujudan dari perilaku sedangkan motivasi merupakan dimensi internal dari perilaku seseorang.[88]

B. Telaah Hasil Penelitian Terdahulu

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Endang Listiawati Jurusan Tarbiyah Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Tahun 2012 dengan Judul "Studi Korelasi Pengalaman Mengajar Guru Terhadap Kinerja Guru di SDN 2 Ronowijayan Siman Ponorogo Tahun Pelajaran 2011/ 2012.

   Dengan rumusan masalah sebagai berikut: 1) Bagaimana pengalaman mengajar guru di SDN 2 Ronowijayan Siman Ponorogo Tahun Pelajaran 2011/2012. 2) Bagaimana kinerja guru di SDN 2 Ronowijayan Siman Ponorogo Tahun Pelajaran 2011/2012. 3) Adakah korelasi yang signifikan antara pengalaman mengajar guru terhadap kinerja guru di SDN Ronowijayan Siman Ponorogo Tahun Pelajaran 2011/2012.

[87] Uno, Teori Motivasi & Pengukuranya, 71-72.
[88] Suharsaputra, Administrasi Pendidikan, 172.

Dari uraian data serta analisis data dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Pengalaman mengajar guru di SDN 2 Ronowijayan adalah cukup. Hal ini diketahui dari hasil analisis penelitian yang meninjukkan presentase tertinggi adalah kategori cukup yaitu 60% (6 orang guru), sedangkan 20 % (2 orang guru) dalam kategori kurang. 2) Kinerja guru di SDN 2 Ronowijayan adalah cukup. Hal ini diketahui dari hasil analisis penelitian yang menunjukkan presentase tertinggi adalah kategori cukup yaitu 70% (7 orang guru), sedangkan 20% (2 orang guru) dalam kategori baik, dan 10% (1 orang guru) dalam kategori kurang. 3) Ada korelasi positif yang signifikan antara pengalaman mengajar guru terhadap kinerja guru di SDN 2 Ronowijayan Siman Ponorogo, dengan koefisien korelasi sebesar 0,779.

2. Dari hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Liza Rositasari jurusan Tarbiyah Program Studi Pendidikan Agama Islam dengan judul skripsi "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Pacitan Tahun Pelajaran 2004/2005.

   Dengan rumusan masalah sebagai berikut: 1) Bagaiman cara-cara supervisi yang dilakukan oleh kepala Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Pacitan Tahun Pelajaran 2004/2005. 2) Bagaimana motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Pacitan Tahun Pelajaran 2004/2005. 3) Adakah pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap motivasi kerja di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Pacitan Tahun Pelajaran 2004/2005.

Dari uraian deskripsi data serta analisis data dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Cara-cara supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah MAN Pacitan adalah kunjungan kelas secara mendadak/sewaktu-waktu, rapat-rapat, pembinaan pegawai dan guru, penataran, absensi guru, dan pemberian kesejahteraan guru, sedangkan kualitas supervisinya termasuk kategori sedang. 2) Motivasi kerja guru di MAN Pacitan Tahun 2004/2005 tergolong "sedang" hal ini disebabkan karena pengaruh supervisi yang dilakukan kepala sekolah yang kurang maksimal sehingga berdampak pada motivasi kerja guru yang kurang maksimal juga. 3) Ada pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di MAN Pacitan Tahun Pelajaran 2004/2005.

Dari temuan diatas peneliti melakukan penelitian tentang Pengalaman Mengajar Guru Terhadap Kinerja Guru dan Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru. Sedangkan dalam penelitian ini peneliti memfokuskan penelitian tentang motivasi kerja dengan kinerja guru. Penelitian ini dengan penelitian di atas dilakukan di lokasi yang berbeda dan pada tahun yang berbeda pula.

Berdasarkan tinjauan pustaka tersebut tampak ada penelitian yang mirip dengan penelitian ini namun sampelnya berbeda. Maka penelitian ini ingin menguji ulang adakah hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun tahun pelajaran 2015/2016.

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan landasan teori dan telaah pustaka di atas, maka dapat dikembangkan kerangka berpikir dimana motivasi kerja guru sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Kerangka berpikir yang diajukan dalam penelitian ini adalah: jika motivasi kerja guru baik, maka kinerja guru akan baik. Begitu pula sebaliknya jika motivasi kerja guru kurang baik maka kinerja guru juga kurang baik.

D. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum dinyatakan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.[89]

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir diatas, maka selanjutnya dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ada korelasi positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun Tahun Pelajaran 2015/2016.

[89] Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2010), 96.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik korelasional. Dalam ilmu statistika, istilah korelasi diberi pengertian sebagai hubungan antara dua variabel atau lebih. Tujuan dilakukannya analisis korelasi antara lain untuk mencari bukti terdapat tidaknya hubungan atau (korelasi) antar variabel dan bila sudah ada hubungan, untuk melihat tingkat keeratan hubungan antar variabel, serta untuk memperoleh kejelasan apakah hubungan tersebut berarti (meyakinkan/signifikan) atau tidak berarti (tidak meyakinkan)[90]

Dalam penelitian ini, berdasarkan rumusan masalah peneliti menggunakan dua variabel. Variabel pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut.

Dengan demikian, dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel independen (yang mempengaruhi) berupa variable X yaitu motivasi kerja. Sedangkan variabel dependen (yang dipengaruhi) berupa variabel Y yaitu kinerja guru.

B. Populasi dan Sampel

[90] Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurrahman, Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian (Bandung: Pustaka Setia, 2009), 105.

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.[91] Pengertian lain menyebutkan, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.[92]

Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah semua guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun tahun pelajaran 2015/2016 yang berjumlah 30 guru. Alasan pemilihan lokasi penelitian karena pada observasi awal yang dilakukan, terdapat permasalahan yang menarik untuk diteliti, sehingga ketertarikan terhadap masalah tersebut membuat peneliti melakukan penelitian di SDN Kradinan Dolopo Madiun.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jumlah anggota sampel sering dinyatakan dengan ukuran sampel. Jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri. Jadi apabila jumlah sampel populasi 1000 dan hasil penelitian itu akan diberlakukan untuk 1000 orang tersebut tanpa ada kesalahan, maka jumlah sampel yang diambil sama dengan jumlah populasi.[93]

Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalkan karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu,

---

[91] Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2010), 117.

[92] Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), cet. xv, 173.

[93] Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan, 61.

maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulanya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili).[94]

Karena subjeknya kurang dari 100, maka populasi dijadikan responden. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.[95] Jadi yang menjadi sampel dan selanjutnya jadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun yang berjumlah 30 guru.

C. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.[96]

Adapun instrument pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif ini, sebagai berikut:

Tabel 3.1
Instrumen Pengumpulan Data

[94] Sugiyono, Statistik untuk Penelitian (Bandung: Alfabeta, 2013), cet.xxiii, 231.
[95] Ibid., 124-125.
[96] Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan, 148.

Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Sub Variabel	Indikator	Nomor item Uji 1	Nomor item Uji 2
KORELASI MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU DI SDN KRADINAN DOLOPO MADIUN TAHUN PELAJARAN 2015/2016.	X= Motivasi Kerja	Motivasi Intrinsik.[97]	Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas	1,2	1
			Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	3,4	3,4
			Memiliki tujuan yang jelas dan menantang	5,6	5,6
			Memiliki perasaan senang dalam bekerja	7,8	8
			Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain	9,10	10
			Di utamakan prestasi dari apa yang dikerjakanya	11,12	12
		Motivasi Ekstrinsik.[98]	Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya	13,14	13,14
			Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakanya	15,16	15,16
			Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif	17,18	17,18
			Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.	19,20	19,20
	Y= Kinerja Guru	Indikator Kinerja Guru.[99]	Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar	1,2,3	1,2,3
			Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa	4,5,6	5,6
			Penguasaan metode dan strategi mengajar.	7,8	7
			Pemberian tugas-tugas kepada siswa.	9,10,11	9,10,11
			Kemampuan mengelola kelas	12,13	12
			Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi	14,15	15
		Kompetensi Kinerja Guru.[100]	Kompetensi Pedagogik	16,17,18	16,17,18
			Kompetensi Kepribadian	19,20,21	19,20
			Kompetensi Sosial	22,23	22,23
			Kompetensi Profesional	24,25	24,25

D. Teknik Pengumpulan Data

[97] Hamzah B. Uno, Teori Motivasi dan Pengukuranya (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 73.

[98] Ibid., 73.

[99] Ondi Saondi, Etika Profesi Keguruan (Bandung: PT. Refika Aditama, 2010), 23.

[100] Rusman, Manajemen Kurikulum (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2009), 322.

Metode pengumpulan data adalah cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data.[101] Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan sebagai berikut :

Angket atau kuesioner

Angket merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden). Instrumen atau alat pengumpulan datanya juga disebut angket berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab atau direspon oleh responden.[102]

Dalam penelitian kuantitatif, peneliti akan menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur.[103]

Adapun pelaksanaanya, angket diberikan kepada guru SD agar diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Skala yang digunakan adalah skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial.

Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik

---

[101] Ibid., 19.

[102] Nana Syaodih Sukmadinata, Metode Penelitian Pendidikan (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), cet.iii, 219.

[103] Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan, 133.

tolak untuk menyususn item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.[104]

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:[105]

a. Apabila menjawab Selalu (SL) : Skornya 4
b. Apabila menjawab Sering (S) : Skornya 3
c. Apabila menjawab Kadang-Kadang (KK) : Skornya 2
d. Apabila menjawab Tidak Pernah (TP) :Skornya 1

Dalam penelitian ini angket digunakan untuk memperoleh data tentang motivasi kerja, dan kinerja guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun tahun pelajaran 2015/2016. Jumlah soal untuk variabel x (motivasi kerja) adalah 20 butir, dan jumlah soal untuk variabel y (kinerja guru) adalah 25 butir. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada lembar lampiran 1.

E. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data seluruh responden atau sumber data lain terkumpul yang akan digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.[106] Adapun analisa data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

[104] Ibid., 134.
[105] Ibid., 135.
[106] Ibid., 207.

1. Pra Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen.[107] Instrumen yang valid artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan uji validitas konstruk, yaitu dengan terlebih dahulu mengkonsultasikan instrumen kepada para ahli mengenai instrumen yang akan diukur. Setelah pengujian dari para ahli selesai, dan sudah layak digunakan maka perlu adanya uji coba instrumen untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid atau tidak valid.[108]

Salah satu cara untuk menentukan validitas alat ukur adalah dengan menggunakan korelasi product moment, dengan simpangan yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut: [109]

Rumus: $$r^{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left[N\sum X^2 - (\sum X)^2\right].\left[N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\right]}}.$$

Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0.404[110] keatas instrument tersebut valid, apabila kurang dari 0.404

[107] Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan, 145.
[108] Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan, 173.
[109] Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan, 243.
[110] Muhidin, Analisis Korelasi Regresi dan Jalur dalam Penelitian, 47.

maka drop/tidak valid. Untuk uji validitas instrument penelitian, peneliti mengambil sampel sebanyak 24 responden. Dari hasil perhitungan validitas item instrumen terhadap 20 soal variabel motivasi kerja, ternyata ada 16 soal yang dinyatakan valid yaitu item nomor 1, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20. Pada variabel kinerja guru, dari 25 item soal ada 20 soal yang valid yaitu item nomor, 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25. Untuk mengetahui angket yang telah dinyatakan valid pada variabel motivasi kerja, dan kinerja guru bisa dilihat pada lembar lampiran 2.

Kemudian hasil perhitungan validitas instrumen secara terperinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Variabel motivasi kerja

   Adapun skor hasil angket motivasi kerja dan perhitungan validitas item instrumen dapat dilihat pada lampiran 3.

2) Variabel kinerja guru

   Adapun skor hasil angket motivasi kerja dan perhitungan validitas item instrumen dapat dilihat pada lampiran 4.

   Kemudian dari hasil perhitungan validitas-validitas item instrumen, sehingga dapat disimpulkan ke dalam table rekapitulasi pada lampiran 5.

Pada instrumen variabel motivasi kerja, ada 4 item yang tidak valid yaitu pada item nomor 2, 7, 9, 11. Sedangkan pada instrumen variabel kinerja guru, ada 5 item yang tidak valid yaitu pada item nomor 4, 8, 13, 14, 21.

Selanjutnya nomor-nomor soal yang dinyatakan valid, dipakai untuk pengambilan data dalam penelitian ini. Sehingga item soal instrumen dalam penelitian ini menjadi 36 soal. Yaitu, 16 soal untuk variabel x (motivasi kerja), dan 20 soal untuk variabel y (kinerja guru).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunkan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah dianggap baik. Instrumen penelitian harus reliabel artinya dapat dipercaya, dapat diandalkan.[111]

Untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen dapat diketahui dari langkah-langkah sebagai berikut:

Langkah ke-1 : Mengelompokkan item-item soal antara yang ganjil dan yang genap sehingga menjadi 2 bagian.

Langkah ke-2 : Kemudian mencari koefisien korelasi dengan rumus Product Moment antara belah pertama (skor ganjil) dan belah kedua (Skor genap).

[111] Ibid, 154.

$$r^{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}.$$

Langkah ke-3 : kemudian dimasukkan dalam nilai koefisien korelasi ke rumus Sperman Brown.[112]

$$r^i = \frac{2.r_b}{1 + r_b}$$

Di mana :

r_i = reliabilitas internal seluruh instrumen

r_b = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua.

1) Perhitungan Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja

Dari hasil perhitungan varians semua item pernyataan pada lampiran 6 dan 7, sehingga didapatkan reliabilitas instrument sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2.r_b}{1 + r_b}$$

$$r_i = \frac{2.r_b}{1 + r_b} = \frac{2x0,717259459}{1 + 0,717259459} = \frac{1,434518918}{1,717259459}$$

$$= 0,835353627$$

Dari hasil perhitungan reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas instrument motivasi kerja guru terdapat 0,835353627 atau 0,835 kemudian

[112] Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan, 186.

dikonsultasikan dengan “r” tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,404. Karena “r” hitung > dari “r” tabel, yaitu 0,835 >0,404. Maka instrument tersebut diatas dinyatakan Reliabel.

