

**PENGARUH MOTIVASI GURU TERHADAP
KINERJA GURU DI SD MA'ARIF PONOROGO
TAHUN PELAJARAN 2017-2018**

SKRIPSI



OLEH :

FAQIH MUBAROK

NIM : 210613154

**JURUSAN PENDIDIKAN GURU MADRASAH IBTIDAIYAH
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) PONOROGO**

Oktober 2017

ABSTRAK

Mubarok, Faqih, 2017. Pengaruh Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru di SD *Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018*. **Skripsi.** Jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI) Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing Dr. Umi Rohmah, M.Pd.I.

Kata Kunci : Motivasi Guru, Kinerja Guru.

Pendidikan merupakan salah satu bentuk investasi untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang bermanfaat untuk mengembangkan potensi individu dalam hubungannya dengan kehidupan bermasyarakat. Kualitas di bidang pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas guru. Kualitas guru dilihat dari kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil observasi awal di SD Ma'arif Ponorogo, ditemukan bahwa kinerja guru kurang memuaskan. Sebagai salah satu masalah di dalam suatu lembaga, motivasi guru adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, kuat lemahnya motivasi tersebut ikut menentukan tingginya prestasi kerjanya. Motivasi bagi guru sangat penting, karena bisa mempengaruhi tugas-tugas yang dilakukan.

Penelitian ini bertujuan: (1) untuk mengetahui tingkat motivasi guru di SD Ma'arif Ponorogo tahun pelajaran 2017-2018, (2) untuk mengetahui tingkat kinerja guru di SD Ma'arif Ponorogo tahun pelajaran 2017-2018 dan, (3) untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru di SD Ma'arif Ponorogo tahun pelajaran 2017-2018.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik pengumpulan data berupa kuisioner (kuisisioner). Untuk uji validitas menggunakan Product Moment dan uji reliabilitas yaitu Spermans Brown. Teknik analisis data dengan perhitungan statistik menggunakan regresi linier sederhana.

Dari hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa (1) motivasi guru di SD Ma'arif Ponorogo tahun pelajaran 2017-2018 dalam kategori baik dengan frekuensi sebanyak tiga orang dengan persentase (10%), dalam kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 25 orang dengan persentase (83%), dan dalam kategori kurang dengan frekuensi sebanyak dua orang dengan persentase (7%); (2) Kinerja guru di SD Ma'arif Ponorogo tahun pelajaran 2017-2018 dalam kategori baik dengan frekuensi sebanyak lima orang dengan persentase (17%), dalam kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 20 orang dengan persentase (66%), dan dalam kategori kurang dengan frekuensi sebanyak lima orang dengan persentase (17%); (3) didapatkan dari hasil penelitian ini bahwa motivasi guru berpengaruh 98,17298101% terhadap kinerja guru di SD Ma'arif Ponorogo tahun pelajaran 2017-2018, dengan $F_{hitung} = 6,706190192$, $F_{tabel} = 4,17$, dan sisanya 1,82701899% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini, seperti kepribadian, kemampuan mengajar, komunikasi, pengembangan profesi dll.

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. Dalam pendidikan perlu dikembangkan strategi-strategi yang tepat untuk mendayagunakan peluang yang dibuka oleh pemerintah. Strategi pendidikan terarah pada pemanfaatan kondisi yang ada agar peserta didik mampu dan mau memecahkan sendiri permasalahan yang dihadapi dengan sumber-sumber

¹ Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), iii.

yang tersedia di lingkungannya, sehingga pendidikan tidak dihindari masyarakat tetapi dicari karena manfaatnya.²

Pendidikan pada hakekatnya adalah proses pematangan kualitas hidup. Melalui proses tersebut diharapkan manusia dapat apa arti dan hakekat hidup, serta untuk apa dan bagaimana menjalankan tugas hidup dan kehidupan secara benar. Karena itulah fokus pendidikan diarahkan pada pembentukan kepribadian unggul dengan menitik beratkan pada proses pematangan kualitas, logika, hati, akhlak, dan keimanan. Puncak pendidikan adalah tercapainya titik kesempurnaan kualitas hidup.

Dalam pengertian dasar, pendidikan adalah proses menjadi, yakni menjadikan seseorang menjadi dirinya sendiri yang tumbuh sejalan dengan bakat, watak, kemampuan, dan hati nuraninya secara utuh. Pendidikan tidak dimaksudkan untuk mencetak karakter dan kemampuan peserta didik sama seperti gurunya. Proses pendidikan diarahkan pada proses berfungsinya semua potensi peserta didik secara manusiawi agar mereka menjadi dirinya sendiri yang mempunyai kemampuan dan kepribadian unggul.³

Di dalam Undang-undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya,

²Mukhlison Effendi, Ilmu Pendidikan (Ponorogo: STAIN Po Press, 2008), 2.

³Dedi Mulyasana, pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), 2.

masyarakat, bangsa serta negara. Melalui pendidikan diajarkan bagaimana nilai-nilai kebaikan kepada seseorang, sehingga ia mengetahui mana yang baik mana yang buruk.⁴

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 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 memberi 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. Artinya, seorang guru harus mempunyai kualitas diri yang mampu untuk menjadi panutan bagi anak didik di masyarakat.⁵

⁴Wina Sanjaya, Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan (Jakarta: Kencana Prenada Media, cet 8, 2011),2.

⁵Muhammad Saroni, (Personal Banding Guru) (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 12.

Di dalam masyarakat, dari yang paling terbelakang sampai yang paling maju, guru memang menempati kedudukan yang terhormat dan memegang peranan penting. Kewibawaan lah yang menyebabkan guru dihormati, sehingga masyarakat tidak meragukan figur guru. Masyarakat yakin bahwa guru lah yang dapat mendidik anak didik mereka agar menjadi orang yang berkepribadian mulia. Dengan kepercayaan yang diberikan masyarakat, maka di pundak guru diberikan tugas dan tanggung jawab yang berat. Mengemban tugas memang berat, tetapi lebih berat lagi mengemban tanggung jawab. Sebab tanggung jawab gurutidak hanya sebatas dinding sekolah. Tetapi juga di luar sekolah. Pembinaan yang harus guru berikan pun tidak hanya secara kelompok (klasikal), tetapi juga secara individual. Hal ini mau tidak mau menuntut guru agar selalu memperhatikan sikap, tingkah laku, dan perbuatan anak didiknya. Tidak hanya di lingkungan sekolah tetapi juga di luar sekolah sekalipun.⁶

Guru adalah sebuah profesi bagaimana profesi lainnya yang merujuk pada pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan. Suatu profesi tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang tidak dilatih atau dipersiapkan untuk itu. Suatu profesi umumnya berkembang dari pekerjaan (vocational), yang kemudian berkembang makin matang serta ditunjang oleh tiga hal, yaitu keahlian, komitmen, dan keterampilan yang membentuk segitiga sama sisi yang di tengahnya terletak profesionalisme.⁷

⁶Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif* (Jakarta: Rineka Cipta 2010), 31.

⁷Wahab & Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 117.

Makna guru atau pendidik pada prinsipnya tidak hanya mereka yang mempunyai kualifikasi keguruan secara formal diperoleh dari bangku sekolah perguruan tinggi, melainkan yang penting adalah mereka yang mempunyai kompetensi keilmuan tertentu dan dapat menjadikan orang lain pandai dalam sikap kognitif, afektif dan psikomotorik. Matra kognitif menjadikan peserta didik cerdas intelektualnya, matra afektif menjadikan siswa mempunyai sikap dan perilaku yang sopan, dan matra psikomotorik menjadikan siswa terampil dalam melaksanakan aktivitas secara efektif dan efisien, serta tepat guna.⁸

Profil guru yang ideal adalah sosok yang mengabdikan diri berdasarkan panggilan jiwa, panggilan hati nurani, bukan karena tuntutan belaka, yang membatasi tugas dan tanggung jawabnya sebatas dinding sekolah. Tapi, jangan hanya menuntut pengabdian guru, kesejahteraannya juga patut ditingkatkan. Guru yang ideal selalu ingin bersama anak didiknya menunjukkan sikap seperti sedih, murung, suka berkelahi, malas belajar, jarang turun ke sekolah, sakit, dan sebagainya, guru merasa prihatin dan tidak jarang pada waktu tertentu guru harus menghabiskan waktunya untuk memikirkan bagaimana perkembangan pribadi anak didiknya. Jadi, kemuliaan hati seorang guru tercermin dalam kehidupan sehari-hari, bukan hanya sekedar simbol atau semboyan yang terpampang di kantor dewan guru. Iri hati, koruptor, munafik, suka menggunjing, suap menyuap, malas dan sebagainya,

⁸Thifuri, Menjadi Guru Inisiator (Semarang: Rasail Media Group, 2008), 3.

bukanlah cerminan kemuliaan hati seorang guru. Semua itu adalah perbuatan tercela yang harus disingkirkan dari jiwa guru.⁹

Berdasarkan UU RI No 14 Tahun 2005 tentang guru pasal 1 ayat 2, guru adalah pendidik profesional dan ilmunan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian, kedudukan guru sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan memiliki tiga tugas utama yaitu dalam bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.¹⁰

Dalam undang-undang Guru dan Dosen No. 19/2005 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial.¹¹ Guru mempunyai peran sangat penting dalam upaya mewujudkan tujuan pembangunan nasional, khususnya dalam bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai tenaga profesi yang bermartabat dan profesional.¹²

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 pengabdianannya. Banyak hal yang perlu menjadi bahan pertimbangan kita, bagaimana kinerja guru akan berdampak

⁹Djamarah, *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*, 42.

¹⁰Ibid., 32.

¹¹Martinis Yamin & Maisah, *Standar Kineja Guru* (Jakarta: Gaung Persada, 2010), 7.

¹²Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2007), 5.

kepada pendidikan bermutu. Sehingga perubahan kurikulum dapat menjadi beban psikologis bagi guru, dan mungkin juga akan dapat membuat guru frustrasi 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 Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas pula.

Kinerja guru dari hari kehari, minggu keminggu dan tahun ketahun terus ditingkatkan. Guru punya komitmen untuk terus belajar. Tanpa itu guru akan kerdil dalam ilmu pengetahuan, akan tetapi 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 diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah, guru, karyawan maupun anak didik.¹³

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

¹³Isjoni, Gurukah yang dipersalahkan (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2006), 106.

dikerjakan dengan rasa tidak senang maka hasilnya biasa-biasa saja dan tidak mendatangkan rasa kepuasan pada diri yang mengerjakan.¹⁴

Kinerja guru penting diteliti karena, ukuran terakhir keberhasilan suatu organisasi atau sekolah adalah kinerja atau pelaksanaan pekerjaannya sehingga kemajuan sekolah banyak dipengaruhi oleh kinerja guru-gurunya. Penelitian kinerja juga pada dasarnya merupakan penelitian yang sistematis 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, efektif dan psikomotor.¹⁵

Salah satu faktor yang menjadi tolak 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 profesional 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 guru adalah

¹⁴Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah yang Efektif* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 21.

¹⁵jurnal.utan.a.id/index.php/.../11194 diakses 02 Maret 2017

motivasi kerja. Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu organisasi tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Diduga, munculnya motivasi kerja yang baik dari guru akan melahirkan kinerja yang baik pula.¹⁶

Motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan, baik dorongan dari luar maupun dari dalam diri seseorang. Dorongan atau gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada 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 kemampuannya.¹⁷

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 pada mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, perlu diupayakan untuk

¹⁶Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Askara, 2014), 86.

¹⁷Muwahid Shulhan, *Model Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Yogyakarta: Teras, 2013), 61.

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 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 pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor pendorong (motivasi).¹⁸

Dalam kenyataannya pada kegiatan guru disekolah ditemukan beberapa masalah yang terjadi. Masalah tersebut antara lain ketika pembelajaran berlangsung di dalam kelas guru tidak terlebih dahulu menjelaskan materi pelajaran namun menyuruh siswa untuk mencatat materi pelajaran, adapula guru lainnya ketika melaksanakan pembelajaran di kelas masih ada guru yang hanya menyuruh siswa mengerjakan soal latihan. Selain dari masalah tersebut, ada juga masalah lainnya yaitu, masih banyak guru yang tidak tepat waktu saat hadir disekolahan.

¹⁸Mulyasa, Mnjeman Berbasis Sekolah, 119.

Dari peninjauan awal dilapangan yang dilakukan peneliti di SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018 diperoleh bahwa motivasi guru kurang. Hal ini terlihat dari kualitas pembelajaran dari beberapa guru belum maksimal. Ada sebagian guru ketika dikelas hanya menyuruh siswa mencatat materi pelajaran saja tanpa dijelaskan. Disamping itu ada juga guru yang hanya menyuruh siswa mengerjakan LKS, selain dari masalah yang telah ditemukan di atas, adapula sebagian guru yang datang selalu terlambat. Jika hal ini terus terjadi maka akan mengurangi tingkat kinerja guru dalam pendidikan.¹⁹

Sekolah merupakan suatu organisasi yang di dalamnya terdapat personal guru, perlu dikembangkan motivasi guru. Motivasi guru dimaksud adalah suatu dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri guru untuk melaksanakan tugas. Motivasi guru muncul dari diri seseorang untuk melakukan tugas secara keseluruhan berdasarkan tanggung jawab masing-masing.²⁰

Berdasarkan paparan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru di SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018"**

¹⁹ Hasil Observasi tanggal 26 Juli 2017 di SD Ma'arif Ponorogo.

²⁰Uno, Teori Motivasi dan Pengukuranya, 87.

B. Batasan Masalah

Banyak faktor atau variabel yang dapat dikaji untuk menindak lanjuti dalam penelitian ini. Namun karena luasnya bidang cakupan serta adanya berbagai keterbatasan yang ada baik waktu, dana, maupun jangkauan peneliti serta kurangnya ketersediaan referensi, dalam penelitian ini dibatasi masalahnya pada pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Ma'arif Ponorogo.

C. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana motivasi guru di SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018 ?
2. Bagaimana kinerja guru di SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018 ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru di SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018?

D. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui tingkat motivasi guru di SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018.

2. Untuk mengetahui tingkat kinerja guru SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru di SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik yang bersifat teoretis maupun praktis.

