

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI MADRASAH ALIYAH NEGERI BONDOWOSO**

SKRIPSI



Oleh:
Lilik Sundari
NIM : T20163034

IAIN JEMBER

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
MEI 2020**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI MADRASAH ALIYAH NEGERI BONDOWOSO**

SKRIPSI

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

**Lilik Sundari
NIM : T20163034**

Disetujui Pembimbing



Dr. Hj. Umi Farihah, M.M.,M.Pd.

NIP. 196806011992032001

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI MADRASAH ALIYAH NEGERI BONDOWOSO**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Hari : Rabu
Tanggal : 06 Mei 2020

Tim Penguji

Ketua


Sekretaris

Nuruddin, M.Pd.I
NIP. 197903042007101002

Dr. Ali Hasan Siswanto, S.Fil.I., M.Fil.I.
NIP.

Anggota :

1. Prof. Dr. H. Moh. Khusnuridlo, M.Pd. ()

2. Dr. Hj. Umi Fariyah, M.M, M.Pd ()

Menyetujui
Plh. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



Dr. Mashudi, M.Pd.
NIP. 197209182005011003

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.” (Q.S Al-Insyirah: 5)



PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Bapak Suwari dan Ibu Sarianti yang senantiasa memberikan do'a dan motivasi serta memberikan bantuan finansial untuk menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah SWT memberikan balasan yang baik kepada beliau.
2. Keluarga Manajemen Pendidikan Islam C1 angkatan 2016 seperjuangan yang selalu menemani dan memberi semangat dari awal sampai akhir perkuliahan.
3. Almamater IAIN Jember dan Civitas Akademik, terima kasih atas wadah yang diberikan selama peneliti menimba ilmu.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segenap puji syukur penulis sampaikan kepada Allah karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, perencanaan, pelaksanaan dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana, dapat terealisasi dengan lancar dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso”. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Baginda Rasulullah SAW.

Kesuksesan ini dapat penulis peroleh karena dukungan banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyadari dan menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM selaku Rektor IAIN Jember yang telah mendukung dan memfasilitasi kami selama proses kegiatan pembelajaran di lembaga ini.
2. Ibu Dr. Hj. Mukni'ah, M.Pd.I selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Jember yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk mengadakan penelitian.
3. Bapak Nuruddin, M.Pd.I selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Jember yang telah membantu kelancaran penyusunan skripsi.
4. Ibu Dr. Hj. Umi fariah, MM, M.Pd selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memotivasi serta meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dengan sabar dan sangat telaten dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen IAIN Jember yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat selama penulis kuliah.

6. Bapak H. Ibrahim, M.Pd.I sebagai Kepala Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso yang telah memberikan izin melaksanakan penelitian dan memberikan informasi mengenai lembaganya.
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terimakasih telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini secara langsung maupun tidak langsung.

Akhirnya, semoga segala amal baik yang telah Bapak/Ibu dan teman-teman berikan kepada penulis mendapat balasan yang baik dari Allah SWT.

Jember, 06 Mei 2020

Penulis

IAIN JEMBER

ABSTRAK

Lilik Sundari, 2020: *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso.*

Kata kunci: Motivasi kerja, Kinerja guru

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah motivasi kerja. Motivasi Kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, yang dapat dikembangkan oleh dirinya sendiri maupun oleh kekuatan luar. Sedangkan kinerja guru merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang guru dalam suatu lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan serta sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

Rumusan masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso? 2) Bagaimana kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso? 3) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso?

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mendeskripsikan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso. 2) Untuk mendeskripsikan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso. 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan metode penelitian survey yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh guru yang berjumlah 60 guru. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 guru dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi serta analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan *SPSS version 22 for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso dalam kategori sedang dengan prosentase 60%, 2) Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso dalam kategori sedang dengan prosentase 76,67%, 3) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso berdasarkan hasil $t_{hitung} = 3,359 > t_{tabel} = 2,048$ ($p = 0,002 < 0,05$) dengan besar pengaruh 28,7% sedangkan 71,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR ISI

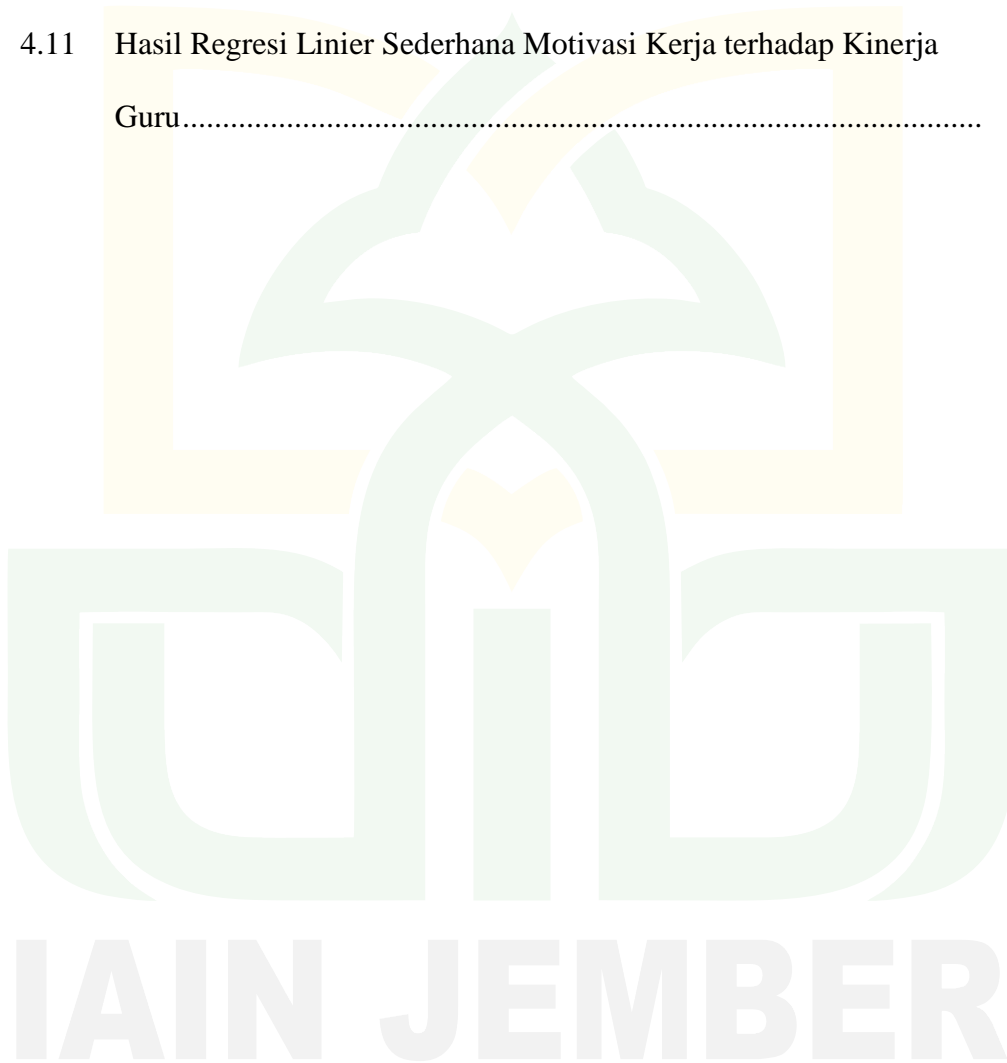
	Hal.
HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	9
1. Variabel Penelitian	9
2. Indikator Variabel	10
F. Definisi Operasional.....	13
G. Asumsi Penelitian	13

H. Hipotesis.....	14
I. Sistematika Pembahasan	14
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Penelitian Terdahulu	16
B. Kajian Teori	23
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	55
B. Populasi dan Sampel	56
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	57
D. Analisis Data	69
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	
A. Gambaran Obyek Penelitian	77
B. Penyajian Data	83
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	87
D. Pembahasan.....	93
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	105
B. Saran.....	105
DAFTAR PUSTAKA	107
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	109
LAMPIRAN.....	110

DAFTAR TABEL

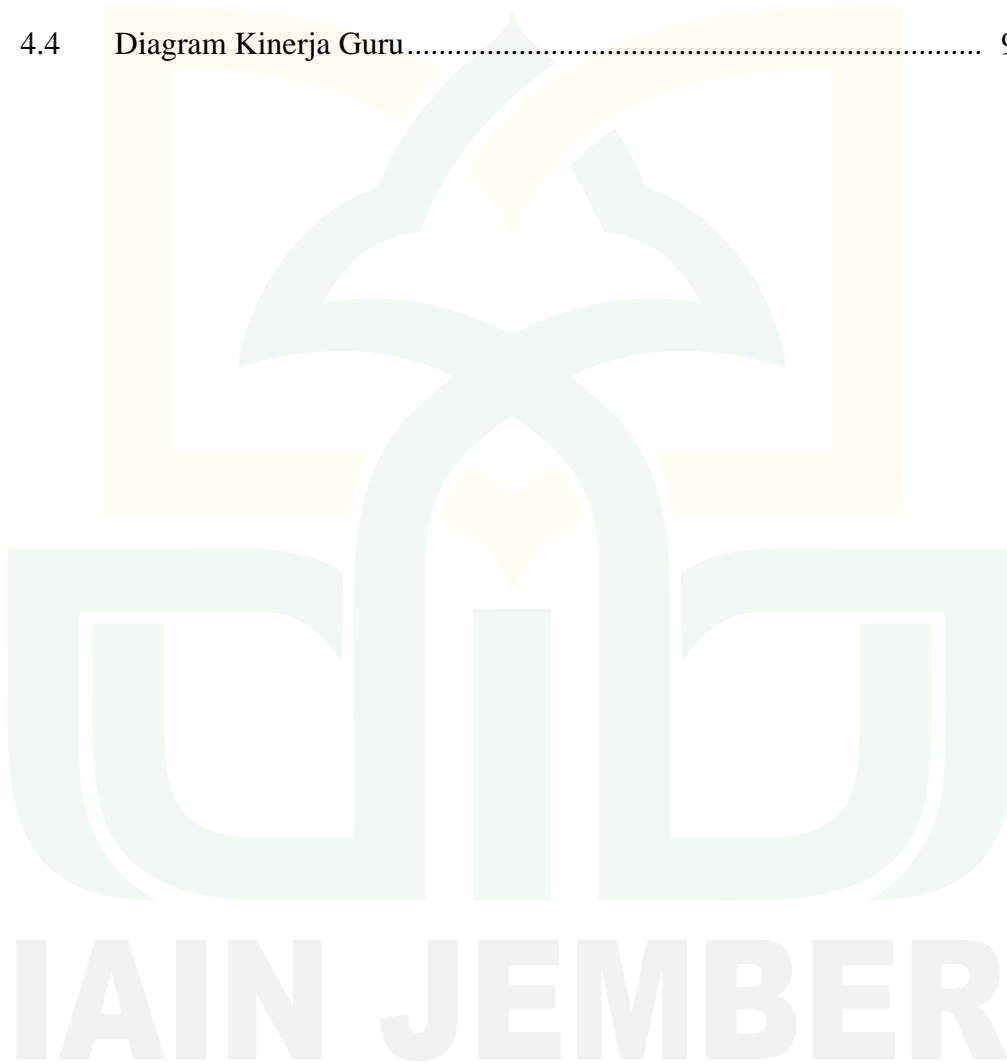
No.	Uraian	Hal.
1.1	Indikator Variabel	11
2.1	Penelitian Terdahulu	19
3.1	Populasi Penelitian	56
3.2	Pemberian Data Skor (<i>Skala Likert</i>).....	59
3.3	Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja Guru.....	60
3.4	Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru.....	61
3.5	Validitas Angket Motivasi Kerja Guru	63
3.6	Hasil Validitas Instrumen Angket Motivasi Kerja Guru.....	64
3.7	Validitas Angket Kinerja Guru	65
3.8	Hasil Validitas Instrumen Angket Kinerja Guru.....	67
3.9	Tingkat Keandalan <i>Cronbach's Alpha</i>	69
3.10	Reliabilitas Instrumen	69
3.11	Klasifikasi Tiap Kategori Motivasi Kerja Guru.....	71
3.12	Klasifikasi Tiap Kategori Kinerja Guru	71
3.13	Kriteria Uji Durbin Waston.....	76
4.1	Daftar Nama Tenaga Pendidik dan Kependidikan Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso	80
4.2	Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	84
4.3	Jumlah Responden berdasarkan Umur	85
4.4	Jumlah Responden berdasarkan Masa Kerja.....	85
4.5	Rekapitulasi Hasil Penelitian	86

4.6	Rincian Motivasi Kerja Guru	87
4.7	Rincian Kinerja Guru	88
4.8	Uji Autokorelasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	90
4.9	Uji Kolinieritas	90
4.10	Rekapitulasi Hasil Regresi Linier Sederhana.....	92
4.11	Hasil Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.....	96



DAFTAR GAMBAR

No.	Uraian	Hal.
4.1	Uji Normalitas Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	89
4.2	Uji Heterokedastisitas Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	91
4.3	Diagram Motivasi Kerja Guru.....	94
4.4	Diagram Kinerja Guru.....	95



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Uraian	Hal.
1	Matrik Penelitian	110
2	Angket Uji Coba Penelitian Motivasi Kerja Guru	114
3	Angket Uji Coba Penelitian Kinerja Guru	117
4	Angket Penelitian Motivasi Kerja Guru	121
5	Angket Penelitian Kinerja Guru	123
6	Rekapitulasi Hasil Uji Coba Angket Penelitian Motivasi Kerja	126
7	Rekapitulasi Hasil Uji Coba Angket Penelitian Kinerja Guru	129
8	Output Uji Validitas Angket Motivasi Kerja Guru	132
9	Output Uji Validitas Angket Kinerja Guru	149
10	Output Uji Reliabilitas	151
11	Rekapitulasi Angket Motivasi Kerja Guru	152
12	Rekapitulasi Angket Kinerja Guru	154
13	Output Hasil Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	157
14	Surat Permohonan Izin Penelitian	162
15	Surat Keterangan Balasan Penelitian	163
16	Jurnal Penelitian	164
17	Dokumentasi Penelitian.....	165
18	Biodata Penulis.....	167

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, sebuah tantangan bagi bangsa Indonesia dalam meningkatkan mutu pendidikan sekaligus mutu sumber daya manusia sebagai salah satu penentu keberhasilan pendidikan. Suatu lembaga pendidikan dapat mencapai tujuannya bila didukung sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diciptakan melalui pendidikan yang berkualitas.

Pendidikan mempunyai peranan yang strategis dalam menghasilkan sumber daya yang berkualitas. Maka dari itu, kualitas pendidikan di Indonesia harus selalu ditingkatkan dalam rangka menyiapkan sumber daya yang berkualitas. Selain itu, peningkatan kualitas pendidikan tentunya harus didukung dengan adanya kualitas tenaga pendidik. Dalam mencapai tujuan pendidikan di Sekolah, maka peranan sumber daya manusia sangatlah diperlukan. Hadirnya seorang tenaga pendidik yang memiliki kinerja tinggi sangat dibutuhkan, agar proses pembelajaran dapat mencapai tujuan yang telah diharapkan. Oleh karena itu, salah satu cara agar kinerja seorang guru (sebagai sumber daya manusia) bisa tinggi dan meningkat maka seseorang pemimpin hendaknya memberikan motivasi kerja kepada guru tersebut.

Guru sebagai sumber daya manusia merupakan komponen yang menempati posisi sentral dan strategis dalam sistem pendidikan. Guru merupakan faktor dominan dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas

pendidikan, karena guru merupakan bagian yang tak terpisahkan dari sistem pendidikan secara keseluruhan yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, guru harus dibina dan dikembangkan secara terus menerus. Sehubungan dengan itu, perlu dilakukan berbagai program untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dalam mengembangkan aspek-aspek pendidikan dan pembelajaran.¹

Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab I pasal 1 ayat 1 yang berbunyi: “Guru adalah tenaga pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.

Selain sebagai pendidik, guru juga merupakan seorang manajer. Dalam lingkungan kelas, guru adalah administrator. Tentunya guru harus melaksanakan kegiatan manajemen. Selain menjadi tenaga pendidik, juga harus menjadi manajer yang mengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan administrasi pembelajaran di dalam kelas. Mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, serta evaluasi pembelajaran. Guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, guru akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian dan ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan.²

Hal tersebut berarti bahwa guru yang masih kurang berhasil dalam mengajar

¹ Titin Eka Ardiana, “Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun,” *Jurnal Akuntansi dan Pajak* 17, no. 2 (Januari, 2017): 15.