2) Perhitungan Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru

Dari hasil perhitungan varians semua item pernyataan pada lampiran 8 dan 9, sehingga didapatkan reliabilitas instrument sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2.r_b}{1 + r_b}$$

$$r_i = \frac{2.r_b}{1 + r_b} = \frac{2x0,751337067}{1 + 0,751337067} = \frac{1,502674134}{1,751337067}$$

$$= 0,858015377$$

Dari hasil perhitungan reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas instrument motivasi kerja guru terdapat 0,858015377 atau 0,858 kemudian dikonsultasikan dengan “r” tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,404. Karena “r” hitung > dari “r” tabel, yaitu 0,858 >0,404. Maka instrument tersebut diatas dinyatakan Reliabel.

2. Analisis Hasil Penelitian

Teknik analisis data ini menggunakan statistik. Teknik analisis data untuk menjawab rumusan masalah 1 dan 2 yang digunakan adalah mean dan standart deviasi dengan rumus sebagai berikut:

Rumus mean : $Mx = \frac{\sum fX}{N}$ dan $My = \frac{\sum fY}{N}$ [113]

Keterangan:

M_x atau M_y = mean yang dicari

∑fx atau ∑fy = jumlah dari hasil perkalian antara Midpoint dari masing-masing interval, dengan frekuensinya.

N = Number of cases

Rumus SD : $SDx = i\sqrt{\frac{\sum f x'^2}{N} - \left(\frac{\sum f x'}{N}\right)^2}$ dan $SDy = i\sqrt{\frac{\sum f y^2}{N} - \left(\frac{\sum f y}{N}\right)^2}$

[114]

Keterangan:

SD_x atau SD_y = Deviasi Standar.

i = Kelas interval.

∑fx'² atau∑fy'² = jumlah hasil perkalian antara frekuensi masing-masing interval dengan x'² atau y'².

∑fx' atau ∑fy' = jumlah hasil perkalian antara masing-masing interval dengan x'atau y'.

N = Number of cases

Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab pengajuan hipotesis atau rumusan masalah ketiga adalah teknik Korelasi Koefisien Kontingensi karena menghubungkan antara

[113] Retno Widyaningrum, Statistika Edisi Revisi (Yogyakarta: Felicha, 2014), 51.
[114] Ibid., 94.

dua variabel atau lebih yang berbentuk kategori. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:[115]

$$C = \sqrt{\frac{X^2}{X^2 + N}}$$, X^2 dapat diperoleh dari : $\sum \frac{(f_o - f_t)}{f_t}$

Dengan C = Angka Indek Korelasi Koefisien Kontingesi

X^2 = Angka Indek Kai Kuadrat

N = Number of Cases (jumlah data yang diobservasi)

f_o = Frekuensi Observasi

f_t = Frekuensi Teoritik

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut.

Tabel 3.2[116]
Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

[115]Widyaningrum, Statistika Edisi Revisi, 134-135.
[116] Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan, 257.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. SDN Kradinan 01 Dolopo Madiun

a. Sejarah Singkat Berdirinya SDN Kradinan 01 Dolopo

Sekolah Dasar Negeri Kradinan 01 adalah Sekolah Negeri yang berada di Kabupaten Madiun tepatnya di desa Kradinan Kecamatan Dolopo Kabupaten Madiun. Berdirinya SDN Kradinan 01 kami kutip dari tokoh masyarakat yang potensial dan memahami keberadaan sekolah juga data yang kami himpun disekolah.

Pada tahun 1956 telah berdiri sekolah disaat itu ada dua ruangan dan nama sekolah SR 3 keadaan bangunan sekolah untuk kelas 1 sampai kelas 3 kerena keadaan sekolah masih jarang tentu saja sebagian siswa ada yang jarak tempuhnya agak jauh diantaranya ada siswa dari desa Kemiri dan Sedah kecamatan Jenangan Ponorogo.

Pada tahun 1958 Masyarakat Desa Kradinan yang diprakarsai oleh Bapak H Jahuri selaku Kepala Desa bermusyawarah dengan warga masyarakat untuk mengembangkan Sekolah menjadi enam kelas disaat itu berkembang Kelas 1 sampai kelas 6. Dari partisipasi masyarakat dengan tekad yang bulat serta

gotong royong yang kuat terwujudlah SD Kradinan 01 sampai sekarang.

Sejak berdirinya sampai saat ini SDN Kradinan 01 Dolopo telah mengalami beberapa kali pergantian kepala sekolah yaitu sebagai berikut:

1) Ismadi : Tahun … s/d 1984
2) Suwarno : Tahun 1984 s/d 1990
3) Kusmijati : Tahun 1990 s/d 2004
4) Afandi, S.Pd : Tahun 2004 s/d 2006
5) Gatot Sucahyo, S.Pd : Tahun 2006 s/d 2009
6) H. Mustakim, S.Pd : Tahun 2009 s/d 2012
7) Sutadji, S.Pd : Tahun 2012 s/d sekarang

Gambaran umum tentang SDN Kradinan 01 Dolopo Madiun sebagai berikut:

Nama Sekolah	: SDN Kradinan 01
Alamat	: Jl. Kradinan - Ngebel No. 176
Desa/Kelurahan	: Kradinan
Kecamatan	: Dolopo
Kabupaten/Kota	: Madiun
Propinsi	: Jawa Timur
Kode Pos/NPSN	: 63174/20508103
NSS	: 101050809020
NIS/ NPWP	: 100210/ 00.511.383.2/621.1000

Koordinat	: 7^0 48’ 29” S-111^0 32’ 28” E
Daerah	: Desa
Status Sekolah	: Negeri
Kelompok Sekolah	: Imbas
Akreditasi	: B/ SPM (Standart Pelayanan Mutu)
Tahun Didirikan	: 1956
Tahun Mulai Beroprasi	: 1958
Kegiatan Belajar Mengajar	: Pagi
Bangunan Sekolah	: Milik Pemerintah
Luas Tanah	: 1409,50 m²
Luas Bangunan	: 609 m²
Jarak ke Pusat Otoda	: 22 Km
Terletak Pada Lintasan	: Kradinan-Ngebel
Jumlah Keanggotaan Rayon	: 14
Organisasi Penyelenggara	: Pemerintah
No. Telepon	: (0351) 7842505
Nama Kepala Sekolah	: Sutadji, S.Pd

b. Letak Geografis SDN Kradinan 01 Dolopo Madiun

Lokasi yang dijadikan obyek penelitian ini adalah SDN Kradinan 01 Dolopo Madiun. SDN Kradinan 01 Dolopo ini berada di sebelah selatan kota Madiun. Untuk lebih jelasnya lokasi tersebut berada di desa Kradinan Kec. Dolopo dengan batas-batas lingkungan sebagai berikut:

Sebelah Utara : SDN Kradinan 03

Sebelah Selatan : Rumah Penduduk

Sebelah Timur : Kantor Desa Kradinan

Sebelah Barat : TK Melati 01

c. Visi, dan Misi SDN Kradinan 01 Dolopo Madiun

1) Visi SDN Kradinan 01 Dolopo

"Terwujudnya Generasi yang Sehat Jasmani Rohani, Berilmu, Beriman dan Bertaqwa "

2) Misi SDN Kradinan 01 Dolopo

a) Mengoptimalkan pelayanan kepada siswa dalam bentuk proses pembelajaran.

b) Menanamkan keyakinan/ akidah melalui pengamalan ajaran agama

c) Mengoptimalkan proses pembelajaran dan bimbingan.

d) Mengembangkan pengetahuan di bidang IPTEK, bahasa, olahraga dan seni budaya sesuai dengan bakat, minat dan potensi siswa.

e) Menjalin kerjasama yang harmonis antara warga sekolah dan lingkungan.

f) Meningkatkan mutu pendidikan dalam upaya mencerdaskan kehidupan generasi yang bermoral, kreatif, maju dan mandiri.

3) Tujuan Sekolah

Tujuan pendidikan dasar secara umum adalah meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.

Secara khusus tujuan pendidikan di SDN Kradinan 01 adalah:

a) Memberikan hak anak secara optimal dalam bidang pembelajaran
b) Dapat mengamalkan ajaran agama hasil proses pembelajaran dan kegiatan pembiasaan.
c) Meraih prestasi akademik maupun non akademik minimal tingkat Kecamatan Dolopo
d) Menguasai dasar-dasar ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai bekal untuk melanjutkan ke sekolah yang lebih tinggi.
e) Menjadi sekolah pelopor dan penggerak di lingkungan masyarakat sekitar.
f) Menjadi sekolah yang diminati di masyarakat.

d. Struktur Organisasi SDN Kradinan 01 Dolopo Madiun

Struktur organisasi dalam suatu lembaga sangat penting keberadaannya. Hal ini karena dengan adanya struktur organisasi akan mempermudah pelaksanaan program yang telah direncanakan,

juga untuk menghindari kesimpangsiuran dalam pelaksanaan tugas antara personil sekolah, sehingga tugas yang dibebankan kepada masing-masing personil dapat berjalan dengan lancar serta mekanisme kerja dapat diketahui dengan mudah.

e. Keadaan Guru, Tenaga Kependidikan dan Siswa SDN Kradinan 01 Dolopo.

1) Keadaan Guru dan Tenaga Kependidikan

Secara keseluruhan guru SDN Kradinan 01 Dolopo berjumlah 12 orang dengan perincian: Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 7 orang, Guru Tidak tetap (GTT) berjumlah 4 orang dan 1 orang Pegawai Tidak Tetap.

2) Keadaan Siswa

Mengenai jumlah siswa di SDN Kradinan 01 ada 127 siswa. Dari siswa kelas I berjumlah 24 siawa, kelas II berjumlah 14 siswa, kelas III berjumlah 19 siswa, kelas IV berjumlah 27 siswa, kelas V berjumlah 20 siswa, kelas VI berjumlah 23 siswa.

2. SDN Kradinan 02 Dolopo Madiun

a. Sejarah Singkat Berdirinya SDN Kradinan 02 Dolopo

Sekolah Dasar Negeri Kradinan 02 Dolopo Berdiri pada tahun 1961 dan mulai beroperasi pada tahun 1962. Sejak berdirinya sampai saat ini SDN Kradinan 02 Dolopo telah mengalami 10 kali pergantian kepala sekolah yaitu sebagai berikut:

1) Baris : Tahun 1962 s/d 1982
2) Siswo Hadiprayitno : Tahun 1982 s/d 1988
3) Suyud, S.Pd : Tahun 1988 s/d 1992
4) Suroyo, S.Pd : Tahun 1992 s/d 1995
5) Sugianto, S.Pd : Tahun 1995 s/d 2000
6) Sudjito, S.Pd : Tahun 2000 s/d 2005
7) Sudjiono, S.Pd : Tahun 2005 s/d 2007
8) Sofwan, S.Pd : Tahun 2007 s/d 2010
9) Sutadji, S.Pd : Tahun 2010 s/d 2011
10) Sudarno, S.Pd : Tahun 2011 s/d sekarang

Gambaran umum tentang SDN Kradinan 02 Dolopo Madiun sebagai berikut:

Nama Sekolah : SDN Kradinan 02

Alamat Sekolah : Jln. Arjuna, Bulak

Desa : Kradinan

Kecamatan : Dolopo

Kabupaten : Madiun

Propinsi : Jawa Timur

NSS : 10105080921

NIS : 104290

NPSN : 20508092

NPWP : 00.511.384.0-621.000

Koordinat : 7^0 47’ 32” 5-111^0 33’ 32” E

Status	: Negeri
Tahun Didirikan	: 1961
Tahun Mulai Beroperasi	: 1962
No. Telepon	: 0351 784504
Nama Kepala sekolah	: Sudarno, S.Pd.

b. Letak Geografis SDN Kradinan 02 Dolopo

Lokasi yang dijadikan obyek penelitian ini adalah SDN Kradinan 02 Dolopo Madiun. SDN Kradinan 02 Dolopo ini berada di sebelah selatan kota Madiun. Untuk lebih jelasnya lokasi tersebut berada di desa Kradinan Kec. Dolopo dengan batas-batas lingkungan sebagai berikut:

Sebelah Utara	: TK Melati 02
Sebelah Selatan	: Rumah Penduduk
Sebelah Timur	: Rumah Penduduk
Sebelah Barat	: Persawahan

c. Visi, Misi, dan Tujuan SDN Kradinan 02 Dolopo

1) Visi SDN Kradinan 02 Dolopo

"INSYA ALLOH AKU MAMPU"

MENJADI YANG BERGUNA BAGI NUSA, BANGSA DAN AGAMA

2) Misi SDN Kradinan 02 Dolopo

- Meningkatkan etos kerja yang tinggi

- Menumbuh kembangkan rasa kebersamaan dalam berbagai kegiatan
- Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif dan berkelanjutan sehingga setiap siswa berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki
- Mendorong anak untuk mengenali diri sendiri sehingga anak dapat mengetahui potensi yang dimiliki
- Memberikan bimbingan semangat pada anak untuk berperilaku akhlakul karimah
- Mendorong anak untuk lebih rajin belajar untuk mencapai nilai UAS dan UASBN yang maksimal
- Mengadakan home visit dalam rangka membantu anak yang bermasalah dalam belajar kelompok
- Memotivasi untuk melaksanakan 7K

3) Tujuan SDN Kradinan 02 Dolopo

- Gan Score Achievment (GSA) meningkat setiap tahun
- Pada tahun 2016 semua lulusan melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi 100%
- Pada tahun 2015/2016 siswa mampu berprestasi dalam lomba Mata Pelajaran (mapel) minimal tingkat kecamatan
- Pada pecan olah raga dan seni tahun 2015/2016 siswa mampu berprestasi minimal di tingkat kecamatan