1. Manfaat teoretis

Jika dalam penelitian ini motivasi guru terbukti memiliki pengaruh dengan kinerja guru berarti hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan teori untuk kegiatan-kegiatan penelitian selanjutnya. Serta untuk menambah khazanah keilmuan tentang motivasi guru dan 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 SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018.

b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong dan meningkatkan profesionalisme guru, meningkatkan motivasi kerja guru, serta meningkatkan kualitas kinerja guru dalam mengajar.

c. Bagi Peneliti

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

F. Sistematika Pembahasan

Untuk dapat memberikan gambaran mengenai penelitian ini, dapat disusun sistematika pembahasan 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 berfikir, dan pengajuan hipotesis.
- Bab III : Metode penelitian meliputi rancangan penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, 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 (pengajuan hipotesis), pembahasan dan interpretasi.
- Bab V : Penutup meliputi kesimpulan dan saran.

BAB II

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

A. Landasan Teori

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi ialah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (need), keinginan (wish), dorongan (desire), atau impuls. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Motivasi seseorang ditentukan oleh intensitas motifnya. Motivasi merupakan proses psikis yang mendorong untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang. Memotivasi diri apalagi memotivasi orang lain atau bawahan bukanlah pekerjaan yang mudah.²¹

Menurut Hadawi Nawawi, motivasi (motivation) berakar dari dasar motif (motive) yang berarti dorongan sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu, biasanya motif itu duwujudkan dalam berbagai

²¹Husaini Usman, Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan (Jakarta: PT Bumi Askara, 2006), cet.i, 223.

tindak-tanduk seseorang. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan, dengan pengertian tercapainya tujuan berusaha berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota perusahaan yang bersangkutan.²²

Menurut Sondang P Siagian, motivasi (motivation) merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan iklas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.²³

Menurut Onong Uchyana Effendi, motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan pada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Jadi motivasi berarti membangkitkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencari suatu keputusan dan tujuan.²⁴

Sedangkan menurut Mc. Donald, motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*felling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian yang dikemukakan Mc. Donald ini mengandung elemen penting yaitu: (1) bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi di dalam sistem

²² Didin Kurniadin dan Imam Machali, Manajemen Pendidikan (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), 233.

²³ Muwahid Shulhan, Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Yogyakarta: Teras, 2013), 61.

²⁴Ibid., 62.

“neurophysiological” yang ada pada organisme manusia. Karena menyangkut perubahan energi manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), menampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, (2) motivasi ditandai dengan munculnya, rasa²⁵’felling’, afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia, (3) motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi, yakni tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terangsang/terdorong oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan. Dengan ketiga elemen di atas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi itu sebagai sesuatu yang kompleks. Motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan bergayut dengan persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua ini terdorong karena adanya tujuan, kebutuhan atau keinginan.²⁵

Dalam organisasi pendidikan, motivasi guru sangat dibutuhkan demi kelancaran penyelenggaraan proses pembelajaran dan sebagainya. Motivasi untuk para guru atau dosen dapat dilakukan dengan

²⁵Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PR Raaja Grafindo Persada, 2006), 73-74.

memberikan bantuan kuliah, memberi beasiswa, meningkatkan insentif dan honor dari pekerjaannya, dan sebagainya.²⁶

Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan kerja. Motivasi merupakan bagian penting dalam suatu kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Dan motivasi adalah salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan 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.²⁷

Dalam memotivasi bawahannya, 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 kemampuannya. Motivasi guru dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.²⁸ Dorongan, usaha atau upaya diukur secara intensitas,

²⁶ Hikmat, Manajemen Pendidikan (Bandung: Pustaka Setia, 2009), 272.

²⁷ Usman, Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan, 222

²⁸ Ibid., 223.

semakin besar tingkat intensitasnya maka semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu.²⁹

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 dapat pula bersumber dari luar diri seseorang tersebut. Dorongan yang berorientasi pada tindakan itulah yang sesungguhnya menjadi inti dari motivasi. Sebab apabila tidak ada tindakan situasi ketidakseimbangan yang dihadapi oleh seseorang tidak akan pernah teratasi.³⁰

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 seseorang 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 yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³¹

²⁹ Triantoro Safaria, *Kepemimpinan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), 175.

³⁰ Kurnidin dan Machali, *Manajemen Pendidikan*, 234-235.

³¹ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya* (Jakarta: PT Bumi Askara, 2016), Cet 13, 71-72.

b. Macam-macam Motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

1) Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datang dari dalam diri seseorang, motivasi intrinsik pada umumnya lebih menguntungkan karena biasanya dapat bertahan lebih lama. Motivasi instrinsik muncul dari dalam diri pegawai.³²

Bagi karyawan yang memiliki dorongan secara intrinsik, tentunya lebih akan mudah untuk diajak meningkatkan kinerjanya daripada mereka yang terdorong secara ekstrinsik. Secara operasional, hal ini bahwa karyawan yang memiliki motivasi intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi, dan tidak akan perlu diawasi dengan ketat.³³

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

³² E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003), 120.

³³ Kurniadin & Machali, *Manajemen Pendidikan*, 343-344.

Adapun ciri-ciri motivasi intrinsik ini, diantaranya:³⁴

- a) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, memiliki arti bahwa guru dalam melaksanakan tugas-tugas pelajarannya memiliki tanggung jawab secara individual, tidak mungkin dikaitkan dengan tanggung jawab orang lain.
- b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas, karena tugas seorang guru tidak hanya mengajar, mendidik, dan membimbing para siswanya, tetapi seorang guru harus memenuhi target kehadiran, memenuhi penyampaian materi, evaluasi dan laporan-laporan profesinya.
- c) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang, mencerdaskan dan memberdayakan anak didik serta mengarahkan dan memperbaiki moral anak didik agar bisa menjadi insan yang bisa diandalkan dan bermanfaat bagi bangsa.
- 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.
- 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 lainnya.

³⁴ Uno, Teori Motivasi dan Pengukurannya, 14.

- f) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya, misalnya guru lebih mementingkan dan mengutamakan kepentingan tugas jabatannya daripada kepentingan pribadi.³⁵

2) Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari lingkungan di luar diri seseorang. Motivasi ekstrinsik dapat diberikan oleh pemimpin dengan jalan mengatur kondisi dan situasi yang tenang dan menyenangkan.³⁶ Sebagai contoh seseorang akan bersedia bekerja dengan baik apabila ia berkeyakinan akan memperoleh imbalan yang ada kaitannya langsung dengan pelaksanaan kerjanya.³⁷

Adapun ciri-ciri motivasi ekstrinsik 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, suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat terpuaskan.
- b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, misalnya keinginan pengakuan atas prestasinya, perasaan penting, nama baik, status, dan saling menghargai pendapat sesamanya.

³⁵ Ibid., 73.

³⁶ Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah, 120.

³⁷ Hikmat, Manajemen Pendidikan, 275.

- c) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif, adapun bentuk insentif pada karyawan harus diberikan secara cepat tepat. Misalnya memberi peringkat bagi yang terbaik, tidak memberikan sertifikat kepada yang mencapai hasil di bawah standar, dipromosikan untuk menjadi pelatih untuk pelatihan sejenisnya, dan sebagainya.
- d) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan, dengan berusaha untuk berdiri dengan segala kemampuan agar eksistensinya diakui.³⁸

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

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

1) Kepemimpinan

Secara sederhana kepemimpinan memiliki definisi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Hal ini mengandung makna bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tunduk atau mengikuti semua keinginan seorang pemimpin.

³⁸ Uno, Teori Motivasi dan Pengukurannya, 73.

Setiap manusia merupakan pemimpin, baik pemimpin akan dirinya sendiri maupun pemimpin akan masyarakat atau pemimpin suatu organisasi. Sikap kepemimpinan sudah ada di dalam diri manusia, namun banyak yang tidak dapat menggunakan sikap kepemimpinan tersebut dengan baik ataupun manusia tersebut tidak menyadari akan kemampuan kepemimpinan yang dimiliki oleh dirinya. Seperti contohnya, seseorang pemimpin yang memiliki gaya otoriter tentu membuat pekerja menjadi tertekan dan acuh tak acuh dalam bekerja.³⁹

2) Sikap individu

Ada individu yang statis dan ada pula individu yang dinamis. Demikian juga ada individu yang memiliki motivasi kerja tinggi dan ada pula individu yang memiliki motivasi kerja rendah. Situasi dan kondisi di luar individu memberi pengaruh terhadap motivasi. Akan tetapi yang paling menentukan adalah individu itu sendiri.⁴⁰

3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dan fasilitas lain dapat membangkitkan motivasi, jika persyaratan terpenuhi. Akan tetapi jika persyaratan tersebut tidak diperhatikan dapat menekan motivasi. Orang dapat bekerja dengan baik jika faktor pendukungnya terpenuhi.

³⁹ Jerry H. Makawimbang, *Kepemimpinan Pendidikan Yang Bermutu* (Bandung: Alfabeta, 2012), 6.

⁴⁰<http://www.e-jurnal.com/2014/03/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-motivasi.html>
diakses pada 28 Mei 2017, 20.00 WIB.

Sebaliknya, pekerja dapat menjadi frustrasi jika faktor pendukung yang dia kehendaki tidak tersedia. Dan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi motivasi dirinya dalam menjalankan berbagai tugasnya yang di bebaskan, misalnya kebersihan, pencahayaan, dan sebagainya. Contoh tersebut dapat berpengaruh ke motivasi, jika semuanya mendukung tentunya motivasi yang dimiliki para karyawan ataupun guru akan bangkit dengan sendirinya.⁴¹

d. Pentingnya Motivasi Kerja

Gito Sudarmo dan Mulyono, 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 tujuannya. Oleh karena itu, pimpinan organisasi harus selalu menimbulkan dorongan kerja atau motivasi kerja yang tinggi kepada pegawai guna melaksanakan tugas-tugasnya.

⁴¹ Barnawi, Kinerja Guru Profesiona, 54.

Sekalipun diakui motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang.⁴²

Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan yang nyata. Motivasi merupakan suatu tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah satu tujuan tertentu.⁴³ Motivasi dilakukan untuk berbagai tujuan, diantaranya adalah:

- 1) Merangsang seseorang untuk bekerja dengan baik;
- 2) Mendorong seseorang untuk bekerja lebih berprestasi;
- 3) Mendorong seseorang untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab;
- 4) Meningkatkan kualitas kerja;
- 5) Mengembangkan produktivitas kerja;
- 6) Menaati peraturan yang berlaku;
- 7) Jera dalam melanggar peraturan;
- 8) Mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan;
- 9) Mempertahankan prestasi kerja dan bersaing secara sportif.

Tujuan-tujuan motivasi tersebut merupakan bagian dari pengertian motivasi yang sesungguhnya.⁴⁴

⁴² M. Arifin, *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja* (Yogyakarta: Teras, 2010), 31.

⁴³ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, 120.

⁴⁴ Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, 272.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata performance. Kata performance berasal dari kata to perform yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Performance berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau penampilan kerja. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja adalah suatu 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.⁴⁵

Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang ditetapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja merupakan prestasi yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Secara lebih terstruktur, kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.⁴⁶

Dari pengertian di atas kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas

⁴⁵ Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional Intrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 11.

⁴⁶ *Ibid.*, 12

yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikkan dengan prestasi kerja. Karena ada persamaan antara kinerja dengan prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang dalam periode tertentu merupakan prestasi kerja, bila dibandingkan dengan target/sasaran, standar, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama atau kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu. Sedangkan kinerja lebih sering disebut prestasi yang merupakan hasil dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi.⁴⁷

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberi kontribusi yang maksimal 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.⁴⁸

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

⁴⁷ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), 45-46.

⁴⁸ Ondi Saondi, *Etika Profesi Keguruan* (Bandung:PT Refika Aditama, 2012), 20-21.

Abdullah Munir mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi lembaga.⁴⁹ Sementara itu, menurut Prawirosentono dalam bukunya Jasmani, kinerja atau performance merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau suatu kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.⁵⁰

Sementara itu, dalam pengertian yang sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik, guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi juga bisa di masjid, surau, rumah, dan sebagainya. Dan tugas utama guru pendidik profesional ialah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran.⁵¹

Menurut Undang-undang No 14 tahun 2005 pasal 20, tugas dan kewibawaan guru antara lain: merencanakan pembelajaran, meningkatkan dan mengembangkan kualitas akademik, bertindak objektif dan tidak diskriminatif, menjunjung tinggi peraturan

⁴⁹ Abd. Wahab, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 118-119.

⁵⁰ Jasmani & Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), 156.

⁵¹ Syaful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), Cet iii, 31.

perundang-undangan, hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika.⁵²

Sedangkan standar beban guru mengacu pada Undang-undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam pasal 35 disebutkan bahwa beban guru mencakup kegiatan pokok, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.⁵³

Tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah "*level of performance*" atau level kerja. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Guru yang memiliki level kinerja tinggi merupakan guru yang memiliki produktivitas kerja sama di atas standar yang ditentukan. Begitu sebaliknya, guru yang memiliki level kinerja rendah, maka guru tersebut merupakan guru yang tidak produktif.⁵⁴

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

⁵² Ibid, 13.

⁵³ Ibid., 14-15.

⁵⁴ Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru* (Bandung: ALFABETA, 2014),

Demikian sebaliknya, jika pembelajaran yang dikelola guru tidak berkualitas, maka lulusannya tidak akan berkualitas pula. Hal tersebut berdampak pada kemampuan lulusan dalam menghadapi persaingan hidup yang semakin ketat.⁵⁵

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Menurut pendapat Piet A. Sehartian seperti yang telah 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.⁵⁶

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya.

⁵⁵ Barnawi, *Kinerja Guru Profesional*, 13.

⁵⁶ *Ibid.*, 14.

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.⁵⁷

Berikut faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru:

1) Motivasi

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 seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya.⁵⁸

2) Kepribadian

Setiap guru memiliki kepribadian masing masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan seseorang guru dari guru lainnya. Kepribadian sebenarnya adalah suatu masalah abstrak dan hanya dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian, dan dalam setiap menghadapi persoalan. Kepribadian adalah seluruh dari individu yang terdiri atas unsur psikis dan fisik, artinya seluruh

⁵⁷ Ibid., 43.

⁵⁸ Uno, Teori Motivasi dan Pengukurannya, 71.

sikap dan perbuatan seseorang merupakan suatu gambaran dari kepribadian orang itu.⁵⁹

3) Kemampuan mengajar

Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan. Kompetensi guru merupakan kemampuan atau kesanggupan guru dalam mengelola pembelajaran. Kompetensi keterampilan proses belajar mengajar adalah penguasaan kemampuan mengajar guru yang berkaitan dengan proses pembelajaran. Kompetensi yang dimaksud meliputi kemampuan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, kemampuan menganalisis, menyusun program perbaikan dan pengayaan serta menyusun program bimbingan dan konseling.⁶⁰

4) Pengembangan profesi

Profesi guru kian hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menuntut kesiapan agar tidak ketinggalan. Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru. Pengembangan profesionalisme guru menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya. Oleh karena itu syarat sebagai

⁵⁹ Abd. Wahab, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual...*, 123.