² Titin Eka Ardiana, “Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun,” *Jurnal Akuntansi dan Pajak* 17, no. 2 (Januari, 2017): 16.

dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar, sehingga berdampak terhadap menurunnya kinerja guru. Untuk itu, kepala sekolah perlu memotivasi guru agar kinerja guru meningkat.

Menurut Siagian, motivasi adalah adanya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggunakan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menggunakan berbagai jenis kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Selanjutnya, motivasi merupakan proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, keputusan dan persepsi yang terjadi pada diri seseorang itu sendiri (*instrinsik*) atau faktor di luar diri seseorang (*ekstrinsik*).³

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai fungsi yang sangat penting dalam suatu kegiatan, karena pada dasarnya motivasi itu selain sebagai pendorong berlangsungnya suatu proses juga memberikan semangat dalam mencapai keberhasilan.

Dalam ajaran Islam telah memberikan petunjuk atau tuntunan supaya seorang pemimpin berlaku bijaksana dalam memberikan motivasi atau dorongan kepada bawahannya. Hal ini sesuai dengan firman Allah yang berbunyi :

³ Ruth Yawan, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Gaya Kepemimpinan Kepsek terhadap Kinerja Guru SD Biak Numfor, Papua," *Jurnal Pendidikan Matematika dan Sains*, no. 3 (April, 2016): 86.

ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ ۗ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ ۚ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ

أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Artinya: “Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.” (Q.S An-Nahl : 125)⁴

Ayat diatas menjelaskan bahwa seorang yang hendak memberikan pelajaran baik (motivasi) hendaknya dilakukan dengan cara yang baik. Begitu pula dengan seorang pemimpin (kepala sekolah) yang memberikan motivasi kepada guru harus dengan yang baik. Pemberian motivasi kerja dapat diberikan salah satunya melalui pemberian reward berupa financial maupun verbal. Seseorang yang termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi tempat ia bekerja. Motivasi tentu sangat dibutuhkan, baik itu motivasi internal yang ada dalam diri sendiri, maupun motivasi eksternal yang diberikan oleh seorang kepala sekolah/madrasah.

Berkaitan dengan motivasi kerja, salah satu arti penting motivasi kerja bagi suatu organisasi atau lembaga pendidikan yaitu tingkat kinerja yang tinggi. Motivasi kerja menjadi aktualisasi seorang guru dalam meningkatkan kerjanya. Menjadi guru tanpa motivasi kerja akan merasa jenuh karena tidak adanya unsur pendorong. Guru yang mempunyai motivasi akan timbul gairah kerja, mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap pikiran,

⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah* (Bandung: Diponegoro, 2010), 277.

kemampuan, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Ketika guru tidak mempunyai motivasi kerja, maka guru tidak akan berhasil untuk mendidik. Bahkan jika guru mengajar karena terpaksa maka hasil pembelajaran yang diperoleh akan menjadi kurang maksimal.⁵

Pada hakikatnya, kinerja guru merupakan perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik ketika mengajar di kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja seorang guru akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan menjalankan tugas dan cara/kualitas dalam melaksanakan tugas tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Tempe mengemukakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administarsi pengupahan”.⁶

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Riesminingsih yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Yadika 3 Karang Tengah terutama pada dimensi harapan atas pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dilakukan oleh pihak sekolah/Yayasan maka semakin tinggi kinerja guru. Nilai *standardized coeficient* sebesar 0,326 yang menandakan pengaruh yang kurang kuat motivasi terhadap kinerja guru di SMA Yadika 3

⁵ Nur Azizah, Murgiyanto dkk, “Pengaruh Kepemimpinan Trnasformasional, Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Guru pada SMK Abdurrahman Wahid Lamongan,” *Jurnal Ekonomi-Manajamen-Akuntansi*15, no. 2 (Oktober, 2019), 242.

⁶ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), 50.

Karang Tengah, sehingga ada faktor-faktor lain yang dapat dijadikan prediksi untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Yadika 3 Karang Tengah.⁷

Selain itu, bukti empiris lain yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu penelitian yang dilakukan oleh Roslena Septiana dengan hasil penelitian yang menunjukkan ada pengaruh secara signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,294 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,002. Sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% adalah 1,993. Pengujian secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri Wonosari Kabupaten Klaten.⁸

Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso merupakan sebuah lembaga pendidikan berbasis Islam dan pesantren yang terletak di Jl. Khairil Anwar No. 278 Badean Bondowoso. Berdasarkan observasi yang dilakukan di lapangan bahwa guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso sudah memiliki guru yang kompeten. Namun demikian, masih ditemui guru yang keluar dari Madrasah saat akan melaksanakan sholat dzuhur berjama'ah, serta terlihat masih terdapat kelas yang tidak ada guru yang mengajar ketika jam pelajaran berlangsung. Dari hal tersebut, faktor motivasi kerja yang belum maksimal dapat memicu menurunnya kinerja guru. Selain itu, kurangnya persaingan antar guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso membuat motivasi kerja

⁷ Riesminingsih, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMA Yadika 3 Karang Tengah", *Jurnal MIX3*, no.3 (Oktober, 2013):264-267.

⁸ Roslena Septiana, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari," *Jupe UNS2*, no.1 (Agustus. 2013):113.

tidak maksimal. Guru hanya akan bekerja sesuai tanggung jawab pekerjaannya saja. Selain itu, di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso masih terdapat guru yang statusnya tidak tetap (Non-PNS) dengan jumlah 18 guru. Tentu saja hal tersebut bisa menjadi perbedaan motivasi kerja tiap guru.

Dalam hal kinerja, berdasarkan observasi di lapangan bahwasannya selama ini kepala madrasah sebagai seorang supervisor membentuk sebuah tim dalam melakukan penilaian kinerja terhadap guru-guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso. Sehingga, kepala Madrasah belum bisa mengetahui secara menyeluruh apakah memang benar kinerja guru sudah optimal atau belum. Dan juga, belum dapat mengetahui sepenuhnya permasalahan yang dihadapi guru pada saat jam mengajar di dalam kelas.

Selain itu, beberapa alasan peneliti melakukan penelitian di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso karena belum pernah dijadikan tempat penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Disamping itu, adanya kesediaan dari pihak Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso untuk dijadikan sebagai tempat penelitian dapat memudahkan peneliti mengambil data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Dari pemaparan di atas serta dari beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, maka peneliti tertarik dan bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso?
2. Bagaimana Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso?
3. Apakah terdapat Pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso.
2. Untuk mendeskripsikan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan sumbangsih pemikiran serta meningkatkan cakrawala pengetahuan dalam bidang pendidikan terkait dengan pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala Madrasah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi kepala madrasah dalam memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja guru.

b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi guru dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan suatu pedoman bagi peneliti untuk memperluas pengalaman dalam penulisan karya ilmiah serta bisa menjadi salah satu bukti pertanggung jawaban secara akademis.

d. Bagi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah serta melengkapi referensi yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek ataupun kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁹

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 39.

Dalam penelitian ini, terdapat 2 variabel yaitu:

a. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas adalah variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas merupakan variabel yang variabelnya diukur, atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi.

Dalam penelitian ini, yang menjadi Variabel Bebas (X) adalah Motivasi Kerja Guru.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel Terikat adalah variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Variabel Terikat merupakan variabel yang variabelnya diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas.

Dalam penelitian ini, yang menjadi Variabel Terikat (Y) adalah Kinerja Guru.

2. Indikator Variabel

Setelah variabel penelitian terpenuhi, kemudian dilanjutkan dengan mengemukakan indikator-indikator variabel yang merupakan rujukan empiris dari variabel yang diteliti. Indikator ini nantinya akan dijadikan sebagai dasar dalam membuat butir-butir pertanyaan dalam angket.

Adapun indikator-indikator dari variabel penelitian ini adalah:¹⁰

¹⁰ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 73.

Tabel 1.1
Indikator Variabel

No.	Variabel	Dimensi	Indikator Variabel
1	2	3	4
1.	Motivasi Kerja Guru	a. Motivasi Instrinsik	<ul style="list-style-type: none"> a. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas. b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas. c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang. d. Memiliki perasaan senang dalam bekerja. e. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain. f. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
		b. Motivasi Ekstrinsik	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya. b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya. c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif/imbalan. d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan pemimpin.

1	2	3	4
2.	Kinerja Guru	a. Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Merencanakan program pengajaran yang tepat. b. Melakukan penilaian hasil belajar.
		b. Kecepatan/Ketepatan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Menetapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran. b. Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa. c. Menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik.
		c. Inisiatif dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Menggunakan media dalam pembelajaran. b. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran. c. Menciptakan hal-hal baru yang lebih efektif dalam menata administrasi kelas.
		d. Kemampuan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Mampu dalam memimpin kelas. b. Mampu mengelola kegiatan belajar mengajar. c. Mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa. d. Menguasai landasan pendidikan.
		e. Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Melaksanakan layanan bimbingan belajar. b. Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional bukanlah definisi teoritis, tetapi definisi yang berisikan ukuran dari suatu variabel.

1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak dan kepercayaan atau perbuatan seseorang. Jadi, pengaruh disini merupakan kekuatan yang berasal dari orang lain yang ikut mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugasnya.

2. Motivasi Kerja Guru

Motivasi Kerja merupakan kekuatan yang mendorong guru untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, yang dapat dikembangkan oleh dirinya sendiri maupun oleh kekuatan luar .

3. Kinerja Guru

Kinerja Guru merupakan kemampuan kerja yang dihasilkan dari seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta sebagai perwujudan yang dilakukan guru dalam meningkatkan hasil kerjanya dalam bidang pendidikan.

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian biasa disebut juga sebagai anggapan dasar atau postulat, yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Anggapan dasar harus dirumuskan secara jelas sebelum peneliti melangkah mengumpulkan data. Anggapan dasar disamping berfungsi sebagai dasar berpijak yang kukuh bagi masalah yang diteliti juga untuk

mempertegas variabel yang menjadi pusat perhatian penelitian dan merumuskan hipotesis.¹¹

Adapun dalam penelitian ini, peneliti berasumsi bahwa: Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso.

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang dirumuskan dalam penelitian atau sub masalah yang diteliti dan masih harus dibuktikan kebenarannya.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso.

I. Sistematika Pembahasan

Berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga pada bab penutup. Format penulisan sistematika pembahasan adalah dalam deskriptif naratif, bukan seperti pada bab isi.

Bab I Pendahuluan. Bab ini memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian yang meliputi (variabel penelitian dan indikator variabel), definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, dan sistematika pembahasan.

¹¹ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2019), 39.

Bab II Kajian Kepustakaan. Bab ini memuat penelitian terdahulu dan kajian teori.

Bab III Metode Penelitian. Bab ini memuat pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik dan instrumen pengumpulan data, dan analisis data.

Bab IV Penyajian Data dan Analisis Data. Bab ini memuat gambaran obyek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis serta pembahasan.

Bab IV Penutup. Bab ini memuat kesimpulan dan saran.



BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang relevan dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru telah banyak dikaji baik oleh peneliti maupun praktisi pendidikan. Adapun penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yaitu:

1. Penelitian oleh DitaAnggrayni pada tahun 2018 dengan judul jurnal “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Pancasila 6 Jatisrono Kecamatan Jatisrono Kabupaten Wonogiri.”¹² Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan $t_{hitung} 0,634 > t_{tabel} 0,274$. Besarnya sumbangan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 26,37%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain diluar penelitian. Adapun untuk lingkungan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dengan $t_{hitung} 0,647 > t_{tabel} 0,274$. Besarnya sumbangan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 28,63%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara

¹² DitaAnggrayni, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Pancasila 6 Jatisrono Kecamatan Jatisrono Kabupaten Wonogiri,” *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*2, no.2 (Februari, 2018):47-48.

bersama-sama terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai dengan $F_{hitung} 29,899 > F_{tabel} 3,17$ pada taraf signifikansi 5%.

2. Penelitian oleh Mustika Sulistio Ningsih pada tahun 2017 dengan judul skripsi “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung.”¹³ Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MA Al-Hikmah. Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru adalah 23,7%, sehingga masih sisa 76,3% faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru di MA Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.
3. Penelitian oleh Eri Agustin tahun 2015 dengan judul skripsi “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan.”¹⁴ Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja guru yang dihasilkan. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ialah 44,1% dan sisanya 55,9% dipengaruhi oleh faktor lain.
4. Penelitian Nur Azizah, Murgiyanto, dan Riyadi pada tahun 2019 dengan judul jurnal “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Guru pada SMK

¹³ Mustika Salistio Ningsih, “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung” (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2017), 61.

¹⁴Eri Agustin, “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan” (Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2015), 118.

Abdurrahman Wahid Lamongan.”¹⁵ Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan nilai $t_{hitung} 16,982 > t_{tabel}$ sebesar 1,68. Sedangkan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap komitmen guru dengan nilai $t_{hitung} 0,331 < t_{tabel}$ sebesar 1,68. Selain itu, untuk motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru di SMK Abdurrahman Wahid dengan nilai $t_{hitung} 1,395 < t_{tabel}$ sebesar 1,68. Seberapa besar motivasi kebutuhan yang ada pada diri seorang guru tidak akan mempengaruhinya. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Abdurrahman Wahid dengan nilai $t_{hitung} 0,028 < t_{tabel}$ sebesar 1,68.

5. Penelitian oleh Messa Media Gusti pada tahun 2012 dengan judul jurnal “Pengaruh kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi.”¹⁶ Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi dengan tingkat pengaruh variabel kedisiplinan sebesar 0,106. Selain itu, juga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi dengan tingkat pengaruh variabel

¹⁵ Nur Azizah, Murgiyanto, Riyadi Nugroho, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Guru pada SMK Abdurrahman Wahid Lamongan,” *Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi* 15, no.2 (Oktober, 2019):246-247.

¹⁶ Messa Media Gusti, “Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Persepsi Guru,” *Jurnal Penelitian* 3, no.2 (2012):7.

motivasi kerja sebesar 0,074. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi dengan tingkat pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,027. Akan tetapi, terdapat hubungan yang signifikan antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi dengan tingkat pengaruh sebesar 0,123.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Judul	Persamaan	Perbedaan
1	2	3	4
1.	DitaAngrayni “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Pancasila 6 Jatisrono Kecamatan Jatisrono Kabupaten Wonogiri”	a. Pendekatan penelitian kuantitatif. b. Variabel bebas motivasi kerja. Sedangkan variabel terikat kinerja guru. c. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi.	a. Jenis penelitian tersebut deskriptif, sedangkan penelitian ini asosiatif kausal. b. Variabel bebas motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan penelitian ini hanya terdiri dari satu variabel bebas yaitu motivasi kerja guru. c. Lokasi penelitian tersebut di SMK Pancasila Kecamatan Jatisrono Kabupaten Wonogiri. Sedangkan penelitian ini di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso. d. Teknik pengambilan sampel penelitian tersebut menggunakan

1	2	3	4
			<p>teknik <i>sampling jenuh</i>, sedangkan penelitian ini menggunakan teknik <i>simple random sampling</i>.</p> <p>d. Teknik analisis data penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linier berganda, sedangkan penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS.</p>
2.	<p>Mustika Sulistio Ningsih “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung.”</p>	<p>a. Pendekatan penelitian kuantitatif.</p> <p>b. Variabel bebas motivasi kerja, variabel terikat kinerja guru.</p> <p>c. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi</p> <p>d. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS.</p>	<p>a. Lokasi penelitian tersebut di MA Al-Hikmah, Kedaton Bandar Lampung. Sedangkan penelitian ini di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso.</p> <p>b. Teknik pengambilan sampel penelitian tersebut menggunakan teknik <i>sampling jenuh</i>, sedangkan penelitian ini menggunakan teknik <i>simple random sampling</i>.</p>
3.	<p>Eri Agustin, “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan.”</p>	<p>a. Pendekatan penelitian kuantitatif.</p> <p>b. Variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kinerja guru.</p> <p>c. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan teknik regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS.</p>	<p>a. Lokasi penelitian tersebut dilakukan di SD Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan. Sedangkan penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso.</p> <p>b. Teknik pengambilan sampel penelitian tersebut menggunakan <i>Proporsional Random Sampling</i>. Sedangkan penelitian ini menggunakan teknik <i>Simple random sampling</i>.</p>

1	2	3	4
4.	Nur Azizah, Murgiyanto, dan Riyadi, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Guru pada SMK Abdurrahman Wahid Lamongan.”	<ul style="list-style-type: none"> a. Pendekatan penelitian kuantitatif . b. Variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kinerja guru. c. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel bebas penelitian tersebut kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Sedangkan penelitian ini motivasi kerja. Variabel terikat penelitian tersebut Komitmen organisasional dan Kinerja Guru, sedangkan penelitian ini Kinerja Guru. b. Lokasi penelitian tersebut di SMK Abdurrahman Wahid Lamongan. Sedangkan penelitian ini di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso. c. Teknik pengambilan sampel penelitian tersebut menggunakan teknik <i>sampling jenuh</i>, sedangkan penelitian ini menggunakan teknik <i>simple random sampling</i>. d. Teknik analisis data penelitian tersebut menggunakan Struktural Equation Model (SEM) dengan <i>Partial Least Square (PLS)</i> dengan bantuan software Smart PLS 2.0 M3. Sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS.