- Pada tahun 2015/2016 siswa mampu berprestasi di lomba bidang keagamaan minimal di tingkat kecamatan
- Mengembangkan life skills yang sesuai bakat minat siswa.

d. Struktur Organisasi SDN Kradinan 02 Dolopo

Struktur organisasi dalam suatu lembaga sangat penting keberadaannya. Hal ini karena dengan adanya struktur organisasi akan mempermudah pelaksanaan program yang telah direncanakan, juga untuk menghindari kesimpangsiuran dalam pelaksanaan tugas antara personil sekolah, sehingga tugas yang dibebankan kepada masing-masing personil dapat berjalan dengan lancar serta mekanisme kerja dapat diketahui dengan mudah.

e. Keadaan Guru dan Siswa SDN Kradinan 02 Dolopo

1) Keadaan Guru dan Tenaga Kependidikan

Secara keseluruhan guru SDN Kradinan 02 Dolopo berjumlah 12 orang dengan perincian: Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 8 orang, Guru Tidak tetap (GTT) berjumlah 3 orang dan pegawai tidak tetap berjumlah 1 orang.

2) Keadaan Siswa

Mengenai jumlah siswa di SDN Kradinan 03 ada 98 siswa. Dari siswa kelas I berjumlah 26 siawa, kelas II berjumlah 12 siswa, kelas III berjumlah 17 siswa, kelas IV berjumlah 15 siswa, kelas V berjumlah 18 siswa, kelas VI berjumlah 19 siswa.

3. SDN Kradinan 03 Dolopo Madiun

a. Sejarah Singkat Berdirinya SDN Kradinan 03 Dolopo

Sekolah Dasar Negeri Kradinan 03 Dolopo Berdiri pada tahun 1979. Sejak berdirinya sampai saat ini SDN Kradinan 03 Dolopo telah mengalami beberapa kali pergantian kepala sekolah yaitu sebagai berikut:

1) Roebani : Tahun 1979 s/d 1995
2) Suwito, A.Ma.Pd : Tahun 1996 s/d 3003
3) Harjono : Tahun 2003 s/d 2006
4) Agustin Purwantini, SPd : Tahun 2006 s/d 2009
5) Purwati, S.Pd : Tahun 2009 s/d Sekarang

Gambaran umum tentang SDN Kradinan 03 Dolopo Madiun sebagai berikut:

Nama Sekolah : SDN Kradinan 03

NSS : 101050809026

NPSN : 20507871

Status Sekolah : Negeri

Bentuk Pendidikan : SD

Alamat : Jl. Kradinan - Ngebel No. 105

RT/RW : 10/03

Dusun : Krajan

Desa/Kelurahan : Kradinan

Kode Pos : 63174

Kecamatan	: Dolopo
Kabupaten/Kota	: Madiun
Propinsi	: Jawa Timur
Nomor Telepon	: 081359482259
Email	: sdnkradinantiga@yahoo.co.id
SK Pendirian Sekolah	: Inpres 12
Tanggal SK Pendirian	: 1979-01-01
SK Akreditasi	: Dd. 032647
Tanggal SK Akreditasi	: 2008-11-28
Nama Kepala sekolah	: Purwati, S.Pd

f. Letak Geografis SDN Kradinan 03 Dolopo

Lokasi yang dijadikan obyek penelitian ini adalah SDN Kradinan 03 Dolopo Madiun. SDN Kradinan 03 Dolopo ini berada di sebelah selatan kota Madiun. Untuk lebih jelasnya lokasi tersebut berada di desa Kradinan Kec. Dolopo dengan batas-batas lingkungan sebagai berikut:

Sebelah Utara	: persawahan penduduk.
Sebelah Selatan	: SDN Kradinan 01
Sebelah Timur	: Kantor Desa Kradinan
Sebelah Barat	: TK Melati 01

g. Visi, dan Misi SDN Kradinan 03 Dolopo Madiun

1) Visi SDN Kradinan 03 Dolopo

"Maju dalam prestasi, santun dalam sikap berdasarkan iman dan takwa"

2) Misi SDN Kradinan 02 Dolopo

- Meningkatkan pembelajaran dan bimbingan secara optimal
- Menumbuhkan semangat prestasi kepada seluruh warga sekolah
- Membantu dan mendorong siswa untuk mengenali dirinya, sehingga dapat berkembang secara optimal.
- Menumbuhkan penghayatan, dan pengamalan ajaran agama yang dianut
- Menerapkan management partisipatif dengan melibatkan seluruh warga sekolah.

3) Tujuan SDN Kradinan 03 Dolopo

- Agar siswa bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi luhur dan berbudaya Indonesia.
- Agar siswa terbebas dari 3 buta dan berwawasan luas.
- Agar nilai UAS dan UASBN meningkat.
- Agar siswa terampil dan bijaksana dalam memecahkan masalah.
- Agar siswa memiliki sikap mandiri dan bertanggung jawab.
- Agar siswa dapat mengembangkan sikap kewirausahaan.

- Agar siswa mencintai Tanah Air Indonesia.

4) Struktur Organisasi SDN Kradinan 03 Dolopo Madiun

Struktur organisasi dalam suatu lembaga sangat penting keberadaannya. Hal ini karena dengan adanya struktur organisasi akan mempermudah pelaksanaan program yang telah direncanakan, juga untuk menghindari kesimpangsiuran dalam pelaksanaan tugas antara personil sekolah, sehingga tugas yang dibebankan kepada masing-masing personil dapat berjalan dengan lancar serta mekanisme kerja dapat diketahui dengan mudah.

5) Keadaan Guru, Tenaga Kependidikan dan Siswa SDN Kradinan 03 Dolopo.

1) Keadaan Guru dan Tenaga Kependidikan

Secara keseluruhan guru SDN Kradinan 03 Dolopo berjumlah 12 orang dengan perincian: Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 7 orang, Guru Tidak tetap (GTT) berjumlah 4 orang dan pustakawan berjumlah 1 orang.

2) Keadaan Siswa

Mengenai jumlah siswa di SDN Kradinan 03 ada 98 siswa. Dari siswa kelas I berjumlah 19 siawa, kelas II berjumlah 19 siswa, kelas III berjumlah 9 siswa, kelas IV berjumlah 13 siswa, kelas V berjumlah 21 siswa, kelas VI berjumlah 17 siswa.

B. Deskripsi Data

1. Deskripsi Data tentang Motivasi Kerja Guru

Untuk mendapat data mengenai motivasi kerja guru, peneliti menggunakan metode angket langsung, yaitu angket yang dijawab oleh kepala sekolah yang menilai tentang motivasi kerja guru. Dalam penelitian ini yang dijadikan responden adalah guru SDN Kradinan dolopo, yaitu semua guru dengan jumlah 30 guru.