⁶⁰ *Ibid.*, 127-129.

profesi guru adalah memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan. Profesionalisme guru harus sejalan dengan perkembangan teknologi.⁶¹

5) Komunikasi

Pencapaian tujuan organisasi membutuhkan suatu kerja sama yang saling mendukung dan memengaruhi yang terwujud dalam proses komunikasi. Komunikasi merupakan unsure penting dalam menggerakkan organisasi bahkan dikatakan “Komunikasi merupakan unsur yang pertama dari segenap organisasi”.

Komunikasi sebagai fenomena sosial yang kompleks dapat dipandang dari berbagai segi, diantaranya adalah komunikasi dapat dipandang sebagai suatu peristiwa, komunikasi dapat dipandang sebagai proses sosial, dan komunikasi dapat dipandang sebagai media penyampaian pesan.⁶²

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru ialah:

1) Gaji

Faktor eksternal yang pertama mempengaruhi kinerja guru adalah gaji. Setiap orang memperoleh gaji tinggi, hidupnya akan sejahtera. Orang akan bekerja dengan

⁶¹ Ibid., 125-127.

⁶² Kurniadin & Machali, Manajemen Pendidikan, 353.

penuh antusias jika pekerjaannya mampu menyejahterakan hidupnya. Sebaliknya, orang yang tidak sejahtera atau serba kekurangan akan bekerja tanpa gairah. Bagaimana mungkin seorang guru dapat bekerja secara profesional jika berangkat dari rumah sudah dipusingkan dengan kebutuhan rumah tangga. Begitu sampai di kelas, pengalaman belajar yang diberikan kepada siswa tidak akan berkualitas.

Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi atas prestasi kerja yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.⁶³

2) Sarana dan prasarana

Sarana adalah semua perangkat peralatan, bahan dan prabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan sekolah. Sementara itu prasarana pendidikan ialah semua perangkat kelengkapan dasar secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah.

Sarana dan prasarana sekolah sangat menunjang pekerjaan guru. Kita bisa membandingkan antara guru yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai dengan guru yang tidak dilengkapi sarana dan prasarana

⁶³ Barnawi, Kinerja Guru Profesional, 44-45

yang memadai. Guru yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai akan menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada guru yang tidak dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai.⁶⁴

3) Lingkungan fisik

Hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja karyawan adalah menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan memenuhi syarat. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya, kebersihan, pencahayaan, udara, dan sebagainya.⁶⁵

4) Kepemimpinan

Pemimpin yang melayani, sebaiknya meyakini bahwa peran mereka membantu orang lain mencapai sasaran. Mereka secara konstan terus mencari tahu apa yang dibutuhkan orang untuk bisa bekerja baik dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan. Kepemimpinan menghasilkan dampak terbesar kepada

⁶⁴ Ibid., 49-53.

⁶⁵ Ibid., 54.

kinerja. Hubungan antara kesuksesan perusahaan, kesuksesan pegawai, dan kepemimpinan.⁶⁶

5) Hubungan dengan masyarakat

Sekolah merupakan lembaga sosial yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat lingkungannya. Begitu pula sebaliknya, masyarakat pun tidak dapat dipisahkan dari sekolah sebab keduanya memiliki kepentingan. Sekolah merupakan lembaga formal yang disertai mandat untuk mendidik, melatih, dan membimbing generasi muda bagi perannya dimasa depan.

Hubungan sekolah dengan masyarakat merupakan bentuk hubungan komunikasi ekstern yang dilaksanakan atas dasar kesamaan tanggung jawab dan tujuan. Manfaat hubungan dengan masyarakat sangat besar bagi peningkatan kinerja guru melalui peningkatan aktivitas-aktivitas bersama. Komunikasi yang kontinu, dan saling memberi dan menerima, serta membuat intropeksi sekolah dan guru menjadi giat dan kontinu.⁶⁷

c. Indikator-indikator Kinerja Guru

Kinerja sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas hanya dapat

⁶⁶ Serdamayanti, *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan* (Bandung: PT Refika Aditama, 2011), 30.

⁶⁷ Wahab, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual...*, 132.

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.⁶⁸

Dari deskripsi tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja guru meliputi antara lain:

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 Pembelajaran (RPP) pada awal tahun atau 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.⁶⁹

2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran

Proses belajar mengajar merupakan interaksi edukatif yang dilakukan oleh guru dan siswa di dalam situasi tertentu. Mengajar atau lebih spesifik lagi melaksanakan proses belajar mengajar bukanlah suatu pekerjaan yang mudah dan dapat terjadi begitu saja

⁶⁸ Ibid., 122.

⁶⁹ Barnawi, Kinerja Guru Profesional, 15.

tanpa direncanakan sebelumnya, akan tetapi mengajar itu merupakan suatu kegiatan yang semestinya direncanakan dan didesain sedemikian rupa mengikuti langkah-langkah dan prosedur tertentu. Untuk mengajar suatu kelas guru dituntut mampu mengelola kelas, yakni menyediakan kondisi yang kondusif untuk berlangsungnya proses belajar mengajar. Sebuah tanggung jawab besar guru untuk mengkondisikan kelas yang kondusif dalam pelaksanaan pembelajaran. Dan guru harus mampu menata ruang kelas, yang memadai untuk pengajaran dan menciptakan iklim belajar mengajar yang serasi.⁷⁰

3) Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi

Kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi yang paling utama adalah komunikasi. Komunikasi yang efektif akan menciptakan suasana kinerja yang efektif pula. Oleh karena itu setiap guru harus dapat berkomunikasi dengan efektif kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, baik guru-guru, kepala sekolah, staf, masyarakat dan lain-lain. Komunikasi di dalam lingkungan kerja terutama sekolah akan mewujudkan percakapan timbal balik dengan kinerja guru.⁷¹

⁷⁰ Syafruddin Nurdin & Basyiruddin Usman, *Guru Profesional & Implementasi Kurikulum* (Jakarta: Ciputat Pers, 2002), 85.

⁷¹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), Cet iv, 272.

4) Kemampuan melaksanakan penilaian

Tugas guru salah satunya yang harus dilaksanakan ialah melaksanakan penilaian. Menilai hasil pembelajaran merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan kesinambungan sehingga menjadi informasi yang bermakna untuk menilai peserta didik maupun dalam pengambilan keputusan lainnya.

Dalam melaksanakan penilaian dilakukan dengan menggunakan tes dan non tes. Penilaian dapat dibagi menjadi pengamatan dan pengukuran sikap serta penilaian hasil karya dalam bentuk tugas, proyek fisik, atau produk jasa. Sedangkan penilaian dengan tes dilakukan secara tertulis atau lisan, dalam bentuk ujian akhir semester, tengah semester, atau ulangan harian.⁷²

5) Kemampuan melaksanakan program pengayaan

Program pengayaan merupakan program belajar yang diberikan kepada peserta didik yang cepat dalam menguasai kompetensi dan materi pokok bahan pelajaran. Pemberian pengayaan dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada peserta didik yang memiliki kecepatan dalam belajar dapat lebih ditingkatkan lagi hasil belajarnya serta dapat mempertahankan hasil belajar yang telah dicapai serta memperoleh kesempatan perkembangan secara optimal.

⁷² Barnawi, Kinerja Guru Profesional, 18-19.

Melalui program pengayaan peserta didik diberikan kesempatan untuk memperdalam dan memperluas pengetahuan dan keterampilan dalam bidang mata pelajaran yang digelutinya.⁷³

Ada dua model pembelajaran bagi siswa yang memerlukan pembelajaran pengayaan. Pertama, siswa yang berkemampuan belajar lebih cepat diberikan kesempatan memberikan pelajaran tambahan kepada siswa yang lambat dalam belajar (mentoring atau tutoring). Kedua, pembelajaran yang memberikan suatu proyek khusus yang dapat dilakukan dalam kurikulum ekstrakurikuler dan dipresentasikan di depan rekan-rekannya.⁷⁴

6) Kemampuan melaksanakan program remedial

Program pembelajaran perbaikan atau remedial merupakan bentuk pembelajaran khusus yang diberikan guru kepada seorang atau sekelompok peserta didik yang memiliki masalah dan kelambanan dalam belajar. Disebut pengajaran khusus karena peserta didik yang dilayani adalah peserta didik yang memiliki masalah dalam belajar (kurang atau tidak menguasai indikator/kompetensi dasar/materi pokok, kesalahan memahami konsep, dan sebagainya), sehingga diperlukan strategi, metode, dan media pembelajaran yang khusus disesuaikan dengan permasalahan belajar yang dialami peserta didik.⁷⁵

⁷³ Supardi, Kinerja Guru, 67.

⁷⁴ Kunandar, Guru Profesional (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), 240.

⁷⁵ Ibid., 68.

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, keterampilan siswa dan perubahan pola kerja guru semakin meningkat. Sebaliknya jika kemampuan mengajar yang dimiliki guru sangat sedikit akan berakibat bukan saja menurunnya prestasi belajar siswa tetapi juga menurunkan tingkat kinerja guru itu sendiri.

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 gilirannya memberi rasa bosan bagi guru maupun siswa untuk menjalankan tugas dan fungsi masing-masing.⁷⁶

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. Dengan memperhatikan tugas guru sebagai pendidik yang perlu terus menerus dilakukan pengembangan profesi, serta kebijakan sertifikasi yang mengarah pada peningkatan kompetensi dan motivasi. Pengembangan

⁷⁶ Saondi, Etika Profesi Keguruan.,33.

kinerja menekankan pada penguatan individu dalam meningkatkan kemampuan serta motivasi. Oleh karena itu, sikap inovatif merupakan tingkat kinerja yang harus dicapai dan sebagai suatu bentuk peningkatan kualitas kinerja.⁷⁷

Untuk meningkatkan kinerja guru yang baik dari minggu-keminggu dan hingga dari tahun-ketahun diperlukan proses penilaian kinerja. Penilaian kinerja guru diartikan sebagai penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam kerangka pembinaan karir kepangkatan dan jabatan. Penilaian kinerja adalah evaluasi terhadap perilaku, prestasi, kerja, dan potensi pengembangan yang telah dilakukan. Penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan proses membandingkan antara kinerja aktual dengan kinerja ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam periode tertentu.⁷⁸

e. Sanksi Kinerja Guru

Sebagai seorang guru tentunya mempunyai kode etik 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.

⁷⁷ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: PT Refika Aditama, 2010) 217.

⁷⁸ Barnawi, *Kinerja Guru Profesional*, 25.

Guru yang tidak dapat memenuhi kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi pendidikan dalam jangka waktu 10 (sepuluh) tahun sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dan yang bersangkutan telah diberi kesempatan untuk memenuhinya, akan dapat dikenakan sanksi oleh pemerintah.⁷⁹

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 dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- 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

⁷⁹ Farida Srimaya, Sertifikasi Guru (Bandung: CV Y Rama Widya, 2008), 55.

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 sampai 5 mempunyai hak membela diri.⁸⁰

f. Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru

Guru adalah sebuah profesi sebagaimana profesi lainnya yang merujuk pada pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, oleh sebab itu, setiap individu yang diberi wewenang, tugas, atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi pendidikan tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.⁸¹

Guru memiliki banyak tugas, baik yang terkait oleh dinas maupun di luar dinas, dalam bentuk pengabdian. Tugas guru dan peran guru tidaklah terbatas di dalam masyarakat, bahkan guru pada hakikatnya

⁸⁰ Ibid., 147-148.

⁸¹ Wahab, Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual, 117.

merupakan komponen strategis yang memilih peran yang penting dalam menentukan gerak maju kehidupan bangsa. Bahkan keberadaan guru merupakan faktor yang tidak mungkin digantikan oleh komponen manapun dalam kehidupan bangsa sejak dulu, terlebih-lebih pada era kontemporer ini.⁸²

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Namun kinerja guru harus didasari oleh motivasi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, baik motivasi yang ada di diri sendiri maupun motivasi dari orang lain. Oleh karena itu, motivasi sangat berperan dalam menentukan berbagai hal terutama sebuah keberhasilan kerja keras.⁸³

Motivasi kinerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja pada seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya. 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

6. ⁸² Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1999),

⁸³ Barnawi, *Kinerja Guru Profesional*, 14.

⁸⁴ Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya*, 71-72.

Motivasi merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam menentukan keefektifan kerja. Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektivitas kerja.⁸⁵

B. Telaah Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

1. Penelitian pada tahun 2010, Siti Sosilowati yang berjudul PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI GURU AGAMA TERHADAP KEAKTIFAN BELAJAR PAI SISWA KELAS VI SDN KEMBANG BANJAREJO BLORA TAHUN AJARAN 2009/2010. Hasil penelitiannya adalah: (1) rata-rata pemberian motivasi guru agama di SDN Kembang Banjarejo Blora menunjukkan kategori sedang, terbukti dengan presentase frekuensi 56,521%, (2) rata-rata keaktifan belajar PAI siswa kelas VI SDN Kembang Banjarejo Blora juga menunjukkan kategori sedang, terbukti dengan presentase frekuensi 52,173%. Setelah dikorelasikan dengan rumus product momen diperoleh kesimpulan bahwa (3) ada pengaruh yang signifikan antara pemberian motivasi guru agama terhadap keaktifan belajar PAI siswa kelas VI SDN Kembang Rejo Blora.

⁸⁵ E. Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional , 143.

2. Penelitian pada tahun 2012, Devi Nurmalasari yang berjudul STUDI KOMPARASI GURU SERTIFIKASI DAN YANG BELUM SERTIFIKASI TERHADAP KINERJA GURU DI MI Se-Kec. JETIS PONOROGO.

Hasil penelitiannya adalah sebagai berikut:

Kinerja guru sertifikasi di MI se-Kec. Jetis Kab. Ponorogo yang masuk kategori kinerja tinggi ada 3 orang dengan presentase 23,08%, kategori sedang berjumlah 7 orang dengan presentase 53,85%, kategori rendah berjumlah 3 orang dengan presentase 23,08%, dengan demikian kinerja guru sertifikasi di MI se-Kec. Jetis Kab. Ponorogo tahun 2012 termasuk dalam kategori kinerja sedang dengan presentase 53,85% yang berjumlah 7 dari 13 orang responden.