1	2	3	4
5.	Messa Media Gusti, Pengaruh kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi, 2012.	<ul style="list-style-type: none"> a. Pendekatan penelitian kuantitatif. b. Variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kinerja guru. c. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Jenis penelitian tersebut deskriptif, sedangkan penelitian ini asosiatif kausal. b. Variabel bebas penelitian tersebut motivasi kerja dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah. Sedangkan penelitian ini hanya motivasi kerja guru. Lokasi penelitian tersebut di SMKN 1 Purworejo. Sedangkan penelitian ini di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso. c. Populasi penelitian tersebut Guru pasca sertifikasi, sedangkan penelitian ini semua guru baik sertifikasi maupun belum sertifikasi. d. Teknik pengambilan sampel penelitian tersebut menggunakan teknik <i>sampling jenuh</i>, sedangkan penelitian ini menggunakan teknik <i>simple random sampling</i>. e. Teknik analisis data penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linier berganda, sedangkan penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS.

B. Kajian Teori

Dalam penelitian ini, substansi Manajemen Pendidikan Islam yang digunakan adalah Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Paradigma manajemen pendidik dan tenaga kependidikan pada masa sekarang lebih menekankan sebagai upaya memfasilitasi aktualisasi dan pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan melalui program-program pengembangan dan pemberdayaan yang dilakukan secara sistematis, sehingga dapat bekerja secara profesional untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.¹⁷ Salah satu substansi yang dibahas dalam Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan adalah tentang Motivasi Kerja guru dan Kinerja Guru. Berikut akan dijelaskan tentang Kinerja Guru dan Motivasi Kerja Guru sebagai berikut:

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat dari arti kata kinerja berasal dari kata *Performance*. Kata *performance* memberikan tiga arti penting yaitu prestasi, pertunjukan, dan pelaksanaan tugas. Dari pengertian tersebut kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikkan dengan prestasi kerja.

¹⁷ Nurul Ulfatin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), 7.

Karena ada persamaan antara kinerja dengan prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang dalam periode tertentu, bila dibandingkan dengan target atau sasaran, standar, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu.¹⁸

Kinerja lebih sering disebut dengan prestasi yang merupakan “hasil” atau “apa yang keluar” (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi. Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Menurut Suprihanto, kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.¹⁹

Sementara itu, menurut Surya Dharma juga mengemukakan bahwa pada hakikatnya, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Menurut Nanang Fattah, Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

¹⁸ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), 45.

¹⁹ Supardi, 47.

kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.²⁰

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

Secara sederhana, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya.²¹ Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Robbins menyatakan pendapat mengenai kinerja bahwa kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara *ability* (kemampuan dasar) dengan *motivation* (motivasi) yaitu kinerja (*performance*). Teori tersebut menunjukkan bahwa orang yang memiliki kemampuan dasar yang tinggi, tetapi memiliki motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah. Demikian pula halnya apabila orang yang

²⁰Eliyanto, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen," *Jurnal Pendidikan Madrasah*3, no. 1 (Mei, 2018):174.

²¹ Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), 88.

sebenarnya memiliki motivasi yang tinggi, tetapi kemampuan dasar yang rendah maka kinerjanya pun rendah. Seseorang dengan kinerja tinggi disamping memiliki kemampuan dasar yang tinggi juga harus memiliki motivasi yang tinggi. Konsep penting dari teori tersebut adalah bahwa untuk mengungkap dan mengukur kinerja guru dapat dilakukan dengan menelaah kemampuan dasar guru atau pelaksanaan kompetensi dasar guru atau motivasinya dalam bekerja.²²

Sedangkan pengertian guru menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 tentang Guru dan Dosen, bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.²³ Guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lain sehingga tercipta pembelajaran yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan.

Dari beberapa definisi tentang kinerja dan guru tersebut, maka pengertian Kinerja Guru merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pendidik dalam suatu lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan serta sesuai dengan norma dan etika yang telah

²² Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), 48.

²³ Supardi, 52.

ditetapkan.²⁴ Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi, karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Tempe mengemukakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administarsi pengupahan”. Sedangkan Kopelman menyatakan bahwa kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain yaitu lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan karakteristik pekerjaan. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai serta sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.²⁵

Selain faktor individual dan organisasional, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor situasional yaitu: 1) Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan fentilasi atau iklim kerja). 2) Faktor sosial dan

²⁴ Supardi, 47.

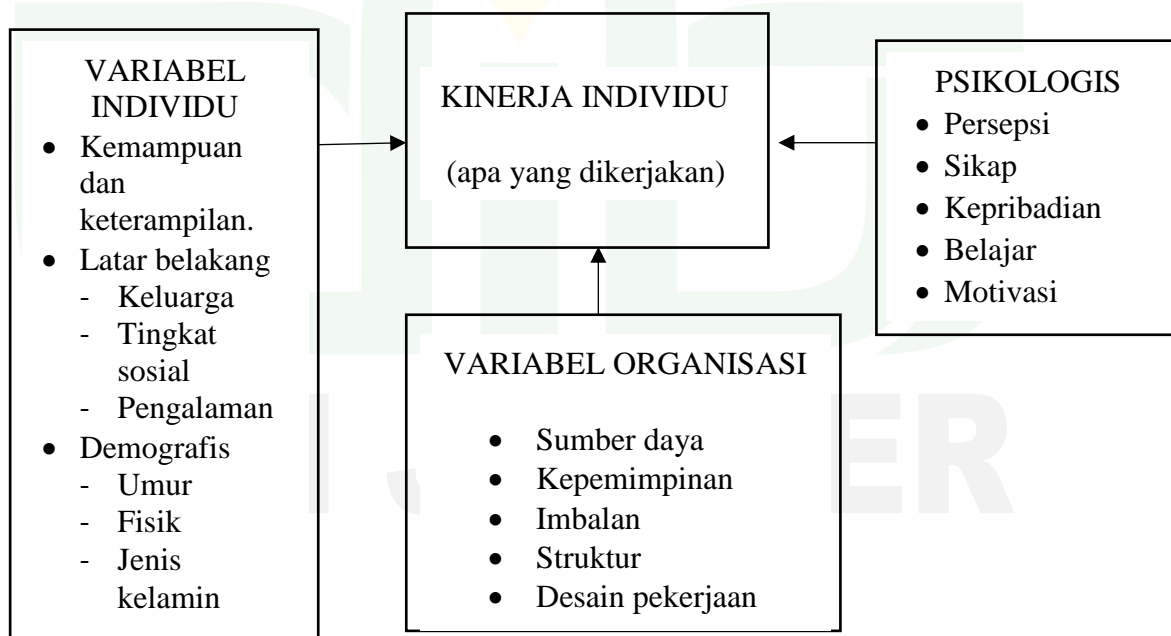
²⁵ Supardi, 50.

organisasi, meliputi peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan, dan pengawasan (supervisi), sistem upah dan lingkungan sosial.²⁶

Menurut Gibson, ada tiga kelompok menjelaskan bahwa ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Tiga faktor tersebut yaitu:²⁷

- 1) Faktor Individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang).
- 2) Faktor Psikologis (persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi).
- 3) Faktor Organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan atau *reward system*).

Diagram skematis menurut teori Gibson tersebut yaitu:



²⁶ Supardi, 52.

²⁷ Umi Farihah, "Analisis Pengaruh Kebijakan Peningkatan Profesionalisme Guru terhadap Prestasi Kerja Guru," *Jurnal Internasional Manajemen Pendidikan* (2010):121.

Selain faktor-faktor yang dijelaskan di atas, terdapat faktor yang mendukung kinerja guru dan dapat digolongkan kedalam dua macam yaitu:²⁸

1) Faktor Intern, yang meliputi:

a) Kecerdasan

Kecerdasan memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas seorang pendidik dalam proses pembelajaran. Semakin rumit dan makmur tugas-tugas yang diemban makin tinggi kecerdasan yang diperlukan. Seseorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton mungkin akan terasa jenuh dan akan berakibat pada penurunan kinerjanya.

b) Keterampilan dan Kecakapan

Keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan.

c) Bakat

Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan pilihan dan keahliannya.

d) Kemampuan dan Minat

Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya.

²⁸ La Ode Ismail Ahmad, "Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya," *Idaarah2*, no.1 (Juni, 2017):138.

Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni.

e) Motivasi

Motivasi yang dimiliki seorang tenaga pendidik dapat mendorong meningkatkan kinerjanya.

f) Kesehatan

Kesehatan dapat membantu proses bekerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan terganggu pula.

g) Kepribadian

Seseorang yang mempunyai kepribadian kuat, kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja yang akan meningkatkan kinerjanya.

h) Cita-cita dan tujuan dalam bekerja

Jika pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan cita-citanya, maka tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksana.

2) Faktor Ekstern, yang meliputi:

a) Lingkungan

Keadaan lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja guru, baik itu lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja. Lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja yang berakibat pada menurunnya kinerja guru. Selain itu, lingkungan

kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal.

b) Komunikasi dengan Kepala Sekolah/Madrasah

Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian.

c) Sarana dan Prasarana

Adanya sarana dan prasarana yang memadai, membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya dalam proses belajar mengajar.

c. Dimensi Kinerja Guru

Adapun kinerja guru memiliki lima dimensi yaitu sebagai berikut:²⁹

- 1) Dimensi Kualitas Kerja. Adapun indikator dari dimensi kualitas kerja yaitu: Merencanakan program pengajaran dengan tepat serta melakukan penilaian hasil belajar.
- 2) Dimensi Kecepatan/Ketepatan Kerja. Indikatornya yaitu: menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran, memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa, serta menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik.
- 3) Dimensi Inisiatif dalam Bekerja. Indikatornya yaitu: menggunakan media dalam pembelajaran, menggunakan berbagai metode dalam

²⁹ RA Zubaidah, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kota Palembang," *Jurnal Ecoment Global*1, no.2 (Agustuts, 2016):12.

pembelajaran, serta menciptakan hal-hal yang lebih efektif dalam menata administrasi sekolah.

- 4) Dimensi Kemampuan Kerja. Indikatornya yaitu: mampu dalam memimpin kelas, mampu mengelola kegiatan belajar mengajar, mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa, serta menguasai landasan pendidikan.
- 5) Dimensi Komunikasi. Indikatornya yaitu: melaksanakan layanan bimbingan belajar, serta terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.

d. Model Kinerja Guru

Terdapat sejumlah kinerja guru atau staf mengajar dalam melaksanakan proses belajar mengajar, diantaranya:³⁰

1) Model Rob Norris

Model ini menyatakan bahwa akumulasi beberapa komponen mengajar yang harus dimiliki seorang guru antara lain:

- a) Kualitas-kualitas personal dan profesional.
- b) Persiapan mengajar.
- c) Perumusan tujuan mengajar.
- d) Penampilan guru dalam mengajar di dalam kelas.
- e) Penampilan siswa.
- f) Evaluasi

2) Model Oregon

³⁰ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 56.

Model ini mengelompokkan kompetensi atau kemampuan mengajar guru ke dalam lima kelompok yaitu:

- a) Perencanaan dan persiapan belajar.
 - b) Kemampuan guru dalam mengajar dan kemampuan siswa dalam belajar.
 - c) Kemampuan mengumpulkan dan menggunakan informasi hasil belajar.
 - d) Kemampuan hubungan personal.
 - e) Kemampuan hubungan dengan tanggung jawab profesional.
- 3) Model Stanford

Model ini membagi kemampuan mengajar guru di kelas kedalam komponen-komponen sebagai berikut:

- a) Komponen tujuan.
 - b) Komponen guru mengajar.
 - c) Komponen evaluasi.
- e. Penilaian Kinerja Guru

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. Yang dimaksud dengan penilaian kinerja guru adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan memetakan sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil kerja guru terkait dengan peran

yang diembannya.³¹ Jadi, dapat diketahui bahwa penilaian kinerja merupakan proses penilaian seberapa baik kinerja seseorang dalam suatu organisasi.

Selain itu, penilaian kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan dan prestasi kerjanya. Penilaian kinerja sangat diperlukan sebagai audit bagi organisasi mengenai efektivitas setiap bawahan. Sebagai suatu sistem kontrol berdasarkan kunci perilaku tugas terstandar. Penilaian kinerja memungkinkan pemimpin merinci apa yang harus mulai dilakukan, ditentukan atau diberikan. Penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah atau madrasah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru, sedangkan bagi guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan merupakan sarana untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kerjanya.³²

Secara umum, penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama yaitu sebagai berikut:³³

- 1) Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan dalam pembelajaran, pembimbingan

³¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*- Edisi Kelima (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2016), 187.

³² Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), 88-90.

³³ Mulyasa, 89-90.

atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah atau madrasah. Dengan demikian, profil kinerja yang menggambarkan kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru yang dapat digunakan sebagai basis untuk merencanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan.

- 2) Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah atau madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Oleh karena itu, kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional.

Penilaian kinerja guru dimaksudkan untuk tujuan pelatihan, sertifikasi, pengangkatan dan penempatan. Penilaian kinerja yang bertujuan untuk pelatihan misalnya evaluasi untuk keperluan prajabatan guru. Sedangkan evaluasi kinerja guru untuk tujuan sertifikasi, maka penyelenggaraannya dilakukan secara terbuka yaitu oleh lembaga yang berwenang mengevaluasi kinerja guru misalnya Lembaga Penjamin Mutu Guru. Sementara, evaluasi kinerja guru untuk tujuan promosi

misalnya evaluasi untuk pengangkatan guru menjadi kepala sekolah atau pengawas.³⁴

Hakikat penilaian kinerja guru adalah untuk meningkatkan kinerja guru melalui pembinaan dan pengawasan yang dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan. Pembinaan dan pengawasan tersebut dapat dilakukan oleh sesama guru, kepala sekolah dan pengawas sehingga diperoleh guru profesional sebagai basis peningkatan kualitas pendidikan. lebih lanjut dijelaskan bahwa hasil penilaian kinerja guru diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif dan berdaya saing tinggi.³⁵

f. Tujuan Penilaian Kinerja Guru

Pelaksanaan penilaian kinerja guru dimaksudkan bukan untuk membebani atau menyulitkan guru, tetapi untuk mewujudkan guru yang profesional karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan yang diberikan oleh para anggotanya. Penilaian kinerja diharapkan dapat mengatasi kesenjangan antara guru dengan guru, antara guru dengan kepala sekolah dan pengawas sehingga hasilnya

³⁴ Nurul Ulfatin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), 149.

³⁵ Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), 90.

dapat menjadi masukan yang sangat berharga bagi pengembangan pendidikan dan pengembangan karir guru pada khususnya.

Dalam hal ini, hasil penilaian kinerja guru dapat digunakan sebagai bahan evaluasi diri bagi guru sehingga dia tau kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan yang dimilikinya sebagai bahan untuk mengembangkan potensi, karir dan profil kerjanya yang dapat dijadikan acuan dalam penyusunan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Jika semua ini dapat dilaksanakan dengan baik dan obyektif, pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing dapat segera diwujudkan.³⁶

g. Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru memiliki manfaat bagi sebuah sekolah karena dengan penilaian ini akan memberikan tingkat pencapaian dari standar, ukuran atau kriteria yang telah ditetapkan sekolah. sehingga kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam seorang guru dapat diatasi serta akan memberikan umpan balik kepada guru tersebut. Adapun manfaat dari penilaian kinerja guru diantaranya:³⁷

- a) Perbaikan kinerja.
- b) Penyesuaian insentif.
- c) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- d) Perencanaan dan pengembangan karir.
- e) Umpan balik pada sumber daya manusia.

³⁶ Mulyasa, 92.