Selanjutnya hasil skor motivasi kerja guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Skor Motivasi Kerja Guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun Tahun Pelajaran 2015/2016

No	Motivasi Kerja	Frekuensi
1	59	1
2	56	1
3	55	4
4	53	7
5	52	2
6	51	4
7	50	2
8	49	3
9	48	1
10	47	1
11	45	1
12	43	2
13	42	1
Jumlah		**30**

Untuk lebih jelasnya tentang skor jawaban angket motivasi kerja guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun Tahun Pelajaran 2015/2016 dapat dilihat pada lampiran 10.

2. Deskripsi Data tentang Kinerja Guru

Untuk mendapat data mengenai kinerja guru, peneliti menggunakan metode angket langsung, yaitu angket yang dijawab oleh kepala sekolah yang menilai tentang kinerja guru. Dalam penelitian ini yang dijadikan responden adalah guru SDN Kradinan dolopo, yaitu semua guru dengan jumlah 30 guru.

Selanjutnya hasil skor motivasi kerja guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Skor Kinerja Guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun Tahun Pelajaran 2015/2016

No	Kinerja Guru	Frekuensi
1	75	1
2	73	2
3	72	4
4	71	5
5	69	3
6	68	1
7	67	2
8	66	2
9	65	3
10	63	2
11	62	4
12	57	1
Jumlah		**30**

Untuk lebih jelasnya tentang skor jawaban angket motivasi kerja guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun Tahun Pelajaran 2015/2016 dapat dilihat pada lampiran 12.

C. Analisis Data

1. Analisis Data tentang Motivasi Kerja Guru

Dalam menentukan kategori motivasi kerja guru adalah dengan menentukan nilai mean dan nilai standart deviasi terlebih dahulu, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Perhitungan Standar Deviasi Motivasi Kerja Guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun Tahun Pelajaran 2015/2016

No	X	F	Fx	x'	fx'	x'²	fx'²
1	59	1	59	6	6	36	36
2	56	1	56	5	5	25	25
3	55	4	220	4	16	16	64
4	53	7	371	3	21	9	63
5	52	2	104	2	4	4	8
6	51	4	204	1	4	1	4
7	50	2	100	0	0	0	0
8	49	3	147	-1	-3	1	3
9	48	1	48	-2	-2	4	4
10	47	1	47	-3	-3	9	9
11	45	1	45	-4	-4	16	16
12	43	2	86	-5	-10	25	50
13	42	1	42	-6	-6	36	36
Jumlah		**30**	**1529**	**-**	**28**	**-**	**318**

Dari hasil data di atas lalu dicari Standar Deviasi dengan langkah sebagai berikut:

a. Mencari Rata-Rata (Mean)

$$Mx = \frac{\sum fx}{N} = \frac{1529}{30} = 50{,}966666667$$

b. Mencari Standar Deviasi

$$SDx = \sqrt{\frac{\sum fx'^2}{N} - \left[\frac{\sum fx'}{N}\right]^2}$$

$$= \sqrt{\frac{318}{30} - \left[\frac{28}{30}\right]^2}$$

$$= \sqrt{10{,}6 - (0{,}933333333)^2}$$

$$= \sqrt{10{,}6 - 0{,}871111111}$$

$$= \sqrt{9{,}728888889}$$

$$= 3.119116684$$

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui Mx = 50,966666667 dan SDx = 3,119116684. Untuk menentukan kategori motivasi kerja guru SDN Kradinan Dolopo itu tinggi, sedang, dan rendah, dibuat pengelompokan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:[117]

- Skor lebih dari Mx + 1.SD adalah kategori motivasi kerja guru itu tinggi.
- Skor kurang dari Mx – 1.SD adalah kategori motivasi kerja guru itu rendah.
- Skor antara Mx – 1.SD sampai dengan Mx + 1.SD adalah kategori motivasi kerja guru itu cukup.

Adapun perhitungannya adalah:

[117] Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 449.

Mx + 1.SD = 50,966666667 + 1. 3,119116684

= 50,966666667 + 3,119116684

= 54,085783351

= 54 (dibulatkan)

Mx - 1.SD = 50,966666667 - 1. 3,119116684

= 50,966666667 + 3,119116684

= 47,847549983

= 48 (dibulatkan)

Dengan demikian dapat diketahui bahwa skor lebih dari 54 dikategorikan motivasi kerja guru itu tinggi, sedangkan skor kurang dari 48 dikategorikan motivasi kerja guru itu rendah, dan apabila skor motivasi kerja guru antara 48-54 berarti motivasi kerja guru itu sedang. Untuk mengetahui lebih jelas tentang kategorisasi motivasi kerja guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Kategori mengenai Motivasi Kerja Guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun Tahun Pelajaran 2015/2016

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	>54	6	20%	Tinggi

2	48-54	19	63%	Sedang
3	<48	5	17%	Rendah
	Jumlah	30	100%	

Dari kategori di atas dapat diketahui bahwa yang menyatakan bahwa motivasi kerja guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun dalam kategori tinggi dengan frekuensi sebanyak 6 responden dengan persentase (20%), dalam kategori sedang dengan frekuensi 19 responden dengan persentase (63%), dan dalam kategori rendah dengan frekuensi sebanyak 5 responden dengan persentase (17%). Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun adalah sedang, karena dinyatakan dalam kategorisasi yang menunjukan frekuensi terbanyak dengan persentasi (63%). Adapun hasil dari pengkategorian ini secara terperinci dapat dilihat pada lampiran 11.

2. Analisis Data tentang Kinerja Guru

Dalam menentukan kategori motivasi kerja guru adalah dengan menentukan nilai mean dan nilai standart deviasi terlebih dahulu, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Perhitungan Standar Deviasi Kinerja Guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun Tahun Pelajaran 2015/2016

No	Y	F	Fy	y'	fy'	y' ²	fy' ²
1	75	1	75	6	6	36	36

2	73	2	146	5	10	25	50
3	72	4	288	4	16	16	64
4	71	5	355	3	15	9	45
5	69	3	207	2	6	4	12
6	68	1	68	1	1	1	1
7	67	2	134	0	0	0	0
8	66	2	132	-1	-2	1	2
9	65	3	195	-2	-6	4	12
10	63	2	126	-3	-6	9	18
11	62	4	248	-4	-16	16	64
12	57	1	57	-5	-5	25	25
Jumlah		**30**	**2031**	**-**	**19**	**-**	**329**

Dari hasil data di atas lalu dicari Standar Deviasi dengan langkah sebagai berikut:

c. Mencari Rata-Rata (Mean)

$$My = \frac{\sum fy}{N} = \frac{2031}{30} = 67{,}7$$

d. Mencari Standar Deviasi

$$SDy = \sqrt{\frac{\sum fy'^2}{N} - \left[\frac{\sum fy'}{N}\right]^2}$$

$$= \sqrt{\frac{329}{30} - \left[\frac{19}{30}\right]^2}$$

$$= \sqrt{10{,}966666667 - (0{,}633333333)^2}$$

$$= \sqrt{10{,}966666667 - 0{,}401111111}$$

$$= \sqrt{10{,}565555555}$$

= 3.250470051

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui My = 67,7 dan SDy = 3.250470051 Untuk menentukan kategori kinerja guru SDN Kradinan Dolopo itu tinggi, sedang, dan rendah, dibuat pengelompokan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

- Skor lebih dari My + 1.SD adalah kategori motivasi kerja guru itu tinggi.
- Skor kurang dari My – 1.SD adalah kategori motivasi kerja guru itu rendah.
- Skor antara My – 1.SD sampai dengan My + 1.SD adalah kategori motivasi kerja guru itu cukup.