Ada perbedaan yang signifikan antara kinerja guru sertifikasi dan kinerja guru yang belum sertifikasi. Berdasarkan tes kaikuadrat (Chi Square) diperoleh $\chi^2_0 > \chi^2_t$, dimana pada taraf signifikan 5%, $\chi^2_0 = 7,8$ dan $\chi^2_t = 5,991$, sehingga H_a ditolak dan H_0 diterima.

3. Penelitian pada tahun 2012, Endang Listiawati yang berjudul STUDY KORELASI PENGALAMAN MENGAJAR GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SDN 2 RONOWIJAYAN SIMAN PONOROGO TAHUN PELAJARAN 2011/2012.

Hasil penelitiannya adalah sebagai berikut:

Pengalaman mengajar guru di SDN 2 ronowijayan adalah cukup. Hal ini diketahui dari analisis penelitian yang menunjukkan persentase tertinggi adalah kategori cukup yaitu 60% (6 orang guru), sedangkan

20% (2 orang guru) dalam kategori baik, dan 20%(2 orang guru) dalam kategori kurang.

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.

Adapun korelasi positif yang signifikan antara pengalaman mengajar guru terhadap kinerja guru di SDN 2 Ronowijayan Siman Ponorogo, dengan koefisien korelasi sebesar 0,779. Hal ini berarti, pengalaman mengajar guru terhadap kinerja guru memiliki hubungan yang kuat. Dengan demikian, memperbanyak pengalaman mengajar sangatlah diperlukan bagi seorang guru, karena semakin banyak pengalaman mengajar yang dimiliki guru pasti akan diikuti dengan kinerja guru yang baik pula.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah tentang motivasi guru. Peneliti Sosilo Wati meneliti mengenai Pengaruh Pemberian Motivasi Guru Agama Terhadap Keaktifan Belajar PAI Siswa kelas VI SDN Kembang Banjarejo Blora Tahun Ajaran 2009-2010, peneliti Devi Nurmalasari mengenai Study Komparasi Guru Sertifikasi Dan Yang Belum Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Di MI Se-Kec. Jetis Ponorogo Tahun Ajaran 2012, peneliti Endang Listiawati meneliti mengenai Study Korelasi Pengalaman Mengajar Guru Terhadap

Kinerja Guru Di SDN 2 Ronowojayan Siman Ponorogo Tahun pelajaran 2011-2012, dan penelitian yang akan peneliti lakukan mengenai Pengaruh Motivasi Guru Terhadap kinerja Guru Di SD Ma'arif Ponorogo.

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah, Peneliti Sosilo Wati meneliti mengenai Pengaruh Pemberian Motivasi Guru Agama Terhadap Keaktifan Belajar PAI, peneliti Devi Nurmalasari mengenai Study Komparasi Guru Sertifikasi Dan Yang Belum Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru, peneliti Endang Listiawati meneliti mengenai Study Korelasi Pengalaman Mengajar Guru Terhadap Kinerja Guru, sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan mengenai Pengaruh Motivasi Guru Terhadap kinerja Guru Di SD Ma'arif Ponorogo. Dari pemaparan di atas jelas ada perbedaan dari tiap variabel dan jelas ada perbedaan kajian dari setiap judul skripsi yang diajukan.

C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan landasan teori diatas, kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah:

1. Jika motivasi guru baik maka kinerja guru juga akan baik.
2. Jika motivasi guru tidak baik maka kinerja guru juga akan tidak baik.

D. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang secara teoretis dianggap paling mungkin atau paling tinggi tingkat kebenarannya.⁸⁶ Secara teknik, hipotesis adalah pernyataan mengenai keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya melalui data yang diperoleh dari sampel penelitian. Secara statistik, hipotesis merupakan pernyataan keadaan parameter yang akan diuji melalui statistik sampel.⁸⁷

Dalam penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis alternatif sebagai berikut:

Ha: Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru di SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018.

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru di SD Ma'arif Ponorogo Tahun pelajaran 2017-2018.

⁸⁶ Deni Darmawan, Metode Penelitian Kuantitatif (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), 120.

⁸⁷ Margono, Metodologi Penelitian Pendidikan (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2007), 78.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Bagian yang paling utama dalam pembuatan suatu penelitian adalah bagaimana membuat rancangan penelitian. Rencana penelitian pada dasarnya merupakan proses keseluruhan pemikiran dan penentuan matang tentang hal-hal yang akan dilakukan. Ia merupakan landasan terpijak, serta dapat pula dijadikan dasar penilaian baik oleh peneliti itu sendiri maupun orang lain terhadap kegiatan penelitian.⁸⁸ Dalam rancangan penelitian ini mengenai sejumlah fakta-fakta yang ada di SD Ma'arif Ponorogo dengan teknik pengumpulan data berupa angket (kuisisioner), dengan menyebarkan angket yang berisi lembar pernyataan yang akan diisi oleh seluruh guru SD Ma'arif Ponorogo. Setelah data terkumpul maka data-data tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data kuantitatif.

Dalam rancangan penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang menggunakan data yang berwujud angka-angka yang diperoleh dari hasil penjumlahan (penghitungan) atau juga bisa diperoleh dari hasil pengukuran populasi atau sampel penelitian tertentu.⁸⁹

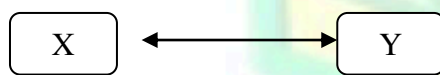
⁸⁸ Margono, Metode Penelitian Pendidikan (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2007), Cet VI, 100.

⁸⁹ Sugiyono, metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2013),

Sedangkan untuk jenis penelitiannya menggunakan metode regresi. Persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi yang dihubungkan adalah variabel independen dan variabel dependen.⁹⁰

Pertama, variabel independen adalah variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini, variabel independennya adalah motivasi guru.

Kedua, variabel dependen adalah variabel yang tergantung atau variabel yang dipengaruhi. Dalam penelitian ini, variabel dependennya adalah kinerja guru. Kedua variabel ini saling memberikan pengaruh, hal ini sesuai dengan rancangan pada gambar dibawah ini:



Keterangan

X = Motivasi Guru

Y = Kinerja Guru

Dari masing-masing variabel di atas dapat didefinisikan secara operasional yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai perbedaan antara

⁹⁰ Ibid.,261.

dapat melaksanakan dan mau melaksanakan. Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan kerja. Motivasi merupakan bagian penting dalam suatu kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. dapat didefinisikan 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.⁹¹

Dalam penelitian ini, motivasi terwujud pada indikator sebagai berikut.

a. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datang dari dalam diri seseorang dan timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya.

Adapun ciri-ciri motivasi intrinsik ini, diantaranya:

- 1) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
- 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
- 3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.
- 4) Memiliki perasaan yang senang dalam bekerja.
- 5) Selalu berusaha untuk mengungguli orang-orang lain.

⁹¹ Hamzah B. Uno, Teori motivasi dan Pengukurannya (Jakarta: PT Bumi askara, 2016), Cet, 13, 1.

6) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.⁹²

b. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya.⁹³

Adapun ciri-ciri motivasi ekstrinsik diantaranya:

- 1) Selalu memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
- 2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
- 3) Bekerja dengan harapan memperoleh insentif.
- 4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.⁹⁴

2. Kinerja guru

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran di sekolah. Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Guru yang memiliki kinerja adalah guru yang memiliki kecakapan pembelajaran, wawasan keilmuan mantap, wawasan sosial yang luas, dan bersikap positif terhadap pekerjaannya.

Dari deskripsi di atas tersebut bahwa indikator kinerja guru meliputi:

⁹² Ibid.,73

⁹³ Uno, Teori Motivasi dan pengukurannya, 4

⁹⁴ Ibid., 73.

- a. Kemampuan menyusun rencana dan program pembelajaran.
- b. Kemampuan melaksanakan pembelajaran.
- c. Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi.
- d. Kemampuan melaksanakan penilaian.
- e. Kemampuan melaksanakan program pengayaan.
- f. Kemampuan melaksanakan program remedial.⁹⁵

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.⁹⁶

Dalam penelitian ini populasinya adalah adalah seluruh guru SD Ma'arif Ponorogo yang berjumlah 56 orang.

⁹⁵ Supardi, Kinerja guru (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2013), 39-40.

⁹⁶ Sugiono, Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods) (Bandung: ALFABETA, 2011),

2. Sampel

Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁹⁷ Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi.⁹⁸

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling. Yang merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Terdapat teknik sampling yang digunakan.⁹⁹ Akan tetapi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik non probalitiy sampling, yaitu dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh yang berarti teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil.¹⁰⁰ Karena yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah guru SD Ma'arif Ponorogo yang berjumlah 56 orang.

C. Instrumen Pengumpulan Data

Dalam penelitian kuantitatif, peneliti akan menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam. Meneliti dengan menggunakan data yang sudah ada lebih tepat kalau dinamakan membuat laporan daripada melakukan

⁹⁷ Ibid., 120

⁹⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), 131.

⁹⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Mthods)*..., 121.

¹⁰⁰ Ibid.,126.

penelitian. Karena pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian.¹⁰¹

Adapun data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

Pertama, data tentang motivasi guru di SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018.

Kedua, data tentang kinerja guru di SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018.

Tabel 3.1
Kisi-kisi Instrumen Pengumpulan Data

Variabel Penelitian	Indikator	Nomor Item	Jumlah
Motivasi Guru (X) Variabel Independent	1. Motivasi Intrinsik		
	1.1 Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas	1	1
	1.2 Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	2	2
	1.3 Memiliki tujuan yang jelas dan menantang	3,4	2
	1.4 Memiliki perasaan yang senang dalam bekerja	5,6,7	3
	1.5 Selalu berusaha untuk mengungguli orang-orang lain	8	1
	1.6 Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan	9	1

¹⁰¹ Ibid., 147-148.

Lanjutan tabel 3.1

Variabel Penelitian	Indikator	Nomor Item	Jumlah
Motivasi Guru (X) Variabel Independen	2. Motivasi Ekstrinsik 2.1 Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya	10	1
	2.3 Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan	12,13	2
	2.4 Bekerja dengan memperoleh insentif	14,15	2
	2.5 Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan	16,17,18	3
Kinerja Guru (Y) Variabel Dependen	1. Kemampuan menyusun rencana dan program pembelajaran	1,2,3	3
	2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran	4,5,6	3
	3. Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi	7,8	2
	4. Kemampuan melaksanakan penilaian	9,10	2
	5. Kemampuan melaksanakan program pengayaan	11,12	2
	6. Kemampuan melaksanakan program remedial.	13,14	2

D. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian perlu menggunakan metode yang tepat, juga perlu memilih teknik dan alat pengumpulan data yang relevan. Penggunaan teknik dan alat pengumpulan data yang tepat memungkinkan diperolehnya data yang

objektif.¹⁰² Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan cara untuk pengumpulan data sebagai berikut:

1. Angket (Kuisisioner)

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu kuisisioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang cukup luas. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.¹⁰³

Untuk mendapatkan jawaban angket tersebut peneliti mengacu pada Skala Likert. Skala Likert disebut pula dengan summated rating. Skala ini merupakan skala yang paling sering dan yang paling luas digunakan dalam penelitian, karena skala ini memungkinkan peneliti untuk mengungkap tingkat intensitas sikap/perilaku atau perasaan responden. Untuk mendapatkan skala seperti yang dimaksud Likert, instrumen harus didesain sedemikian rupa, umumnya menggunakan pernyataan tertutup dengan (5) alternatif jawaban secara berjenjang, jenjang jawaban tersebut adalah “sangat tidak setuju, setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju”.

¹⁰² Margono, Metode Penelitian Pendidikan, 158.

¹⁰³ Sugiono, Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods), 192.

Alternatif jawaban tersebut tidak harus demikian (sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju), melainkan dapat disesuaikan dengan obyek yang akan diukur. Perihal banyaknya alternatif pilihan jawaban, telah dikembangkan sehingga ada peneliti yang berpendapat bahwa untuk mengurangi bias kecenderungan pilihan di tengah (netral), maka beberapa peneliti telah memodifikasi alternatif jawaban, yaitu menggunakan jenjang 4 (jawaban netral dihilangkan).¹⁰⁴

Untuk pengumpulan data tersebut digunakan angket yang jawabannya mengacu pada Skala likert:

Tabel 3.2 Skala Jawaban Angket

Pernyataan	Skor
	Positif
Selalu	4
Sering	3
Kadang-kadang	2
Tidak Pernah	1

Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan teknik atau cara-cara yang digunakan untuk pengumpulan data.

¹⁰⁴ Zainal Mustofa, Mengurai variabel Hingga Instrumensasi, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 76.

a. Uji Validitas Instrumen

Rumus yang digunakan untuk mengukur instrumen tes dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi product moment. Dengan rumus:

$$R_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(N \sum X^2 - \sum xy)^2\} \{(N \sum y^2 - \sum xy)^2\}}}$$

Keterangan Rumus

R_{xy} = koefesien korelasi antara variabel X dan y

$\sum Y$ = jumlah seluruh nilai Y

$\sum X$ = jumlah seluruh nilai X

$\sum XY$ = jumlah hasil perkalian antara nilai X dan nilai Y

N = jumlah responden¹⁰⁵

Instrument dikatakan valid apabila r hitung > r tabel (0,361). Jadi, jika r hitung < dari (0,361) maka item dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak bisa digunakan dalam penelitian.

Untuk uji coba validitas dan reliabilitas instrumen, peneliti mengambil sampel sebanyak 30 responden. Untuk mengetahui motivasi guru dari 26 butir pernyataan terdapat 18 yang dinyatakan valid yaitu item nomor, 1, 2, 5, 7, 8, 10, 11, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26. Adapun dalam perhitungan validitas ini dengan menggunakan program MS. Excel dan secara terperinci dapat dilihat pada lampiran 3 halaman 114.

Sedangkan untuk mengetahui kinerja guru dari 16 butir pernyataan terdapat 14 butir pernyataan yang dikatakan valid yaitu

¹⁰⁵Retno Widyaningrum, Statistika (Jogjakarta: Pustaka Felicha, 2015),107.

item nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16. Adapun dalam perhitungan validitas ini dengan menggunakan MS. Excel dan secara terperinci dapat dilihat pada lampiran 3, halaman 114.