³⁷ Mulyasa, 101.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja Guru

Istilah Motivasi (*Motivasi*) berasal dari bahasa latin, yaitu *movere* yang artinya “menggerakkan” (*to move*). Gray mendefinisikan motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistence dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.³⁸ Rumusan definisi tersebut menanggapi perbincangan yang berlangsung dalam bidang riset motivasional, tentang mengapa seseorang dapat bersikap antusias dalam melaksanakan tugas. Salah satu pandangan mengatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan yang tidak dapat diobservasi (kebutuhan internal) memotivasi perilaku.

Kondalkar mendefinisikan motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan. Motif, motivasi dan memotivasi adalah istilah yang umum digunakan dalam ilmu perilaku organisasi. Motif didefinisikan sebagai keadaan dalam yang membangkitkan, mengaktifkan atau menggerakkan dan mengarahkan perilaku menuju tujuan-tujuan yang pasti. Memotivasi adalah upaya menciptakan situasi yang bisa meredakan kegelisahan karyawan, yang didalamnya seorang karyawan dirangsang untuk

³⁸ Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS), 2018), 130.

melakukan aktivitas dan bisa memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan yang lebih tinggi.³⁹

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan dari dalam diri dan luar seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Motivasi kerja guru adalah kemauan kerja guru yang timbul karena adanya dorongan dari dalam individu yang bersangkutan sebagai hasil integritas keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung pada proses pengintegrasian tersebut.⁴⁰

Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dalam hal ini, motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi, dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia, motivasi dirangsang karena adanya tujuan. Disamping itu, motivasi juga dapat dinilai sebagai suatu daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini, motivasi menunjuk pada gejala yang melibatkan dorongan perbuatan terhadap tujuan tertentu.⁴¹

³⁹ Hamali, 131.

⁴⁰ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 177.

⁴¹ Hamzah B. Uno, *Toeri Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 63.

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. 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.⁴² Hal tersebut relevan dengan teori yang dikemukakan oleh Rue & Byars, Schunk, Pintrich & Meece yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki semangat atau dorongan untuk bekerja secara lebih baik.⁴³

Motivasi seorang guru akan berbeda dengan motivasi guru lainnya, dan perbedaan motivasi tentunya akan menimbulkan kinerja yang dihasilkan seorang guru. Itulah sebabnya Gibson mengemukakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Motivasi dapat dikatakan sebagai suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat mempengaruhi hasil

⁴² Uno, 71-72.

⁴³ Eliyanto, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen," *Jurnal Pendidikan Madrasah*3, no.1 (Mei, 2018):178.

kinerjanya secara positif atau secara negatif, yang tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.⁴⁴

Menurut pendapat Mulyasa, para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, mereka akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin iku serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Sesuai pendapat tersebut, guru yang masih kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga hal tersebut berdampak terhadap menurunnya produktivitas atau kinerja guru. Untuk itu, diperlukan peran kepala sekolah dalam memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya.⁴⁵

b. Ciri-ciri Motivasi

Motif dapat timbul dari dalam karena ada kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal, tetapi ada pula dirangsang dari luar. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut motivasi.

Adapun ciri-ciri motif individu adalah:⁴⁶

1) Motif adalah majemuk

Dalam suatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama. Misalnya

⁴⁴ Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS), 2018), 133.

⁴⁵ Titin Eka Ardiana, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun," *Jurnal Akuntansi dan Pajak* 17, no.2 (Januari, 2017):17.

⁴⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), 115.

seorang guru yang melakukan kerja giat, dalam hal ini tidak hanya karena ingin lekas naik pangkat.

2) Motif dapat berubah-ubah

Motif bagi seseorang kerap mengalami perubahan. Ini disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya. Misalnya, jika seorang karyawan pada suatu ketika menginginkan gaji yang tinggi, pada waktu yang lain menginginkan pimpinan yang baik, atau kondisi kerja yang menyenangkan. Dalam hal ini tampak bahwa motif sangat dinamis dan gerakannya mengikuti kepentingan-kepentingan individu.

3) Motif berbeda-beda bagi individu

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi ternyata terdapat perbedaan motif. Misalnya, dua orang karyawan yang bekerja pada suatu mesin yang sama dan pada ruang yang sama pula, tetapi motivasinya bisa berbeda. Yang seorang menginginkan teman kerja yang baik, sedangkan yang lain menginginkan kondisi kerja yang menyenangkan.

4) Beberapa motif tidak disadari oleh individu

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya. Sehingga beberapa dorongan yang muncul sering kali karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan lalu ditekan dibawah sadarnya. Dengan demikian, sering kali kalau ada

dorongan dari dalam yang kuat menjadikan individu yang bersangkutan tidak bisa memahami motifnya sendiri.

c. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja diberikan dengan tujuan yaitu:⁴⁷

- 1) Mengubah perilaku guru sesuai dengan keinginan sekolah.
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- 3) Meningkatkan disiplin kerja.
- 4) Meningkatkan prestasi kerja.
- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- 6) Meningkatkan produktivitas dan kinerja guru.

d. Macam-macam Motivasi

Menurut Djamarah, ada dua macam motivasi yaitu motivasi yang berasal dari dalam pribadi seseorang dan berasal dari luar diri seseorang. Kedua macam motivasi tersebut adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Instrinsik

Thornburg berpendapat bahwa motivasi instrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan oleh faktor pendorong dari dalam (internal) individu. Motivasi instrinsik adalah motif-motif yang aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Bila seseorang telah memiliki motivasi instrinsik dalam dirinya,

⁴⁷ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 180.

maka ia secara sadar akan melakukan suatu kegiatan yang tidak memerlukan motivasi dari luar dirinya.

Motivasi instrinsik dilatarbelakangi oleh pemikiran yang positif. Motivasi instrinsik ini muncul berdasarkan kesadaran dengan tujuan esensial, bukan sekedar atribut dan seremonial. Individu yang digerakkan oleh motivasi instrinsik, baru akan puas kalau kegiatan yang dilakukan telah mencapai hasil yang terlibat dalam kegiatan tersebut. Semakin kuat motivasi instrinsik yang dimiliki seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan.

Motivasi instrinsik ini sama dengan motivasi murni, yaitu motivasi yang timbul dan hidup dari dalam diri sendiri yang merupakan motivasi sesungguhnya. Motivasi instrinsik dalam diri seorang guru misalnya, tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain serta mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan guru.⁴⁸

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik berasal dari faktor-faktor dari luar. Dinamakan motivasi ekstrinsik karena tujuan

⁴⁸ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 73.

utama individu melakukan sesuatu adalah untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas belajar itu sendiri, atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktivitas belajar. Motivasi ekstrinsik itu diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain. Motivasi ekstrinsik yang negatif dan positif sama-sama mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang. Motivasi ekstrinsik seorang guru misalnya, selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dia kerjakan, bekerja dengan harapan ingin memperoleh reward, serta bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian.⁴⁹

Hal di atas sependapat dengan Siagian yang menyatakan bahwa di dalam diri seseorang terdapat motivasi bersifat internal dan eksternal yang dapat positif maupun negatif. Baik motivasi yang bersifat positif dan negatif akan dijadikan dorongan untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi instrinsik harus lebih kuat dari pada motivasi ekstrinsik. Karena keinginan yang kuat pada individu akan membawa manfaat yang lebih banyak. Keyakinan pada diri sendiri harus lebih kuat karena individu tersebut yang melakukan berbagai keinginan dan kebutuhan yang menjadi motivasi kehidupannya dan harus dicapai.

⁴⁹ Uno, 75.

Dari macam-macam motivasi tersebut bisa berasal dari dalam diri individu itu sendiri seperti yang dikemukakan Herzberg bahwa baik faktor motivasional yang bersifat instrinsik maupun ekstrinsik dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Termasuk faktor instrinsik adalah keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, memperoleh pengakuan dan penghargaan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Termasuk kedalam faktor ekstrinsik yaitu kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel.⁵⁰

e. Fungsi Motivasi

Setiap motivasi mempunyai hubungan erat dengan suatu tujuan, karena memang motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Sehubungan dengan hal tersebut, fungsi motivasi yaitu sebagai berikut:⁵¹

- 1) Mendorong manusia untuk melakukan sesuatu. Motivasi disini sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi motivasi, yang dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.

⁵⁰ Roslena Septiana, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari," *Jupe UNS2*, no.1 (Agustus, 2013):109.

⁵¹ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 5.

2) Menentukan arah perbuatan, maksudnya ialah bahwa motivasi sebagai penentu kearah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian, motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.

3) Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dijalankan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwasannya, fungsi motivasi adalah:

- a) Mendorong manusia untuk melakukan sesuatu.
- b) Untuk mengarahkan aktivitas belajar peserta didik.
- c) Menyeleksi perbuatan, yakni penentuan terhadap perbuatan-perbuatan yang harus dijalankan, yang serasi guna tercapainya suatu tujuan dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.
- d) Fungsi Motivasi sebagai Pendorong yaitu mendorong menggerakkan manusia untuk melakukan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sebagai pengarah yaitu menentukan arah perbuatan yang akan dilakukan oleh individu. Dan yang terakhir berfungsi sebagai penentu perbuatan yaitu menentukan perbuatan mana yang akan dilakukan dan yang tidak dilakukan.
- e) Motivasi juga berfungsi untuk mengendalikan tenaga atau upaya seseorang dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila upaya dan usahanya ingin ditingkatkan maka pemberian motivasi baik

instrinsik maupun ekstrinsik perlu dilakukan, karena agar lebih terdorong untuk melakukan tindakan tersebut.

f. Teori-teori yang mendukung Motivasi

1) Teori Motivasi Proses

Teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi. Dengan kata lain, teori proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja dengan giat. Teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang telah diperolehnya. Jika bekerja baik saat ini, akan diperoleh hasil yang baik untuk hari esok. Jadi, hasil yang dicapai tercermin dalam bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang, hasil hari ini merupakan kegiatan hari kemarin.⁵²

Karena “ego” manusia yang selalu menginginkan hasil yang baik-baik saja, daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang terkandung dari harapan yang akan diperolehnya pada masa depan. Inilah sebabnya teori ini disebut teori harapan. Jika harapan itu dapat menjadi kenyataan, seseorang akan cenderung meningkatkan semangat kerjanya. Sebaliknya, bila harapan itu tidak tercapai ia akan menjadi malas. Teori ini dikemukakan oleh Vroom.

⁵² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), 140.

Berikut akan dijelaskan teori motivasi proses yang lazim dikenal yaitu:

a) Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan menyatakan bahwa kekuatan memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu. Bila keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk memperoleh kepuasannya, ia akan bekerja keras pula dan sebaliknya. Teori ini menyangkut harapan. Artinya, teori ini tidak menekankan apa yang realistis dan rasional. Yang ditekankan ialah harapan pendidik mengenai prestasi kerja, imbalan dan hasil pemuasan tujuan individu akan menentukan tingkat usahanya, bukan hasil itu sendiri.⁵³

Teori harapan mengandung tiga variabel, yaitu daya tarik, hubungan antara prestasi kerja dengan imbalan, serta hubungan antara usaha dengan prestasi kerja. Yang dimaksud dengan daya tarik ialah sampai sejauh mana seseorang merasa pentingnya hasil yang diperoleh dalam menyelesaikan tugasnya. Yang dimaksud dengan kaitan antara prestasi dengan imbalan ialah tingkat keyakinan seseorang tentang hubungan antara tingkat prestasi kerja dengan pencapaian hasil tertentu. Adapun kaitan antara

⁵³ Sutrisno, 140.

usaha dengan prestasi ialah persepsi seseorang tentang kemungkinan bahwa usaha tertentu akan menjurus kepada prestasi.⁵⁴

Model harapan mempunyai beberapa implikasi nyata bagi kepala sekolah dalam memotivasi guru diantaranya; menentukan kinerja yang diinginkan serta mengupayakan agar kinerja dapat dicapai.

2) Teori Kebutuhan Maslow

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan, sebagai berikut:⁵⁵

a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong orang untuk mengerjakan suatu pekerjaan, karena

⁵⁴ Sutrisno, 141.

⁵⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), 122.

dengan bekerja itu ia mendapat imbalan (uang, materi) yang akan digunakan untuk pemenuhan kebutuhannya tersebut.

b) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety*)

Menurut Maslow, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi. Upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi, lembaga pendidikan maupun instansi untuk memenuhi kebutuhan dan keamanan ini dapat melalui; Menyediakan tempat kerja yang aman, memberikan perlindungan asuransi jiwa, serta memberikan jaminan kepastian kerja bahwa selama mereka bekerja dengan baik, maka tidak akan di PHK dan adanya jaminan kepastian pembinaan karier.⁵⁶

c) Kebutuhan Hubungan Sosial (*Affiliation*)

Kebutuhan sosial yang sering pula disebut dengan *sosial needs* atau *affiliation needs*, merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lain lah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Misalnya; setiap orang butuh

⁵⁶ Sutrisno, 123.

kasih sayang, dicintai, dihormati dan diakui oleh orang lain. Dalam hidupnya ia ingin mempunyai teman, mempunyai kenalan, dan merasa tidak enak bila ia dikucilkan dari pergaulan ramai. Kebutuhan sosial itu meliputi: Kebutuhan untuk disayang, dicintai, dihormati, diikuti sertakan dalam pergaulan serta kebutuhan untuk berprestasi.

d) Kebutuhan Pengakuan (*Esteem*)

Penerapan pengakuan atau penghargaan diri ini biasanya terlihat dari kebiasaan orang untuk menciptakan simbol-simbol, yang dengan simbol itu kehidupannya dirasa lebih berharga. Dengan simbol-simbol itu ia merasa bahwa statusnya meningkat, dan dirinya sendiri disegani dan dihormati orang. Kebutuhan ini merasa dirinya berharga dan dihargai oleh orang lain.

e) Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal ditempat masing-masing. Hal tersebut terlihat pada kegiatan pengembangan kapasitas diri melalui berbagai cara, seperti ikut seminar, diskusi, lokakarya yang sebenarnya keikutsertaannya itu bukan didorong oleh ingin dapat pekerjaan, tetapi sesuatu yang

berasal dari dorongan ingin memperlihatkan bahwa ia ingin mengembangkan kapasitas prestasinya yang optimal. Kebutuhan aktualisasi diri mempunyai ciri-ciri yang berbeda dengan ciri-ciri kebutuhan yang lain, yaitu: Tidak dapat dipenuhi dari luar, karena harus dipenuhi dengan usaha itu sendiri, pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini biasanya seiring dengan jenjang karier seseorang, dan tidak semua orang mempunyai tingkat kebutuhan seperti ini.⁵⁷

Menurut Maslow, apabila semua kebutuhan lainnya telah dipenuhi secara memadai, bawahan akan termotivasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri. Mereka akan mencari makna dan perkembangan pribadi dalam pekerjaannya, serta secara aktif mencari tanggung jawab baru.

3) Teori Motivasi Prestasi

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland disebut juga dengan teori Motivasi Prestasi. Menurut teori ini, ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang kerja, yaitu kebutuhan akan:⁵⁸

a) *Need for Achievement*

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan dan

⁵⁷ Sutrisno, 125.

⁵⁸ Sutrisno, 128.

mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

b) *Need for Affiliation*

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

c) *Need for Power*

Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain. Teori kebutuhan dasar McClelland, mungkin paling tepat diterapkan untuk memahami karier-karier organisasi perusahaan dan manajer.

IAIN JEMBER

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan angka-angka atau data statistik. Penelitian kuantitatif ini berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁵⁹

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal. Jenis penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antar dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.⁶⁰ Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian survey. Metode penelitian survey adalah penelitian dengan tidak melakukan perubahan (tidak ada perlakuan khusus) terhadap variabel-variabel yang diteliti.⁶¹

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 7.

⁶⁰ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan SPSS* (Jakarta: Prenada Media Group, 2013), 7.

⁶¹ Siregar, 4.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁶²

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso yang berjumlah 60 guru.

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

Populasi	Jumlah
Guru PNS	42
Guru Non PNS	18
Jumlah	60

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota yang ada dalam suatu populasi untuk dijadikan sampel.⁶³ Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 30 guru (baik PNS maupun Non PNS).

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 80.

⁶³ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan SPSS* (Jakarta: Prenada Media Group, 2013), 30.