Adapun perhitungannya adalah:

My + 1.SD = 67,7 + 1. 3.250470051

= 67,7 + 3.250470051

= 70,950470051

= 71 (dibulatkan)

My - 1.SD = 67,7 - 1. 3.250470051

= 67,7 - 3.250470051

= 64,449529494

= 64 (dibulatkan)

Dengan demikian dapat diketahui bahwa skor lebih dari 71 dikategorikan kinerja guru itu tinggi, sedangkan skor kurang dari 64 dikategorikan kinerja guru itu rendah, dan apabila skor kinerja guru antara 64-71 berarti kinerja guru itu sedang. Untuk mengetahui lebih jelas tentang kategorisasi kinerja guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Kategori mengenai Kinerja Guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun Tahun Pelajaran 2015/2016

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	>71	7	23%	Tinggi
2	64-71	16	54%	Sedang
3	<64	7	23%	Rendah
	Jumlah	30	100%	

Dari kategori di atas dapat diketahui bahwa yang menyatakan bahwa kinerja guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun dalam kategori tinggi dengan frekuensi sebanyak 7 responden dengan persentase (23%), dalam kategori sedang dengan frekuensi 16 responden dengan persentase (54%), dan dalam kategori rendah dengan frekuensi sebanyak 7 responden dengan persentase (23%). Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun adalah sedang, karena dinyatakan dalam kategorisasi yang menunjukan frekuensi terbanyak dengan persentasi 54%. Adapun hasil dari pengkategorian ini secara terperinci dapat dilihat pada lampiran 13.

3. Analisis Data tentang Korelasi Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Setelah data terkumpul baik itu data motivasi kerja guru maupun data kinerja guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun, maka untuk menganalisis data tentang motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun peneliti menggunakan teknik perhitungan statistik coefisien contingensi dengan rumus sebagai berikut: $C = \sqrt{\frac{X^2}{X^2 + N}}$, X^2 dapat diperoleh dari : $\sum \frac{(f_0 - f_t)^2}{f_t}$

Selanjutnya dilakukan perhitungan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Menyiapkan data mengenai motivasi kerja dengan kinerja guru. Lihat lampiran 10-13.

Tabel 4.7
Nilai Korelasi Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun Tahun Pelajaran 2015/2016

Kinerja Guru / Motivasi Kerja	Tinggi	Sedang	Rendah	Jumlah
Tinggi	4	2	0	6
Sedang	3	12	4	19
Rendah	0	2	3	5
Jumlah	7	16	7	30

b. Menyiapkan tabel perhitungan seperti ini:

Tabel 4.8
Tabel Penolong Perhitungan Korelasi Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru

Sel	f_0	f_t	$f_0 - f_t$	$(f_0 - f_t)^2$	$\frac{(f_0 - f_t)^2}{f_t}$
1.	4	$\frac{7x6}{30}$=1,4	2,6	6,76	4,828571428
2.	2	$\frac{16x6}{30}$ = 3,2	-1,2	1,44	0,45
3.	0	$\frac{7x6}{30}$ = 1,4	-1,4	1,96	1,4
4.	3	$\frac{7x19}{30}$ = 4,433	-1,433	2,053489	0,463227837
5.	12	$\frac{16x19}{30}$ = 10,133	1.867	3,485689	0,343993783
6.	4	$\frac{7x19}{30}$ = 4,433	0,433	0.187489	0,042293932
7.	0	$\frac{7x5}{30}$ = 1,167	-1,167	1.361889	1.167
8.	2	$\frac{16x5}{30}$ = 2,667	-0,667	0,444889	0,166812523
9.	3	$\frac{7x5}{30}$ = 1,167	1.833	3,359889	2,879082262
JML	30				x^2 = 11,740981765

D. Pembahasan dan Interpretasi

1. Pembahasan

Setelah tabel terisi semua dan di dapatkan nilai $\sum \frac{(f_0 - f_t)^2}{f_t}$ $= \chi^2 = 11{,}740981765$, pembahasan dalam analisis ini, dapat dijelaskan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Langkah 1 : Nilai χ^2 harus diubah dahulu ke dalam nilai koefisien kontingensi, yaitu dengan rumus:

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + N}}$$

$$= \sqrt{\frac{11{,}740981765}{11{,}740981765 + 30}}$$

$$= \sqrt{\frac{11{,}740981765}{41{,}740981765}}$$

$$= \sqrt{0.281281879}$$

$$= 0.530360141$$

Langkah 2 : Kemudian nilai C diubah dahulu ke dalam angka korelasi Phi dengan rumus:

$$\Phi = \frac{C}{\sqrt{1 - C^2}}$$

$$= \frac{0.530360141}{\sqrt{1 - 0.530360141^2}}$$

$$= \frac{0.530360141}{\sqrt{1 - 0{,}281281878}}$$

$$= \frac{0.530360141}{\sqrt{0,718718122}}$$

$$= \frac{0.530360141}{0.847772447}$$

= 0.625592567 = 0.625 (dibulatkan)

2. Interpretasi

Setelah nilai koefisien korelasi diketahui, untuk analisa interpretasi yaitu:

Mencari db = N–nr = 30-2 = 28, kemudian dikonsultasikan dengan Tabel Nilai "r" Product Moment.

Pada taraf signifikansi 5%, $\Phi_o = 0.625$ dan $\Phi_t = 0.361$ sehingga $\Phi_o > \Phi_t$ maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Pada taraf signifikansi 1%, $\Phi_o = 0.625$ dan $\Phi_t = 0.463$ sehingga $\Phi_o > \Phi_t$ maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Berdasarkan hasil analisis data dengan statistik di atas ditemukan bahwa Φ_0 lebih besar daripada Φ_t. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yakni H_a yang berbunyi terdapat korelasi positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun Tahun Pelajaran 2015/2016.

Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada korelasi yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun Tahun Pelajaran

2015/2016. Motivasi kerja menjadi salah satu penentu kinerja seseorang. Apabila guru memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka guru tersebut akan bertindak ke arah yang positif, maka pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan tekun. Guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Oleh sebab itu menumbuhkan motivasi kerja guru sangat penting untuk tercapainya kinerja yang maksimal.