Dari hasil perhitungan validitas item instrumen tersebut dapat disimpulkan dalam tabel rekapitulasi berikut:

Tabel 3.3 Tabel Hasil Perhitungan Validitas Variabel Motivasi Guru

No. Pernyataan	r "hitung"	r "tabel"	Ket
1	0,536	0,361	Valid
2	0,425	0,361	Valid
3	0,089	0,361	Tidak valid
4	0,024	0,361	Tidak valid
5	0,556	0,361	Valid
6	0,150	0,361	Tidak valid
7	0,595	0,361	Valid
8	0,507	0,361	Valid
9	0,317	0,361	Tidak valid
10	0,370	0,361	Valid
11	0,444	0,361	Valid
12	0,061	0,361	Tidak valid
13	0,174	0,361	Tidak valid
14	0,380	0,361	Valid
15	0,365	0,361	Valid
16	0,419	0,361	Valid
17	0,451	0,361	Valid
18	0,194	0,361	Tidak valid
19	0,423	0,361	Valid
20	0,366	0,361	Valid
21	0,417	0,361	Valid
22	0,486	0,361	Valid
23	0,245	0,361	Tidak valid
24	0,474	0,361	Valid
25	0,508	0,361	Valid
26	0,444	0,361	Valid

Tabel 3.4
Tabel Validitas Variabel Kinerja Guru

No. Pernyataan	r "hitung"	r "tabel"	Ket
1	0,452	0,361	Valid
2	0,450	0,361	Valid
3	0,472	0,361	Valid
4	0,435	0,361	Valid
5	0,397	0,361	Valid
6	0,471	0,361	Valid
7	0,536	0,361	Valid
8	0,139	0,361	Tidak valid
9	0,448	0,361	Valid
10	0,517	0,361	Valid
11	0,418	0,361	Valid
12	0,469	0,361	Valid
13	0,359	0,361	Tidak valid
14	0,578	0,361	Valid
15	0,782	0,361	Valid
16	0,437	0,361	Valid

Nomor-nomor pernyataan yang dianggap valid tersebut kemudian dipakai untuk pengambilan data dalam penelitian ini. Dengan demikian, butir pernyataan instrumen dalam penelitian ini ada 18 butir pernyataan motivasi guru yang dikatakan valid. Sedangkan kinerja guru ada 14 butir pernyataan yang dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang mempunyai reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel).¹⁰⁶

¹⁰⁶Hendri Agustiani, Psikologi Perkembangan (Bandung: Refika Aditama, 2006), 166.

Adapun teknik yang digunakan untuk menganalisis reliabilitas instrumen ini adalah teknik Belah Dua (split hal) yang dianalisis dengan rumus Spearman Brown di bawah ini.

$$\text{Rumus : } r_1 = \frac{(2r_b)}{1+r_b}$$

Keterangan :

r_1 = reabilitas internal seluruh instrumen

r_b = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua.¹⁰⁷ Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran 6 dan 7, halaman 145 dan 151.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan upaya mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.¹⁰⁸ Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan

¹⁰⁷ Sugiono, Metode Penelitian Pendekatan Pendidikan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2016), 184.

¹⁰⁸ Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurahman, Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian (Bandung: Pustaka Setia, 2009), 52.

untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.¹⁰⁹ Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif, karena dugaan terhadap nilai suatu variabel secara mandiri antara data dan sampel dan populasi. Analisis dilakukan dengan cara melakukan perhitungan sehingga setiap rumusan masalah dapat ditemukan jawabannya secara kuantitatif. Data hasil analisis deskriptif dapat disajikan dalam bentuk tabulasi silang, tabel distribusi frekuensi, grafik batang, grafik garis, dan pie chart. Hasil penelitian ini akan dapat dideskripsikan lebih rinci apabila setiap pertanyaan dalam setiap instrumen dihitung nilainya. Dengan demikian setiap pertanyaan dari setiap responden dapat diketahui mana yang mendapat nilai rendah, nilai tinggi, atau nilai rata-rata.¹¹⁰ Untuk menjawab rumusan masalah 1 dan 2 yang digunakan adalah mean dan standar deviasi. Sedangkan untuk menjawab rumusan masalah ketiga menggunakan analisis regresi sederhana. Dengan ketentuan:

a. Uji Normalitas Data

Penggunaan statistik mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu, sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dulu akan dilakukan pengujian normalitas data.¹¹¹

¹⁰⁹ Sugiyono, Memahami Penelitian Kuantitatif (Bandung: CV Alfabeta, 2005), 148.

¹¹⁰ Sugiyono, Metode Penelitian Kombinasi, 232-234.

¹¹¹ Ibid., 228.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan uji kelinieran garis regresi. Digunakan pada analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier ganda. Uji linieritas dilakukan dengan cara mencari model garis regresi dari variabel independen x dan variabel dependen y .¹¹²

Langkah-langkah untuk menjawab rumusan masalah no. 1 dan no. 2 menggunakan teknis analisis data sebagai berikut:

1. Mean

Rumus Mean

$$M_x = \frac{\sum fx}{N} \quad \text{dan} \quad M_y = \frac{\sum fy}{N}$$

Keterangan:

M_x dan M_y : mean yang dicari

$\sum fx$ dan $\sum fy$: jumlah dari perkalian antara midpoint dan masing-masing interval dengan frekuensinya.

N : jumlah data

2. Standar Deviasi

Rumus Standar Deviasi

$$SD_x = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{n} - \left(\frac{\sum fx}{n}\right)^2} \quad \text{dan} \quad SD_y = \sqrt{\frac{\sum fy^2}{n} - \left(\frac{\sum fy}{n}\right)^2}$$

Keterangan:

SD : Standar deviasi

¹¹² Andhita Dessy Wulansari, Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016), 55.

$\Sigma fx'$ dan $\Sigma fy'$: jumlah dari hasil perkalian frekuensi dengan deviasi

N : jumlah data

langkah-langkah:

- a. Buatlah tabel distribusi frekuensi
- b. Tentukan nilai x'/y'
- c. Kalikan x'/y'
- d. Kalikan f dengan (x'^2/y'^2)
- e. Masing-masing kolom 4 sampai dengan 6 dijumlah ke bawah dan hasilnya di masukkan rumus standar deviasi.¹¹³

Berdasarkan hasil di atas diketahui mean dan SD. Untuk mengetahui tingkat motivasi guru dan kinerja guru apakah baik, cukup dan kurang dibuat pengelompokan sebagai berikut:

1. $Mx + 1. SDx$ = kategori baik
2. $Mx - 1. SDx$ = kategori kurang dan
3. Diantara keduanya ($Mx - Mx 1.SDx$ sampai $Mx + 1.SDx$ adalah termasuk kategori cukup.¹¹⁴

Untuk mencari persentase rumusnya adalah:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

F : frekuensi yang sedang dicari prosentasenya

¹¹⁴ Anas Sudijono, Pengantar Statistik Pendidikan (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2009), 43.

N : Number of Cases (jumlah frekuensi/ banyaknya individu)

P : angka persentase¹¹⁵

Adapun teknik analisis data untuk menjawab pengajuan hipotesis atau rumusan masalah ketiga adalah menggunakan uji regresi linier sederhana.¹¹⁶ Dan sebelum melakukan analisis tersebut maka terlebih dahulu melakukan uji asumsi dasar regresi yaitu dengan uji normalitas, dan uji linieritas.

3. Uji Normalitas

Untuk menghindari kesalahan dalam penyebaran data yang tidak 100% normal (tidak normal sempurna) maka dalam analisis hasil penelitian ini menggunakan rumus uji Lilifors. Dengan rumus:

$$Mx = \frac{\sum fx}{N}$$

Keterangan:

Mx : Mean (rata-rata) yang dicari

$\sum fx$: Jumlah dari skor (nilai-nilai) yang ada.

N : Jumlah Data

$$\text{Rumus Standar Deviasi: } SDx = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{n} - \left(\frac{\sum fx}{n}\right)^2}$$

Keterangan:

SDx : Standar Deviasi

$\sum fx^2$: Jumlah skor x dan y terlebih dahulu dikuadratkan

¹¹⁵Ibid.,176.

¹¹⁶ Andhita Dessy Wuansari, Statistika Parametik (Ponorogo: STAIN Po Press, 2009),

M_x : Nilai rata-rata hitung (Mean) skor x dan y

N : Jumlah observasi¹¹⁷

Langkah-langkah untuk uji normalitas:

Langkah 1 : merumuskan hipotesa

H_0 : data tidak berdistribusi normal

H_a : data berdistribusi normal

Langkah 2 : menghitung rata-ratanya (mean) dengan membuat tabel lebih dahulu, untuk hal ini tabel dibuat berdistribusi tunggal.

Langkah 3 : menghitung nilai fkb

Langkah 4 : menghitung masing-masing frekuensi dibagi jumlah data (f/n)

Langkah 5 : menghitung masing-masing fkb dibagi jumlah data (fkb/n)

Langkah 6 : menghitung nilai Z dengan rumus dengan X adalah data nilai asli dan μ adalah rata-rata populasi dapat ditaksir dengan menggunakan rata-rata sampel atau mean sedangkan σ simpangan baku populasi dapat ditaksir dengan nilai standar deviasi dari sampel. Nilai Z akan dihitung setiap nilai setelah diurutkan dari terkecil keterbesar.

$$Z = \frac{X - \mu}{\sigma}$$

¹¹⁷ Retno Widyaningrum, Statistika..., 91-93

Langkah 7 : menghitung $P \leq Z$

Probabilitas dibawah nilai Z dapat dicari pada tabel Z yaitu dengan melihat nilai Z pada kolom 1 kemudian taraf signifikan yang terletak pada leher tabel. Untuk nilai negative lihat kolom luas diluar Z . Untuk nilai positif lihat kolom luas antara rata-rata dengan $Z + 0,5$. Misal $Z = 2,130$ pada tabel Z nilainya $0,0166$ maka nilai $P \leq Z$ adalah $1 - 0,01166 = 0,9834$, dan jika $Z = -0,035$ nilai $P \leq Z$ lihat ditabel Z pada $0,035$ maka nilainya $0,4880$.

Langkah 8 : untuk nilai L didapat dari selisish kolom 5 dan 7.

4. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan uji kelinieran garis regresi. Digunakan pada analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier ganda. Uji linieritas dilakukan dengan cara mencari model garis regresi dari variabel independen x terhadap variabel independen y . berdasarkan model garis regresi tersebut, dapat diuji linieritas garis regresinya.¹¹⁸

Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

a. Membuat hipotesis dalam uraian kalimat

H_0 : Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan dalam memprediksi tingkat kinerja guru yang dipengaruhi oleh

¹¹⁸ Andhita, Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian , 55.

motivasi di SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018.

Ha : Model regresi linier sederhana dapat digunakan dalam memprediksi tingkat kinerja guru yang dipengaruhi oleh motivasi di SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018.

b. Menentukan resiko kesalahan

Pada kasus ini taraf signifikan yang digunakan $\alpha = 5\%$

c. Kriteria pengujian signifikansi

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_a diterima

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_a ditolak

d. Menentukan nilai F_{hitung} dan nilai F_{tabel}

Langkah-langkah menghitung F_{hitung}

1) Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan dalam memprediksi tingkat kinerja guru yang dipengaruhi oleh motivasi di SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018.

2) Membuat tabel penolong (lihat lampiran 09, halaman 166)

3) Hitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{reg(a)}$)

$$[JK_{reg(a)}] = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

4) Membuat nilai konstanta b

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

5) Hitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{reg a(a/b)}$)

$$[JK_{\text{reg } a(a/b)}] = b \cdot \left(\sum XY - \frac{\sum X \cdot \sum Y}{\sum n} \right)$$

6) Menghitung jumlah kuadrat residu (JK_{res})

$$[JK_{\text{res}}] = \sum Y^2 - (JK_{\text{reg } a(a/b)} + JK_{\text{reg } (a)})$$

7) Membuat rata-rata jumlah kuadrat regresi ($RJK_{\text{reg}(a)}$)

$$[RJK_{\text{reg}(a)}] = [JK_{\text{reg}(a)}]$$

8) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi ($RJK_{\text{reg}(b/a)}$)

$$[RJK_{\text{reg}(b/a)}] = [RJK_{\text{reg}(b/a)}]$$

9) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{res})

$$[RJK_{\text{res}}] = \frac{JK_{\text{res}}}{n-2}$$

10) Menghitung F_{hitung}

$$F_{\text{hitung}} = \frac{RJK_{\text{reg } \left(\frac{b}{a}\right)}}{RJK_{\text{res}}}$$

e. Menghitung nilai F_{tabel}

Dengan taraf signifikansi $\alpha=0,05$. Kemudian dicari nilai F_{tabel}

f. Membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}

g. Mengambil keputusan.

5. Analisis Regresi Linier Sederhana

Syarat kelayakan yang harus dipenuhi untuk menggunakan regresi adalah:

- a. Jumlah sampel yang digunakan harus sama
- b. Jumlah variabel bebas (X) adalah satu
- c. Nilai residual harus berdistribusi normal

- d. Terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas (X) dengan variabel tergantung (Y).

Langkah-langkahnya menghitung persamaan regresi:

- a. Membuat tabel perhitungan

- b. Menghitung nilai \bar{x}

$$\text{Nilai } \bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

- c. Menghitung nilai \bar{y}

$$\text{Nilai } \bar{y} = \frac{\sum y}{n}$$

- d. Mencari nilai b_0

$$b_0 = \bar{y} - b_1 \bar{x}$$

- e. Menghitung nilai b_1

$$b_1 = \frac{(\sum x.y) - n\bar{x}\bar{y}}{(\sum x^2) - n\bar{x}^2}$$

- f. Menghitung nilai b_0

$$b_0 = \bar{y} - b_1 \bar{x}$$

- g. Mendapatkan model/persamaan regresi linier sederhana

$$\hat{y} = b_0 + b_1 x$$

Keterangan :

n = jumlah data observasi/ pengamatan

y = variabel terikat/ dependen

x = variabel bebas/ independen

\bar{x} = mean/ rata-rata dari penjumlahan data variabel x

\bar{y} = mean/ rata-rata dari penjumlahan data variabel y

b_1 = slope (kemiringan garis lurus) populasi

b_0 = intercept (titik potong) populasi

Setelah menemukan model persamaan regresi linier sederhana kemudian melakukan uji signifikansi model dengan langkah sebagai berikut:

- 1) Menghitung nilai SSR

$$SSR = \{b_0 \sum y + b_1 \sum xy\} - \frac{(\sum y)^2}{n}$$

- 2) Menghitung nilai SSE

$$SSE = \sum y^2 - (b_0 \sum y + b_1 \sum xy)$$

- 3) Menghitung nilai SST

$$SST = SSR + SSE$$

- 4) Menghitung nilai MSR

$$MSR = \frac{SSR}{df}$$

- 5) Menghitung MSE

$$MSE = \frac{SSE}{n-2}$$

- 6) Membuat tabel anova (Analysis of Variance) dengan hasil perhitungan yang telah didapatkan.