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan prosedur sistematis dan standart untuk memperoleh data yang diperlukan. Untuk memperoleh instrumen yang layak, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sebagai berikut:

a. Angket (Kuesioner)

Angket (kuesioner) adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. Ada beberapa jenis kuesioner yang dapat digunakan dalam proses pengumpulan data yaitu: Kuesioner Tertutup dan Kuesioner Terbuka. Kuesioner tertutup berupa pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada responden sudah dalam bentuk pilihan ganda. Jadi, kuesioner jenis ini responden tidak diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapat. Sedangkan kuesioner terbuka berupa pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada responden yang memberikan keleluasaan kepada responden untuk memberikan pendapat sesuai dengan keinginan mereka.⁶⁴

Dalam penelitian ini menggunakan jenis kuesioner tertutup dengan skala *Likert*. Angket motivasi kerja guru dalam penelitian ini

⁶⁴ Siregar, 21.

mengadaptasi dari buku Teori Motivasi Kerja dan Pengukurannya oleh Hamzah B. Uno yang pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya, yaitu Mustika Sulistio Ningsih dalam skripsi UIN Raden Intan Lampung dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung”, tahun 2017. Sedangkan untuk angket kinerja guru, penelitian ini juga mengadaptasi dari buku Teori Motivasi Kerja dan Pengukurannya oleh Hamzah B. Uno yang telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya, yaitu Eri Agustin dalam skripsi Universitas Negeri Semarang dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajan Kabupaten Pekalongan”, tahun 2015. Dalam penelitian ini, kuesioner akan dijawab oleh 30 guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso sebagai responden.

b. Dokumentasi

Dalam penelitian ini, metode dokumentasi digunakan untuk mencari data-data yang telah didokumentasikan oleh lembaga. Teknik pengumpulan data dokumen dengan menelaah data-data dokumen yang ada untuk mempelajari pengetahuan atau fakta yang hendak diteliti. Analisis dokumen merupakan teknik pendukung atau penunjang dalam penelitian kuantitatif. Dalam hal ini data yang ingin diperoleh adalah:

- 1) Profil Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso.
- 2) Data guru dan pegawai Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso.

3) Sarana dan Prasarana di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso.

2. Instrumen Pengumpulan Data

Data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan daftar isian angket. Angket ini digunakan untuk memperoleh informasi secara tertulis dari responden berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *Skala Likert*. *Skala Likert* merupakan skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. *Skala Likert* memiliki dua bentuk pernyataan, yaitu pernyataan positif dan negatif.⁶⁵ Dengan *Skala Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian, indikator tersebut dijadikan sebagai dasar dalam menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan.⁶⁶ Kata-kata yang digunakan dalam skala *Likert* dalam penelitian ini adalah: Selalu, Sering, Kadang-kadang, Tidak Pernah, dan Sangat Tidak Pernah. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban tersebut harus diberi skor. Pemberian skor dapat dilihat dalam tabel berikut

Tabel 3.2
Pemberian Data Skor (*Skala Likert*)

No.	Alternatif Jawaban	Skor	
		Negatif	Positif
1.	Selalu	1	5
2.	Sering	2	4

⁶⁵ Siregar, 25.

⁶⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 93.

3.	Kadang-kadang	3	3
4.	Tidak Pernah	4	2
5.	Sangat Tidak Pernah	5	1

Adapun kisi-kisi instrumen yang akan digunakan yaitu:

Tabel 3.3
Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja (X)

No	Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir Soal		Jumlah Item
				Positif	Negatif	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Motivasi Kerja	Motivasi Intrinsik	1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas.	2, 3, 4	1	4
			2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.	5, 6, 7	-	3
			3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.	8, 9	-	2
			4. Memiliki perasaan senang dalam bekerja.	10, 11	-	2
			5. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.	12, 13	-	2
			6. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.	14, 15, 16	-	3
		Motivasi Ekstrinsik	1. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.	17, 18, 19	-	3
			2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.	20, 21	-	2

1	2	3	3. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif/imbalan.	22	23	2
			4	5	6	7
			4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.	24, 25	-	2
Jumlah						25

Tabel 3.4
Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru (Y)

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir Soal		Jumlah Item
				Positif	Negatif	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Kinerja Guru	Kualitas Kerja	1. Merencanakan program pengajaran dengan tepat.	1, 2, 3	-	3
			2. Melakukan penilaian hasil belajar.	4, 5	-	2
		Kecepatan /Ketepatan Kerja	1. Menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran.	6, 7, 8	-	3
			2. Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa.	9, 10, 11	-	3
			3. Menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik.	12, 13, 14	-	3
		Inisiatif dalam Kerja	1. Menggunakan media dalam pembelajaran.	15,16, 17	-	3

			2. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran.	18, 19, 20	-	3
1	2	3	4	5	6	7
			3. Menciptakan hal-hal baru yang lebih efektif dalam menata administrasi kelas.	21, 22, 23	-	3
		Kemampuan Kerja	1. Mampu dalam memimpin kelas.	24, 25	-	2
			2. Mampu mengelola kegiatan belajar mengajar.	26, 27	-	2
			3. Mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa.	28, 29	-	2
			4. Menguasai landasan pendidikan.	30, 31	-	2
		Komunikasi	1. Melaksanakan layanan bimbingan belajar.	32	33	2
			2. Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.	34, 35		2
			Jumlah			35

Untuk menghasilkan data yang benar, maka instrumen yang hendak digunakan harus memenuhi standar validitas dan reliabilitas instrumen, yaitu:

a. Uji Validitas

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it succesfully measure the phenomenon*).⁶⁷ Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen sangat bergantung pada koefisien korelasinya. Cara mencari koefisien validitas dapat digunakan rumus korelasi *product moment*. Koefisien korelasi ini digunakan untuk data yang memiliki skala pengukuran minimal interval (data interval atau rasio).

Untuk mengetahui valid atau tidaknya butir soal, maka harus membuat keputusan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Uji validitas tersebut dengan menggunakan taraf signifikansi (α) 5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti valid. Sebaliknya, Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti tidak valid.⁶⁸ Untuk menguji validitas, peneliti menggunakan bantuan *SPSS for Windows version 22*.

Adapun hasil uji validitas instrumen angket dapat dilihat pada tabel 3.5 dibawah ini.

Tabel 3.5
Validitas Angket Motivasi Kerja Guru

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	2	3	4
1	0,469	0,361	Valid
2	0,397	0,361	Valid
3	0,199	0,361	Tidak Valid
4	0,104	0,361	Tidak Valid
5	0,229	0,361	Tidak Valid

⁶⁷ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan SPSS* (Jakarta: Prenada Media Group, 2013), 46.

⁶⁸ Siregar, 48.

6	0,464	0,361	Valid
7	0,154	0,361	Tidak Valid
8	0,445	0,361	Valid
9	0,559	0,361	Valid
10	0,518	0,361	Valid
11	0,359	0,361	Tidak Valid
1	2	3	4
12	0,576	0,361	Valid
13	0,429	0,361	Valid
14	0,529	0,361	Valid
15	0,428	0,361	Valid
16	0,781	0,361	Valid
17	0,548	0,361	Valid
18	0,31	0,361	Tidak Valid
19	0,45	0,361	Valid
20	0,552	0,361	Valid
21	0,218	0,361	Tidak Valid
22	0,483	0,361	Valid
23	0,-531	0,361	Tidak Valid
24	0,241	0,361	Tidak Valid
25	0,465	0,361	Valid

Hasil uji validitas angket motivasi kerja menunjukkan bahwa dari 25 item pernyataan terdapat 9 item yang gugur dan 16 item yang valid dengan r_{tabel} sebesar 0,361. Adapun rincian untuk setiap indikator sebagaimana tabel dibawah ini.

Tabel 3.6
Hasil Validitas Instrumen Angket Motivasi Kerja Guru

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Valid		Item Gugur	
			P	N	P	N
1	2	3	4	5	6	7
Motivasi Kerja	Motivasi Instrinsik	1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas.	2	1	3, 4	-
		2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.	6	-	5, 7	-

		3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.	8, 9	-	-	-
1	2	3	4	5	6	7
		4. Memiliki perasaan senang dalam bekerja.	10	-	11	-
		5. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.	12, 13	-	-	-
		6. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.	14, 15, 16	-	-	-
	Motivasi Ekstrinsik	1. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.	17, 19	-	18	-
		2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.	20	-	21	-
		3. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif/imbalan.	22	-	-	23
		4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.	25	-	24	
Jumlah			16		9	

Sedangkan untuk hasil uji validitas angket kinerja guru dapat dilihat pada tabel 3.7 di bawah ini.

Tabel 3.7
Validitas Angket Kinerja Guru

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	2	3	4

1	0,464	0,361	Valid
2	0,507	0,361	Valid
3	0,615	0,361	Valid
4	0,437	0,361	Valid
5	0,143	0,361	Tidak Valid
6	0,457	0,361	Valid
7	0,226	0,361	Tidak Valid
8	0,503	0,361	Valid
1	2	3	4
9	0,229	0,361	Tidak Valid
10	0,632	0,361	Valid
11	0,425	0,361	Valid
12	0,242	0,361	Tidak Valid
13	0,145	0,361	Tidak Valid
14	0,584	0,361	Valid
15	0,368	0,361	Valid
16	0,298	0,361	Tidak Valid
17	0,527	0,361	Valid
18	0,519	0,361	Valid
19	0,517	0,361	Valid
20	0,485	0,361	Valid
21	0,496	0,361	Valid
22	0,423	0,361	Valid
23	0,450	0,361	Valid
24	0,255	0,361	Tidak Valid
25	0,624	0,361	Valid
26	0,243	0,361	Tidak Valid
27	0,549	0,361	Valid
28	0,536	0,361	Valid
29	0,396	0,361	Valid
30	0,310	0,361	Tidak Valid
31	0,486	0,361	Valid
32	0,439	0,361	Valid
33	0,-293	0,361	Tidak Valid
34	0,664	0,361	Valid
35	0,157	0,361	Tidak Valid

Hasil uji validitas angket kinerja guru menunjukkan bahwa dari 35 item pernyataan terdapat 11 item yang gugur dan 24 item yang valid dengan r_{tabel} sebesar 0,361. Adapun rincian untuk setiap indikator sebagaimana tabel dibawah ini.

Tabel 3.8
Hasil Validitas Instrumen Angket Kinerja Guru

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Valid		Item Gugur	
			P	N	P	N
1	2	3	4	5	6	7
Kinerja Guru	Kualitas Kerja	1. Merencanakan program pembelajaran dengan tepat.	1, 2, 3	-	-	-
		2. Melakukan penilaian hasil belajar.	4	-	5	-
	Kecepatan/Ketepatan Kerja	1. Menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran.	6, 8	-	7	-
		2. Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa.	10, 11	-	9	-
		3. Menyelesaikan program pembelajaran sesuai kalender akademik.	14	-	12,13	-
	Inisiatif dalam Kerja	1. Menggunakan media dalam pembelajaran.	15, 17	-	16	-
		2. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran.	18, 19, 20	-	-	-
		3. Menciptakan hal-hal baru yang lebih efektif dalam menata administrasi kelas.	21, 22, 23	-	-	-
	Kemampuan Kerja	1. Mampu dalam memimpin kelas.	25	-	24	-
		2. Mampu mengelola kegiatan belajar mengajar.	27	-	26	-
		3. Mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa.	28, 29	-	-	-
		4. Menguasai landasan pendidikan.	31	-	30	-
	Komunikasi	1. Melaksanakan layanan bimbingan belajar.	32	-	-	33

1	2	3	4	5	6	7
		2. Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.	34	-	35	
Jumlah			24		11	

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan Teknik *Alpha Cronbach*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* > 0,60 dengan mempergunakan tingkat signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.⁶⁹

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas instrumen dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* sebagai berikut:⁷⁰

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

σ_t^2 = Varians Total.

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varians Butir.

k = Jumlah butir pertanyaan.

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen.

⁶⁹ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan SPSS* (Jakarta: Prenada Media Group, 2013), 57.

⁷⁰ Siregar, 58.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS *for windows version 22*. Tingkat keandalan *Cronbach's alpha* terdapat pada tabel 3.9 di bawah ini.

Tabel 3.9
Tingkat Keandalan *Cronbach's Alpha*

Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Keandalan
0,0 – 0,20	Kurang Andal
> 0,20 – 0,40	Agak Andal
> 0,40 – 0,60	Cukup Andal
> 0,60 – 0,80	Andal
> 0,80 – 0,100	Sangat Andal

Perhitungan reliabilitas dilakukan terhadap angket yang sudah valid. Dari hasil perhitungan, nilai reliabilitas *alpha cronbach's* pada angket motivasi kerja sebesar 0,828 dengan kategori sangat andal. Untuk angket kinerja guru mempunyai nilai *alpha cronbach's* sebesar 0,881 dengan kategori sangat andal. Berikut ini tabel hasil perhitungan dengan bantuan *SPSS version 22 for windows*.

Tabel 3.10
Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
Motivasi Kerja	0,828	16
Kinerja Guru	0,881	24

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa instrumen angket motivasi kerja dan kinerja guru sangat andal atau sangat reliabel.

D. Analisis Data

Analisis data merupakan tindakan untuk mengolah data menjadi informasi, baik yang disajikan dalam bentuk angka maupun bentuk narasi

yang bermanfaat untuk menjawab masalah dan sub masalah dalam suatu penelitian ilmiah. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.⁷¹

Tujuan analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah nomor 1 dan 2. Analisis deskriptif pada penelitian ini menggunakan kelas interval, frekuensi, kategori, dan persentase. Ada lima kategori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Dengan rumus persentase sebagai berikut:

$$p = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

p = angka persentase

f = frekuensi

n = jumlah responden

⁷¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 147.

- a. Angket Motivasi Kerja Guru jumlah item 25 pertanyaan, untuk skor tertinggi yang diperoleh adalah jumlah item dikalikan dengan skor tertinggi yaitu $25 \times 5 = 125$ dan skor terendah yaitu $25 \times 1 = 25$

Tabel 3.11
Klasifikasi Tiap Kategori Motivasi Kerja Guru

No.	Tingkat Pencapaian Skor	Kategori
1.	105-125	Sangat Tinggi
2.	84-104	Tinggi
3.	63-83	Sedang
4.	42-62	Rendah
5.	21-41	Sangat Rendah

- b. Angket Kinerja Guru jumlah item 35 pertanyaan, untuk skor tertinggi yang diperoleh adalah jumlah item dikalikan dengan skor tertinggi yaitu $35 \times 5 = 175$ dan skor terendah yaitu $35 \times 1 = 35$

Tabel 3.12
Klasifikasi Tiap Kategori Kinerja Guru

No.	Tingkat Pencapaian Skor	Kategori
1.	147-175	Sangat Tinggi
2.	118-146	Tinggi
3.	89-117	Sedang
4.	60-88	Rendah
5.	31-59	Sangat Rendah

2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial adalah teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Suatu kesimpulan dari data sampel yang akan diberlakukan untuk populasi itu mempunyai peluang kesalahan dan kebenaran (kepercayaan) yang dinyatakan dalam bentuk persentase. Bila peluang kesalahan 5% maka taraf kepercayaan 95%, bila kesalahan 1%, maka taraf kepercayaan 99%.

Pengujian taraf signifikansi dari hasil suatu analisis akan lebih praktis bila didasarkan pada tabel sesuai teknik analisis yang digunakan.⁷²

Tujuan dari analisis inferensial dalam penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah nomor 3 dengan penyajian data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Regresi linier sederhana hanya digunakan untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel terikat (*dependent*). Analisis regresi linier sederhana ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel independen (X) yaitu Motivasi Kerja Guru terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Guru.

Adapun persamaan regresi linier sederhana dirumuskan sebagai berikut:⁷³

$$Y = a + b.X$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat.

X = Variabel Bebas.

a dan b = Konstanta.

Untuk menentukan nilai a dan b digunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum Y - b. \sum X}{n}$$

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

Langkah-langkah melakukan regresi linier sederhana sebagai berikut:

⁷² Sugiyono, 148.

⁷³ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan SPSS* (Jakarta: Prenada Media Group, 2013), 284.

Langkah 1. Membuat H_a dan H_0 dalam bentuk kalimat.

Langkah 2. Membuat H_a dan H_0 dalam bentuk model statistik.

Langkah 3. Membuat tabel penolong untuk menghitung angka statistik.