Faktor-faktor penting yang sangat mempengaruhi motivasi kerja diantaranya: a. Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk rencana dan program kerja. b. Sarana dan prasarana dan seperangkat peralatan yang diperlukan dalam mendukung pelaksanaan kerja. c. Gaya kepemimpinan atasan atau perilaku atasan terhadap bawahan.[118]

Motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan atau pekerja untuk bekerjasama untuk kepentingan organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para pegawai maka hal tersebut

[118] Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004) cet. vii, 235.

merupakan suatu jaminan atas keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuanya.[119]

Dalam memotivasi bawahanya, manajer atau leader berhadapan dengan dua hal yang mempengaruhi orang dalam pekerjaan, yaitu kemauan dan kemampuan. Kemauan dapat diatasi dengan pemberian motivasi, sedangkan kemampuan dapat diatasi dengan mengadakan diklat. Dengan demikian dapat dirumuskan bahwa kinerja manusia yang tampak dipengaruhi oleh fungsi motivasi dan kemampuanya.[120]

STAIN PONOROGO

[119] Arifin, *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja* (Yogyakarta: Teras, 2010), 31.

[120] Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), 223.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian deskripsi data serta analisis data dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

   Berdasarkan pada tabel analisis kategori motivasi kerja guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun adalah: (a) berkategori tinggi (20%) terdapat 6 responden, (b) berkategori sedang (63%) terdapat 19 responden, (c) berkategori rendah (17%) terdapat 5 responden. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa motivasi kerja sebagian besar guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun adalah sedang (63%).

2. Kinerja Guru

   Berdasarkan pada tabel analisis kategori kinerja guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun adalah : (a) berkategori tinggi (23%) terdapat 7 responden, (b) berkategori sedang (54%) terdapat 16 responden, (c) berkategori rendah (23%) terdapat 7 responden. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja guru di SDN Kradinan Dolopo adalah sedang (53%).

3. Korelasi antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun

   Berdasarkan hasil analisis data di atas dengan perhitungan statistik dengan rumus korelasi koefisien kontingensi di dapat nilai

pada taraf signifikansi 5%, $\Phi_o = 0.625$ dan $\Phi_t = 0.361$ sehingga $\Phi_o > \Phi_t$ dan pada taraf signifikansi 1%, $\Phi_o = 0.625$ dan $\Phi_t = 0.463$ sehingga $\Phi_o > \Phi_t$ maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Jadi ada korelasi yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat diajukan berdasarkan hasil penelitian ini diantaranya adalah berikut:

1. Bagi kepala sekolah: dari hasil penelitian ini diharapkan agar membina serta memberi teladan serta dorongan dalam melaksanakan tugas sehingga dapat memotivasi kerja para guru. Adanya keterbukaan serta interaksi yang baik antara kepala sekolah dengan guru. Dalam memberikan bimbingan, motivasi serta arahan kepada guru diperlukan pendekatan-pendekatan yang sesuai dengan guru secara personal, sebab masing-masing guru memiliki karakter yang berbeda-beda, sehingga diharapkan kinerja guru dapat maksimal dan tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.
2. Bagi bapak/ibu guru: bagi guru yang sudah baik motivasi kerjanya untuk dipertahankan, sedangkan bagi guru yang kurang supaya berusaha untuk meningkatkan motivasi kerjanya.
3. Bagi Dinas Pendidikan: Apabila kinerja guru masih rendah dari pihak Pemerintah/Dinas Pendidikan Kabupaten Madiun agar memberikan

penghargaan kepada guru sehingga mendorong dan memotivasi guru untuk lebih meningkatkan kinerja mereka.

4. Bagi peneliti berikutnya: untuk memasukkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru selain motivasi kerja seperti: kepribadian, pengembangan profesi, kemampuan mengajar, komunikasi, hubungan dengan masyarakat, kedisiplinan, kesejahteraan, dan iklim kerja.

STAIN PONOROGO

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Yogyakarta: Teras, 2010.

Arikunto, Suharsimi. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.

Barnawi. Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian Kinerja Guru Profesional. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.

---------. Kinerja Guru Profesional. Jakarta: Ar-Ruz Media, 2012.

Danim, Sudarwan. Kinerja Staf dan Organisasi. Bandung: CV Pustaka Setia, 2008.

---------. Administrasi Sekolah Manajeman Kelas. Bandung: Pustaka Setia, 2010.

Dewi, Ida Kusuma. Guru yang Baik di Setiap Kelas. Indonesia: PT Macanan Jaya Cemerlang, 2009.

Djali, Psikologi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara, 2009

Effendi, Mukhlison. Ilmu Pendidikan. Ponorogo: STAIN Po Press, 2008.

Fakhrudin, Asep Umar Fakhrudin. Menjadi Guru Faforit. Jogjakarta: Diva Press, 2010.

Fatah, Nanang. Landasan Manajemen Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.

Ginting, Abdorrakhman. Esensi Praktis Belajar dan Pembelajaran. Bandung: Humaniora, 2008.

Hadi, Amirul. Tenik Mengajar Secara Sistematis. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003.

Hamalik, Oemar. Psikologi Belajar dan Mengajar. Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2010

.

Hikmat. Manajemen Pendidikan. Bandung: Pustaka Setia, 2009.

Isjoni. Gurukah yang dipersalahkan. Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2006.

Kurniadin, Didin & Imam Machali. Manajemem Pendidikan. Jogjakarta: Ar- Ruzz Media, 2013.

Muhidin, Sambas Ali dan Maman Abdurrahman. Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian. Bandung: Pustaka Setia, 2009.

Mulyasa. Manajemen Berbasis Sekolah. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002.

---------. Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2007.

---------. Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2004.

Munir, Abdulah. Menjadi Kepala Sekolah yang Efektif. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.

Pidarta, Made. Landasan Kependidikan. Jakarta: Rineka Cipta, 2007.

Rusman. Manajemen Kurikulum. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2009.

Saroni, Muhammad. Personal Branding Guru. Jogjakarta: Ar-ruzz Media, 2011.

Safaria, Triantoro. Kepemimpinan. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004.

Saondi, Ondi. Etika Profesi Keguruan. Bandung: PT RefikaAditama, 2012.

Sudijono, Anas. Pengantar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.

Suparlan. Menjadi Guru Efektif. Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2005.

---------. Guru Sebagai Profesi. Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2006.

Suprihatiningrum, Jamil. Guru Profesional. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.

Suharsaputra, Uhar. Administrasi Pendidikan. Bandung: PT Refika Aditama, 2013.

Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2013.

Sukmadinata, Nana Syaodih. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.

Uno, B. Hamzah. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

---------. Teori Motivasi & Pengukuranya. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014.

Usman, Husaini. Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan. Jakarta: PT Bumi aksara, 2006.

Usman, Moh. Uzer. Menjadi Guru Profesional. Bandung: CV Alfabeta, 2008.

Wahab, Abd. Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.

Widyaningrum, Retno. Statistik Edisi Revisi. Ponororgo: STAIN Po Press, 2014.

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

Jurnal.utan.ac.id/index.php/…/11194 di akses 8 Februari 2016.

Resmawa, Erwin Resmawa. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, (Online), e-Journal Administrative Reform, 3013. ar.mian.fisip-unmul.ac.id/…/ , diakses 30 Desember 2015.

UU No 14 Tahun 2005. http://kepri.kemenag.go.id/...diakses 23 mei 2016.