- 7) Menghitung F_{hitung}

$$F_{hitung} = \frac{MSR}{MSE}$$

- 8) Menghitung F_{tabel}

$$F_{tabel} = F_{\alpha(1;n-2)}$$

9) Menginterpretasi parameter model

$$MSE = \frac{SSE}{n-2}$$

10) Menghitung nilai R^2 (Koefesien Determinasi)

$$R^2 = \frac{SSR}{SST} \times 100\%.$$



BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah singkat berdirinya SD Ma'arif Ponorogo

SD Ma'arif Ponorogo didirikan pada tahun 1939 M, terletak ± 1 KM sebelah timur Ibu Kota Kabupaten Ponorogo, tepatnya di Jl. Sultan Agung No. 83 A. Pada tahun ajaran 2017/2018 ini SD Ma'arif memiliki siswa sejumlah 820 anak yang terbagi dalam 26 kelas. Secara kuantitatif ini merupakan capaian yang prestisius bagi sebuah lembaga pendidikan Dasar swasta yang berada di sebuah kota kecil. Namun juga merupakan tantangan bagi SD Ma'arif untuk meningkatkan kualitasnya sehingga menjadi salah satu lembaga pendidikan yang mampu bersaing untuk terus eksis dalam mencetak generasi yang ***“berprestasi, terampil, berkepribadian berlandaskan Imtaq (iman dan taqwa)”***, dan sekaligus menjawab tantangan dan tuntutan zaman yang terus berkembang. Untuk itu sampai sekarang SD Ma'arif terus berbenah diri agar dapat *shālih luklli zamān wa makān*.¹¹⁹

SD Ma'arif merupakan salah satu Lembaga Pendidikan Dasar swasta di Ponorogo yang memadukan kurikulum pendidikan umum dan agama. Kedua kurikulum ini diaplikasikan secara bersama-sama, sehingga dengan demikian siswa diharapkan mampu memperoleh

¹¹⁹ Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor: 01/D/25-VII/2017.

pengetahuan umum dan agama secara seimbang. Pendidikan umum mengikuti kurikulum serta materi pelajaran yang telah ditetapkan oleh Dinas Pendidikan seperti Sains, Matematika, PKn, IPS, Bhs. Inggris, Bhs. Indonesia, Bhs. Jawa, Penjaskes dll. sedangkan pendidikan agama mengikuti kurikulum dari Lembaga Pendidikan Ma'arif sebagai lembaga pengelola serta pengembangan pendidikan di kalangan Nahdlatul Ulama. Adapun materi pelajaran agama yang disampaikan adalah Fiqh, Aqidah Akhlak, Qur'an Hadits, Sejarah Kebudayaan Islam, Bahasa Arab serta Aswaja (*Ahlussunnah wal jamā'ah*), yang menjadi salah satu ciri khas lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan NU.

Adapun untuk mengembangkan keilmuan serta meningkatkan kreatifitas siswa di bidang science maka disediakan sarana dan prasarana seperti APE baik out door maupun in door, laboratorium MIPA, Lab. Komputer. Untuk memperdalam serta memperkaya pengetahuan siswa maka diadakan les yang dikelola oleh sekolah. Selain itu juga diadakan kegiatan ekstra yang mewadahi bakat serta minat siswa. Di antaranya kepramukaan dan olah raga. Di bidang seni dan budaya SD Ma'arif memiliki Drumband, group hadroh Ansyadana. Di bidang keagamaan kegiatan yang dilakukan adalah pelaksanaan Shalat Dluhur secara berjama'ah, Shalat Dluha, bimbingan *tartīlul qur'ān* serta *qirōatul qur'ān*. Dari kesemuanya itu menunjukkan komitmen SD Ma'arif untuk mencetak "***intelek yang agamis dan agamawan yang intelek.***"

Namun demikian, masih ditemukan kendala yang dirasa perlu untuk segera di tangani yaitu belum terwujudnya ruangan kelas ideal dan proporsional antara jumlah siswa dengan ruangan kelas yang ada. Diharapkan dengan terrealisasikannya program tersebut, SD Ma'arif mampu menjadi sekolah unggulan yang berkualitas serta dapat mengadakan lingkungan belajar yang kondusif, dan menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar yang berkualitas.¹²⁰

2. Letak Geografis SD Ma'arif Ponorogo

Letak geografis SD Ma'arif Ponorogo didirikan pada tahun 1939 M, terletak \pm 1 KM sebelah timur Ibu Kota Kabupaten Ponorogo, tepatnya di Jl. Sultan Agung No. 83 A, Kelurahan Bangunsari, Kecamatan Ponorogo, kabupaten ponorogo, provinsi Jawa Timur. Letaknya sangat begitu terlihat dari jalan raya karena begitu dekat dengan jalan raya. SD ma'arif ini bersebelahan dengan masjid Nahdlatul Ulama. Dengan luas tanah 1750 m². Serta mempunyai NPSN. 20530061 Adapun batas-batasnya adalah:

- a. Sebelah barat berbatasan dengan Ibu Kota Ponorogo.
- b. Sebelah selatan berbatasan dengan Kelurahan Tonatan Ponorogo.¹²¹

3. Visi, Misi, dan Tujuan

- a. Visi

Berprestasi, terampil, berkepribadian berlandaskan Iman dan Taqwa

¹²⁰ ibid

¹²¹ Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor: 02/D/25-VII/2017.

b. Misi

- 1) Melaksanakan pembelajaran yang aktif, kreatif, produktif, inovatif dan menyenangkan
- 2) Mencetak generasi yang berprestasi dalam bidang akademik maupun non-akademik yang berguna bagi agama, nusa dan bangsa.
- 3) Mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki kepribadian yang tinggi dan keimanan serta ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa

c. Tujuan

- 1) Semua warga sekolah dapat meningkatkan mental spiritual dalam perilaku, budi pekerti luhur, berakhlak mulia, mengembangkan potensi dalam keagamaan serta menjalankan ibadah dengan benar.
- 2) Siswa mampu meraih prestasi dalam bidang akademik dan non akademik (olahraga, seni budaya, kepramukaan) baik ditingkat kota, propinsi maupun nasional.
- 3) Membiasakan siswa selalu hidup jujur, disiplin dalam segala hal dan meningkatkan ketrampilannya hingga mampu menghasilkan siswa yang cakap/handal untuk kemajuan teknologi dan informasi dalam pembelajaran.¹²²

¹²² Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor: 03/D/25-VII/2017.

4. Profil Singkat Sekolah/Madrasah

a. Identitas Sekolah

Nama : SD MA'ARIF PONOROGO
Alamat : Jl. Sultan Agung 83 A Telp. 0352 483359
Kelurahan : Bangunsari
Kecamatan : Ponorogo
Kabupaten : Ponorogo
NIS : 30 03 90
NSS : 302051117039
Status : Swasta
Akreditasi : A

b. Data Guru dan Karyawan

1) Jenis kelamin

- Laki-laki : 33 orang
- Perempuan : 23 orang

2) Jumlah Guru dan Karyawan

- Guru Negeri : 5 orang
- Guru Bantu : 6 orang
- Guru Yayasan : 37 orang
- Tenaga Administrasi : 3 orang
- Tenaga Keuangan : 1 orang
- Penjaga Koperasi : 1 orang
- Penjaga UKS : 1 orang

- Penjaga sekolah : 2 orang

Jumlah Keseluruhan : 56 orang

3) Ijasah Tertinggi

- S2 : 2 orang
- S1 : 50 orang
- D2 : 2 orang
- SMA : 1 orang
- SD : 1 orang¹²³

d. Kondisi Siswa SD Ma'arif Ponorogo Pada Tahun Pelajaran 2017-2018

Siswa yang masuk pada lembaga pendidikan SD Ma'arif Ponorogo sebagian besar berasal dari daerah Ponorogo sendiri namun ada yang berbagai dari desa-desa lain. Oleh karena itu berangkat sekolah maupun pulang sekolah mereka harus diantar dan dijemput orang tua. Karena siswa berasal dari lingkungan yang berbeda-beda ini, perilaku yang ditunjukkan oleh setiap siswa pun berbeda-beda. Siswa siswi di SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018 laki-laki sebanyak 436, dan perempuan sebanyak 394. Tiap kelas berjumlah, kelas I sebanyak 142, yang dibagi menjadi 5 kelas, kelas II sebanyak 158 yang dibagi menjadi 5 kelas, kelas III sebanyak 125 yang dibagi menjadi 4 kelas, kelas IV sebanyak 132 yang dibagi

¹²³ Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor: 04/D/25-VII/2017.

menjadi 4 kelas, kelas V sebanyak 120 yang dibagi menjadi 4 kelas, dan kelas VI sebanyak 142 yang dibagi menjadi 4 kelas.¹²⁴

e. Sarana dan Prasarana SD Ma'arif Ponorogo

Sarana dan prasarana merupakan komponen penting yang ikut menentukan keberhasilan proses belajar mengajar. Sarana dan prasarana yang cukup memadai, akan memperlancar proses belajar mengajar sehingga bisa membantu tercapainya hasil yang diinginkan. Adapun sarana dan prasarana yang tersedia di SD Ma'arif Ponorogo yaitu ada ada 26 ruang kelas, 1 ruang perpustakaan dalam kondisi baik, 1 ruang laboratorium MIPA, 1 ruang Lab. Komputer, 1 ruang kepala sekolah, 1 ruang guru, 2 kamar mandi guru, 5 kamar mandi sekolah, 1 ruang gudang, 1 tempat bermain atau 1 tempat berolahraga.¹²⁵

f. Struktur Organisasi

Setiap kegiatan adalah tanggung jawab pelaksana yang akan mengarah kepada pekerjaan fisik (nyata) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Oleh karena itu, keperluan perluasan dan pengembangan kerja fisik memerlukan suatu wadah tertentu yang disebut dengan organisasi tentunya setiap anggota dari organisasi tersebut menginginkan tercapainya tujuan secara tepat dan efisien.

Struktur organisasi dalam suatu lembaga sangat penting keberadaannya karena dengan melihat dan membaca organisasi, akan

¹²⁴ Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor: 05/D/25-VII/2017.

¹²⁵ Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor: 06/D/25-VII/2017.

mudah untuk mengetahui jumlah orang yang menduduki jabatan tertentu di dalam lembaga tersebut. Struktur organisasi terdiri dari atas Kepala Sekolah, Wakil kepala Sekolah, Komite Sekolah, Unit Perpustakaan, Unit Keuangan, Unit Administrasi, penjaga koperasi, penjaga UKS, serta penjaga Sekolah.¹²⁶

B. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini yang disajikan subjek penelitian adalah beberapa guru SD Ma'arif Ponorogo yang berjumlah 30 orang. Dari data yang terkumpul selanjutnya peneliti sajikan secara deskriptif sebagai berikut :

1. Data tentang motivasi guru di SD Ma'arif Ponorogo tahun Ajaran 2017-2018.

Maksud deskripsi data dalam pembahasan ini adalah untuk memberikan gambaran tentang sejumlah data hasil penskoran angket yang disebarkan kepada guru-guru sesuai dengan kisi-kisi instrumen yang telah ditetapkan. Setelah diteliti maka peneliti memperoleh data tentang motivasi guru di SD Ma'arif Ponorogo yang ditinjau dari beberapa aspek dibawah ini.

¹²⁶ Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor: 07/D/25-VII/2017.

Tabel 4.1
Kisi-kisi Instrumen Motivasi Guru
Tahun Pelajaran 2017-2018

Variabel Penelitian	Indikator	Nomor Item	Jumlah
Motivasi Guru (X) Variabel Independent	3. Motivasi Intrinsik		
	1.7 Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas	1	1
	1.8 Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	2	2
	1.9 Memiliki tujuan yang jelas dan menantang	3,4	2
	1.10 Memiliki perasaan yang senang dalam bekerja	5,6,7	3
	1.11 Selalu berusaha untuk mengungguli orang-orang lain	8	1
	1.12 Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan	9	1
Motivasi Guru (X) Variabel Independen	4. Motivasi Ekstrinsik		
	2.2 Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya	10	1
	2.6 Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan	12,13	2
	2.7 Bekerja dengan memperoleh insentif	14,15	2
	2.8 Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan	16,17,18	3

Skor jawaban angket tersebut adalah berupa angka-angka yang diinterpretasikan sehingga mudah dipahami. Adapun sistem penskoran dalam pengambilan data angket yaitu dengan menggunakan Skala Likert

yakni skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang. Adapun ketentuan penskoran Skala Likert sebagai berikut:

Tabel 4.2
Skor Jawaban Angket

Pernyataan	Skor
Selalu	4
Sering	3
Kadang-kadang	2
Tidak Pernah	1

Hasil skor Motivasi Guru di SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Skor Jawaban Angket Motivasi Guru
di SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018

No	X	Jumlah Frekuensi
1	50	1
2	49	1
3	48	1
4	47	2
5	46	3
6	45	2
7	44	3
8	43	2
9	42	1
10	41	5
11	40	1
12	39	1
13	38	2
14	37	3
15	36	1
16	35	1

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa skor tertinggi pada variabel motivasi guru adalah 50 dimiliki oleh 1 guru dan skor terendah bernilai 35 dimiliki oleh 1 guru.

2. Data Tentang Kinerja Guru di SD Ma'arif Ponorogo tahun pelajaran 2017-2018

Maksud deskripsi data dalam pembahasan ini adalah untuk memberikan gambaran tentang sejumlah data hasil penskoran Kinerja Guru di SD Ma'arif Ponorogo sebagai berikut:

Tabel 4.4
Skor Jawaban Angket Kinerja Guru
di SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018

No	Y	Jumlah Frekuensi
1	51	1
2	50	1
3	48	1
4	47	2
5	46	3
6	45	2
7	44	4
8	43	3
9	42	1
10	41	4
11	39	1
12	38	2
13	37	1
14	36	1
15	35	2
16	34	1

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa skor tertinggi pada variabel Kinerja Guru adalah bernilai 51 dimiliki oleh 1 guru dan skor terendah bernilai 34 dimiliki oleh 1 guru.