Langkah 4. Merumuskan angka-angka statistik dari tabel penolong dengan rumus:

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

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

Langkah 5. Mencari jumlah kuadrat regresi ($JK_{reg [a]}$) dengan rumus:

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

Langkah 6. Mencari jumlah kuadrat regresi ($JK_{reg a [b/a]}$) dengan rumus:

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

Langkah 7. Membuat kuadrat residu (JK_{res}) dengan rumus:

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

Langkah 8. Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi ($RJK_{reg [a]}$) dengan rumus:

$$RJK_{reg (a)} = JK_{reg (a)}$$

Langkah 9. Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi ($RJK_{reg [b/a]}$) dengan rumus:

$$RJK_{reg (b/a)} = JK_{reg (b/a)}$$

Langkah 10. Mencari rata-rata kuadrat residu (RJK_{res}) dengan rumus:

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

Langkah 11. Menguji signifikansi dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{Reg (b/a)}}{RJK_{res}}$$

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan untuk menguji hipotesis dalam analisis regresi yaitu dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau yang sering disebut dengan uji t. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t.

Jika nilai t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh motivasi kerja guru (X) terhadap kinerja guru (Y). Sebaliknya jika nilai t hitung < t tabel, maka H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh motivasi kerja guru (X) terhadap kinerja guru (Y).⁷⁴ Dalam perhitungannya, peneliti menggunakan bantuan program SPSS *for windows version 22*.

a. Uji Prasyarat Analisis Data

1) Uji Normalitas

Penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal.⁷⁵ Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian normalitas data. Uji

⁷⁴ Siregar, 286.

⁷⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 152.

normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah skor untuk tiap variabel berdistribusi normal atau tidak.

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui ada tidaknya normalitas, dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal pada suatu grafik dengan asa yang digunakan untuk mengambil keputusan adalah (1) Jika data menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi mempunyai residual yang normal, (2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Untuk mengujinya, peneliti menggunakan bantuan program SPSS *for windows version 22*.

2) Uji Kolinieritas

Kolinieritas adalah adanya suatu hubungan linear yang sempurna antara beberapa atau semua variabel bebas. Uji kolinieritas digunakan untuk melihat apakah terjadi kolerasi yang kuat antara variabel independen penelitian atau tidak. Cara pengujiannya yaitu dengan mengamati nilai *Varian Infation Factor* (VIF). Pedoman keputusan berdasarkan nilai VIF yaitu jika nilai VIF > 2 menandakan terjadinya korelasi antar variabel independen penelitian.⁷⁶ Untuk mengujinya, peneliti menggunakan bantuan program SPSS *for windows versions 22*.

⁷⁶ Cornelius Trihendradi, *Kupas Tuntas Analisis Regresi* (Yogyakarta: Andi Offset, 2007), 14.

3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dalam suatu pengamatan dimana semua gangguan mempunyai varians yang sama. Untuk mengetahui ada tidaknya masalah heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *scatterplot* yang menunjukkan hubungan antara *Regression Studentised Residual* dengan *Regression Standardized Value*. Jika titik-titik dalam plot yang terbentuk menyebar secara acak dan tidak menunjukkan suatu pola tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas.⁷⁷

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk mendeteksi apakah data random atau tidak. Disamping itu juga untuk mengidentifikasi suatu model seri waktu yang sesuai. Uji autokorelasi diuji dengan menggunakan *Uji Durbin Waston* (DW). Untuk menentukan apakah terjadi autokorelasi atau tidak, yaitu dengan cara melihat nilai koefisien sebagai berikut.⁷⁸

Tabel 3.13
Kriteria Uji Durbin Watson

No.	Nilai Durbin Waston	Kriteria
1.	$1,65 < DW < 2,35$	Tidak terjadi autokorelasi
2.	$1,21 < DW < 1,65 / 2,35 < DW < 2,79$	Tidak dapat disimpulkan
3.	$DW < 1,21 / DW > 2,79$	Terjadi autokorelasi

⁷⁷ Cornelius, 16.

⁷⁸ Cornelius, 14.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Profil Lembaga Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso

a. Identitas Madrasah

- 1) Nama Madrasah : Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso
- 2) NPSN : 20580164
- 3) Alamat Lengkap : Jl. Khairil Anwar No. 278 Badean
Bondowoso
- 4) Status Madrasah : Negeri
- 5) Tahun Berdiri : 1980
- 6) Tahun Penegerian : 1981

b. Organisasi dan Kelembagaan

- 1) Kepala Madrasah : H. Ibrahim, M.Pd.I
- 2) Kepala Tata Usaha : Hj. Sri Maharani, S.Pd.I
- 3) Waka. Kurikulum : Hj. Siti Mutmainnah, S.Pd.
- 4) Waka. Kesiswaan : Hj. Triana Suprihastini, S.Ag.
- 5) Waka. Humas : H. Ruslani, M.Pd.I
- 6) Waka. Sarana dan Prasarana : H. Sugi Hariyanto, S.Pd.

c. Visi Misi dan Tujuan Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso

- 1) Visi : Unggul dalam Prestasi, Siap Berkompetisi dan Berjiwa Islami
- 2) Misi :
 - a) Melaksanakan pendidikan, pembelajaran dan pelatihan secara efektif dan kreatif.
 - b) Menerapkan prinsip dan nilai-nilai Islam di dalam dan di luar Madrasah.
 - c) Mengembangkan potensi dan kreatifitas siswa dalam bidang olahraga dan seni.
 - d) Mengoptimalkan kompetisi warga Madrasah dalam memberikan pelayanan kepada siswa dan masyarakat.
- 3) Tujuan :
 - a) Terbangunnya kepercayaan masyarakat terhadap Madrasah.
 - b) Terlibatnya seluruh komponen Madrasah secara aktif dalam pengelolaan Madrasah.
 - c) Komputerisasi administrasi pendidikan dan tercapainya administrasi Madrasah yang standart.
 - d) Pemberdayaan komite Madrasah untuk pengembangan Madrasah.
 - e) Terciptanya lingkungan Madrasah yang bersih, sehat, indah, rindang dan aman.

- f) Meningkatkan pengamalan S3Q (Salam, Silaturahmi, Sholat Jama'ah, Qur'an) pada seluruh warga Madrasah.
- g) Meningkatkan pengalaman shalat berjamaah dhuhur di Madrasah.
- h) Mewujudkan tim olahraga dan tim kesenian yang mampu bersaing dengan lembaga sederajat.
- i) Meningkatkan jumlah lulusan yang diterima di Perguruan Tinggi.
- j) Meningkatkan kepedulian warga Madrasah terhadap kesehatan, kebersihan dan keindahan lingkungan Madrasah.
- k) Terciptanya kultur yang Islami dalam segala kegiatannya.
- l) Menghasilkan mutu lulusan yang berdaya saing tinggi.
- m) Mewujudkan tim olimpiade matematika, IPA dan KIR yang mampu bersaing di tingkat nasional.
- n) Meningkatkan jumlah sarana/prasarana serta pemberdayaannya yang mendukung peningkatan prestasi akademik dan non akademik.
- o) Meningkatkan jumlah peserta didik yang menguasai bahasa Arab dan Inggris secara aktif.

- p) Mewujudkan Madrasah sebagai lembaga pendidikan yang diperhitungkan oleh masyarakat kota/kabupaten khususnya dan Jawa Timur pada umumnya.
- q) Mewujudkan Madrasah sebagai Madrasah rujukan.
- r) Diraihnya kejuaraan tingkat regional, dan nasional.

2. Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan

- a) Guru PNS : 42
- b) Guru Non PNS : 18
- c) Struktural/JFU PNS : 3
- d) Struktural/JFU Non PNS : 14

Tabel 4.1
Daftar Nama Tenaga Pendidik dan Kependidikan
Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso

No	NAMA	JABATAN	TEMPAT TUGAS
1	2	3	4
1	Drs. Tomi Djauhari, S.Pd	Guru	MAN Bondowoso
2	Tri Boyo Utomo, S.Pd.	Guru	MAN Bondowoso
3	Drs. Sugi Hairiyanto	Guru	MAN Bondowoso
4	Drs. Jamal Bafadal.	Guru	MAN Bondowoso
5	Siti Mutmainnah, S.Pd.	Guru	MAN Bondowoso
6	Ibrahim, S.Ag.M.Pd.I.	Kepala	MAN Bondowoso
7	Triana Suprihastini, S.Ag.	Guru	MAN Bondowoso
8	Anita Suci Herawati, S.Pd.	Guru	MAN Bondowoso
9	Rike Aristyowati, M.PdI	Guru	MAN Bondowoso
10	Supratman, S.Pd.	Guru	MAN Bondowoso
11	Agus Rifa'I, S.Pd	Guru	MAN Bondowoso
12	Retno Wahyu Wardani, M.Pd.I	Guru	MAN Bondowoso
13	Drs. Ahmad Hadlari	Guru	MAN Bondowoso
14	Ucik Ujarwatik, S.Pd	Guru	MAN Bondowoso
15	Istibsyarah, M.Pd.I	Guru	MAN Bondowoso

1	2	3	4
16	Tutuk Indah Nurmahmudah, S.Pd	Guru	MAN Bondowoso
17	Mohamad Wahyudi, S.Pd	Guru	MAN Bondowoso
18	Sri Maharani, S.Pd.I	Ka. TU	MAN Bondowoso
19	Iwuk Masfufah, S.Pd	Guru	MAN Bondowoso
20	Siti Nurul Hidayati, S.Ag	Guru	MAN Bondowoso
21	Misbah Hulhasan, S.Pd.	Guru	MAN Bondowoso
22	Nur Isa Prahayati, S.Pd	Guru	MAN Bondowoso
23	Yustisia Walida S.Pd	Guru	MAN Bondowoso
24	Fauzi, S.Ag	Guru	MAN Bondowoso
25	Endah Sulistyawati, S.Pd	Guru	MAN Bondowoso
26	Hartatik, S.Pd	Guru	MAN Bondowoso
27	Yeti Widyawati, S.Pd	Guru	MAN Bondowoso
28	Endang Rahmawati, S.Pd	Guru	MAN Bondowoso
29	Titin Sustiyowati, S.Pd	Guru	MAN Bondowoso
30	Syarifatul Laili, S.Pd.I	Guru	MAN Bondowoso
31	Moh Mahrus Hasan, M.Pd.I	Guru	MAN Bondowoso
32	Lukman Hidayat, S.Sos	Guru	MAN Bondowoso
33	Titik Ismawati, S.Pd	Guru	MAN Bondowoso
34	Najmil Laili, S.Ag	Guru	MAN Bondowoso
35	Mohammad Fathul Ulum, S.Pd.I	Guru	MAN Bondowoso
36	Supiyadi, S.Pd	Guru	MAN Bondowoso
37	Hartik S.Pd	Guru	MAN Bondowoso
38	Akh. Faili, S.Pd.I.	Guru	MAN Bondowoso
39	Moh. Anwar Zaenori, S.Pd.I	Guru	MAN Bondowoso
40	Ruslani, S.Pd.I	Guru	MAN Bondowoso
41	Ismu Handoko, S.Kom	Guru	MAN Bondowoso
42	Fita Nurdiana, S.Pd.	Guru	MAN Bondowoso
43	Widya Fitriyani, S.Fil	Guru	MAN Bondowoso
44	Julia Nur Fatimah	Tenaga Teknis/Administrasi	MAN Bondowoso
45	Sutrisno	Tenaga Teknis/Administrasi	MAN Bondowoso
46	Moh. Mahmudi, S.Ag	Guru	MAN Bondowoso
47	Gita Amin Hidayat, S. Pd	Guru	MAN Bondowoso
48	Ahmad Fauzi, S.Pd.I	Guru	MAN Bondowoso
49	Erik Hawis Firdaus, S.Pd.I	Guru	MAN Bondowoso
50	Edy Purwanto, S.Kom	Guru	MAN Bondowoso
51	Ikromil Habibi, S.Si, S.Pd.	Guru	MAN Bondowoso
52	Zainullah, S.Pd.I	Guru	MAN Bondowoso
53	Vivin Lutfiah, Ss	Guru	MAN Bondowoso
54	Badri S. Hi	Guru	MAN Bondowoso
55	Rahmanto, S.Pd.I	Guru	MAN Bondowoso
56	Iradatul Hasanah S.Pd	Guru	MAN Bondowoso

1	2	3	4
57	Reni Ekowati, S.Pd	Guru	MAN Bondowoso
58	Moch Yusuf Adi Cahyono, S.Pd.I	Guru	MAN Bondowoso
59	Fahmi Nidhom Barlente, S.Pd.	Guru	MAN Bondowoso
60	Haqiqotul Karimah, S.Pd.	Guru	MAN Bondowoso
61	Dwi Yanti Ningsih, S.Pd.	Guru	MAN Bondowoso
62	Mu'arrifah Imamah, S.Kom.	Guru	MAN Bondowoso
63	Nurus Sofiah	Guru	MAN Bondowoso
64	Agusnadi, S.Pd.I	Pegawai	MAN Bondowoso
65	Abdus Syakur	Pegawai	MAN Bondowoso
66	Wawan Sugiono	Pegawai	MAN Bondowoso
67	Ryza Apriyadi	Pegawai	MAN Bondowoso
68	Achmad Sofyan Hadiwiyono	Pegawai	MAN Bondowoso
69	Imamul Ehsan	Pegawai	MAN Bondowoso
70	Firman Hidayat	Pegawai	MAN Bondowoso
71	Zainul Rosi	Pegawai	MAN Bondowoso
72	Deska Krisna	Pegawai	MAN Bondowoso
73	Abd Kholiq	Pegawai	MAN Bondowoso
74	Moh. Yanto	Pegawai	MAN Bondowoso
75	Budi Andri	Pegawai	MAN Bondowoso
76	Nawardi S.Pd.	Pegawai	MAN Bondowoso
77	Dedy Yogaswara	Pegawai	MAN Bondowoso

3. Sarana dan Prasarana

- a. Mushollah Arroudhoh : 1
- b. Ruang Bengkel Sholat : 2
- c. Ruang Kelas : 33
- d. Ruang Laboratorium : 6
- e. Ruang Serbaguna : 2
- f. Perpustakaan : 2
- g. Ruang Kesenian : 1
- h. Ruang Kepala Madrasah : 1

i.	Ruang Wakil Kepala	: 1
j.	Ruang Guru	: 3
k.	Ruang Tata Usaha	: 1
l.	Ruang Bimbingan dan Konseling	: 2
m.	Ruang Osis	: 2
n.	Ruang Pramuka	: 1
o.	Ruang Tata Tertib Siswa	: 1
p.	Unit Kesehatan Sekolah	: 2
q.	Koperasi Siswa	: 2
r.	Lapangan Olahraga	: 2
s.	Ruang Informasi	: 1
t.	Kantor Komite	: 1
u.	Pos Satpam	: 1
v.	Kantin	: 2
w.	Gudang Meubelair	: 1
x.	Perpustakaan	: 1
y.	Toilet	: 42
z.	Tempat Parkir Mobil dan Motor	: 8

B. Penyajian Data

Pada bagian ini akan disajikan data-data demografis responden berdasarkan jenis kelamin, umur dan masa kerja responden.

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan faktor genetik yang dimiliki manusia sejak lahir. Jenis kelamin dapat mempengaruhi sikap maupun tingkah laku manusia. Adapun jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2
Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	15	50%
2	Perempuan	15	50%
Total		30	100%

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa 15 guru mempunyai jenis kelamin laki-laki sebesar 50%, sedangkan guru dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 15 guru sebesar 50%. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan seimbang.

2. Umur

Usia merupakan salah satu karakteristik yang penting untuk diperhatikan dalam memberikan penilaian terhadap motivasi kerja dan kinerja responden, karena pada umur yang berbeda umumnya responden mempunyai dorongan atau motivasi yang berbeda dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan juga berbeda. Adapun jumlah responden berdasarkan umurnya disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3
Jumlah Responden berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	25 tahun - 35 tahun	6	20%
2	36 tahun - 46 tahun	15	50%
3	47 tahun - 57 tahun	8	26,67%
4	58 tahun - 68 tahun	1	3,33%
Total		30	100%

Dari tabel di atas, terlihat bahwa responden dalam penelitian ini paling banyak berusia 36 tahun - 46 tahun (50%), berikutnya usia 47 tahun – 57 tahun (26,67%), kemudian usia 25 tahun – 35 tahun (20%) dan usia 58 tahun – 68 tahun (3,33%).