C. Analisis data

Setelah mengadakan penelitian dan memperoleh data yang peneliti butuhkan sesuai pembahasan pada skripsi ini, data tersebut belum dapat dimengerti sebelum adanya analisis data yang dimaksud. Agar para pembaca dapat mengerti keadaan yang sebenarnya seperti dalam gambaran yang ada dalam skripsi ini, akan dijeaskan dalam analisis dibawah ini:

1. Data Tentang Motivasi Guru di SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018.

Untuk mengetahui data tentang motivasi guru, peneliti menggunakan metode angket yang disebarkan kepada 30 orang, untuk mengetahui seberapa tingkat kinerja guru di SD Ma'arif Ponorogo tahun pelajaran 2017-2018. Kemudian dicari M_x dan SD_x untuk menentukan tingkat motivasi guru yang baik, sedang, dan kurang. Untuk menghitung standar deviasi maka dapat dihitung berdasarkan tabel berikut:

Tabel 4.5
Perhitungan Standar Deviasi Motivasi Guru
di SD Ma'arif Ponorogo Tahun Ajaran 2017-2018

X	F	f.x	x^2	$f.x^2$
50	1	50	2500	2500
49	1	49	2401	2401
48	1	48	2304	2304

47	2	94	2209	4418
46	3	138	2116	6348
45	2	90	2025	4050
44	3	132	1936	5808
43	2	86	1849	3698
42	1	42	1764	1764
41	5	205	1681	8405
40	1	40	1600	1600
39	1	39	1521	1521

Lanjutan tabel 4.5

X	F	f.x	x ²	f.x ²
38	2	76	1444	2888
37	3	111	1369	4107
36	1	36	1296	1296
35	1	35	1225	1225
Jumlah	30	1271	29240	54333

Dari hasil data di atas lalu dicari Standar Deviasi Dengan Langkah sebagai berikut:

- a. Mencari rata-rata (mean) dari variabel X

$$Mx = \frac{\sum fx}{N} = \frac{1271}{30} = 42,3$$

- b. Mencari standr deviasi dari variabel X

$$\begin{aligned}
 SDx &= \sqrt{\frac{\sum fx^2}{n} - \left(\frac{\sum fx}{n}\right)^2} \\
 &= \sqrt{\frac{54333}{30} - \left(\frac{1271}{30}\right)^2} \\
 &= \sqrt{1811,1 - 1789,29} \\
 &= \sqrt{21,81} \\
 &= 4,670117772 = 4,7
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas, dapat diketahui $M_x = 42,3$ dan $SD_x = 4,7$ untuk menentukan kategori motivasi guru di SD Ma'arif Ponorogo tahun pelajaran 2017-2018 itu baik, sedang, dan kurang, dapat dibuat pengelompokan skor dengan menggunakan patokan sebagai berikut:

- a. $M_x + 1 SD_x$ = tingkat motivasi guru itu baik
- b. $M_x - 1 SD_x$ = tingkat motivasi guru itu kurang
- c. $M_x - 1 SD_x$ sampai $M_x + 1 SD_x$ = tingkat motivasi guru itu sedang.

Adapun perhitungannya sebagai berikut:

$$M_x + 1 SD_x = 42,3 + 1 \times 4,7 = 47$$

$$M_x - 1 SD_x = 42,3 - 1 \times 4,7 = 37,6 = 37$$

Dengan demikian dapat diketahui bahwa skor lebih dari 47 dikategorikan motivasi guru itu baik, sedangkan skor kurang dari 37 dikategorikan motivasi guru itu kurang, dan skor antara 37-47 dikategorikan motivasi guru itu sedang.

Untuk mengetahui lebih jelas tentang kategorisasi motivasi guru di SD Ma'arif Ponorogo Tahun pelajaran 2017-2018 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.6
Kategorisasi Motivasi Guru
di SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018

No	Skor	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	Lebih dari 47 keatas	3	10%	Baik
2	Antara 37-47	25	83%	Sedang
3	37 kebawah	2	7%	Kurang
Total			100%	-

Dari pengkategorian tersebut dapat diketahui bahwa motivasi guru di SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018 dalam kategori baik dengan frekuensi sebanyak 3 orang (10%), dalam kategori sedang dengan frekuensi 25 orang (83%), dan kategori kurang dengan frekuensi 2 orang (7%). Dengan demikian, secara umum dapat dikatakan bahwa motivasi guru di SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018 adalah sedang dengan prosentase (83%) yang dinyatakan oleh 25 orang.

2. Analisis Data kinerja guru di SD Ma'arif Ponorogo tahun pelajaran 2017-2018

Untuk mengetahui data tentang kinerja guru, peneliti menggunakan metode angket yang disebarakan kepada 30 guru, untuk mengetahui bagaimana tingkat kinerja guru di SD Ma'arif Ponorogo tahun ajaran 2017-2018.

Dari data yang didapat kemudian dicari \bar{y} dan SD_y untuk menentukan kategori kinerja guru di SD Ma'arif Ponorogo tahun pelajaran 2017-2018 baik, sedang dan kurang. Untuk menghitung standar deviasi maka dapat dihitung berdasarkan tabel berikut:

Tabel 4.7
Perhitungan Standar Deviasi Kinerja Guru
di SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018

Y	F	f.y	y²	f.y²
51	1	51	2601	2601
50	1	50	2500	2500
48	1	48	2304	2304
47	2	94	2209	4418
46	3	138	2116	6348

45	2	90	2025	4050
44	4	176	1936	7744
43	3	129	1849	5547
42	1	42	1764	1764
41	4	164	1681	6724
39	1	39	1521	1521
38	2	76	1444	2888

Lanjutan tabel 4.7

Y	F	f.y	y ²	f.y ²
37	1	37	1369	1369
36	1	36	1296	1296
35	2	70	1225	2450
34	1	34	1156	1156
Jumlah	30	1274	28996	54680

Dari hasil data di atas lalu dicari Standar Deviasi Dengan Langkah sebagai berikut:

- a. Mencari rata-rata (mean) dari variabel Y

$$M_x = \frac{\sum fx}{n} = \frac{1274}{30} = 42,5$$

- b. Mencari standr deviasi dari variabel Y

$$\begin{aligned} SD_x &= \sqrt{\frac{\sum fx^2}{n} - \left(\frac{\sum fx}{n}\right)^2} \\ &= \sqrt{\frac{54680}{30} - \left(\frac{42,5}{30}\right)^2} \\ &= \sqrt{1822,7 - 1806,25} \\ &= \sqrt{16,45} \\ &= 4,055859958 = 4,1 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas, dapat diketahui $M_y = 42,5$ dan $SD_y = 4,1$ untuk menentukan kategori kinerja guru di SD Ma'arif Ponorogo tahun pelajaran 2017-2018 itu baik, sedang, dan kurang, dapat dibuat pengelompokan skor dengan menggunakan patokan sebagai berikut:

- a. $M_y + 1 SD_y =$ tingkat motivasi guru itu baik
- b. $M_y - 1 SD_y =$ tingkat motivasi guru itu kurang
- c. $M_y - 1 SD_y$ sampai $M_y + 1 SD_y =$ tingkat motivasi guru itu sedang.

Adapun perhitungannya sebagai berikut:

$$M_y + 1 SD_y = 42,5 + 1 \times 4,1 = 46,6 = 46$$

$$M_y - 1 SD_y = 42,5 - 1 \times 4,1 = 38,4 = 38$$

Dengan demikian dapat diketahui bahwa skor lebih dari 46 dikategorikan kinerja guru itu baik, sedangkan skor kurang dari 38 di kategorikan kinerja guru itu kurang, dan skor antara 38-46 dikategorikan kinerja guru itu sedang.

Untuk mengetahui lebih jelas tentang kategorisasi kinerja guru di SD Ma'arif Ponorogo tahun pelajaran 2017-2018 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Kategorisasi Kinerja Guru
di SD ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018

No	Skor	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	Lebih dari 46 keatas	5	17%	Baik
2	Antara 38-46	20	66%	Sedang
3	38 kebawah	5	17%	Kurang
Total			100%	-

Dari pengkategorian tersebut dapat diketahui bahwa kinerja guru di SD Ma'arif Ponorogo tahun pelajaran 2017-2018 dalam kategori baik dengan frekuensi sebanyak 5 orang (17%), dalam kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 20 orang (66%), dan dalam kategori kurang dengan frekuensi sebanyak 5 orang (17%). Dengan demikian, secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja guru di SD Ma'arif Ponorogo tahun pelajaran 2017-2018 adalah sedang dengan prosentase (66%) yang dinyatakan oleh 20 orang.

3. Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru di SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018.

a. Uji normalitas

Sebelum melakukan perhitungan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi guru dan kinerja guru di SD Ma'arif Ponorogo Tahun pelajaran 2017-2018, maka dilakukan uji normalitas data terlebih dahulu. Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data dari variabel yang diteliti itu normal atau tidak. Ada beberapa rumus yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, yakni dengan Uji Kolmogrov-Smirnov, Lilifors, dan Uji Chi Square. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Lilifors. Kemudian untuk hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas dengan Rumus lilifors

Variabel	N	Kreteria pengujian Ho		Keterangan
		L_{max}	L_{tabel}	
X	30	0,073	0,161	Berdistribusi Normal
Y	30	0,112	0,161	Berdistribusi Normal

Dari tabel di atas dapat diketahui harga $L_{maksimum}$ untuk variabel X dan variabel Y. Selanjutnya, dikonsultasikan kepada L_{tabel} nilai kritis uji Lilifors dengan taraf signifikan 5%. Dari konsultasi dengan L_{tabel} diperoleh hasil bahwa masing-masing $L_{maksimum}$ lebih kecil daripada L_{tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel X dan variabel Y berdistribusi normal. Oleh karena itu rumus yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Adapun hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat secara terperinci pada lampiran 08 halaman 153.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan uji kelinieran garis regresi. Digunakan pada analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier ganda. Uji linieritas dilakukan dengan cara mencari model garis regresi dari variabel independen x dan variabel dependen y.¹²⁷

1. Langkah-langkah menghitung F_{hitung}

a. Membuat tabel penolong (dapat dilihat pada lampiran 09 halaman 159)

b. Hitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{reg(a)}$)

$$\begin{aligned}
 [JK_{reg(a)}] &= \frac{(\sum Y)^2}{n} \\
 &= \frac{(676)^2}{30} = \frac{456976}{30} = 15232,53333
 \end{aligned}$$

c. Membuat nilai konstanta b

¹²⁷ Andhita Dessy Wulansari, Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016), 55.

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \\
 &= \frac{30 \cdot 29114 - 680 \cdot 679}{30 \cdot 29240 - (680)^2} \\
 &= \frac{873420 - 461720}{877200 - 462400} \\
 &= \frac{-374300}{414800} \\
 &= -9,024349084
 \end{aligned}$$

d. Hitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{\text{reg a(a/b)}}$)

$$\begin{aligned}
 [JK_{\text{reg a (b/a)}}] &= b \cdot \left(\sum XY - \frac{\sum X \cdot \sum Y}{\sum n} \right) \\
 &= -9,024349084 \left(29114 - \frac{680 \cdot 679}{30} \right) \\
 &= -9,024349084 \cdot (29114 - 15322,66667) \\
 &= -9,024349084 \times 13791,33333 \\
 &= -124457,8063
 \end{aligned}$$

e. Menghitung jumlah kuadrat residu (JK_{res})

$$\begin{aligned}
 [JK_{\text{res}}] &= \sum Y^2 - (JK_{\text{reg a(b/a)}} + JK_{\text{reg (a)}}) \\
 &= 28996 - (-124457,8063 + 15232,53333) \\
 &= 28996 - (-109225,273) \\
 &= -80229,273
 \end{aligned}$$

f. Membuat rata-rata jumlah kuadrat regresi ($RJK_{\text{reg(a)}}$)

$$[RJK_{\text{reg(a)}}] = [JK_{\text{reg(a)}}] = 15232,53333$$

g. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi ($RJK_{\text{reg(b/a)}}$)

$$[RJK_{\text{reg(b/a)}}] = [RJK_{\text{reg(b/a)}}] = -124457,8063$$

h. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{res})

$$[RJK_{res}] = \frac{JK_{res}}{n-2} = \frac{-80229,273}{28} = -2865,331179$$

i. Menghitung F_{hitung}

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{reg} \left(\frac{b}{a}\right)}{RJK_{res}} = \frac{-124457,8063}{-2865,331179} = 43,43574914 = 43,435$$

j. Menghitung nilai F_{tabel}

Dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Kemudian dicari nilai F_{tabel} yaitu 4,17

1. Membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}

$$F_{tabel} = 4,17$$

$$F_{hitung} = 43,435$$

$$F_{hitung} > F_{tabel} \text{ maka } H_0 \text{ ditolak}$$

2. Mengambil keputusan

Menyatakan H_a diterima, artinya model regresi linier sederhana dapat digunakan dalam memprediksi tingkat kinerja guru di SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018 yang dipengaruhi oleh motivasi guru.

Setelah data terkumpul yaitu data motivasi guru dan kinerja guru di SD Ma'arif Ponorogo tahun pelajaran 2017-2018 kemudian data tersebut ditabulasikan. Untuk menganalisis data tentang pengaruh motivasi guru dan kinerja guru, peneliti menggunakan teknik

perhitungan Analisis Regresi Linier Sederhana dengan menggunakan beberapa langkah sebagai berikut:

c. Regresi Linier Sederhana

Untuk memperoleh data tentang pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru di SD Ma'arif Ponorogo tahun pelajaran 2017-2018, maka dilakukan penelitian dengan menyebarkan angket. Setelah data terkumpul yaitu data mengenai motivasi guru dan kinerja guru di SD Ma'arif Ponorogo tahun pelajaran 2017-2018, peneliti melakukan perhitungan menggunakan teknik perhitungan Analisis Regresi Linier Sederhana sebagai berikut:

Langkah-langkah Menghitung Persamaan Regresi:

1. Buat tabel perhitungan

tabel 4.10
Perhitungan Analisa Regresi Linier
Sederhana Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	50	51	2550	2500	2601
2	49	50	2450	2401	2500
3	48	48	2304	2304	2304
4	47	47	2209	2209	2209
5	46	46	2116	2116	2116
6	45	45	2025	2025	2025
7	44	44	1936	1936	1936
8	43	43	1849	1849	1849
9	42	42	1764	1764	1764
10	41	41	1681	1681	1681
11	40	39	1560	1600	1521
12	39	38	1482	1521	1444
13	38	37	1406	1444	1369
14	37	36	1332	1369	1296

15	36	35	1260	1296	1225
16	35	34	1190	1225	1156
Jumlah	680	676	29114	29240	28996

2. Menghitung nilai \bar{x}

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n} = \frac{680}{30} = 22,6666667$$

3. Menghitung nilai \bar{y}

$$\bar{y} = \frac{\sum y}{n} = \frac{676}{30} = 22,5333333$$

4. Menghitung nilai b_1

$$\begin{aligned} b_1 &= \frac{(\sum xy) - n \cdot \bar{x} \cdot \bar{y}}{(\sum x^2) - n \cdot \bar{x}^2} \\ &= \frac{29114 - 30 (22,6666667)(22,5333333)}{29240 - 30 (22,6666667)^2} \\ &= \frac{29084 - 510,7555556}{29210 - 513,7777793} \\ &= \frac{28573,2444}{28696,2222} \\ &= 0,995714495 \end{aligned}$$

5. Menghitung nilai b_0

$$\begin{aligned} b_0 &= \bar{y} - b_1 \bar{x} \\ &= 22,5333333 - 0,995714495 (22,6666667) \\ &= 22,5333333 - 22,56953 \\ &= -0,0361967 \end{aligned}$$

6. Mendapatkan model atau persamaan regresi linier sederhana

$$\begin{aligned} \hat{y} &= b_0 + b_1 x \\ &= -0,0361967 + 0,995714495x \end{aligned}$$

Interpretasi: berdasarkan perhitungan tersebut, didapatkan persamaan atau model regresi linier sederhananya adalah:

$$\hat{y} = -0,0361967 + 0,995714495x$$

7. Setelah menemukan model persamaan regresi linier sederhana kemudian melakukan Uji Signifikansi model dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh antara motivasi guru terhadap kinerja guru.

Ha: Ada pengaruh antara motivasi guru terhadap kinerja guru.

b. Menghitung nilai SSR dan MSR

$$\begin{aligned} SSR &= b_0 \sum y + b_1 \sum xy - \frac{(\sum y)^2}{n} \\ &= (-0,0361967 \times 676) + (0,995714495 \times 29114) - \frac{(676)^2}{30} \\ &= (-244,689692 + 28989,23181) - \frac{456976}{30} \\ &= 28744,54212 - 15232,53333 \\ &= 13512,00879 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} MSR &= \frac{SSR}{df} \\ &= \frac{13512,00879}{1} = 13512,00879 \end{aligned}$$

c. Menghitung nilai SSE dan MSE

$$\begin{aligned} SSE &= \sum y^2 - b_0 \sum y + b_1 \sum x_1 y \\ &= 28996 - (-0,0361967 \times 676 + 0,995714495 \times 29114) \\ &= 28996 - (-24,4689692 + 28989,23181) \\ &= 28996 - 28964,76284 \\ &= 31,23716 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{MSE} &= \frac{SSE}{df} \\ &= \frac{31,23716}{30-2} = 1,115612857 \end{aligned}$$

d. Menghitung nilai SST

$$\begin{aligned} \text{SST} &= \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n} \\ &= 28996 - \frac{(676)^2}{30} \\ &= 28996 - 15232,53333 = 13763,47 \end{aligned}$$

e. Membuat tabel Anova (Analysis of Variance)

Tabel 4.11
Hasil Uji Statistik Uji Regresi Linier Sederhana:
Tabel Anova (Analysis of variance)

Variation Source	Degre Freedom (Df)	Sum of Square (SS)	Mean Square (MS)
Regression	1	SS Regression (SSR) 13512,00879	MS Regression (MSR) 7,481512
Error	n - 2	SS Error (SSE) 31,23716	MS Error (MSE) 1,115612857
Total	n - 1	SS Total (SST) 13763,47	

f. Mencari F_{hitung} dan F_{tabel}

$$\begin{aligned} F_{hitung} &= \frac{MSR}{MSE} \\ &= \frac{7,481512}{1,115612857} \\ &= 6,706190192 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= F_{\alpha(1;n-2)} \\ &= F_{0,05(1;30-2)} \\ &= 4,17 \end{aligned}$$

g. Kesimpulan

Dari persamaan regresi linier sederhana di atas, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya variabel independen (X) yaitu motivasi guru berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja guru di SD Ma'arif Ponorogo.

h. Menghitung koefisien determinasi

Menghitung Nilai R^2

$$\begin{aligned} R^2 &= \frac{SSR}{SST} \\ &= \frac{13512,00879}{13763,47} \times 100\% \\ &= 98,17298101 \end{aligned}$$

$$R^2 = 98\%$$

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (R^2) di atas, didapatkan nilai sebesar 98,17298101%, artinya motivasi guru sangat berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018, dan 1,82701899% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini, seperti kepribadian, kemampuan mengajar, pengembangan profesi, komunikasi dll.

D. Pembahasan dan Interpretasi

Motivasi merupakan dorongan atau keinginan yang terdapat pada diri seorang individu agar mau melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang

menjadi dasar alasan seseorang berperilaku. Dalam organisasi pendidikan, motivasi guru sangat dibutuhkan demi kelancaran penyelenggaraan proses pembelajaran dan sebagainya. Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan kerja. motivasi merupakan bagian penting dalam suatu kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Sehingga motivasi guru dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Pengertian kinerja sering diidentikkan dengan prestasi kerja. karena ada persamaan antara kinerja dengan prestasi kerja. prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang dalam periode tertentu. Sedangkan kinerja lebih sering disebut prestasi yang merupakan hasil dari sebuah pekerjaan atau kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi.

Dalam penelitian ini, peneliti mengamati dua hal yang menjadi pokok bahasan yaitu motivasi guru, kinerja guru dan pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018. Dalam pembahasan motivasi guru, peneliti mengumpulkan data dengan menyebarkan angket yang diisi oleh guru SD Ma'arif Ponorogo. Dari pengkategorian tersebut dapat diketahui bahwa yang menyatakan motivasi guru SD Ma'arif Ponorogo dalam kategori baik frekuensi sebanyak tiga orang dengan persentase (10%), dalam kategori sedang dengan frekuensi sebanyak

25 orang dengan persentase (83%), dan dalam kategori kurang dengan frekuensi sebanyak dua orang dengan persentase (7%). Dengan demikian, secara umum dapat dikatakan bahwa motivasi guru di SD Ma'arif Ponorogo tahun pelajaran 2017-2018 adalah sedang dengan persentase (83%) yang dinyatakan oleh dua orang.

Dalam pembahasan kinerja guru di SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018, peneliti juga mengumpulkan data dengan cara menyebarkan angket yang diisi oleh guru-guru SD Ma'arif Ponorogo. Dari pengkategorian tersebut dapat diketahui bahwa yang menyatakan kinerja guru di SD Ma'arif Ponorogo dalam kategori baik dengan frekuensi sebanyak lima orang dengan persentase (17%), dalam kategori sedang dengan frekuensi 20 orang dengan persentase (66%), dan dalam kategori kurang dengan frekuensi sebanyak lima orang dengan persentase (17%). Dengan demikian, secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja guru di SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018 adalah sedang dengan persentase (66%) yang dinyatakan oleh 20 orang.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi guru sangat berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018. Dari hasil perhitungan menggunakan rumus $F_{tabel} = F_{\alpha(n-2)}$. Diketahui bahwa responden yang diteliti yang berjumlah 30 orang, sehingga $30-2= 28$. Dengan taraf kesalahan 5% maka diperoleh $F_{tabel}=F_{\alpha(n-2)}= F_{0,05(28)}$. Dengan melihat tabel F dapat diketahui nilai $F_{tabel}= 4,17$, dan analisis hipotesis diperoleh F_{hitung} sebesar 6,706190192 sehingga F_{hitung} lebih besar

dari F_{tabel} . Sehingga H_a diterima H_o ditolak. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yakni H_a yang berbunyi, terdapat pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru di SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018. Dengan berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (R^2), didapatkan bahwa motivasi guru berpengaruh 98,17298101% terhadap kinerja guru di SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018. 1,82701899% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini yaitu, kepribadian, kemampuan mengajar, pengembangan profesi, komunikasi. Sedangkan faktor eksternalnya yang mempengaruhi kinerja guru yaitu, gaji, saran dan prasarana, lingkungan fisik, kepemimpinan, dan hubungan dengan masyarakat.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berangkat dari permasalahan yang diajukan dalam bab Pendahuluan pada skripsi ini serta didukung oleh data hasil penelitian yang telah diolah dan dianalisis maka skripsi ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi guru di SD Ma'arif Ponorogo dalam kategori baik dengan frekuensi sebanyak tiga orang dengan persentase (10%), dalam kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 25 orang dengan persentase (83%), dan dalam kategori kurang dengan frekuensi sebanyak dua orang dengan persentase (7%). Dengan demikian, secara umum dapat dikatakan bahwa motivasi guru di SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018 adalah sedang dengan persentase (83%) yang dinyatakan oleh 25 orang.
2. Kinerja guru di SD Ma'arif Ponorogo dalam kategori baik dengan frekuensi sebanyak lima orang dengan persentase (17%), dalam kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 20 orang dengan persentase (66%), dan dalam kategori kurang dengan frekuensi sebanyak lima orang dengan persentase (17%). Dengan demikian, secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja guru di SD Ma'arif Ponorogo Tahun Pelajaran 2017-2018 adalah sedang dengan persentase (66%) yang dinyatakan oleh 20 orang.

3. Motivasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 98,17298101%, yang telah dinyatakan dengan hasil perhitungan antara F_{hitung} dan F_{tabel} .

$$F_{hitung} = 6,706190192$$

$$F_{tabel} = 4,17$$

B. Saran

Setelah mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka penueliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi guru

Bagi guru berperan penting dalam meningkatkan motivasi guru sehingga kinerja guru akan meningkat. Oleh karena itu, kinerja guru meningkat akan berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran dan hasilnya. Guru diharap mampu memberikan kontribusi yang baik terhadap peserta didiknya dan meningkatkan keterampilan akan pengelolaan kelas. Hasil penelitian yang telah peneliti lakukan di SD Ma'arif Ponorogo motivasi guru sedang dengan persentase (83%) yang dinyatakan oleh 25 guru, dan kinerja guru secara umum dapat dikatan sedang juga dengan persentase (66%) yang dinyatakan oleh 25 orang. Peneliti sangat mengharapkan untuk lebih meningkatkan motivasi kerjanya sehingga kinerjanya pula akan meningkat. Kepada pemimpin sekolah atau kepala sekolah peneliti berharap untuk memberikan motivasi ke guru-guru karena tingkat motivasi guru masih dalam rata-rata sedang.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya untuk lebih mencari sumber referensi lain baik motivasi guru maupun kinerja guru. Peneliti juga berharap untuk meneliti faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja guru selain motivasi. Masih banyak faktor-faktor yang memengaruhi seperti gaji, sarana dan prasarana, lingkungan fisik, kepemimpinan, hubungan masyarakat dll.



DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Wahab. Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2011.
- Agustiani, Hendri. Psikologi Perkembangan. Bandung: Refika Aditama. 2006.
- Arikunto, Suharsimi. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2006.
- Basyiruddin Usman dan Syafruddin Nurdin. Guru Profesional & Implementasi Kurikulum. Jakarta: Ciputat Pers. 2002.
- Darmawan, Deni. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2013.
- Djamarah, Syaiful Bahri. Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif. Jakarta: Rineka Cipta. 2010.
- Departemen Agama RI. Al-Quran dan Terjemahannya. Jakarta: Cahaya Quran. 2006.
- Effendi, Mukhlison. Ilmu Pendidikan. Ponorogo: STAIN Po Press. 2008.
- E. Mulyasa. Manajemen Berbasis Sekolah. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2003
- E. Mulyasa. Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2004. Cet iv.
- Hikmat. Manajemen Pendidikan. Bandung: Pustaka Setia. 2009.
- <http://www.e-jurnal.com/2014/03/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-motivasi.html>
- Isjoni. Gurukah yang dipersalahkan. Yogyakarta: Pustaka Belajar. 2006.
- Kunandar. Guru Profesional. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2007.
- Kurniadin, Didin dan Imam Machali, Manajemen Pendidikan. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2013.
- Makawimbang, Jerry H. Kepemimpinan Pendidikan Yang Bermutu. Bandung: Alfabeta. 2012.

- Margono. Metode Penelitian Pendidikan. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2007. Cet VI.
- M. Arifin. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Yogyakarta: Teras. 2010.
- Mulyasa. Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: PT Remaja Rosda Karya. 2007.
- Mulyasa, Dedi. pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2012.
- Mohammad Arifin dan Barnawi. Kinerja Guru Profesional Intrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2012.
- Munir, Abdullah. Menjadi Kepala Sekolah yang Efektif. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2014.
- Mustofa, Zainal. Mengurai variabel Hingga Instrumensasi. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2009.
- Priansa, Donni Juni. Kinerja dan Profesionalisme Guru. Bandung: ALFABETA. 2014.
- Safaria, Triantoro. Kepemimpinan. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2004.
- Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurahman. Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian. Bandung: Pustaka Setia. 2009.
- Sanjaya, Wina. Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan. Jakarta: Kencana Prenada Media. cet 8. 2011.
- Saondi, Ondi. Etika Profesi Keguruan. Bandung: PT Refika Aditama. 2012.
- Sardiman, Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: PR Raaja Grafindo Persada. 2006.
- Saroni, Muhammad. Personal Banding Guru. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2011.
- Serdamayanti. Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan. Bandung: PT Refika Aditama. 2011.
- Shulhan, Muwahid. Model Kepemimpinan Kepala Sekolah. Yogyakarta: Teras. 2013.
- Srimaya, Farida. Sertifikasi Guru. Bandung: CV Y Rama Widya. 2008.

- Sudijono, Anas. Pengantar Statistik Pendidikan. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2009.
- Sugiyono. Memahami Penelitian Kuantitatif. Bandung: CV Alfabeta. 2005.
- Sugiyono. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Mthods). Bandung: ALFABETA. 2011.
- Sugiyono. metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. 2013.
- Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. 2016.
- Suharsaputra, Uhar. Administrasi Pendidikan. Bandung: PT Refika Aditama. 2010.
- Supardi. Kinerja Guru. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2013.
- Syaiful Mustofa dan Jasmani. Supervisi Pendidikan. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2013.
- Thifuri. Menjadi Guru Inisiator. Semarang: Rasail Media Group. 2008.
- Uno, Hamzah B. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Askara. 2014.
- Usman, Husaini. Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Jakarta: PT Bumi Askara. 2006.
- Usman, Moh. Uzer. Menjadi Guru Profesional. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 1999.
- Wahab dan Umiarso. Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2011.
- Widyaningrum, Retno. Statistika Jogjakarta: Pustaka Felicha. 2015
- Wulansari, Andhitha Dessy. Aplikasi Statidtia Parametrik dalam Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Felicha. 2016.
- Yamin, Martinis dan Maisah. Standar Kineja Guru. Jakarta: Gaung Persada. 2010.