3. Masa Kerja

Masa kerja atau lamanya waktu bekerja dapat digunakan sebagai tolok ukur untuk mengukur tingkat senioritas seseorang. Semakin tinggi masa kerja yang dimiliki, maka tingkat senioritas yang dimiliki seseorang juga semakin tinggi. Adapun jumlah responden berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4
Jumlah Responden berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	1 tahun – 10 tahun	12	40%
2	11 tahun – 20 tahun	15	50%
3	21 tahun – 30 tahun	3	10%
Total		30	100%

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa dalam penelitian ini responden bekerja paling banyak masa kerjanya yaitu 11 tahun – 20 tahun sebesar

50%, berikutnya 1 tahun – 10 tahun sebesar 40% dan kemudian 21 tahun – 30 tahun sebesar 10%.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso dengan menggunakan instrumen angket. Hasil rekapitulasi nilai angket sebagai berikut.

Tabel 4.5
Rekapitulasi Hasil Penelitian

No	Motivasi Kerja (X)	Kinerja Guru (Y)
1	2	3
Resp1	71	95
Resp2	58	86
Resp3	65	94
Resp4	59	80
Resp5	66	105
Resp6	56	99
Resp7	65	101
Resp8	68	98
Resp9	56	74
Resp10	75	103
Resp11	63	94
Resp12	66	99
Resp13	61	96
Resp14	56	96
Resp15	63	91
Resp16	52	80
Resp17	63	92
Resp18	64	89
Resp19	64	94
Resp20	74	95
Resp21	56	90
Resp22	61	85
Resp23	64	101
Resp24	56	88
Resp25	64	98
Resp26	70	104
Resp27	60	95

1	2	3
Resp28	63	87
Resp29	59	105
Resp30	64	89

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Analisis Deskriptif

Gambaran umum tentang hasil data yang telah diperoleh meliputi kategori dan frekuensi data dari masing-masing instrumen dengan uraian sebagai berikut:

a. Data Hasil Angket Motivasi Kerja Guru

Adapun data hasil angket motivasi kerja guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.6
Motivasi Kerja Guru

Kategori	Jumlah	Prosentase
Sangat tinggi	0	0%
Tinggi	0	0%
Sedang	18	60%
Rendah	12	40%
Sangat Rendah	0	0%

Dari tabel diatas, didapat guru dengan motivasi kerja sangat tinggi sebanyak 0 guru dengan prosentase 0%, motivasi kerja tinggi sebanyak 0 guru dengan prosentase 0%, motivasi kerja sedang sebanyak 18 guru dengan prosentase 60%, motivasi kerja rendah sebanyak 12 guru dengan prosentase 40% dan tidak terdapat guru dengan motivasi kerja sangat rendah dengan prosentase 0%.

b. Data Hasil Angket Kinerja Guru

Adapun data hasil angket kinerja guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.7
Kinerja Guru

Kategori	Jumlah	Prosentase
Sangat tinggi	0	0%
Tinggi	0	0%
Sedang	23	76,67%
Rendah	7	23,33%
Sangat Rendah	0	0%

Dari tabel diatas, didapat guru dengan kinerja sangat tinggi sebanyak 0 guru dengan prosentase 0%, kinerja tinggi sebanyak 0 guru dengan prosentase 0%, kinerja sedang sebanyak 23 guru dengan prosentase 76,67%, kinerja rendah sebanyak 7 guru dengan prosentase 23,33% dan tidak terdapat guru dengan motivasi kerja sangat rendah dengan prosentase 0%.

2. Analisis Inferensial

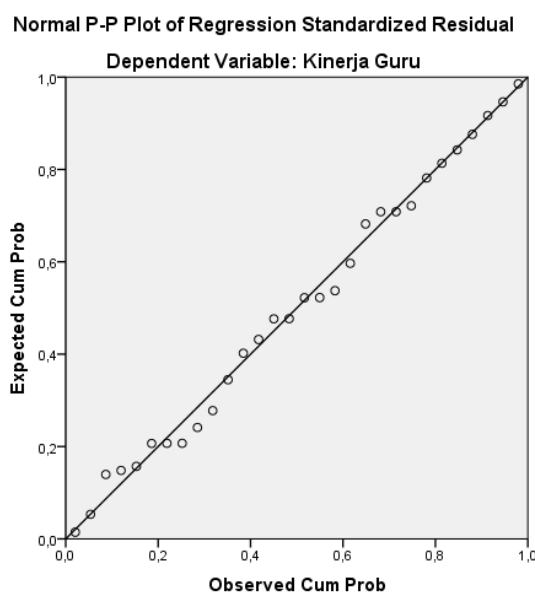
Sebelum pengujian hipotesis, perlu dilakukan uji prasyarat analisis.

Terdapat empat prasyarat yang perlu dilakukan sebagai berikut.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah variabel bebas, variabel terikat, model regresi atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah datanya berdistribusi normal atau mendekati normal.

Regresi memenuhi asumsi kenormalan apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Dengan perhitungan menggunakan bantuan *SPSS 22 for Windows* untuk data motivasi kerja terhadap kinerja guru pada gambar 4.1



Gambar 4.1
Uji Normalitas Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Dari gambar tersebut tampak bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mendeteksi apakah data random atau tidak. Disamping itu, juga untuk mengidentifikasi suatu model seri waktu yang sesuai. Regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Regresi yang bebas dari terjadinya autokorelasi adalah dengan nilai koefisien $1,65 < DW < 2,35$.

Tabel 4.8
Uji Autokorelasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,536 ^a	,287	,262	6,589	,287	11,282	1	28	,002	2,104

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari perhitungan menggunakan bantuan *SPSS 22 for Windows* diperoleh angka Durbin Watson untuk data motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 2,104. Sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi bebas dari autokorelasi.

c. Uji Kolinearitas

Uji kolinearitas digunakan untuk melihat apakah terjadi korelasi yang kuat antara variabel independen penelitian atau tidak. Dikatakan tidak terjadi kolinearitas antar variabel independen penelitian apabila nilai Variance Inflation Faktor (VIF) disekitar angka 1 atau mendekati 1. Dari hasil perhitungan *SPSS 22 for Windows* didapatkan hasil yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

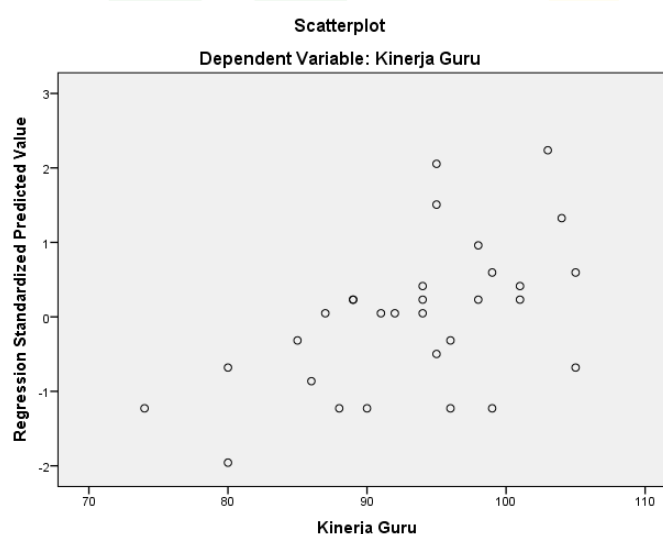
Tabel 4.9
Uji Kolinearitas

	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	1,000	1,000
Kinerja Guru	1,000	1,000

Dari hasil tabel diatas dapat disimpulkan nilai VIF = 1 maka tidak terjadi kolinearitas pada regresi yang digunakan.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Regresi yang bebas dari heterokedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dari hasil perhitungan menggunakan *SPSS 22 for Windows* variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.2
Uji Heterokedastisitas Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada

sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana dengan bantuan *SPSS 22 for Windows* dengan rincian sebagai berikut.

Analisis regresi linier sederhana ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Kesimpulan penelitian dinyatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak dan jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Adapun rekapitulasi hasil regresi linier sederhana motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.10
Rekapitulasi Hasil Regresi Linier Sederhana

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Constan (a)	Koefisien Regresi (b)	t_{hitung}	t_{tabel}	Probabilitas	Keputusan
Motivasi Kerja	Kinerja Guru	46,415	0,750	3,359	2,048	0,002	H_a diterima

$$F_{hitung} = 11,282$$

$$R^2 = 0,287$$

$$\alpha = 0,05$$

Dari tabel diatas dapat dilihat $t_{hitung} = 3,359 > t_{tabel} = 2,048$ dengan $p = 0,002 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru”. Dengan hasil estimasi dari pengaruh variabel motivasi kerja dapat dinyatakan sebagai berikut.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 46,415 + 0,750X$$

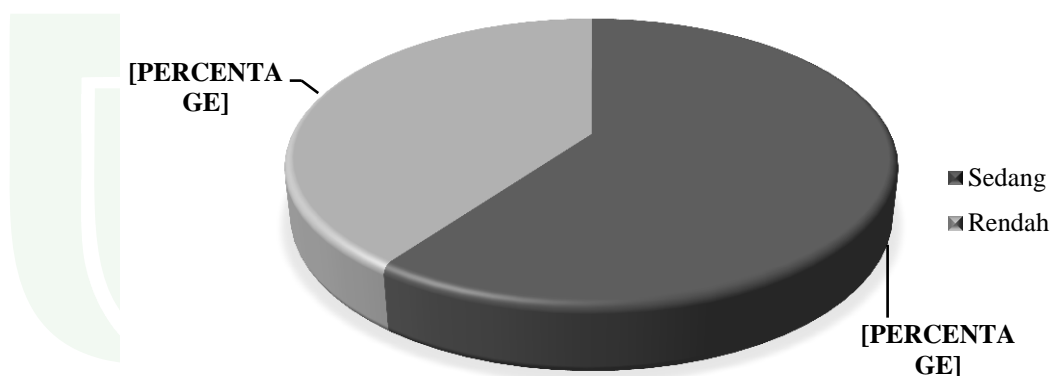
Dari persamaan diatas dapat dilihat nilai koefisien variabel kinerja guru adalah sebesar 46,415. Koefisien regresi X sebesar 0,750 bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi kerja maka nilai kinerja guru bertambah sebesar 0,750. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan arah pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah positif. Sedangkan untuk koefisien determinasi parsial (R^2) variabel motivasi kerja adalah 0,287 atau 28,7%. Hal ini menunjukkan bahwa 28,7% kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja, sedangkan 71,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini akan dijabarkan tentang hasil dari analisis baik secara deskriptif dan inferensial yang diperoleh melalui penelitian sebagaimana berikut.

1. Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso

Data hasil motivasi kerja guru didapat dari hasil angket yang diberikan dengan 16 item pernyataan. Didapatkan hasil motivasi kerja guru. Adapun data hasil angket motivasi kerja dapat dilihat pada diagram dibawah ini.



Gambar 4.3
Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso

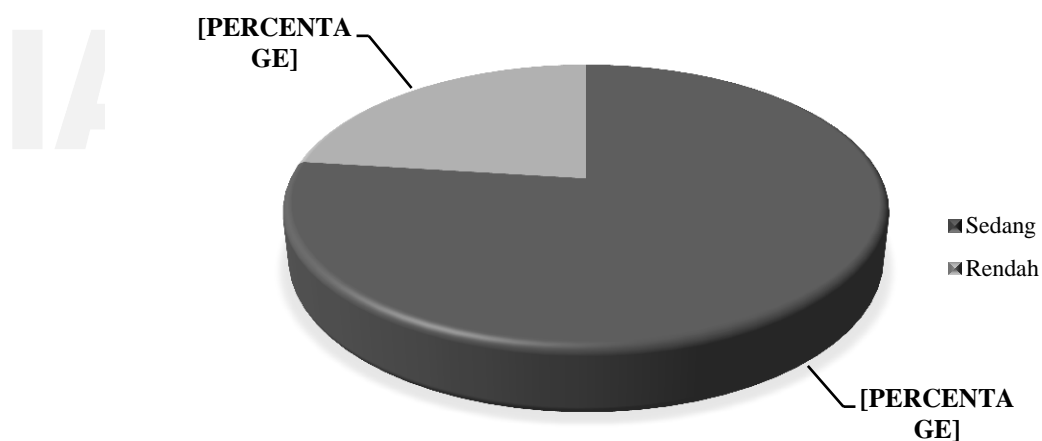
Dari diagram tersebut, diperoleh motivasi kerja guru dengan kategori sedang sebanyak 60% dan motivasi kerja guru dengan kategori rendah sebanyak 40%. Sehingga, dari hasil tersebut dapat disimpulkan

bahwa motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso rata-rata berkategori sedang sebanyak 60%.

Salah satu hal yang menyebabkan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso rata-rata berkategori sedang yaitu dilihat dari umur, responden dalam penelitian ini paling banyak berusia 36 tahun – 46 tahun sebesar 50%. Umur seseorang mempengaruhi motivasi yang dimiliki dalam bekerja. Jika usianya masih tergolong muda, motivasi kerja yang dimiliki cenderung tinggi. Sebaliknya, jika usia sudah tergolong lansia motivasi seseorang dalam bekerja mulai mengalami penurunan. Sehingga guru akan lebih cepat mengalami kejenuhan dalam bekerja. Usia guru yang menjadi responden paling banyak berusia tidak lagi tergolong usia muda, sehingga hal tersebut mengakibatkan motivasi kerja yang dimiliki juga tidak terlalu tinggi atau dapat dikatakan berkategori sedang.

2. Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso

Data hasil kinerja guru didapat dari hasil angket yang diberikan dengan 24 item pernyataan. Didapatkan hasil kinerja guru. Adapun data hasil angket kinerja guru dapat dilihat pada diagram di bawah ini



Gambar 4.4 **Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso**

Dari diagram tersebut, diperoleh kinerja guru dengan kategori sedang sebanyak 77% dan motivasi kerja guru dengan kategori rendah sebanyak 23%. Sehingga, dari hasil dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso rata-rata berkategori sedang dengan persentase 77%.

Salah satu hal yang menyebabkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso rata-rata berkategori sedang yaitu dilihat dari umur, responden dalam penelitian ini paling banyak berusia 36 tahun – 46 tahun sebesar 50%. Umur seseorang mempengaruhi tingkat produktivitas atau kinerja yang dihasilkan dalam melakukan suatu pekerjaan. Jika dilihat dari usia guru yang dijadikan responden dalam penelitian ini sudah tergolong tidak terlalu produktif. Sehingga hal tersebut menjadikan kinerja yang dihasilkan tidak terlalu tinggi atau dapat dikatakan berkategori sedang.

Selain itu, dari masa kerja guru dalam penelitian ini paling banyak 11 tahun – 20 tahun sebesar 50%, artinya tingkat senioritas guru dalam mengajar masih berkategori semi senior. Masih belum cukup pengalaman guru dalam mengajar sehingga kinerja yang dihasilkan juga tidak terlalu tinggi atau masih tergolong sedang.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Di dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil regresi linier sederhana dapat ditunjukkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.11
Hasil Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	3,359	2,048	0,002	Signifikan
Kinerja Guru				

Berdasarkan hasil analisis data di atas dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso. Melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,359 > t_{tabel} = 2,048$ dengan $p = 0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja guru. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru secara positif dan signifikan sebesar 28,7%. Sedangkan sisanya 71,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap naik turunnya kinerja guru. Apabila motivasi kerja guru tinggi maka kinerja guru yang dihasilkan juga tinggi, begitupun sebaliknya. Apabila guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan kerjanya, maka guru mampu meningkatkan kerjanya. Meningkatnya kinerja guru secara tidak langsung akan memberikan implikasi terhadap tujuan pendidikan di Madrasah.

Pada variabel motivasi kerja yang terdiri dari dimensi motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan jumlah 16 item pernyataan dan 10 indikator diperoleh nilai tertinggi pada masing-masing dimensi yaitu pada dimensi motivasi intrinsik adalah indikator melaksanakan tugas dengan target yang jelas, dengan item pernyataan nomor tiga “Untuk mencapai tujuan yang telah saya tetapkan, saya berusaha mengerahkan seluruh kemampuan yang ada.” Dari hal tersebut mengindikasikan bahwa para guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso banyak yang menetapkan target atau tujuan yang jelas dalam melaksanakan tugasnya. Adanya target yang jelas dalam melaksanakan tugas menjadi motivasi intrinsik tertinggi guru untuk bekerja di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso. Sedangkan nilai jawaban terendah yang diperoleh yaitu pada indikator diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya, dengan item nomor tujuh “Dalam melakukan tugas, saya berusaha melebihi rekan kerja yang lain.” Dari hal tersebut, mengindikasikan bahwa para guru yang bekerja kecenderungan untuk melebihi guru yang lain masih kurang.

Sementara itu, pada dimensi motivasi ekstrinsik nilai tertinggi yang diperoleh dari responden terletak pada indikator selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, dengan item pernyataan nomor 12 “Dorongan untuk sukses membuat saya selalu bergegas dalam menyelesaikan tugas.” Dari hal tersebut mengindikasikan bahwa keinginan guru untuk sukses dalam bekerja menjadi motivasi ekstrinsik guru agar selalu bergegas dalam menyelesaikan tugasnya, baik

dibidang akademik maupun bidang administratif lainnya yang berhubungan dengan proses pembelajaran peserta didik. Sedangkan nilai terendah yang diperoleh responden terletak pada indikator bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan dengan item pernyataan nomor 16 “Saya berusaha tekun bekerja agar mendapat perhatian dari teman kerja yang lain.”

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan dari dalam diri dan luar seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. 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. 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.⁷⁹

Motivasi bisa berasal dari dalam diri individu itu sendiri seperti yang dikemukakan Herzberg bahwa baik faktor motivasional yang bersifat instrinsik maupun ekstrinsik dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja.⁸⁰ Motivasi seorang guru akan berbeda dengan motivasi guru lainnya, dan perbedaan motivasi tentunya akan menimbulkan kinerja yang dihasilkan seorang guru.

⁷⁹ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 69-72.

⁸⁰ Roslena Septiana, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari,” *Jupe2*, no.1 (Agustus, 2013):115.

Menurut teori motivasi dari Mc. Clelland yang menjelaskan hal-hal yang dapat memotivasi seseorang yaitu kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*). McClelland berpendapat bahwa seseorang mempunyai energi potensial. Bagaimana energi tersebut digunakan tergantung pada kekuatan dorongan yang dimiliki seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.⁸¹

Motivasi dapat dikatakan sebagai suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, yang tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.⁸² Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan termotivasi atau terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik dibanding guru yang memiliki tingkat motivasi rendah. Tinggi rendahnya motivasi kerja yang dimiliki guru akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru. Oleh karena itu, motivasi kerja perlu diperhatikan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh DitaAnggrayni yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai $t_{hitung} 0,634 > t_{tabel} 0,274$. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 26,37%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Naik

⁸¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), 125.

⁸² Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS), 2018), 133.

turunnya kinerja guru dipengaruhi oleh naik turunnya motivasi kerja yang dimiliki guru dalam bekerja.⁸³

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mustika Sulistio Ningsih yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MA Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung sebesar 23,7% dengan nilai korelasi sekitar 64,8%. Hal tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja guru. Apabila motivasi kerja tinggi maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi. Begitu juga sebaliknya, apabila motivasi kerja rendah dan menurun maka kinerja yang dihasilkan juga rendah dan menurun.⁸⁴

Hal ini memperkuat Rue & Byars, Schunk, Pintrich & Meece yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki semangat atau dorongan untuk bekerja secara lebih baik.⁸⁵ Sementara itu menurut Gibson bahwa salah satu faktor berpengaruh terhadap kinerja seseorang ialah

⁸³ DitaAnggrayni, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Pancasila 6 Jatisrono Kecamatan Jatisrono Kabupaten Wonogiri," *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*2, no. 2 (Februari, 2018):47-48.

⁸⁴ Mustika Sulistio Ningsih, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung" (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017), 61.

⁸⁵ Eliyanto. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen," *Jurnal Pendidikan Madrasah*3, no.3 (Mei, 2018):178.

faktor Psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.⁸⁶

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. Di dalam pemberian motivasi, para pakar satu dengan lainnya hampir memiliki kesamaan. Para pakar tersebut ialah Koontz, Weihrich, Gibson, Ivancevich, Donnelly dan Robins yang menelaah pengaruh motivasi dalam berbagai kegiatan. Menurut mereka, pemberian motivasi pada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menyebabkan tensi, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan.⁸⁷

Motivasi seorang guru akan berbeda dengan motivasi guru lainnya, dan perbedaan motivasi tentunya akan menimbulkan kinerja yang dihasilkan seorang guru. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang guru yang mempunyai motivasi kerja rendah biasanya akan terjadi kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, sehingga akan menyerah pada keadaan daripada berusaha untuk mengatasinya. Lain halnya dengan seorang guru yang memiliki motivasi kerja tinggi, apabila terjadi kesulitan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, maka

⁸⁶ Umi Fariyah, "Analisis Pengaruh Kebijakan Peningkatan Profesionalisme Guru terhadap Prestasi Kerja Guru," *Jurnal Internasional Manajemen Pendidikan*, (2010):121.

⁸⁷ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 69-72.

mereka akan berusaha untuk mengatasinya dan bekerja lebih baik sehingga kinerja yang dihasilkan juga dapat maksimal.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nur Azizah, Murgiyanto dan Riyadi Nugroho yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Abdurrahman Wahid dengan nilai t_{hitung} sebesar $0,0283 < t_{tabel}$ 1,68. Hal itu berarti bahwa besar kecilnya motivasi dari pemenuhan kebutuhan seorang guru tidak berdampak pada kinerja guru tersebut. Walaupun kebutuhan belum terpenuhi bisa jadi seorang guru tetap bertanggung jawab melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal.⁸⁸

Hasil penelitian ini juga tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Messa Media Gusti yang menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memberikan pengaruh yang positif dengan kontribusi 0,6%. Nilai probabilitas sebesar $0,514 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi. Korelasi yang positif namun tidak signifikan ini menunjukkan tinggi rendahnya motivasi kerja guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi.⁸⁹

Hal tersebut tidak sesuai dengan Mulyasa, yang menyatakan bahwa para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan menghasilkan

⁸⁸ Nur Azizah, Murgiyanto, Riyadi Nugroho, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Guru pada SMK Abdurrahman Wahid Lamongan," *Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi* 15, no.2 (Oktober,2019):246-247.

⁸⁹ Messa Media Gusti, "Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Persepsi Guru," *Jurnal Penelitian* 3, no.2 (2012):7.

kinerja yang optimal apabila mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, mereka akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Sesuai pendapat tersebut, guru yang masih kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar.⁹⁰



⁹⁰ Titin Eka Ardiana, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun," *Jurnal Akuntansi dan Pajak* 17, no.2 (Januari, 2017):15.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data hasil penelitian yang dipaparkan di bab IV, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso kategori sangat tinggi sebesar 0%, kategori tinggi sebesar 0%, kategori sedang sebesar 60%, kategori rendah sebesar 40%, dan kategori sangat rendah sebesar 0%.
2. Kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso kategori sangat tinggi sebesar 0%, kategori tinggi sebesar 0%, kategori sedang sebesar 76,67%, kategori rendah sebesar 23,33%, dan kategori sangat rendah sebesar 0%.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso. Berdasarkan dengan hasil $t_{hitung} = 3,359 > t_{tabel} = 2,048$ dengan $p = 0,002 < 0,05$ dengan besar pengaruh 28,7% sedangkan 71,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang telah terlaksana, terdapat beberapa saran dari peneliti:

1. Bagi kepala madrasah hendaknya dapat memotivasi seluruh guru karena variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru-guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso pada umumnya mempunyai motivasi kerja, namun perlu ditingkatkan lagi agar kinerja yang dihasilkan meningkat dan lebih baik. Peran kepala sekolah atau madrasah tidak hanya sebagai leader tetapi juga sebagai motivator untuk memberikan motivasi kerja kepada guru baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Bagi guru hendaknya dapat meningkatkan motivasi kerja sebagai seorang guru sehingga menghasilkan kinerja atau prestasi kerja yang tinggi dan berdampak pada hasil belajar siswa di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso.

pada khususnya, sehingga hal tersebut akan memberikan kontribusi terhadap tercapainya tujuan pendidikan nasional.

3. Bagi peneliti selanjutnya perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel-variabel lain misalkan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sebagai variabel yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja guru. Dan juga hendaknya dalam melakukan penelitian selanjutnya dengan menambahkan jumlah pernyataan dalam angket motivasi kerja maupun kinerja guru agar hasil penelitian yang diperoleh lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, La Ode Ismail. "Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya." *Jurnal Idaarah1*, no.2 (2017): 77-87.
- Ardiana, Titin Eka. "Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun." *Jurnal Akuntansi dan Pajak*17, no.2 (2017): 14-23.
- Agustin, Eri. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan." Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2015.
- Azizah, Nur, Murgiyanto, Riyadi Nugroho. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Guru pada SMK Abdurrahman Wahid Lamongan." Dalam *Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*15, no. 2 (2019): 240-249.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah*. Bandung: Diponegoro, 2010.
- DitaAnggrayni. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Pancasila 6 Jatisrono Kecamatan Jatisrono Kabupaten Wonogiri." *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*2, no. 2 (2018): 41-49.
- Eliyanto. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen." *Jurnal Pendidikan Madrasah*3, no. 1 (2018): 169-181.
- Fariyah, Umi. "Analisis Pengaruh Kebijakan Peningkatan Profesionalisme Guru terhadap Prestasi Kerja Guru." *Jurnal Internasional Manajemen Pendidikan* (2010): 110-134.
- Gusti, Messa Media. "Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Persepsi Guru." *Jurnal Penelitian*3, no.2 (2012): 7-17.
- Hamali, Arif Yusuf. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS), 2018.
- Mulyasa. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Mohammad Arifin, Barnawi. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.

- Ningsih, Mustika Salistio. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung." Skripsi, UIN Raden Intan, 2017.
- Penyusun, Tim. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember Press, 2019.
- Riesminingsih. "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMA Yadika 3 Karang Tengah." *Jurnal MIX3*, no. 3 (2013):263-271.
- Septiana, Roslena. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari." *Jupe UNS2*, no.1 (2013): 107-118.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2107.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2016.
- Trihendradi,Cornelius. *Kupas Tuntas Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset, 2007.
- Tsauri, Sofyan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press, 2013.
- Ulfatin, Nurul. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016.
- Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja- Edisi Kelima*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2016.
- Yawan, Ruth "Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Gaya Kepemimpinan Kepsek terhadap Kinerja Guru SD Biak Numfor, Papua." *Jurnal Pendidikan Matematika dan Sains2*, no. 3 (2016): 81-92.
- Zubaidah, RA. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kota Palembang." *Jurnal Ecoment Global1*, no. 2 (2016): 8-20.

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lilik Sundari

NIM : T20163034

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Institusi : Institut Agama Islam Negeri Jember

menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Jember, 06 Mei 2020

Saya yang menyatakan



Lilik Sundari
NIM.T20163034

MATRIKS PENELITIAN

JUDUL	VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	POPULASI dan SAMPEL	METODOLOGI PENELITIAN	RUMUSAN MASALAH
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso	1. Motivasi Kerja	1. Motivasi Internal	a. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas. b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas. c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang. d. Memiliki perasaan senang dalam bekerja. e. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain. f. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.	1. Populasi penelitian : seluruh guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso sebanyak 60 guru. 2. Sampel penelitian sebanyak 30 guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso	1. Pendekatan : Kuantitatif 2. Jenis Penelitian : Asosiatif Kausal 3. Metode Penelitian: <i>survey</i> 4. Teknik Sampling : <i>Simple Random Sampling</i> 5. Pengumpulan Data : Angket dan Dokumentasi 6. Analisis Data: Regresi Linier Sederhana.	1. Bagaimana Motivasi Kerja di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso? 2. Bagaimana Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso? 3. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso?
		2. Motivasi Eksternal	a. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.			

	2. Kinerja Guru	<p>1. Kualitas Kerja</p> <p>2. Kecepatan/Ketepatan Kerja</p>	<p>b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.</p> <p>c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif.</p> <p>d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.</p> <p>a. Merencanakan program pengajaran dengan tepat.</p> <p>b. Melakukan penilaian hasil belajar.</p> <p>a. Menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran.</p> <p>b. Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang</p>		
--	-----------------	--	--	--	--

			<p>dimiliki siswa.</p> <p>c. Menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik.</p>			
		3. Inisiatif dalam Kerja	<p>a. Menggunakan media dalam pembelajaran.</p> <p>b. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran.</p> <p>c. Menciptakan hal-hal baru yang lebih efektif dalam menata administrasi sekolah.</p>			
		4. Kemampuan Kerja	<p>a. Mampu dalam memimpin kelas.</p> <p>b. Mampu mengelola kegiatan belajar mengajar.</p> <p>c. Mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa.</p> <p>d. Menguasai landasan</p>			

		5. Komunikasi	<p>pendidikan.</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Melaksanakan layanan bimbingan belajar. b. Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran. 			
--	--	---------------	--	--	--	--

IAIN JEMBER

Lampiran 14



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
 Jl. Mataram No.1 Mangli, Telp. (0331) 487550 Fax. (0331) 472005, Kode Pos : 68136
 Website : [www.http://ftik.iain-jember.ac.id](http://ftik.iain-jember.ac.id) e-mail : tarbiyah.iainjember@gmail.com

Nomor : B. 0030 /In.20/3.a/PP.00.9/01/2020 27 Januari 2020
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Yth. Kepala MAN Bondowoso
 Jln. Khairil Anwar No. 278 Badean Bondowoso

Assalamualaikum Wr Wb.

Dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, maka mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Lilik Sundari
 NIM : T2016303034
 Semester : VIII (Delapan)
 Jurusan : Kependidikan Islam
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam


untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MAN Bondowoso selama 30 (tiga puluh) hari di lingkungan lembaga wewenang Bapak.

Adapun pihak-pihak yang dituju adalah sebagai berikut:

1. Kepala MAN Bondowoso
2. Seluruh Guru MAN Bondowoso

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr Wb.

a.n. Dekan
 Dekan Bidang Akademik,


Lampiran 15



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BONDOWOSO
MADRASAH ALIYAH NEGERI BONDOWOSO**

Jalan Khairil Anwar No.278 Kel.Badean Kec.Bondowoso Kab.Bondowoso
Telephon 0332-421032; Faximile 0332-421032
Email : manbondowoso278@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : B- 228 /Ma.13.06.01/PP.00.6/03/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Lilik Sundari
NPM : T20163034
Tempat, Tanggal Lahir : Lumajang, 08 Juni 1998
Fakultas : Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan
Jenjang : S1
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Yang bersangkutan telah selesai melaksanakan penelitian di lembaga kami dari tanggal 03 Februari – 03 Maret 2020, Dengan Judul "***Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso***"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bondowoso, 05 Maret 2020
Kepala,


IBRAHIM↓

Lampiran 16

**Jurnal Kegiatan Penelitian
di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso**

No.	Hari, Tanggal	Kegiatan
1.	Kamis, 30 Januari 2020	Penyerahan surat izin penelitian di MAN Bondowoso
2.	Senin, 3 Februari 2020	Penyerahan angket uji coba penelitian di MAN Bondowoso
3.	Selasa, 4 Februari 2020	Penyerahan angket uji coba penelitian di MAN Bondowoso
4.	Kamis, 6 Februari 2020	Penyerahan angket uji coba penelitian di MAN Bondowoso
5.	Sabtu, 8 Februari 2020	Penyerahan angket uji coba penelitian di MAN Bondowoso
6.	Selasa, 11 Februari 2020	Pengambilan angket uji coba penelitian di MAN Bondowoso
7.	Jum'at, 14 Februari 2020	Pengambilan angket uji coba penelitian di MAN Bondowoso
8.	Rabu, 19 Februari 2020	Penyerahan angket penelitian di MAN Bondowoso
9.	Kamis, 20 Februari 2020	Penyerahan angket penelitian di MAN Bondowoso
10.	Sabtu, 22 Februari 2020	Penyerahan angket penelitian di MAN Bondowoso, 4 Maret 2020
11.	Jum'at, 28 Februari 2020	Peng Bondowoso, 4 Maret 2020 Kepala MAN Bondowoso



Ibrahim, S. Ag. M. Pd. I
NIP. 196806212000031001

Lampiran 17

DOKUMENTASI PENELITIAN

1. Uji Coba Instrumen



2. Pengisian Angket



Lampiran 18

BIODATA PENULIS



I. Data Pribadi

1. Nama : Lilik Sundari
2. Tempat, Tanggal Lahir : Lumajang, 08 Juni 1998
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Alamat : Jl. Warisah Tukum Krajan, Tekung, Lumajang
5. Email : Sundari.lmj15@gmail.com
6. Motto : Focus, Believe and Pray

II. Pendidikan Formal

Periode (Tahun)	Sekolah/Institusi/Universitas	Jurusan
2003-2004	TKIT Ar-Rahmah	
2004-2010	MI Al-Ittihad	
2010-2013	MTs Nurul Ittihad	
2013-2016	MAN Lumajang	IPS
2016-sekarang	IAIN Jember	MPI